

Міністерство освіти і науки України
Бердянський державний педагогічний університет
Кафедра психології

Допущено до захисту

Завідувач кафедру

 Ірина ЧЕРЕЗОВА

«18» листопада 2025 р.

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ПОЗИТИВНОГО
МИСЛЕННЯ У ВИХОВАТЕЛІВ ЗДО

Кваліфікаційна робота магістра

Виконавець: здобувачка другого рівня
вищої освіти, групи м207П-з

Галузь знань: 05 Соціальні та
поведінкові науки

Спеціальність: 053 Психологія

Освітньо-професійна програма:

Психологія тренінгової роботи

Наталія ЄФИМЕНКО

Керівник: к. психол. н., доцент

Наталія СЕРДЮК

Рецензент: д. психол. н., професор
кафедри психології

Любов СПІВАК

Запоріжжя – 2025 рік

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПОЗИТИВНОГО МИСЛЕННЯ У ВИХОВАТЕЛІВ ЗДО 6	
1.1. Поняття та структура позитивного мислення в сучасній психології	6
1.2. Особливості професійної діяльності вихователів закладів дошкільної освіти.....	16
1.3. Психологічні чинники розвитку позитивного мислення у педагогічних працівників.....	26
Висновки до розділу 1.....	33
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПОЗИТИВНОГО МИСЛЕННЯ У ВИХОВАТЕЛІВ ЗДО.....	34
2.1. Організація та методика емпіричного дослідження.....	34
2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження позитивного мислення у вихователів ЗДО.....	38
Висновки до розділу 2.....	50
РОЗДІЛ 3. ТРЕНІНГОВА ПРОГРАМА РОЗВИТКУ ПОЗИТИВНОГО МИСЛЕННЯ У ВИХОВАТЕЛІВ ЗДО.....	52
3.1. Обґрунтування необхідності і доцільності використання тренінгових технологій для розвитку позитивного мислення у вихователів ЗДО	52
3.2. Аналіз ефективності програми розвитку позитивного мислення.....	58
Висновки о розділу 3.....	77
ВИСНОВКИ.....	79
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	81
ДОДАТКИ.....	86

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Нинішня система дошкільної освіти працює в надскладних умовах пов'язаними із війною рф проти України, суспільними перетвореннями, підвищеними професійними та соціальними вимогами суспільства до педагогів, що обумовлює потребу цілісного розвитку особистості вихователя, а саме його мислення, а також емоційно-вольової сфери. Власне, позитивне мислення, як певна здатність людини усвідомлено спрямовувати власну увагу на різні конструктивні аспекти ситуацій, виявляти оптимізм та зберігати психологічну стійкість, визначається науковцями як досить важливий ресурс професійної стабільності та психічного здоров'я.

Для вихователів закладів дошкільної освіти (ЗДО) позитивне мислення являється особливо важливим, тому що їхня професійна діяльність на пряму пов'язана із досить значними емоційним навантаженням, відповідальністю за безпеку та розвиток дітей, необхідністю реагувати досить на міжособистісні ситуації, працювати із батьками та колегами в колективі. Як засвідчує практика, вихователі досить часто стикаються із такими проблемами, як професійне вигорання, постійна хронічна втома, емоційне виснаження, що у підсумку має досить негативний вплив на забезпечення якісної взаємодії із дітьми, а також на результативність, в цілому, педагогічного процесу. Формування позитивного мислення у вихователів сучасного ЗДО виступає основною психологічною умовою для збереження емоційної рівноваги, підвищення професійної мотивації, а також, в цілому, розвитку особистісної стійкості вихователя.

Питанням, які пов'язані із розвитком позитивного мислення у педагогічних працівників присвятили свої праці такі вчені, як В. Калошин, Є. Гообородько, Н. Басюк, В. Галузяк, В. Бойко, С. Якімова, О. Поліщук, О. Федій, І. Якимчук та інші.

Незважаючи на наявність наукових досліджень, присвячених вивченню позитивного мислення педагогів, проблема цілеспрямованого розвитку позитивного мислення, саме у вихователів закладів дошкільної освіти, залишається недостатньо розробленою.

Мета дослідження: теоретично вивчити та емпірично дослідити психологічні особливості розвитку позитивного мислення у вихователів ЗДО, а також розробити та апробувати тренінг для розвитку позитивного мислення.

Завдання дослідження:

1. Обґрунтувати теоретико-методологічні засади дослідження психологічних чинників розвитку позитивного мислення у педагогічних працівників.
2. Емпірично дослідити психологічні особливості позитивного мислення у вихователів ЗДО.
3. Розробити та апробувати тренінгову програму розвитку позитивного мислення у вихователів ЗДО.

Об'єкт дослідження: позитивне мислення у вихователів ЗДО.

Предмет дослідження: психологічні особливості розвитку позитивного мислення у вихователів ЗДО.

Для реалізації поставлених завдань було застосовано такі методи дослідження:

- теоретичні: аналіз, класифікація, систематизація, порівняння й узагальнення теоретичних та експериментальних даних з проблеми дослідження;
- емпіричні: опитування, анкетування.

У емпіричному дослідженні психологічних особливостей позитивного мислення у вихователів ЗДО використовували тест «Диспозиційний оптимізм (LOT)», тест «Емоційний інтелект» (Н. Холла) та методику «Аналіз та оцінка соціально-психологічного клімату в колективі» (Карамушка Л.М.).

Емпірична база дослідження. Дослідження проводилося на базі комунального закладу дошкільної освіти № 258 Дніпровської міської ради, комунального закладу дошкільної освіти № 270 Дніпровської міської ради та Комунального закладу дошкільної освіти № 306 Дніпровської міської ради.

Теоретичне значення роботи полягає у поглибленні змісту поняття та визначення структури позитивного мислення в сучасній психології, а також у визначенні психологічних чинників розвитку позитивного мислення у вихователів ЗДО.

Практичне значення роботи визначається розробкою тренінгової програми з метою розвитку позитивного мислення у вихователів ЗДО.

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів з висновками до них, загальних висновків, списку використаних джерел (42 найменувань, з них 9 іноземною мовою) та 6 додатків (на 21 сторінці). Загальний обсяг кваліфікаційної роботи – 107 сторінок, з них основного тексту – 77 сторінки. Робота містить 4 таблиці та 15 рисунків.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПОЗИТИВНОГО МИСЛЕННЯ У ВИХОВАТЕЛІВ ЗДО

1.1. Поняття та структура позитивного мислення в сучасній психології

Психологія мислення позитивного бере свій початок із психології позитивної – досить молодій галузі психологічної науки, яка зосереджена на дослідженні факторів, які сприяють покращенню якості життя, підвищенню, в цілому, задоволеності, а також щастя людини.

На противагу психології традиційній, що досить часто зосереджує увагу на проблемах та патологіях, психологія позитивна досліджує ресурси, механізми та сильні сторони, які забезпечують гармонійний розвиток та благополуччя особистості.

Дослідження, проведені В. Калошиним, дають змогу виокремити наступні головні складові позитивного мислення індивіда [9, с. 58]:

1. Оптимізм – це певне переконання саме у тому, що у майбутньому очікуються досить сприятливі події, а також значні позитивні зміни. Оптимізм дає можливість зберігати мотивацію, а також віру у свої сили, навіть стикаючись із значними труднощами. Особи, які схильні мислити позитивно сприймають невдачі, як тимчасові та такі, що можна у майбутньому подолати.

2. Впевненість у собі та самоповага є важливими складовими, які визначають саме позитивне відношення індивіда до своїх можливостей та цінностей. Ця складова дає змогу індивіду приймати відповідні рішення, ставити мету та досягати її, а також здійснювати стійке реагування на критику в свою адресу та невдачі.

3. Високий рівень налаштованості на вирішення наявної проблеми – мислення позитивне передбачає досить активне прагнення здійснювати

пошук виходу із досить складних ситуацій, а також долати наявні перешкоди, замість уникнення існуючих проблем чи песимістичного сприйняття. Даний підхід безпосередньо допомагає розвивати креативність та гнучкість мислення.

4. Фокусування на аспектах позитивного спрямування – вміння людини помічати, а також цінувати позитивні сторони життя і подій, навіть у тому випадку, коли обставини зовнішні є несприятливими. Це не є ігноруванням дійсних труднощів, а достатньо свідомий вибір здійснення концентрації на можливостях та ресурсах.

Однією із важливих тенденцій нинішньої психології являється її значний інтерес до аспектів позитивних людського буття. Вперше дана тенденція набула своєї актуальності та розгляду в XX столітті в провідних ідеях психології гуманістичної та оформилася у спеціальний напрямок, який отримав назву – позитивна психологія [14, с. 102].

Варто також зауважити, що даний напрямок став достатньо популярним та затребуваним у зарубіжній, а особливо, американській психології, що із однієї сторони показує дійсну важливість даної проблеми, а із іншої – менталітет американців, що надають чималого значення позитивному мисленню та оптимізму. Проте, розгляд питання песимізму та оптимізму не являється новим. Так, ще мислителі Стародавнього світу говорили про зовсім різний ступінь сприйнятливості людей до неприємних та приємних вражень, що визначають, в цілому, людську поведінку.

Г. Лейбніцем у XVIII столітті було введено термін «оптимізм» для позначення деякого способу людського мислення. Для нього оптимізм виступав, передусім, як деяке переконання саме у тому, що добро може перемагати зло [4, с. 3].

А. Шопенгауером у XIX столітті було введено поняття «песимізм». Вчений розглядав поняття песимізму в аспекті емоційному: для песиміста смуток, страждання, печаль переважали над щастям. В філософії сучасності проблематика пов'язана із оптимізмом знайшла власне відображення у

роботах відомих філософів-екзистенціалістів, які досліджували питання про силу та потенціал людини, ймовірність прожити земне життя деким чином [34, с. 102].

На думку М. Гайдеггер, особливо на життя людини мають вплив дві основні потенційні можливості: певне очікування, що відбудуться досить хороші події, трапиться щось дуже хороше (оптимізм) та очікування, що відбудеться щось погане (песимізм) [24, с. 8].

К. Юнгом, одним із відомих психологів ХХ століття, було закладене підґрунтя для розуміння сутності позитивного мислення, що стало основною передумовою нинішніх концепцій позитивного мислення. Дослідник акцентував власну увагу саме на процесі індивідуації людини – шляху до гармонії внутрішньої за допомогою інтеграції несвідомих та свідомих аспектів. Означений підхід передбачав не тільки фокус на думках позитивних, а й певне, достатньо усвідомлене прийняття емоцій негативних, внутрішніх конфліктів та страхів та як основного джерела людського особистісного зростання. Відповідно до концепції К. Юнга, саме за рахунок прийняття власних слабкостей індивід здатен перетворити їх у головну рушійну силу для можливих змін у майбутньому. Досить вагомим внеском науковця стала розроблена ним теорія синхронності – певна ідея про збіги змістові подій, які позбавлені зв'язку причинно-наслідкового, котрі сприяють загальному розвитку в індивіда світосприйняття оптимістичного, навіть, у ситуаціях кризових. К. Юнг з метою взаємодії несвідомого із свідомим спеціально розробив «Техніку активної уяви», яка передбачала здійснення візуалізації відповідних позитивних сценаріїв чи конфліктів внутрішніх. Даний метод дозволяв змінювати індивіду її ціннісне відношення до викликів життя та досить активно стимулювати трансформацію психологічну різних механізмів із несвідомого у передсвідоме і далі у свідому сферу [32, с. 44].

Із плином часу, результати проведених досліджень К. Юнга були більшою мірою адаптовані науковцями у межах позитивного мислення, а саме: це існуючі положення про вагомість саморефлексії як певної здатності

особи спостерігати за власними емоціями та думками без будь якого осуду; взаємодія певного психолога із інтуїцією, підсвідомістю, а також образами клієнта, що дозволяють спеціалісту розуміти внутрішній світ пацієнта, активізувати його зосередженість тільки на позитивному, проводити пошук більш глибинного сенсу у різних ситуаціях в житті, навіть у випадку, коли вони здаються невирішуваними та складними.

Вагомий дослідницький внесок у положення про позитивне мислення здійснив Н. Гілл, ідеї котрого, були викладені у праці «Думай і багатій» [37] та котрі стали основним підґрунтям для наукових сучасних підходів відносно саморозвитку людини. Усе це доводить, що людське благополуччя залежить на пряму від думок та переконань індивіда, які в свою чергу, утворюють реальність психологічну. На відміну від мислення деструктивного, як відмічав вчений, позитивне дозволяє індивіду сфокусувати свою свідомість безпосередньо на досягненні поставлених цілей, застосовуючи «закон тяжіння» – особливий принцип, відповідно до котрого конструкт свідомий притягує саме те, на чому безпосередньо зосереджується увага людини [37].

Н. Гілл також наголошував на вірі людини у саму себе, як основному чиннику її успіху. На його переконання, саме віра створює впевненість, дозволяє долати сумніви та страхи. Вагому роль також відіграє підсвідомість людини, котру на думку вченого, можна «програмувати» за допомогою афірмації чи «мантри успіху», які закріплюють існуючі установки позитивного характеру. Проте, позитивне мислення у його визначені – це не оптимізм, який є пасивним, а досить активні дії навіть у досить важких умовах. До можливих практик, які підтримують подібний тип мислення, Н. Гілл відносив візуалізацію ідеального майбутнього та вдячність за досягнення.

Варто зауважити, що у середині XX століття у психології почав активно розвиватися гуманістичний підхід, в межах котрого була зосередженість на унікальних рисах кожного індивіда, його спроможності до самореалізації, а також прагненні досягти свого особистісного зростання.

Відомі представники даного підходу, а саме А. Маслоу та К.Роджерс наголошували на вагомості сконцентрованості людини на своїх ресурсах внутрішніх, а саме на таких, якими є оптимізм, внутрішня мотивація та цінності. Необхідно відмітити, що теорія ієрархії потреб, розроблена А.Маслоу, має досить значний взаємозв'язок із нинішнім позитивним мисленням, оскільки у ній головна увага приділяється людському потенціалу, самореалізації, а також прагненні до розвитку в гармонії.

На самій вершині ієрархії потреб А. Маслоу, перебуває потреба саме у самоактуалізації – досягненнях індивідом потенціалу, духовного розвитку та творчості. Основні концепти даного типу мислення дозволяють особі вірити у власні можливості, долати наявні сумніви та направляти енергію в русло досягнення власних цілей. У цій піраміді потреб також підкреслюється вагомість почуття безпеки – як емоційної, такі і фізичної, а мислення позитивне сприяє створенню у індивіда почуття внутрішньої впевненості в тому, що у світі є набагато більше можливостей, а ніж загроз. А. Маслоу вважав, що люди із позитивним мисленням спроможні сприймати виклики, як певні шанси, а не як значну небезпеку [38].

Досить відомим вченим-психологом ХХ століття, котрий активно займався розвитком концепції підходу гуманістичного та використовував його у практичній діяльності, терапії, освіті, а також соціальній роботі був К. Роджерс. Ним було розроблено особливий клієнт-центрований підхід у психотерапії, у котрому наголошувалося на потенціалі індивіда до саморозвитку, зростання та гармонії. Психолог вважав, що для загального розвитку особистості людини важливими та потрібними є три основні умови, а саме: прийняття безумовне (позитивне відношення до себе, а також інших, не дивлячись на існуючі недоліки); емпатія (досить глибоке усвідомлення емоцій іншого індивіда); автентичність (достатня щирість у відносинах між людьми). Дані умови створюють досить сприятливе середовище для загального розвитку мислення позитивного в людини, тому що дозволяють їй зосередитися на власних сторонах сильних, прийняти себе та відчувати значну

підтримку. К. Роджерс наголошував на важливості побудови так званої «самоконцепції», тобто уявлення індивіда про самого себе, де зазначається, що мислення позитивне заявляється в той момент, коли людина приймає власну дійсну сутність та має уявлення адекватне про власні межі та можливості. Люди із досить високим загальним рівнем самооцінки та самоконцепцією позитивною спроможні значно краще справлятися із існуючими викликами. Також вченим було розроблено положення так званої «актуалізаційної тенденції», тобто внутрішньої сили, що спонукає особистість до самореалізації та зростання. Це є досить близьким до позитивного мислення, що також зосереджується на вірі у відповідні можливості вирішення проблем та досягнення поставленої мети [20, с. 408].

Власне, засновником сучасної позитивної психології слід вважати М. Селігмана, котрий у власних дослідженнях робив акцент на тому, що саме щастя – це не тільки певний результат уникнення наявного негативу, а й активний процес розвитку досить стійких якостей людини, таких як альтруїзм, вдячність та оптимізм. Дослідник відіграв помітну та важливу роль відносно переосмислення наукового підходу щодо розуміння щастя, благополуччя та позитивного мислення людини, відходячи від традиційного та звичного фокусу на лікуванні психологічних хвороб, направляючи свою увагу на розвиток досить стійких властивостей людини, її потенціалу, а також шляхів до побудови життя на основі щастя [41].

Таким чином, М. Селігман зробив значний внесок щодо розуміння ролі мислення позитивного у житті індивіда. У положеннях його теорії показано, що саме оптимізм являється не тільки рисою людського характеру, а й певною навичкою, котру можна досить швидко та ефективно розвивати. Також дослідником було доведено, що мислення позитивне сприяє зростанню, в цілому, рівня щастя, покращенню не лише фізичного, а й психічного здоров'я та здатності долати існуючі в житті труднощі.

Вже у другій половині XX століття було накопичено чималий емпіричний матеріал, який безпосередньо пов'язаний із оптимізмом та

вмінням позитивно мислити. Для прикладу, Л. Тайгер вважав, що саме оптимізм є однією із великої кількості адаптивних характеристик індивіда, що утворилися у результаті природного відбору. Враховуючи те, що оптимізм передбачає певні роздуми про майбутнє, він з'являється саме тоді, коли люди починають передбачати. Проте, передбачити вони можуть не тільки хороше, а й погане. А тому в людині має сформуватися саме те, що дозволить їй долати страх перед прогнозом поганим, що паралізує людську психіку. А мислення позитивне – є наступним, значно вищим ступенем мислиннєвого розвитку індивіда, яке побудоване на знаходженні вигоди у всьому, що безпосередньо оточує ту чи іншу людину. Проте, із позиції відмінностей індивідуальних природа оптимізму зовсім не розглядалася [13, с. 103].

Дослідження даного питання активно зайнявся К. Петерсон. На його переконання, на сучасні уявлення про дані явища мали активний вплив теорії Дж. Келлі та К. Левіна. Дані теорії створили підґрунтя для нинішнього розуміння саме того, як очікування (песимістичні чи оптимістичні) визначають поведінку індивіда. Дані вчені позитивне мислення та оптимізм розглядали як тотожні поняття одне до другого. [3, с. 22].

В наш час, психологи під час дослідження позитивного мислення опираються в основному на вже наявні у зарубіжній психологічній науці теорії та підходи.

Так, А. Терещенко, здійснюючи інтеграцію різних зарубіжних підходів відносно дослідження песимізму та оптимізму, розглядає дані поняття як головні «когнітивні структурні особистісні диспозиції, які включають негативний чи позитивний стиль пояснення різноманітних подій, негативні чи позитивні очікування у конкретно визначеній ситуації у майбутньому, що передбачають відповідну готовність до акту поведінкового для досягнення блага бажаного та самоефективність, як віру к продуктивність своєї діяльності [27, с. 496].

На переконання, О. Дробот мислення позитивне – це відповідний спосіб мислення із характеристиками творчими, що індивід поступово розвиває та набуває, поєднуючись із формуванням життєвих ситуацій, «Я-концепції», самоаналізом та самовираженням; це здійснення дій, усвідомлення думок, досягнення результату. Вчений, досліджуючи позитивне мислення, акцентував власну увагу на стратегіях подолання різних напружених ситуацій, а також на шляхах світосприйняття через дистанціювання від моментів негативних. На думку О. Дробот, «оптимізм» може бути вироблено з використанням групової роботи, мотивації та практичних спеціалізованих технік: метод рефлексійний, «Ритуал хаосу» Т. Шустер для самостійного відновлення, метод записів кожного дня та самофокусу [5].

Здійснюючи аналіз сутності «позитивного мислення» у зарубіжній психології дослідниця М. Заушнікова дійшла висновку, що це певна звичка мислити у конструктивному, позитивному напрямку [8, с. 14].

М. Заушнікова надала власне визначення дефініції «позитивне мислення». Вона визначає його як певну систему різних поглядів, переконань та оцінок, що сприяє ставленню доброзичливому особистості до подій зовнішніх, бачення у світі зовнішньому, що оточує людину, рис позитивних та бачення власного місця у даному світі як чогось досить позитивного. М. Заушнікова вважає, що у психології позитивне мислення це досить новий вид мислення, а тому він вивчений у вітчизняній літературі ще не на досконалому рівні так само як і його безпосередній вплив на формування індивідуальності людини [8, с. 13].

На думку Н. Назаренко, оптимізм – це впевненість у кращому майбутньому, позитивний погляд на життя. Вчений розглядає позитивне мислення, як таке мислення, що засноване на деякому описі подій чи об'єктів у позитивному відношенні. Тобто, з точки зору дослідника, вираженість оптимізму-песимізму дає змогу зробити висновок про негативне чи позитивне мислення [17, с. 104].

А. Погрібною було виділено шість основних змінних, які безпосередньо входять до загальної структури оптимізму-песимізму, а отже, до позитивного чи негативного мислення, тому що оптимізм та песимізм являються основними детермінантами вираженості негативного чи позитивного мислення: час успіху, час невдач, широта успіху, широта невдачі, Я-успішність та Я-невдача [21, с. 92].

Власне, «час невдач» показує, наскільки постійними певна людина вважає основні причини власних неприємностей та невдач. А відповідний «час успіху» визначає постійність щодо пояснення хороших подій. В даному випадку, важливу роль відіграє фактор стабільності, який має пряме відношення щодо пояснення причин подій, які відбуваються із індивідом. Також сюди належать тимчасові та постійні фактори, а також самооцінка. «Широта невдач» досить тісно пов'язана із таким поняттям, як песимізм просторовий, іншими словами пояснення невдачі деякими причинами чи поширення безпорадності на значну кількість різних сфер діяльності. «Широта удачі» може виявляти оцінку оптимізму із точки зору широти для подій, які є хорошими.

Тут чимале значення має фактор глобальності, що описує ступінь універсальності оцінки людиною ситуацій, які з'являються (місце може мати занадто надмірне узагальнення чи конкретний розгляд окремо взятих ситуацій). «Я-невдача» відтворює оцінку персоналізації у досить поганих умовах (визнання своєї провини у виникаючих невдачах). А «Я успішність» – персоналізацію у досить хороших умовах (констатація власних заслуг). Тут варто відмітити фактор інтернальності - екстернальності. Інтернальність-екстернальність чи пресоналізація відповідає поняттю локусу контролю та собою являє оцінку людиною власної причетності до виникнення тієї або іншої обставини. У разі із подіями неприємними людина здатна до самозвинувачування чи звинувачення інших людей та обставини (локус зовнішній) [21, с. 93].

Усі перераховані вище фактори до уваги брав М. Селігман та говорив, що кожне із даних вимірів впливають безпосередньо на утворення емоційної реакції індивіда [41].

Дж. Кехо було виокремлено три головні варіанти позитивного мислення, а саме [42]:

- афірмації – це досить коротке та позитивне твердження, яке направлене на певний конкретний аспект свідомості людини та закладає нову програму, відповідно до якої підсвідомість будує власну роботу та створює життєві ситуації, відповідні певній афірмації за наявним змістом;

- позитивний настрій – це деяка звичка зосереджувати власну увагу на клопотах, які на пряму пов'язані зі справами, що є важливими для життя індивіда та відсторонюватися від обставин небажаних;

- візуалізація – властивість свідомості людини, здатної відтворювати невидимі та видимі образи візуального ряду у власній свідомості.

З поміж українських вчених, що є дотичними до контексту мислення позитивного варто віднести М. Савчина, розробника концепції психологічного буття людини. В своїх працях вчений підкреслював, що для того, щоб зрозуміти особистість недостатньо просто аналізувати її сутність, оскільки потрібно також враховувати її буття. М. Савчин визначив позитивне мислення як основу потенціалу позитивного людини, який сприяє загальному розвитку її здібностей та підвищує, в цілому, рівень психологічного самопочуття здоров'я [26, с. 102] .

Українською вченою Х. Цьомик було визначено, що позитивне мислення – це певний тип мислення, направлений на зміцнення та підтримку психічного здоров'я особистості, що дозволяє їй ефективно справлятися зі станом стресу та запобігати розвитку захворювань психосоматичного спрямування. Психологиня вважає, що саме позитивне мислення може бути інтегроване у різні освітні програми, а також психотерапевтичні практики для підвищення рівня адаптивності та стресостійкості людей [31].

Отже, в сучасній психології позитивне мислення розглядається як цілісна система емоційних стратегій та когнітивних установок, що забезпечують конструктивне сприйняття життєвих ситуацій та сприяють збереженню внутрішньої рівноваги. Його структура включає оптимізм, віру у власні можливості, здатність до рефлексії та ефективні способи подолання труднощів, що забезпечують особистісний розвиток і психологічне благополуччя.

1.2. Особливості професійної діяльності вихователів закладів дошкільної освіти

Головна ціль професійної діяльності вихователя полягає в здійсненні організації виховання, навчання та розвитку вихованців під час безпосереднього здобуття ними дошкільної освіти за рахунок формування у них основних компетентностей відповідно до державного стандарту [22].

Професійним стандартом визначено шість головних загальних компетентностей, якими повинен володіти вихователь ЗДО, а саме: соціальна, культурна, громадянська, лідерська, етична, підприємницька. Розглянемо зміст даних компетентностей:

- компетентність громадянська на меті має свідомі та відповідальні дії на засадах свобод та прав громадянина, реалізацію власних обов'язків та прав, усвідомлення цінності громадянського соціуму та необхідності його подальшого сталого розвитку;
- компетентність соціальна передбачає організацію взаємодії міжособистісної, роботу у команді, комунікацію із представниками других професійних груп різного рівня;
- компетентність культурна – це повага до національної української культури, прояв культурної національної ідентичності, а також можливість творчого самовираження;

- компетентність лідерська – це певне ухвалення ефективних рішень у діяльності професійній, відповідальне відношення до власних обов’язків, мотивування людей стосовно досягнення поставленої спільної цілі;

- компетентність підприємницька характеризується, передусім пошуком творчим та реалізацією ідей, самопрезентацією результатів власної професійної діяльності, управління та планування культурними, а також проєктами соціальними, керування власною кар’єрою та життям, критичне мислення;

- компетентність етична передбачає дії тільки у межах компетентності професійної на основі міркувань етичних (мотивів), соціальної відповідальності, доброчесності, поваги до мультикультурності та різноманітності [22].

Вихователь ЗДО покликаний реалізовувати дві головні ролі: навчати, надаючи допомогу дошкільникам у набутті нових знань, а також виховувати, проте паралельно зацікавлювати, захоплювати, «заряджати» мотивацією творчості.

Таким чином, головними педагогічними цінностями вихователя сучасного ЗДО є:

- людські: дитина як основна педагогічна цінність та вихователь, здатний до її загального розвитку, співпраці з нею, захисту соціального її особи, підтримки та допомоги її творчого потенціалу, індивідуальності;

- духовні: загальний педагогічний досвід всього людства, відтворений у різних педагогічних теоріях та існуючих способах педагогічного мислення, направлений на формування особистості дошкільника;

- практичні: способи педагогічної практичної діяльності, які перевірені практикою освітньої та виховної системи, технології педагогічні;

- педагогічні особистісні здібності, особливості індивідуальні особи вихователя як суб’єкта педагогічного процесу, педагогічної культури та

власної життєтворчості, що сприяють утворенню особистісної, а також гуманної взаємодії.

Вихователем має бути людина із морально високими якостями, що має відповідну освіту, відповідний рівень підготовки професійної, здійснює діяльність педагогічну, забезпечує якість та результативність своєї роботи, психічний та фізичний стан здоров'я котрої дає можливість виконувати їй покладені на неї професійні обов'язки у ЗДО. Такий педагог має бути неповторною, яскравою особистістю, носієм цінностей загальнолюдських, різноманітних та глибоких знань, високої культури, а також має прагнути до втілення у собі ідеалу людини.

Вихователь повинен досить чітко знати, а також розуміти власні основні професійні функції, до яких належать такі:

1. Освітня (дидактична). Педагог для дошкільника зважаючи на його вікові особливості являється головним джерелом знань у ЗДО. Вихователь передає дітям інформацію, а тому чим він сам обізнаніший, тим вони краще засвоять знання. Однак сьогодні, коли загальний обсяг цих знань на постійній основі зростає і стає неможливим досягнути їх загальну сукупність тільки однією людиною, основним стало формування у дошкільника готовності та здатності до пізнавальної самостійної діяльності, набуття ним актуальної та необхідної життєвої компетентності.

Саме тому, зважаючи на вище сказане, вихователь є для дитини організатором її пізнавальної діяльності та допомагає у розвитку креативності та мислення дошкільника, даючи йому змогу проявляти власну самостійність у відкритті наукових істин, здобутті знань, прийнятті важливих рішень. Освітня функція достатньо успішно може реалізованою при умові систематизованих знань, уже сформованих дидактичних навичок та умінь педагога ЗДО та передбачає присутність змістовно-методичних і організаційних знань педагога відносно здійснення освітнього та виховного процесу у ЗДО [7].

2. Функція розвивальна передбачає організацію вихователями гармонійного та всебічного розвитку дошкільника, його особистості. Її особливість полягає у створенні достатньо сприятливих умов з метою розкриття потенціалу творчого дитини, її самоутвердження, саморозкриття, самореалізації через творчість, ігрову діяльність, у забезпеченні демократичних засад процесу освіти. Вихователь має володіти деякою методичною гнучкістю, а також використовувати творчий підхід під час створення умов для вдосконалення максимального дітей.

3. В основі виховної функції знаходиться формування в дітей дошкільного віку правил поведінки, морально-етичних норм, взаємодія із довкіллям. Дана функція спрямована не лише на дитину, а й на педагога-вихователя, його становлення професійне та підвищення кваліфікаційного рівня. Бути вихователем – значить вміти перетворювати поставлені суспільством перед системою освіти цілі, у педагогічні конкретні завдання – формування важливих особистісних рис. Дана функція тісно пов'язана із розвитком сфери духовної особистості та полягає в тому, щоб цінності загальнолюдські стали провідниками поведінки та свідомості дитини. Реалізується дана функція через здійснення та розробку змісту навчання та виховання, відбір нових методів та форм відносно формування у дитини відношення до довкілля, природи, інших людей і самого себе, культури пізнання та інтересу [6].

4. Функція оздоровча направлена на безпосереднє забезпечення умов, зорієнтованих на збереження здоров'я та життя всіх учасників освітнього процесу ЗДО, пропаганду здорового способу життя та пропедевтику різних захворювань.

5. Функція нормативна – безпосередньо пов'язана із реалізацією норм педагогічних діяльності вихователя, виконання та знання котрих скеровані на вирішення різних непорозумінь та конфліктів, які з'являються у співпраці із колегами, дітьми, батьками, а також керівництвом. Дана

функція надає педагогом упевненості у власних силах, а також формуванні пріоритетів професійних у роботі із дітьми дошкільного віку.

6. Функція просвітницька полягає у забезпеченні достатньо активного накопичення знань дошкільником і у наданні всієї потрібної інформації та рекомендацій науково обґрунтованих батькам дитини відносно її виховання та створення виховного сприятливого середовища у сім'ї для дитячого розвитку.

7. Функція комунікативна, що являється наскрізною у організації процесу освіти в ЗДО, повинна забезпечити процес комунікації на засадах гуманістичних партнерської взаємодії із усіма учасниками ЗДО.

8. Функція інформаційна направлена на аналіз та сприйняття нової інформації, а також володіння інформаційними сучасними технологіями відносно організації процесу освіти в умовах ЗДО, уміння педагогів застосовувати у власній роботі різноманітні інформаційні носії.

9. Функція рефлексії безпосередньо пов'язана із розумінням педагогом-вихователем власної діяльності професійної в ЗДО. Педагог має уміти аналізувати свою діяльність, підвищувати свою кваліфікацію, займатися самоосвітою, визначати помилки та труднощі, працювати над їх усуненням.

10. Функція діагностико-прогностична обумовлює вміння застосовувати діагностичні методики у власній роботі із дошкільниками, при оцінюванні їх потреб та розвитку, а також здійснювати прогнозування основних результатів діяльності.

11. Функція планувальна безпосередньо пов'язана із умінням додержуватися плану стратегічного освітнього процесу та завдань перспективних у розвитку дошкільників [18].

12. Функція контролю передбачає проведення на постійній основі моніторингу одержаних знань та сформованих навичок та умінь дошкільників, а також їх об'єктивне оцінювання.

13. Функція координувальна на меті має змістове наповнення процесу освіти ЗДО та свободу педагога відносно вибору методів та форм подачі навчальних завдань [18].

З ціллю якісного виконання власних професійних обов'язків вихователів потрібно мати відповідну фахову підготовку, методичні та теоретико-практичні знання, що являються основою умінь практичних. А саме вихователі ЗДО мають:

- аналізувати методичну та програмну літературу, педагогічний передовий досвід; планувати та організовувати розвиток дітей у різноманітних видах діяльності;
- проводити аналіз різноманітних педагогічних явищ та ситуацій, власні дії та поведінку дітей;
- проводити діагностування розвитку дошкільників та проводити на даній основі диференційоване виховання та навчання, оцінювати об'єктивно наслідки своєї діяльності;
- виготовляти засоби дидактичні та використовувати їх із ціллю оптимізації різноманітних форм процесу освітнього;
- виховувати у дітей значний інтерес до історичних, духовних та культурно-національних цінностей народу;
- пропагувати знання педагогічні з поміж громадськості та батьків, залучати їх до безпосередньої участі у роботі ЗДО;
- ефективно застосовувати спадщину класичної та народної педагогіки;
- взаємодіяти із працівниками ЗДО (музичним керівником, помічником вихователя, керівником фізичного виховання, завідувачем, методистом, вчителями початкових класів), батьками, а також іншими учасниками процесу освітнього.

У Професійному стандарті надані трудові функції сучасного вихователя у поєднанні із компетентностями професійними. Розглянемо

дані трудові компетентності та функції, що повинні бути сформовані у вихователя для їх реалізації.

1. Перша функція: забезпечення, організація та реалізація процесу освіти. Головною ціллю професійної діяльності вихователя являється організація виховання, навчання, а також розвитку дошкільників під час отримання ними дошкільної освіти за допомогою формування основних компетентностей у відповідності до Державного стандарту дошкільної освіти. З метою її досягнення вихователь повинен формувати, а також вдосконалювати:

- організаційну компетентність: вихователь забезпечує отримання дошкільної освіти українською мовою; обирає достатньо ефективні форми, методи та засоби організації процесу освіти у відповідності до потреб та запитів дошкільників; організовує ігрову та інші види діяльності дітей та підтримує ті види діяльності, які були ініційовані вихованцем; забезпечує відповідне здобуття дошкільної освіти дітьми із ООП.

- компетентність прогностичну: вихователь прогнозує та планує результати процесу освіти; самоорганізується, ставить цілі та готується до процесу освітнього; документує власну професійну діяльність.

- компетентність методично-предметну: вихователь здійснює формування у дошкільників головні компетентності у відповідності до Державного стандарту дошкільної освіти.

- компетентність оцінювально-аналітичну: вихователь здійснює моніторинг загальної якості освітньої діяльності та проводить інтерпретацію результатів для подальшої адаптації, а також корегування процесу освіти у відповідності до потреб та можливостей дошкільників; визначає загальний рівень сформованості компетентностей у дітей у відповідності до Державного стандарту дошкільної освіти.

2. Друга функція: участь у підтримці, створенні, а також розвитку безпечного, здорового, інклюзивного, розвивального освітнього середовища. Побудова здорового та безпечного освітнього середовища у

ЗДО є основним напрямом політики держави. Щоб забезпечити дитячі права на охорону здоров'я (і психічного благополуччя, і фізичного) та освіти, а також сприяти реалізації їх потенціалу, педагог повинен розвивати:

- компетентність здоров'язбережувальну: вихователь здійснює організацію безпечного фізичного освітнього середовища; організовує безпечне освітнє психологічне середовище.

- компетентність проєктувальну: вихователь проєктує та організовує освітні осередки відповідно до широковідомих принципів розумного пристосування та універсального дизайну.

3. Третя функція: взаємодія партнерська із учасниками процесу освіти. Педагогіка партнерства являється одним із головних чинників ефективної взаємодії всіх учасників освітнього процесу. Для того, щоб здійснити організацію спільної діяльності засновану на принципах добровільності, рівності та поваги, вихователь повинен розвивати та формувати наступні важливі компетентності:

- компетентність психоемоційну: вихователь здійснює саморегуляцію та самоконтроль, взаємодію толерантну; досить швидко реагує на всі наявні зміни; адаптивний, гнучкий та стійкий до стресів;

- партнерство педагогічне: вихователь досить ефективно комунікує та співпрацює під час власної професійної діяльності; здійснює організацію взаємодії всіх учасників процесу освіти на засадах взаємної відповідальності та партнерства; уміє взаємодіяти у команді на робочому місці;

- етично моральну компетентність: педагог ураховує релігійні, культурні, соціальні, а також мовні особливості сім'ї вихованця під час процесу освіти та проводить його в незалежності від своїх стереотипів, поглядів та упереджень.

4. Третя функція: самовдосконалення та професійний розвиток. Процес безперервний освіти, який направлений на підвищення кваліфікації

вихователя за рахунок ознайомлення із новими освітніми інноваціями, набуття актуальних навичок та умінь, сприяє покращенню якостей професійних вихователя та триває протягом усього періоду його діяльності професійної. Відповідні компетентності:

- здатність навчатися протягом життя: вихователь проводить самооцінювання та саморефлексію власної діяльності; реалізовує та планує свій професійний індивідуальний розвиток та самоосвіту;

- компетентність інформаційно-комунікаційна: вихователь добре орієнтується у просторі інформаційному; ефективно застосовує електронні освітні ресурси та інформаційно-комунікаційні технології у діяльності освітній; додержується основних правил поведінки безпечної у цифровому середовищі [22].

Досліджуючи особливості професійної діяльності вихователя, варто звернути увагу на тому, що головне завдання вихователя безпосередньо полягає у тому, щоб сприяти моральному, психологічному, розумовому, фізичному розвитку дошкільника.

У сучасному ЗДО педагогічний процес безпосередньо підпорядкований наступним основним закономірностям:

- єдність органічна виховання, навчання, розвитку;
- змістова, операційно технологічна та організаційна цілісність;
- динамічність;
- взаємозалежність рівня розвитку досягнутого дитини від навчально-розвивального середовища, спадковості;
- єдність зовнішніх та внутрішніх мотивів;
- взаємозв'язок логічного, чуттєвого, та практичного.

Не можна не погодитися із позицією багатьох вчених та практиків, що сучасним дітям необхідні сучасні педагоги, педагоги-новатори, які спроможні вносити у свою діяльність лише ідеї прогресивні, запроваджувати нововведення, а також винаходити щось нестандартне, корисне, генерувати нове.

На думку, О. Кононко, сучасний вихователь – це насамперед, педагог-новатор, що відчуває нові життєві тенденції, а також тримає власну руку на пульсі часу, достатньо добре орієнтується у всіх пріоритетах сучасного часу, спрямований на майбутнє, творчо відноситься до власної професійної діяльності. Саме цей вихователь «...дивиться на процес освіти як на процес розширення наявних можливостей вибору дитиною місця, змісту, тривалості, матеріалів для своїх занять, партнерів; створення відповідних умов для її саморозвитку, прояву сил сутнісних» [12, с. 78].

Мета сучасного вихователя – допомогти дошкільникам орієнтуватись у ситуації соціокультурній сучасного суспільства, що значною мірою змінюється, навчати їх жити за нормами і законами світової цивілізації, а також культури. Саме тому вимога постійного професійного та особистісного зростання є чи не найбільш важливою для професії вихователя. Вона безпосередньо є пов'язаною із відповідним донесенням до досить широкого загалу людей всіх новітніх досягнень у науці, культурі та техніці, найвищих ідеалів та норм із ціллю забезпечення розвитку прогресивного. Для цього вихователь має сам досягти досить високого рівня компетентності професійної, що стає можливим тільки завдяки самоосвіті неперервній.

Діяльність професійна вихователя, має досить характерні особливості, що визначаються мотивацією його потреб, дозволяють встановити продуктивні цілі, а також діяти у конкретному напрямі за допомогою реалізації умов психологічних діяльності на засадах обґрунтування конкретно визначених цілей та з'ясування способів досягнення продуктів діяльності.

Дана структура утворюється у відповідності до продуктивних закладених якостей особистості та буде на пряму впливати на загальну якість виконання поставлених перед вихователем завдань. Саме тому

діяльність педагогічна вихователя напрямую пов'язана із збільшеним рівнем емоційного та психофізіологічного навантаження [28].

Дійсно особливі вимоги до якостей особистісних вихователя визначає особлива роль дошкільного періоду розвитку під час становлення особистості. Вихователь повинен обов'язково усвідомлювати відповідальність за щасливе дитинство дошкільника та його долю, а також має володіти високим рівнем розвитку емпатії, емоційною врівноваженістю, безпосередністю, тактовністю, творчою уявою, витримкою, душевною щедрістю тощо.

Таким чином, професійна діяльність вихователя ЗДО є багатогранною та включає реалізацію освітньої, виховної, розвивальної, комунікативної та інших функцій, що забезпечують всебічний розвиток дошкільника. Ефективність цієї діяльності залежить від сформованості професійних компетентностей педагога, його особистісних якостей, здатності до саморозвитку та впровадження інновацій у освітній процес.

1.3. Психологічні чинники розвитку позитивного мислення у педагогічних працівників

Позитивне мислення, як психологічний феномен, розглядається в сучасній науці як сукупність когнітивних, емоційних та ціннісно-сміслових установок, що визначають спосіб інтерпретації людиною життєвих ситуацій та характер її взаємодії з оточенням. В аспекті професійної діяльності вихователів мислення позитивне набуває особливої ваги, тому що педагог виконує не тільки навчальну та виховну роль, а й формує емоційний клімат у групі. Як відмічає О. Киричук, педагог «передає дитині не лише знання, а й спосіб бути в світі», тому емоційно-позитивна позиція вихователя являється досить важливим чинником заголеного психічного розвитку дошкільників [11, с. 214].

Формування позитивного мислення у вихователів відбувається під впливом цілої низки різних психологічних чинників, які взаємодіють та підсилюють один одного. До основних таких чинників можна віднести:

- емоційну компетентність;
- емоційний інтелект;
- емпатія;
- професійну ідентичність та самооцінка;
- соціально-психологічний клімат колективу,
- рівень стресостійкості;
- здатність до психологічної саморегуляції,
- сформованість ціннісно-сміслових орієнтацій особистості;
- самоефективність.

Одним із основних фундаментальних чинників розвитку мислення позитивного являється компетентність емоційна педагогічного працівника, що в себе включає розуміння власних емоційних реакцій, самосвідомість, уміння управляти почуттями, а також здатність адекватно розуміти та сприймати емоції інших.

Найбільш широко сутність емоційної компетентності було розкрито у працях Д. Гоулмана. Він відмічав, що компетентність емоційна включає в себе дві основні складові: компетентність особистісну, куди входять розуміння себе, мотивація та саморегуляція та соціальна компетентність, що охоплює соціальні навички:

- розуміння себе – це певне розуміння власних переваг, станів, ресурсів, а також інтуїції: розуміння емоційне себе (розуміння своїх емоцій та їх можливих наслідків);
- самооцінка адекватна (знання своїх меж та сил);
- упевненість у самому собі, вірна оцінка власних здібностей та достоїнств;

- саморегуляція – вміння управляти своїми станами внутрішніми, ресурсами та імпульсами: контроль над станами та емоціями, самоконтроль, відповідальність за власні дії, пристосованість (при погребі змін гнучкість за);
- відкритість до нового, готовність працювати із новими підходами та новою інформацією;
- мотивація – множина мотивів, що спрямовують або полегшують відповідне досягнення поставлених цілей: мотиви досягнення (прагнення до вдосконалення чи поліпшення); мотиви обов'язку (відданість важливим цілям організації чи групи); мотиви ініціатив (певна готовність застосовувати всі можливості, наполегливість та завзятість у досягненні поставленої мети);
- навички соціальні – здатність до більш ефективнішої взаємодії із іншими людьми: володіння особливими тактиками комунікації та переконання (переконливий зворотній зв'язок та відкрите сприйняття); вирішення конфліктів (обговорення та розв'язання суперечностей); лідерство (управління групами та індивідами); створення певних зв'язків (утворення взаємовідносин);
- кооперація та співробітництво (робота спільна заради однієї єдиної спільної мети); спроможність працювати у команді (забезпечення взаємодії групової у досягненні спільної ці) [19, с. 266].

За твердженням Т. Скорик, високий рівень інтелекту емоційного забезпечує педагогу певну можливість зберігати баланс внутрішній у досить складних ситуаціях взаємодії професійної, а також підтримувати атмосферу довіри та відкритості серед вихованців.

На думку Н. Басюк, важливим чинником являється емоційний інтелект, який включає в себе розпізнавання власних емоцій, розуміння переживань інших, а також вміння управляти емоційними станами в умовах педагогічної взаємодії. Високий рівень інтелекту емоційного дає можливість педагогові знижувати рівень конфліктності у взаєминах, підтримувати належний рівень довіри та зберігати стресостійкість у складних ситуаціях. Наукові

дослідження вказують, що розвиток інтелекту емоційного прямо корелює із відповідним рівнем професійного благополуччя та позитивного мислення [1]

Особливу роль у діяльності вихователя, на думку О. Міненко, відіграє емпатія – здатність відгукуватися емоційно на переживання дитини. Саме емпатія забезпечує достатньо комфортні умови для становлення безпеки та емоційної стабільності у дошкільному колективі. Вихователь, який є схильним до співчуття та прийняття іншої людини, спроможний бачити потенційні позитивні можливості у кожній ситуації та підтримувати достатньо конструктивний стиль мислення [16].

Дослідження показують, що емпатія значно підвищує емоційне благополуччя педагога, допомагаючи уникати професійного вигорання та конфліктів, оскільки сприяє більш гнучким і доброзичливим формам взаємодії з дітьми та їх батьками [36]. Вихователі з високою емпатійністю проявляють толерантність, співчуття та емоційну стійкість, що формує позитивну когнітивну установку на пошук конструктивних способів вирішення виховних ситуацій. З іншого боку, низький рівень емпатії може зумовлювати труднощі у взаєморозумінні з дітьми, призводити до використання авторитарних методів та знижувати рівень позитивного мислення та педагогічної впевненості.

Таким чином, емпатія є важливим чинником розвитку позитивного мислення вихователя, оскільки забезпечує емоційно підтримувальне середовище, сприяє конструктивній взаємодії та підвищує якість педагогічної діяльності.

Дослідження Л. Карамушки показують, що одним із основних чинників формування позитивного мислення є усвідомленість (mindfulness) – здатність вихователя фіксувати власні думки, переживання та реакції, не піддаючись негативним автоматичним інтерпретаціям. На думку вченої, педагоги, що володіють навичками самоспостереження та рефлексії, значно рідше демонструють емоційне виснаження, а також частіше використовують адаптивні механізми для подолання стресових станів. Розвинена

усвідомленість сприяє емоційній регуляції та підвищує ступінь прийняття себе та вихованців, що робить процес навчання більшою мірою гармонійним [10].

Дослідження К. Роджерса та А. Маслоу показують, що адекватна, стійка самооцінка являється основою позитивного сприйняття світу, а також власної ролі в ньому. Для вихователів важливо відчувати власну професійну важливість, усвідомлювати результати та сенс власної діяльності. Високий рівень педагогічної самооцінки сприяє саме тому, що фахівець спроможний інтерпретувати труднощі не як певну загрозу для «Я-концепції», а як деякий виклик для творчого пошуку та самовдосконалення. Професійна ідентичність вихователя включає в себе усвідомлення цінності власної ролі, відчуття причетності до спільноти педагогічної, розуміння важливості впливу на розвиток дитини. Коли вихователь сприймає свою діяльність як важливу місію суспільну, тоді в нього формується внутрішня глибока мотивація, що є основним стрижнем позитивного мислення [38].

Соціально-психологічний клімат педагогічного колективу являється одним із головних зовнішніх чинників мислення позитивного вихователя. Соціально-психологічний клімат у колективі є певним станом міжособистісних відносин, що виявляється у множині психологічних умов, що сприяють чи навпаки перешкоджають діяльності продуктивній всього колективу. У колективі педагогічному взаємодіють індивіди із власними особистісними інтересами, якостями, із різним статусом, що обумовлює їх поведінку, а також вплив на всіх інших осіб.

Кожен із них робить спроби зайняти більш активнішу позицію, відстояти власні права, а також реалізувати можливості та утвердити свої амбіції. Дана досить складна мозаїка прагнень, інтересів, дій утворює соціально-психологічний клімат колективу.

У колективі педагогічному соціально-психологічний клімат виконує такі функції:

- консолідує – забезпечує згуртування всього колективу, об'єднання зусиль для вирішення завдань навчально-виховних;
- стимулює – реалізація потенціалу емоційного, енергії життєвої всього колективу;
- стабілізує – забезпечення високої стійкості відносин внутріколективних, створення головних передумови для вдалої адаптації нових учасників;
- регулює – утвердження відповідних норм взаємин, етичного оцінювання поведінки індивідів та функції.

На клімат психологічний у педагогічному колективі впливають також зміст праці та загальний ступінь задоволеності людей нею, умови побуту й праці, а також в цілому задоволеність ними, міжособистісні відносини, особистість керівника та стиль його керівництва.

Як наголошує Г. Мешко, атмосфера довіри, взаємопідтримки, конструктивного обміну думками, а також відсутність тиску емоційного в колективі сприяють благополуччю психологічному педагога. Навпаки, стосунки конфліктні, знецінення професійних зусиль та неприйняття створюють умови для утворення песимістичних оцінок, зниження активності творчої та ризику виникнення професійного вигорання [15].

Педагогічний колектив є також середовищем соціального моделювання: ставлення колег до труднощів, способи вирішення конфліктів, емоційна культура спілкування стають важливими чинниками формування мисленнєвих стратегій кожного працівника [15].

Діяльність вихователя ЗДО пов'язана з високими емоційними та фізичними навантаженнями, необхідністю швидко реагувати на зміни поведінки дітей, взаємодіяти з батьками, виконувати організаційні завдання. Тому стресостійкість є важливою умовою стабільності позитивного мислення.

Т. Титаренко підкреслює значення смислової регуляції – здатності переосмислювати ситуації, знаходити в них ресурс і перспективу. Педагоги,

які володіють техніками саморефлексії, дихальними практиками, навичками емоційної паузи, здатні протидіяти негативним переживанням і підтримувати позитивну установку.

З точки зору екзистенціальної психології В. Франкла, позитивне мислення не зводиться до оптимістичної емоційної позиції, а ґрунтується на усвідомленні смислу діяльності та життя. Вихователь, який розуміє важливість свого внеску у формування майбутніх поколінь, має внутрішню опору, що дозволяє зберігати стійкість навіть в умовах труднощів [35]. Таким чином, позитивне мислення вихователя є результатом взаємодії глибинних особистих складових (цінностей, мотивації, самооцінки) та зовнішніх умов професійної діяльності.

Не менш значущим чинником, на думку О. Бондарчук, є самоефективність – віра вихователя у власні сили та можливість впливати на результати педагогічної діяльності. Позитивне мислення розвивається тоді, коли педагог відчуває успіхи, отримує підтримку колег, має власні стратегії вирішення труднощів. Дослідження підтверджують, що вихователі з високим рівнем самоефективності більш оптимістичні, активні у професійному розвитку і менш схильні до професійного вигорання [2].

Для вихователя закладу дошкільної освіти цей конструкт є ключовим, оскільки професійна діяльність пов'язана з високою емоційною напругою, необхідністю постійної взаємодії з дітьми, батьками та колегами, а також умінням приймати рішення у нестандартних ситуаціях. Високий рівень самоефективності сприяє формуванню позитивного мислення, що проявляється у здатності зберігати віру в успіх педагогічної діяльності, конструктивно долати труднощі та зберігати внутрішню психологічну рівновагу [40]

Дослідження свідчать, що вихователі з високою самоефективністю частіше використовують позитивні способи саморегуляції, краще контролюють власні емоційні реакції та демонструють більшу стійкість до стресу [33]. Натомість низька самоефективність може призводити до

емоційного виснаження, негативних когнітивних установок та уникання професійних викликів, що ускладнює підтримання позитивного мислення та знижує професійну мотивацію. Таким чином, розвиток самоефективності є важливим напрямом підтримки психологічного благополуччя вихователів та підвищення якості педагогічної взаємодії у ЗДО.

Отже, позитивне мислення вихователів формується як результат взаємодії особистісних та соціально-професійних чинників, серед яких ключове місце посідають емоційна компетентність, емпатія, стресостійкість, сформованість професійної ідентичності та сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі. Педагог, який усвідомлює цінність власної діяльності, здатний управляти емоційними станами та підтримує конструктивні способи взаємодії, не лише зберігає професійне благополуччя, а й створює умови для розвитку позитивного емоційного середовища у взаєминах із дітьми та колегами.

Висновки до розділу 1

Визначено, що в сучасній психології позитивне мислення розглядається як цілісна система емоційних стратегій та когнітивних установок, що забезпечують конструктивне сприйняття життєвих ситуацій та сприяють збереженню внутрішньої рівноваги. Його структура включає оптимізм, віру у власні можливості, здатність до рефлексії та ефективні способи подолання труднощів, що забезпечують особистісний розвиток і психологічне благополуччя.

З'ясовано, що професійна діяльність вихователя ЗДО є багатогранною та включає реалізацію освітньої, виховної, розвивальної, комунікативної та інших функцій, що забезпечують всебічний розвиток дошкільника. Ефективність цієї діяльності залежить від сформованості професійних компетентностей педагога, його особистісних якостей, здатності до саморозвитку та впровадження інновацій у освітній процес.

Обґрунтовано, що позитивне мислення вихователів формується як результат взаємодії особистісних та соціально-професійних чинників, серед яких ключове місце посідають емоційна компетентність, емпатія, стресостійкість, сформованість професійної ідентичності та сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі. Педагог, який усвідомлює цінність власної діяльності, здатний управляти емоційними станами та підтримує конструктивні способи взаємодії, не лише зберігає професійне благополуччя, а й створює умови для розвитку позитивного емоційного середовища у взаєминах із дітьми та колегами. Таким чином, розвиток позитивного мислення є важливим компонентом підвищення ефективності педагогічної діяльності та профілактики професійного вигорання.

РОДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПОЗИТИВНОГО МИСЛЕННЯ У ВИХОВАТЕЛІВ ЗДО

2.1. Організація та методика емпіричного дослідження

Емпіричне дослідження психологічних особливостей позитивного мислення у вихователів ЗДО було проведено на базі комунального закладу дошкільної освіти № 258 Дніпровської міської ради, комунального закладу дошкільної освіти № 270 Дніпровської міської ради та Комунального закладу дошкільної освіти № 306 Дніпровської міської ради.

В самому емпіричному дослідженні взяло участь 30 працівниць ЗДО. Відносно віку, то в дослідженні взяло участь 2 (6,7%) жінки у віці від 25–40 років, 10 (33,3%) учасниць віком 25–40 років та 18 (60%) учасниць віком 40–60 років.

Саме ж емпіричне дослідження психологічних особливостей позитивного мислення у вихователів ЗДО складалося із кількох головних етапів. Більш детальніше розглянемо кожен із них:

1. Проведення аналізу та підбору літературних джерел. На цьому етапі, було здійснено якісний підбір, структурування та аналіз підбраного теоретичного матеріалу пов'язаного із психологічними особливостями розвитку позитивного мислення вихователів ЗДО.

2. Побудова моделі дослідження. На цьому етапі, було здійснено підбір психодіагностичних методик та методів емпіричного дослідження. Так, головними методами було обрано: теоретичні – методи узагальнення зібраної інформації; аналізу, синтезу та інтерпретації; емпіричні – методи тестування та опитування.

Безпосередньо в самому дослідженні були застосовані такі методики дослідження: тест «Диспозиційний оптимізм (LOT)», тест «Емоційний інтелект» (Н. Холла) та методику «Аналіз та оцінка соціально-психологічного клімату в колективі» (Карамушка Л.М.).

3. Організація, а також проведення емпіричного дослідження. На даному етапі, було безпосередньо реалізовано практичну частину дослідження, в котрій було детально розплановано та організовано майбутнє дослідження на вибірці вихователів ЗДО. Перед проведенням дослідження із опитуваними було проведено невеликий усний інструктаж, далі вони отримали бланки, в котрих було досить детально описано кожен запропоновану методику. Бланки із відповідями, учасниками не підписувались, оскільки дослідження проводилося із використанням принципу анонімності.

4. Опрацювання одержаних результатів дослідження. На даному етапі було проведено початкову обробку емпіричних даних, отриманих за кожною із застосованих методик. Також на цьому етапі було проведено систематизацію та узагальнення отриманих результатів, а також їх внесення

до спеціально підготовлених узагальнюючих таблиць для подальшого аналізу.

5. Інтерпретація та представлення отриманих результатів. На цьому етапі було проведено змістовне пояснення отриманих показників згідно із шкальними характеристиками застосованих методик. Усі статистично значущі результати були досить розгорнуто описані, а також проаналізовано відповідно до теоретичних положень, які лежать в основі кожного обраного інструменту для діагностики.

Далі розглянемо обрані методики для здійснення емпіричного дослідження:

1. Тест «Диспозиційний оптимізм (LOT)» (Додаток А). Даний тест представлений у формі опитувальника був розроблений відомими американськими вченими Ч. Карвером та М. Шейєром у 1985 році. Автори вважали, що диспозиційний оптимізм являє собою певне узагальнене очікування подій позитивних та результатів діяльності людини у найближчому майбутньому [39].

Відповідно до їхньої теорії саморегуляції, людина буде докладати зусиль та йти до своєї цілі тільки тоді, коли у неї буде надія на її досягнення, а також позитивне загальне бачення результатів у майбутньому. У тому випадку, коли індивід має великі сумніви відносно успішності власних дій, він їх просто припиняє. Оптимістичний настрій може посилюватися у тому разі, коли людина є близькою до мети, а в протилежному разі – зростає рівень песимізму.

Оптимізм, Ч. Карвер та М. Шейєр, розуміли як певну особистісну постійну характеристику, яка відображає певні позитивні очікування індивіда відносно свого майбутнього. Методика складається із 12 питань, на котрі вихователі ЗДО мають відповісти, застосовуючи наступні варіанти для відповіді: швидше не згоден, не згоден, ні «так», ні «ні», згоден, швидше згоден, повністю згоден.

У результаті проведення обробки одержаних результатів проводиться обрахунок показника «диспозиційний оптимізм», що може мати низький, середній та високий рівні власної вираженості.

Індивіди із досить високим загальним рівнем вираженості диспозиційного оптимізму бачать результати бажані як досяжні, значно частіше активно реагують на наявні труднощі, докладають значних зусиль та наполегливі у своєму прагненні досягти цілі. Люди із рівнем низьким диспозиційного оптимізму, навпаки, зовсім не відчують ніяких позитивних очікувань відносно подолання труднощів та більш частіше реагують на останні ухильною та пасивною поведінкою.

2. Тест «Емоційний інтелект» (Н. Холла) (Додаток Б). Цей тест спрямований на визначення того, як вихователь ЗДО застосовує свої емоції у власному житті, та враховує різні сторони інтелекту емоційного: відношення до інших людей та самого себе, здатність до конструктивного спілкування; ставлення до власного життя та пошуків гармонійного стану. Варто зауважити, що розвинутий емоційний інтелект не менш, ніж класичний IQ сприяє успіху, а також розвитку позитивного мислення педагога [30].

Сам опитувальник утворюється із 30 тверджень, які утворюють п'ять основних шкал, кожна із котрих складається із шести основних пунктів. Власне, пункти даних шкал між собою ніяким чином не перетинаються.

В тесті на емоційний інтелект Н. Холла представлені наступні шкали:

1. Поінформованість емоційна.
2. Управління своїми емоціями (емоційними станами).
3. Емпатія.
4. Самомотивація.
5. Розпізнавання емоцій інших (вміння мати вплив на емоційний стан людей) [30].

За кожною із визначених шкал проводиться обрахунок суми балів із урахуванням знаку (+ або –). Чим загальна плюсова сума балів є більшою,

тим більш вираженим є досліджуваний емоційний прояв.

Рівні відповідно до шкал емоційного інтелекту, відповідно до знаку результатів, визначаються таким чином: якщо вихователь набере 14 або більше балів, то це вказує на високий рівень прояву тієї чи іншої характеристики; у випадку коли учасниці наберуть від 8 до 13 балів, то в них діагностується середній рівень прояву складової емоційного інтелекту; якщо респонденти наберуть 7 чи менше балів, то для них характерним є низький рівень [30].

Інтегративний (загальна сума по всім шкалами) рівень емоційного інтелекту із урахуванням знака, який переважає, визначається також за кількісними показниками, а саме: якщо вихователі наберуть 70 балів чи більше, то в них високий рівень емоційного інтелекту; якщо учасниці наберуть від 40 до 69 балів, то це вказує на переважання в них середнього рівня емоційного інтелекту; якщо респонденти наберуть 39 балів та менше, в них діагностується низький рівень емоційного інтелекту [30].

3. Методика «Аналіз та оцінка соціально-психологічного клімату в колективі» (Карамушка Л.М.). (Додаток В). Цю методику було застосовано для визначення рівня загального соціально-психологічного клімату у колективі вихователів ЗДО. Вона складається із 15 характеристик робочого процесу трудового колективу. Учасниці заповнюючи таблицю, на кожній із шкал, що визначає ступінь тієї або іншої характеристики, мають робити наступні позначки:

- позначкою «Х» вихователі вказують, наскільки саме та чи інша характеристика притаманна для їхнього трудового колективу на даний момент часу;

- натомість позначкою «0» учасниці мають вказати місце характеристики, яка мала б займати, на їх думку, в роботі, а також у житті колективу.

Для проведення інтерпретації отриманих результатів дослідження потрібно розрахувати середнє арифметичне по кожному окремо взятому

показнику (як по «Х», так само і по «0») та знайти їхнє можливе співвідношення за наступною формулою (2.1):

$$M = \frac{X}{0} \quad (2.1)$$

Чим отримане значення М буде ближче до 1, тим мікроклімат у колективі є більш сприятливий.

Таким чином, запропоновані методики дозволять дослідити психологічні чинники розвитку позитивного мислення у вихователів ЗДО.

2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження позитивного мислення у вихователів ЗДО

На першому етапі дослідження було використано тест «Диспозиційний оптимізм (LOT)». Отримані узагальненні результати відповідей вихователів ЗДО представимо у вигляді таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Особливості стану диспозиційного оптимізму вихователів ЗДО (n=30)

Шкали	Рівні оптимізму					
	Низький рівень		Середній рівень		Високий рівень	
	Осіб	%	Осіб	%	Осіб	%
Диспозиційний оптимізм	16	53,3 %	10	33,4%	4	13,3

Таким чином, отримані результати показали, що у 16 (53,3%) вихователів ЗДО диспозиційний оптимізм перебуває на низькому рівні. Дана група опитаних є схильною очікувати менш сприятливих результатів у своєму майбутньому та більш частіше сприймають ситуації через певну призму можливих труднощів. Для цих вихователів ЗДО характерним є знижений рівень віри у власні внутрішні ресурси та низька здатність впливати на перебіг подій, що може сприяти посиленню відчуття втоми, а

також значного емоційного напруження у професійній діяльності. Низький рівень оптимізму зменшує стійкість вихователів до стресів, ускладнює подолання складних ситуацій, а також підвищує ризик емоційного вигорання. Це має безпосередній вплив на позитивне мислення даних опитаних. Такі вихователі значно рідше застосовують конструктивні інтерпретації подій та менш активно передають дітям модель позитивного відношення до труднощів. Як результат – взаємодія із дошкільниками є неефективною, а загальна якість педагогічного процесу низька.

У 10 (33,4%) вихователів ЗДО було зафіксовано середній рівень диспозиційного оптимізму. Такі опитані в загальному зберігають здатність очікувати позитивних результатів, проте дані очікування не є стабільними та можуть зазнавати змін в залежно від тієї чи іншої ситуації. Даний рівень оптимізму дозволяє вихователям ЗДО, в цілому, справлятися із труднощами, однак у періоди збільшеного навантаження чи стресу можливе певне коливання у бік песимістичних настроїв. Це значить, що дані учасниці емпіричного дослідження можуть застосовувати позитивне мислення, проте потребують додаткової підтримки для його стабілізації. У власній професійній діяльності вони здатні передавати вихованцям приклади поміркованої віри у свої сили та можливість для досягнення успіху, проте вони не завжди являються носіями натхненної яскравої позиції.

Лише у 4 (13,3%) вихователів ЗДО було визначено високий рівень диспозиційного оптимізму. Дана група опитаних має стійку переконаність стосовно того, що майбутні події та результати будуть у переважній мірі сприятливими – іншими словами, вони сподіваються на «краще», в цілому. Дані вихователі скоріше обирають більш активні, ресурсозбережні стратегії у власній роботі – вони не лише «сподіваються», а мають власну внутрішню установку діяти так, щоб їхнє позитивне очікування було реалізоване. Це має прямий вплив на позитивне мислення цих вихователів. Так, вони значно частіше інтерпретують ситуації із більшим акцентом на можливості, бачать у виникаючих труднощах виклик, а не просто невдачу; формують в собі та

передають дітям установку «це можна змінити – це стане краще». Важливим є також те, що високий рівень оптимізму вихователів корелює із кращим психологічним благополуччям, а тому вони є менш тривожними та не схильними до депресивних станів, стресу. Отже, мислення позитивне має не лише когнітивну, а й емоційну основу для ефективності. У аспекті роботи із дітьми та колективом, високий диспозиційний оптимізм є ефективним ресурсом, що дає можливість вихователям створювати більш натхненне, підтримуюче середовище, стимулювати їхню ініціативу, зберігати віру в успішний результат навіть під час складних ситуацій, і через це, значною мірою, посилювати культуру мислення позитивного серед команди та дітей.

Таким чином, результати дослідження засвідчують, що рівень диспозиційного оптимізму вихователів ЗДО суттєво впливає на їхнє позитивне мислення та професійну ефективність: від зниження стресостійкості й схильності до емоційного виснаження при низьких показниках – до здатності зберігати ресурсність, підтримувати сприятливий емоційний клімат і передавати дітям оптимістичні моделі поведінки при високому рівні оптимізму.

Для кращої наочності отримані результати дослідження стану диспозиційного оптимізму вихователів представимо на рисунку 2.1.

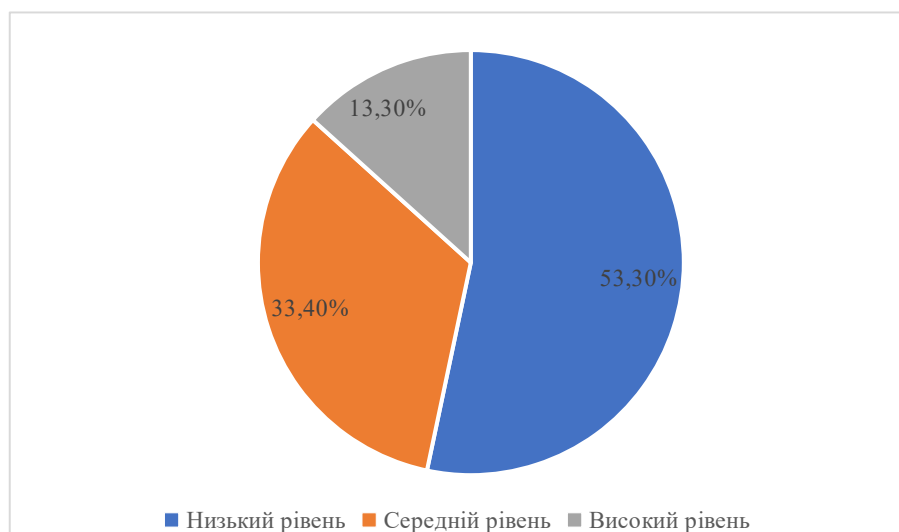


Рис. 2.1. Стан диспозиційного оптимізму вихователів ЗДО (n=30)

На наступному етапі дослідження було використано методику тест «Емоційний інтелект» (Н. Холла). Отримані узагальненні результати відповідей вихователів ЗДО представимо у вигляді таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

Результати дослідження емоційного інтелекту вихователів ЗДО (n=30)

Шкали емоційного інтелекту	Рівні					
	Низький		Середній		Високий	
	Осіб	%	Осіб	%	Осіб	%
Емоційна обізнаність	12	40,0%	16	53,3 %	2	6,7%
Управління власними емоціями	15	50,0%	12	40,0 %	3	10,0%
Самомотивація	16	53,3%	10	33,3 %	4	13,3%
Емпатія	10	33,3%	15	50,0 %	5	16,7%
Управління емоціями інших людей	16	53,3%	10	33,3 %	4	13,3%
Загальний інтегративний рівень емоційного інтелекту	14	46,7%	13	43,3 %	3	10,0%

Таким чином, за шкалою «емоційна» обізнаність у 12 (40%) вихователів ЗДО було діагностовано низький рівень. Даним опитаним складно точно розпізнавати, а також називати свої емоції, а також розуміти основні причини їх появи. Власне, через це переживання емоційні значно частіше залишаються досить неусвідомленими, що значною мірою ускладнює контроль над ними та може спричиняти до значної напруженості в поведінці. Цим вихователям важко реагувати на труднощі, тому що емоції можуть значною мірою впливати на рішення спонтанно, без рефлексії. В результаті цього позитивне мислення послаблюється, оскільки таким людям складно помічати можливості та ресурси у ситуаціях, коли власні емоції їм не зрозумілі. Під час роботи із дошкільниками це може відображатися у менш стабільному емоційному фоні групи, а також у зниженні здатності вихователів підтримувати атмосферу оптимізму та доброзичливості. У 16 (53,3%) опитаних було діагностовано середній рівень за шкалою «емоційна» обізнаність. Переважання рівня середнього «емоційної обізнаності» у

вихователів ЗДО вказує на те, що вони, в цілому, здатні усвідомлювати та розпізнавати свої емоції, проте не завжди роблять це послідовно та стабільно. У стресових ситуаціях емоції таких опитаних можуть залишатися нерелфлексованими, що значною мірою ускладнює їх конструктивне опрацювання. Це впливає на позитивне мислення тим, що вихователь здатен підтримувати оптимістичний настрій, але часом може втрачати його, потребуючи додаткових навичок емоційної саморегуляції. У 2 (6,7%) учасниць було зафіксовано високий рівень емоційної обізнаності. Такі опитані здатні чітко усвідомлювати свої емоції, розпізнавати їх причини та вплив, в цілому, на поведінку. Це дає можливість їм більш ефективно власним емоційним станом, уникати різноманітних імпульсивних реакцій та зберігати рівновагу внутрішню у складних ситуаціях. Такий рівень емоційної обізнаності допомагає у формуванні позитивного мислення, оскільки вихователь ЗДО може помічати ресурси у відповідних ситуаціях, передавати дітям доброзичливість, спокій та підтримувати емоційний сприятливий клімат у групі.

За шкалою «управління власними емоціями» у 15 (50%) вихователів ЗДО було діагностовано низький рівень. Даній групі опитаних важко свідомо контролювати власні емоційні реакції, а також підтримувати внутрішню рівновагу під час різних стресових ситуацій. Це може спричиняти до виникнення емоційної виснаженості, підвищеної дратівливості, а також значних труднощів під час взаємодії із колегами та вихованцями. У результаті цього позитивне мислення вихователів послаблюється, тому що некеровані емоції ускладнюють здатність бачити ситуації із оптимістичної сторони. У 12 (40,0%) учасників емпіричного дослідження було визначено середній рівень управління власними емоціями.

В цілому, такі вихователі здатні ефективно регулювати власні емоційні стани, проте дана здатність не є у повній мірі стабільною в умовах стресу чи високого навантаження. В таких обставинах можливим є виникнення різних ситуативних труднощів у збереженні рівноваги емоційної, що може значною

мірою впливати на якість професійної взаємодії. Це може позначатися на позитивному мисленні тим, що педагоги можуть підтримувати оптимістичне ставлення, однак у ситуаціях складних потребують додаткових ресурсів саморегуляції для його збереження.

Лише у 3 (10%) опитаних було зафіксовано високий рівень за шкалою «управління власними емоціями». Такі результати вказують на сформовану здатність даної групи вихователів ЗДО до свідомого регулювання емоційних реакцій, вміння контролювати імпульсивні прояви, а також підтримувати внутрішню рівновагу у різних педагогічних ситуаціях. Уміння управляти власними емоціями сприяє безпосередньому збереженню позитивного мислення, тому що дозволяє більшою мірою зосереджуватися на конструктивних рішеннях та уникати значного емоційного виснаження. У діяльності професійній це забезпечує стабільність поведінки, хорошу взаємодію із дітьми та колегами, а також підвищує, в цілому, ефективність педагогічного впливу.

У 10 (33,3%) опитаних було діагностовано низький рівень емпатії. Для цих вихователів ЗДО характерною є недостатня здатність розуміти та емоційно відгукуватися на переживання інших людей, що може значною мірою ускладнювати побудову довірливих та підтримувальних відносин у професійному середовищі. Низький рівень емпатії знижує ймовірність формування позитивного мислення, тому що посилює ризик виникнення емоційного дистанціювання, нерозуміння потреб дошкільників та підвищує ймовірність виникнення конфліктів під час партнерської взаємодії. Як підсумок це може мати негативний вплив на психологічний загальний клімат у колективі, а також, в цілому, на якість педагогічного впливу.

У 15 (50,0%) вихователів ЗДО було зафіксовано середній рівень емпатії. Такий результат вказує на загалом сформовану, проте не повністю стабільну здатність розуміти стани емоцій інших та вірно на них реагувати. Середній рівень емпатійності забезпечує відповідну можливість підтримувати міжособистісні позитивні контакти, проте у емоційно

насичених чи складних ситуаціях можуть виникати значні труднощі із глибоким розумінням потреб колег та вихованців. Це сприяє частково формуванню мислення позитивного, однак потребує подальшого розвитку емпатійних навичок для підвищення рівня психологічної стійкості та ефективності професійної взаємодії.

У 5 (16,7%) опитаних було діагностовано високий рівень емпатії. Для цієї групи вихователів ЗДО характерною є добре розвинена здатність розуміти стани емоцій інших людей, вміння виявляти чутливість до їх переживань та встановлювати емоційно теплі взаємини. Така емпатійність сприяє створенню сприятливого психологічного клімату в групі, підвищує довіру та ефективність комунікації з дітьми й колегами. Це позитивно впливає на формування позитивного мислення, оскільки емпатичні особистості, як правило, більш відкриті до співпраці, підтримки та конструктивного розв'язання емоційно напружених ситуацій.

У 16 (53,3%) опитаних було визначено низький рівень управління емоціями інших людей. Дані вихователі ЗДО мають труднощі у розпізнаванні, а також регулюванні емоційних станів дошкільників та власних колег у ситуаціях партнерської взаємодії. Дані опитані можуть відчувати складнощі у встановленні емоційного контакту, що сприяє виникненню нерозуміння чи напруженості у комунікації. Як результат, обмеженість у впливі на клімат емоційний групи ускладнює формування мислення позитивного, оскільки вихователі частіше зосередженні на труднощах, ніж на налагодженні взаємодії.

У 10 (33,3%) опитаних було діагностовано середній рівень управління емоціями інших людей. Вихователі цієї групи в цілому здатні встановлювати емоційний контакт, а також регулювати емоційні стани вихованців та колег, проте дані уміння є досить нестійкими та залежати від тієї чи іншої ситуації. У педагогічній взаємодії це означає, що вихователі інколи успішно підтримують позитивний емоційний клімат, проте у конфліктних чи стресових ситуаціях можуть відчувати значні труднощі у

збереженні конструктивної взаємодії. В них може формуватися позитивне мислення, яке однак потребує допомоги в подальшому розвитку для підвищення емоційної стійкості та посилення впевненості вихователів у своїй професійній діяльності.

У 4 (13,3%) опитаних було визначено високий рівень управління емоціями інших людей. Для таких вихователів характерною є сформована здатність ефективно розуміти, коригувати, а також підтримувати емоційні стани вихованців та колег під час взаємодії. Дана група фахівців може створювати позитивний психологічний клімат у групі, знижувати напруження та попереджувати конфліктні ситуації, що підвищує якість виховного процесу. Це безпосередньо сприяє розвитку позитивного мислення, оскільки вміння ефективно впливати на емоційне середовище підтримує впевненість у власних професійних можливостях та сприяє оптимістичному сприйняттю педагогічних завдань.

На основі отриманих результатів дослідження за всіма шкалами тесту «Емоційний інтелект» (Н. Холла) було визначено загальний інтеграційний рівень емоційного інтелекту у вихователів ЗДО.

Так, у 14 (46,7%) опитаних було діагностовано низький рівень емоційного інтелекту. Для даних опитаних характерною є недостатня сформованість умінь розуміти, розпізнавати та регулювати власні емоції, а також стани емоцій інших людей. Це може спричиняти до виникнення значних труднощів у побудові ефективної партнерської взаємодії із дітьми, батьками та колегами, підвищувати ризик конфліктності та емоційного виснаження у професійному середовищі. Низький рівень емоційного інтелекту у вихователів ЗДО також може мати негативний вплив на розвиток позитивного мислення, оскільки складність в управлінні емоціями знижує здатність педагогічного працівника підтримувати оптимістичні установки, зберігати рівновагу емоційну та бачити можливості для ефективного вирішення різних педагогічних ситуацій.

У 13 (43,3%) респондентів було зафіксовано середній рівень емоційного інтелекту. Такі опитні, в цілому, володіють навичками регулювання та розпізнавання емоцій, проте дані вміння можуть проявлятися досить непослідовно та залежать від ситуації. У діяльності професійній це може забезпечувати достатній рівень емоційного контакту із вихованцями та колегами по роботі, проте в умовах конфлікту чи емоційного напруження вихователі може відчувати деякі труднощі у збереженні конструктивної взаємодії та самоконтролю. Середній рівень емоційного інтелекту у вихователів ЗДО потенційно сприяє розвиткові в них позитивного мислення, однак потребує цілеспрямованого вдосконалення для формування стратегій подолання стресу, впевненості та оптимістичного підходу у різних професійних ситуаціях.

Лише у 3 (10%) опитаних було визначено високий рівень емоційного інтелекту. Дані вихователі ЗДО досить добре розуміють свої емоції та здатні достатньо тонко сприймати стани емоцій інших людей, адаптуючи власний стиль взаємодії в залежності від ситуації та обставин. Ці опитані вміють підтримувати емоційну рівновагу, ефективно вирішувати конфлікти в колективі та створювати доброзичливу атмосферу у середовищі дошкільників. У них, завдяки цьому формується досить стійке позитивне мислення, яке має власний прояв у оптимістичному, впевненому відношенні до професійних завдань та віри у власні педагогічні можливості.

Для кращої наочності отримані результати дослідження стану емоційного інтелекту вихователів ЗДО представимо на рисунку 2.2.

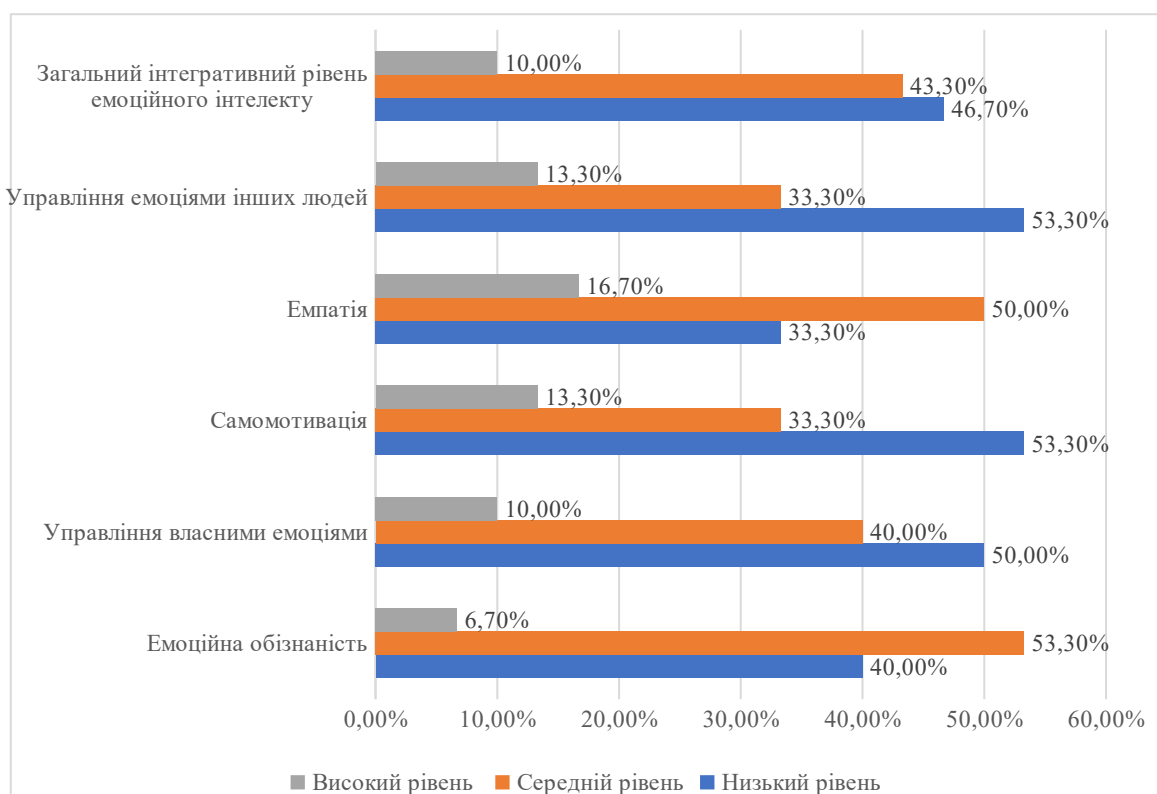


Рис. 2.2. Результати дослідження стану емоційного інтелекту вихователів ЗДО (n=30)

Отже, результати дослідження свідчать, що більшість вихователів ЗДО мають недостатньо сформовані навички емоційної обізнаності, управління власними та чужими емоціями і емпатії, що ускладнює підтримання позитивного мислення та створення сприятливого емоційного клімату в групі. Водночас, виявлені середні та високі рівні за окремими шкалами підтверджують наявність потенціалу для розвитку емоційного інтелекту, що може сприяти підвищенню ефективності педагогічної взаємодії та посиленню оптимістичних установок у професійній діяльності.

На наступному етапі дослідження було використано методику «Аналіз та оцінка соціально-психологічного клімату в колективі» (Карамушка Л.М.). Отримані узагальненні результати відповідей вихователів ЗДО представимо у вигляді таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

Стан сприятливості соціально-психологічного клімату в колективі вихователів ЗДО

	Рівні
--	-------

Шкала	Низький рівень сприятливості		Середній рівень сприятливості		Високий рівень сприятливості	
	Осіб	%	Осіб	%	Осіб	%
Соціально-психологічний клімат	18	60%	10	33,3%	2	6,7%

Отже, отримані результати вказують, що 18 (60%) вихователів ЗДО вважають, що в їх колективі переважає низький рівень сприятливості соціально-психологічного клімату. Такі дані свідчать, що у педагогічному середовищі ЗДО можуть переважати досить напружені міжособистісні відносини, недостатність підтримки, емоційної взаємодії та командної згуртованості.

Низький рівень соціально-психологічного клімату може ускладнювати професійну комунікацію, знижувати мотивацію працівників та підвищувати ризик виникнення конфліктів, що, своєю чергою, негативно впливає на стан емоційний вихователів та ефективність їх педагогічної діяльності. Негативний соціально-психологічний клімат безпосередньо впливає на позитивне мислення вихователів, тому що обмежує їх здатність зосереджуватися на можливостях, а не труднощах, та ускладнює формування оптимістичного погляду на професійні ситуації. У таких умовах позитивне мислення досить часто послаблюється, що має власний прояв у песимістичному сприйнятті подій, нестабільності емоційній та невпевненості у власних професійних компетентностях.

10 (33,3%) опитаних вихователів ЗДО вважають, що в їх педагогічному колективі переважає середній рівень сприятливості соціально-психологічного клімату. Даний рівень сприятливості клімату дає змогу вихователям, у загальному, зберігати конструктивні взаємини із колегами по роботі, проте у періоди підвищеного навантаження швидко можуть виникати значні непорозуміння, емоційне виснаження, а також зниження готовності до взаємодопомоги. Це має значний вплив на позитивне мислення. Так, вихователі здатні підтримувати помірковано оптимістичний погляд на

професійні ситуації, однак їх позитивне відношення не є стабільним та може коливатися залежно від ситуацій. У даних опитаних в колективі позитивне мислення сформоване лише частково та потребує додаткового підсилення через загальний розвиток культури підтримки, довіри та відкритого емоційного обміну.

Лише у 2 (6,7%) опитаних вихователів ЗДО у їх педагогічному колективі переважає високий рівень сприятливості соціально-психологічного клімату. Такі опитані відчують емоційну підтримку, довіру, взаємоповагу та ефективну комунікації із членами свого педагогічного колективу. Працюючи у даних умовах, вихователі відчують впевненість у власній важливості, мають можливість відкрито висловлювати свої переконання та думки, легко долають труднощі, а також вибудовують досить конструктивну взаємодію.

Це безпосередньо сприяє формуванню, а також розвитку в них позитивного мислення, тому що вихователі значно частіше інтерпретують ситуації із позиції можливостей, проявляють емоційну стійкість, а також готовність знаходити вирішення проблем.

Високий рівень сприятливості клімату забезпечує ресурсність, підвищує рівень оптимізму та знижує загальні ризики виникнення емоційного вигорання, що досить позитивно позначається, як на їх професійній діяльності, так і на якості партнерської взаємодії із дошкільниками та колегами.

Для кращої наочності отримані результати дослідження стану сприятливості соціально-психологічного клімату в колективі вихователів ЗДО представимо на рисунку 2.3.

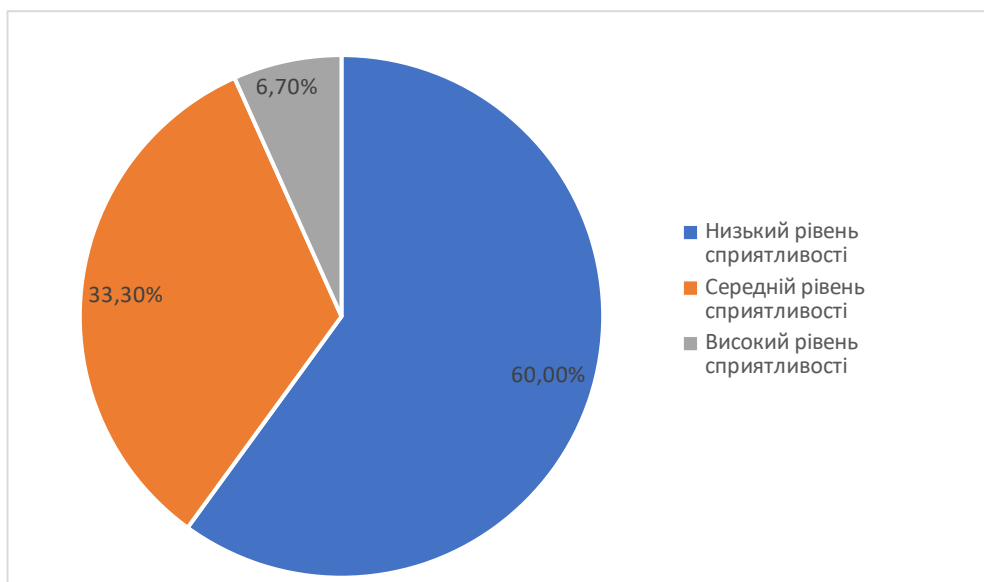


Рис. 2.3. Стан сприяє соціально-психологічного клімату в колективі вихователів ЗДО (n=30)

Отже, результати свідчать про те, що у більшості вихователів ЗДО соціально-психологічний клімат у колективі не є достатньо сприяє, що зменшує рівень взаємної підтримки та ускладнює ефективну співпрацю між працівниками. Це може негативно впливати на емоційний стан та здатність зберігати позитивне мислення у професійних ситуаціях. Водночас, лише невелика частина педагогів працює в умовах високої згуртованості та довіри, що, навпаки, сприяє відкритому спілкуванню, підвищенню мотивації та зниженню ризику емоційного виснаження.

Висновки до розділу 2

З метою вивчення психологічних особливостей позитивного мислення у вихователів було проведено емпіричне дослідження, у якому взяло участь 30 працівниць ЗДО. Для проведення дослідженні було обрано такі методики: тест «Диспозиційний оптимізм (LOT)», тест «Емоційний інтелект» (Н. Холла) та методику «Аналіз та оцінка соціально-психологічного клімату в колективі» (Карамушка Л.М.).

Встановлено, що більша частина вихователів (53,3%) має низький рівень оптимізму, що проявляється у схильності очікувати несприятливих результатів, у зниженні віри у власні можливості та ускладненні подолання професійних труднощів. Це підвищує ризик емоційного виснаження, знижує стресостійкість та негативно позначається на здатності передавати дітям модель конструктивного, позитивного ставлення до життєвих ситуацій. Такі результати підкреслюють необхідність цілеспрямованої роботи щодо розвитку навичок позитивного мислення та зміцнення внутрішніх ресурсів педагогів.

Результати дослідження показали, що у більшості вихователів ЗДО (46,7%) рівень емоційного інтелекту є недостатньо сформованим, що ускладнює усвідомлення та регуляцію власних емоцій, знижує емпатійність і перешкоджає підтриманню стабільного позитивного мислення та сприятливого емоційного клімату в групі.

Проведене дослідження також показало, що для більшості вихователів ЗДО (60%) соціально-психологічний клімат у колективі є недостатньо сприятливим, що проявляється у зниженні взаємної підтримки, складнощах у комунікації та нестабільності емоційного стану працівників, що, у свою чергу, послаблює їх здатність зберігати позитивне мислення.

Враховуючи отримані результати, необхідною та доцільною є організація та проведення психокорекційної роботи із вихователями ЗДО.

РОЗДІЛ 3. ТРЕНІНГОВА ПРОГРАМА РОЗВИТКУ ПОЗИТИВНОГО МИСЛЕННЯ У ВИХОВАТЕЛІВ ЗДО

3.1. Обґрунтування необхідності і доцільності використання тренінгових технологій для розвитку позитивного мислення у вихователів ЗДО

Актуальність та теоретична концепція тренінгової програми. Професійна діяльність вихователя ЗДО безпосередньо пов'язана із досить високим рівнем емоційного навантаження, потребою постійного контролю за поведінкою вихованців, налагодженням конструктивної взаємодії із батьками, колегами в педагогічному колективі, а також підтриманням своєї психологічної рівноваги.

При умовах нестабільного соціального середовища, збільшення різних стресових факторів, а також підвищених вимог до загальної якості педагогічної діяльності, набуває особливого значення здатність вихователя ЗДО зберігати власне позитивне мислення як основу особистісного благополуччя та професійної стійкості.

Розвиток у вихователів позитивного мислення сприяє формуванню в них оптимістичного відношення до виникаючих професійних труднощів, поліпшує навички регуляції емоційної, підтримує віру у їхні власні можливості та стимулює використання конструктивних способів для вирішення проблем. Для педагогічного працівника це є особливо важливим, тому що його емоційний стан безпосередньо впливає на психологічний комфорт дітей, котрі наслідують моделі поведінки дорослого, а також реагують на атмосферу у групі.

Тренінгові технології являються досить дієвим інструментом загального розвитку позитивного мислення, тому що забезпечують активну форму навчання через включення всіх учасників до процесу спілкування, аналізу різних життєвих ситуацій, виконання завдань практичного

спрямування. На відміну від лекційних форм підготовки, сам тренінг безпосередньо, також сприяє формуванню особистісного досвіду, що засвоюється не тільки на рівні знань, а й на рівні емоційного проживання.

Участь вихователів у тренінгах дозволяє:

- здійснити рефлексію власних професійних реакцій та переживань;
- навчитися методам ефективного управління емоціями;
- сформувати достатньо стійкі позитивні установки та оптимістичне бачення власної професійної ролі;
- підвищити здатність зберігати спокій у ситуаціях невизначеності.

Особливе значення у тренінгових технологіях має груповий характер взаємодії. Саме спільне обговорення, обмін думками та емоційна підтримка дозволяють вихователям відчувати причетність до професійної спільноти та підсилити відчуття внутрішньої опори. Як зазначає Н. Чайка (2019), групове професійне спілкування сприяє зниженню напруги, розвитку емпатії та формуванню атмосфери довіри.

Тренінгова програма, спрямована на розвиток позитивного мислення, дозволяє вихователям ЗДО усвідомити свої внутрішні ресурси, підвищити рівень емоційного інтелекту, засвоїти різні техніки стресостійкості, а також оптимістичного самооцінювання та покращити соціально-психологічний клімат у педагогічному колективі.

Запровадження технологій тренінгу являється важливим кроком у забезпеченні професійного здоров'я вихователів ЗДО та створенні досить сприятливих умов для подальшого гармонійного розвитку дітей.

Розробка тренінгової програми розвитку позитивного мислення у вихователів ЗДО ґрунтується на сучасних підходах гуманістичної психології, діяльнісного підходу та позитивної психології. У центрі тренінгової взаємодії знаходиться особистість групи вихователів як суб'єктів професійної діяльності, які здатні осмислювати свої

переживання, перетворювати внутрішні установки та значною мірою впливати на якість взаємодії із дітьми, а також колегами в колективі.

Теоретична основа тренінгу спирається на положення К. Роджерса про важливість створення атмосфери довіри, прийняття та щирого міжособистісного контакту як певної умови розвитку особистості. Мислення позитивне розглядається як цілісний усвідомлений спосіб інтерпретації подій, який спрямований на знаходження дієвих рішень та збереження внутрішньої рівноваги.

У межах розроблюваного тренінгу позитивне мислення визначається як цілісна система, що включає в себе наступні основні складові:

1. Когнітивний компонент – уміння вихователя ЗДО переосмислювати професійні ситуації, сформулювати досить стійкі позитивні переконання відносно власних можливостей, а також цінності педагогічної діяльності.

2. Емоційний компонент – розвиток навичок регуляції емоційно, усвідомлення власних переживань, а також здатність підтримувати більш оптимістичний настрій.

3. Мотиваційний компонент – спроможність знаходити ресурси внутрішні для подолання труднощів, а також підтримки мотивації у діяльності професійній.

4. Соціально-комунікативний компонент – уміння створювати емоційний позитивний клімат у групі, підтримувати доброзичливі відносини із дітьми, батьками, а також колективом.

Досить важливим методичним принципом під час розробки тренінгової роботи є активність учасників, що може бути реалізований через різні рефлексивні вправи, обговорення ситуацій практичного спрямування, рольових ігор, дихальних вправ, групових обговорень та дискусій. Залучення вихователя ЗДО до моделювання різних професійних ситуацій сприяє перенесенню засвоєних стратегій позитивного мислення у реальну педагогічну діяльність.

Також одним із основних принципів концепції тренінгу є групова динаміка. Саме підтримка зі сторони колег сприяє формуванню стійкості, зниженню напруги, а також зростанню впевненості у своїй професійній ролі. Тому тренінг передбачає створення атмосфери взаємоповаги, довіри та відкритості.

Таким чином, теоретична концепція тренінгу розвитку позитивного мислення виходить із розуміння вихователя як активного творця власної професійної позиції та внутрішнього емоційного стану.

Метою тренінгової програми є розвиток позитивного мислення у вихователів ЗДО за рахунок покращення його чинників.

У відповідності до результатів емпіричного дослідження та мети були визначені наступні завдання тренінгової програми:

1. Розвинути навички саморегуляції та емоційної усвідомленості, що дозволить вихователям ЗДО краще зрозуміти свої емоційні стани та ефективно реагувати на різні ситуації пов'язанні із стресами.

2. Розвивати оптимістичний стиль мислення, сприяючи переосмисленню різних негативних установок, підвищенню віри у свої можливості та здатності бачити ресурси навіть у досить складних обставинах.

3. Покращити рівень емпатії, а також емоційної взаємодії із іншими, що сприятиме налагодженню більш підтримувальних, доброзичливих та теплих відносин як у трудовому колективі, так і під час педагогічної взаємодії із дітьми дошкільного віку.

4. Розвинути навички конструктивної та ефективної комунікації у педагогічному колективі для поліпшення взаєморозуміння, підвищення рівня довіри, а також зменшення ризику виникнення конфліктних ситуацій.

5. Сприяти поліпшенню соціально-психологічного клімату у педагогічного колективі ЗДО, формуючи культуру партнерства,

взаємопідтримки та командної згуртованості, що дозволить покращити позитивне мислення вихователів.

Програма тренінгу із розвитку позитивного мислення у вихователів ЗДО розрахована на одне заняття загальною тривалістю – 8 годин.

Тренінг було розплановано саме таким чином, щоб забезпечити поступове занурення вихователів ЗДО у тему та активну практичну діяльність, а також підсумкову рефлексію після кожної вправи.

Вступна частина триватиме близько 60 хвилин та буде направлена на створення доброзичливої та безпечної атмосфери, визначення правил проведення тренінгу, а також на мотиваційне налаштування.

Основна частина триватиме 300 хвилин та включатиме в себе виконання різних практичних вправ, групових дискусій, міні-лекцій, а також відпрацювання навичок позитивного мислення, а також емоційної саморегуляції.

Планується, що заключна частина триватиме близько 60 хвилин та буде спрямована на узагальнення отриманого досвіду, підведення підсумків та рефлексію.

Розроблена програма передбачає групову форму роботи, із кількістю учасників складом 30 осіб, які були поділені на три групи по 10 чоловік. Тобто буде проведено три тренінгових сесії.

Під час проведення тренінгу були використанні різні завдання та вправи з метою підвищення рівня оптимізму, розвитку емоційного інтелекту та покращення соціально-психологічного клімату у колективі вихователів ЗДО. Також планується використовувати такі техніки, як мозковий штурм, групові дискусії, а також рольові ігри для активізації мислення та покращення комунікації в колективі.

Також будуть застосовуватися вправи позитивного переформулювання та емоційної рефлексії, спрямовані на розвиток оптимізму та емоційного інтелекту. Окрему увагу буде приділено творчим

та підтримувальним технікам, що сприяли підвищенню самооцінки та формуванню доброзичливої атмосфери.

Тематичний план тренінгу представимо у таблиці 3.1.

Таблиця 3.1

Програма тренінгу розвитку позитивного мислення у вихователів ЗДО

Складові частини тренінгу	Мета	Зміст	Час (хв.)
Блок 1 Вступ	Створення доброзичливої та безпечної атмосфери для вихователів, формування позитивного емоційного налаштування та мотивації до подальшої роботи	Вправи: «Ім'я та ресурс», «Правила групи», «Дерево очікувань».	60
Блок 2 Основна частина	Реалізація всіх поставлених завдань	Міні-лекція: «Що таке позитивне мислення?» Вправа: «Склянка на половину», «Мій внутрішній оптимізм», «Перетворення труднощів на можливість», «Колаж емоцій», «Скептики і оптимісти», «Пошук позитиву в ситуації», «Емпатійні пантоміми». «Мозаїка команди», «Емоційний термометр», «Заміна емоції» (рольові міні-сцени), «Коло підтримки», «Спільна мозаїка». Рольові ігри: «Ситуація з емоційною напругою в групі», «Конфлікт між колегами – вихователь як модератор».	335
Блок 3 Заклучна частина	Підведення підсумків	Вправи «Скарбничка успіхів», «Обмін побажаннями для себе та колег», «Дерево побажань».	60

Детальний зміст кожного заняття представлено в Додатку Г.

Таким чином, запропоновані вправи програми тренінгу сприятимуть ефективному розвитку позитивного мислення у вихователів ЗДО, які взяли участь у розробленому заході, оскільки вони передбачають комплексну роботу над підвищенням оптимізму, розвитком емоційного інтелекту та вдосконаленням соціально-психологічного клімату в колективі. Крім того, тренінг сприятиме формуванню навичок саморефлексії, саморегуляції та емпатії, що дозволить педагогам більш усвідомлено реагувати на професійні труднощі, підтримувати позитивний настрій у групі та створювати сприятливе середовище для розвитку дітей.

3.2. Аналіз ефективності програми розвитку позитивного мислення

Перед запровадженням тренінгової програми, вихователі ЗДО пройшли анкетне опитування для встановлення їх очікувань. Із цією ціллю для них було розроблено спеціальну анкету (Додаток Д), яка складається із шести запитань із декількома варіантами відповідей. Педагогічним працівникам необхідно було обрати саме таку відповідь, яка на їх думку є найбільш підходящою. Під час надання відповідей на певні запитання можна було обрати декілька варіантів відповідей.

Розглянемо відповіді вихователів ЗДО на запитання даної анкети. Так, на запитання «Які очікування щодо розвитку власних навичок саморегуляції та усвідомлення емоцій у Вас є від тренінгу?» 22 (73,3%) вихователя відповіли, що очікують навчитися краще розпізнавати свої емоції та керувати ними у стресових ситуаціях, 2 (6,7%) учасниць – очікують отримати загальне уявлення про саморегуляцію, без конкретних практичних навичок і 6 (20%) опитаних відповіли, що хотіли б зрозуміти, як емоції впливають на їх роботу, але поведінку для них змінювати не обов'язково.

Таким чином, більшість вихователів очікують від тренінгу розвиток практичних навичок саморегуляції та усвідомлення емоцій. Для кращої наочності отримані відповіді вихователів ЗДО на дане запитання представимо на рисунку 3.1.

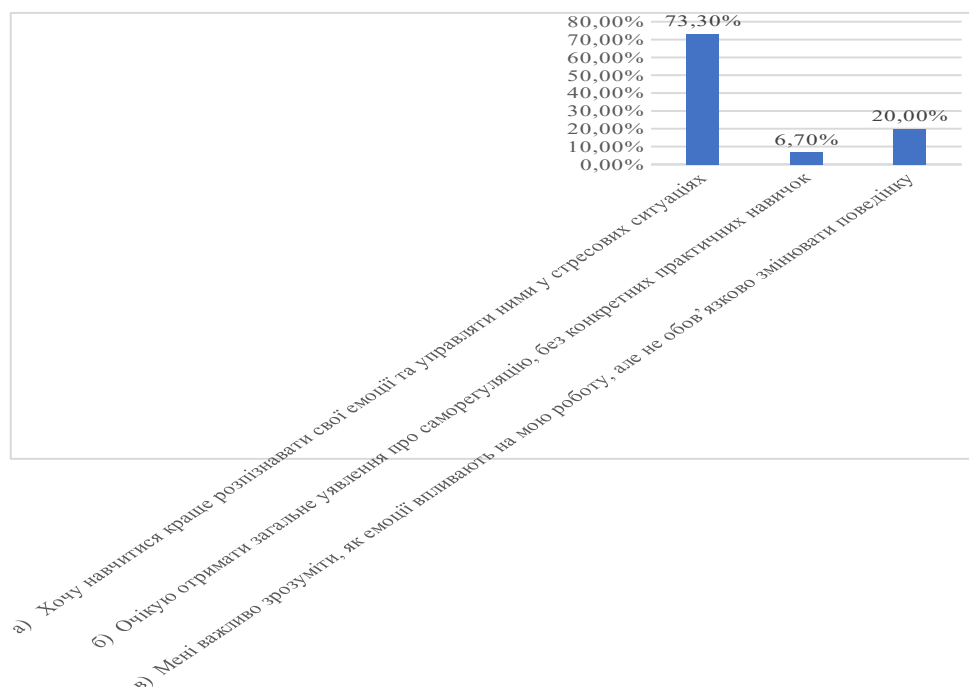


Рис. 3.1. Результати відповідей вихователів ЗДО на запитання анкети «Які очікування щодо розвитку власних навичок саморегуляції та усвідомлення емоцій у Вас є від тренінгу?» (n=30)

На запитання анкети «Які зміни у своєму мисленні ви хотіли б отримати після тренінгу?» 14 (46,7%) вихователів ЗДО відповіли, що прагнуть розвинути оптимістичний стиль мислення та бачити ресурси навіть у складних ситуаціях, 4 (13,3%) учасниць – хотіли б частково змінити негативні установки, але не очікують кардинальних змін, 11 (36,7%) опитаних – більше зацікавлена у практичних навичках, ніж у зміні мислення і лише 1 (3,3%) жінка – не очікує змін у своєму мисленні.

Таким чином, більшість вихователів прагнуть розвинути оптимістичний стиль мислення та бачити ресурси у складних ситуаціях, тоді як інші очікують часткових змін, практичних навичок або не очікують змін у мисленні.

Для кращої наочності отримані відповіді вихователів ЗДО на дане запитання представимо на рисунку 3.2.

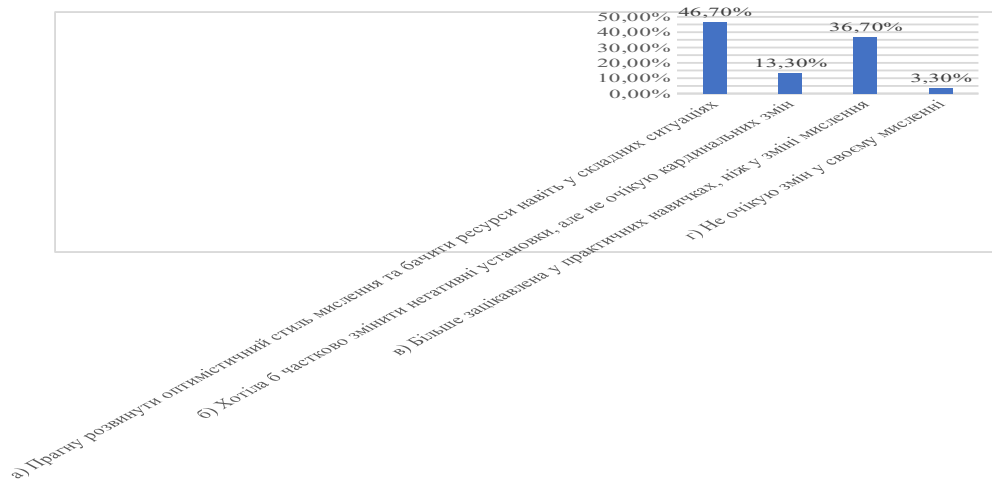


Рис. 3.2. Результати відповідей вихователів ЗДО на запитання анкети «Які зміни у своєму мисленні ви хотіли б отримати після тренінгу?» (n=30)

На запитання анкети «Що ви очікуєте від тренінгу у розвитку емпатії та емоційної взаємодії з колегами та дітьми?» 17 (56,7%) вихователів ЗДО надали відповідь, що очікують поліпшення розуміння емоцій інших людей та налагодження доброзичливих стосунків, 10 (33,3%) респондентів – очікують лише часткове покращення взаємодії, без значного впливу на стосунки, 2 (6,7%) учасниць – не очікують змін у своїй емпатії і 1 (3,3%) особа відповіла, що цей аспект її не цікавить. Для кращої наочності отримані відповіді вихователів ЗДО на дане запитання представимо на рисунку 3.3.

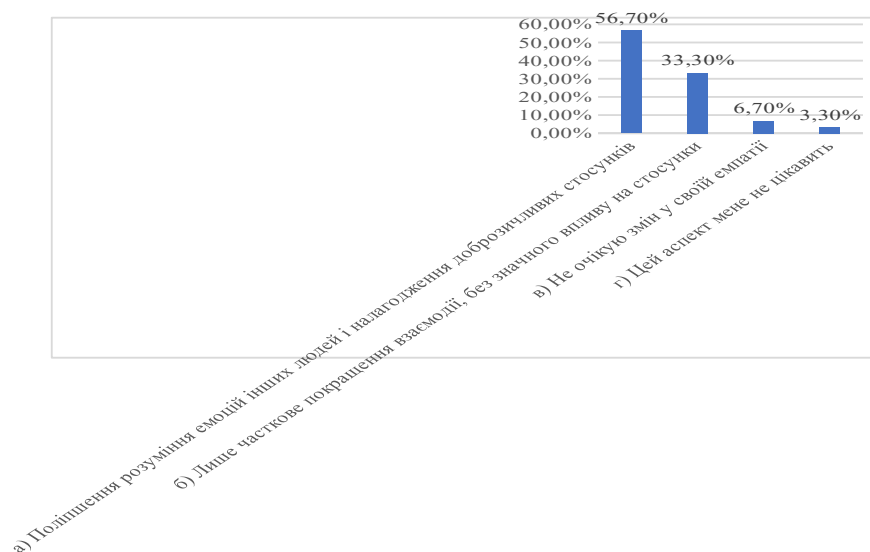


Рис. 3.3. Результати відповідей вихователів ЗДО на запитання анкети «Що ви очікуєте від тренінгу у розвитку емпатії та емоційної взаємодії з колегами та дітьми?» (n=30)

На запитання анкети «Як тренінг може вплинути на ваші комунікативні навички у колективі?» 18 (60,0%) вихователів ЗДО надали відповідь, що тренінг дозволить їм ефективно вирішувати конфлікти та підтримувати конструктивне спілкування, 8 (26,7%) питаних вважають, що він лише частково допоможе покращити взаєморозуміння, але не кардинально, 2 (6,7%) учасниці не очікують значних змін у комунікації і 2 (6,7%) особи більше цікавить індивідуальна робота, ніж комунікація у колективі. Таким чином, більшість вихователів очікують, що тренінг сприятиме ефективнішому вирішенню конфліктів і конструктивному спілкуванню в колективі.

Для кращої наочності отримані відповіді вихователів ЗДО на дане запитання представимо на рисунку 3.4.

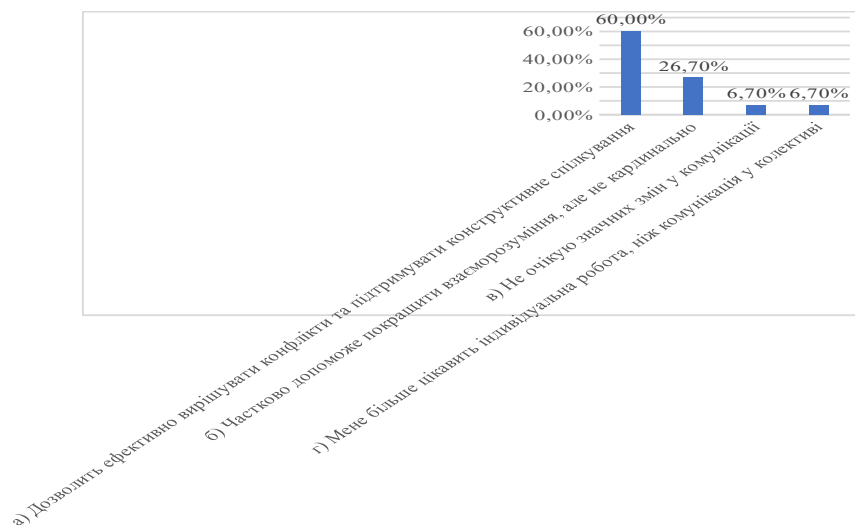


Рис. 3.4. Результати відповідей вихователів ЗДО на запитання анкети «Як тренінг може вплинути на ваші комунікативні навички у колективі?» (n=30)

На запитання анкети «Чого ви очікуєте від тренінгу щодо соціально-психологічного клімату у колективі?» 17 (56,7%) вихователів ЗДО відповіли, що очікують покращення атмосфери підтримки, взаємопідтримки та командної згуртованості, 10 (33,3%) учасниць – налаштовані лише на

незначне покращення клімату у колективі, 2 (6,7%) опитаних зовсім не очікують ніяких змін у колективі і лише 1 (3,3%) особа не вважає цей аспект важливим для себе.

Таким чином, більшість вихователів очікують, що тренінг сприятиме покращенню атмосфери підтримки та командної згуртованості у колективі. Для кращої наочності отримані відповіді вихователів ЗДО на дане запитання представимо на рисунку 3.5.

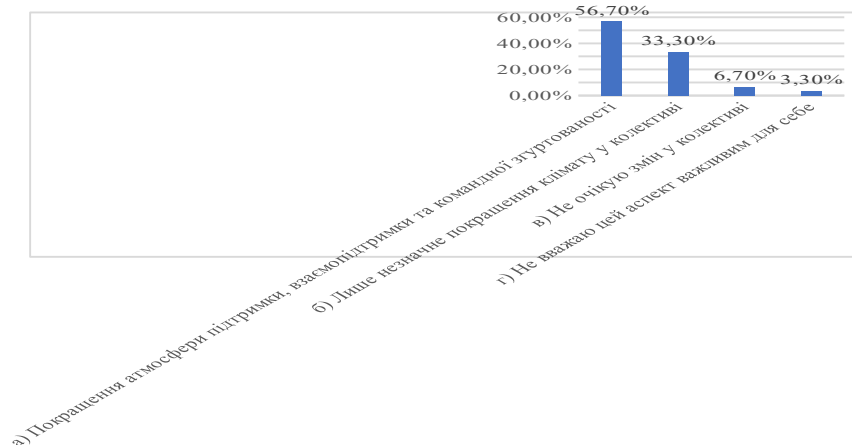


Рис. 3.5. Результати відповідей вихователів ЗДО на запитання анкети «Чого ви очікуєте від тренінгу щодо соціально-психологічного клімату у колективі?» (n=30)

Загалом, результати анкетування свідчать, що більшість вихователів ЗДО очікують від тренінгу розвитку практичних навичок саморегуляції, формування оптимістичного стилю мислення, покращення емпатії, конструктивної комунікації та зміцнення підтримувального соціально-психологічного клімату у колективі.

Далі було проведено сам тренінг. Розглянемо більш детальніше проведення деяких вправ із вихователями ЗДО.

Метою вправи «Ім'я та ресурс» було створити безпечну та досить підтримувальної атмосферу у всій групі, актуалізувати внутрішні ресурси учасників.

Учасники по чергово називали власне ім'я та ресурс, який допомагає їм у щоденній роботі у ЗДО. Важливою складовою вправи було повторення імені та ресурсу учасниці, яка була попередником, що сприяло не тільки

тренуванню пам'яті, а й формуванню уваги до іншої людини, визнання цінності кожного учасника тренінгової групи, розвитку загального відчуття «ми».

Розглянемо приклади відповідей учасників вихователів. Одна із учасниць повідомила, що вона Оксана, і її ресурс – це ніжність. Жінка надала пояснення, що завдяки почуттям ніжності їй вдається делікатно та досить м'яко реагувати на емоційні стани дітей, створюючи певну атмосферу безпеки.

Інша учасниця розповіла, що вона Галина, а її основний ресурс – це терпіння. Під час розповіді вихователька зауважила, що терпіння є основним ключем до розуміння поведінки дітей дошкільного віку та подолання досить складних ситуацій без будь якого зайвого напруження.

Ще одна учасниця сказала, що вона Ольга, і її ресурс – це гумор. Жінка відмітила, що почуття гумору дозволяє їй знімати напругу у групі та долати моменти конфліктного характеру, зберігаючи досить позитивний настрій в цілому.

Під час рефлексії переважна більшість учасниць відмічала, що визначити власний ресурс їм було досить приємно, проте не всім це було легко зробити. Дехто задумувався над тим, що досить давно не фокусувався на своїх сильних сторонах, а переважно зосереджувався на професійних труднощах та вимогах.

Цінність особливу викликали ресурси колег, які на думку більшості надихають (для прикладу, креативність чи гумор), підтримують (доброзичливість, емпатія) допомагають у саморегуляції (терпіння, спокій).

Під час обговорення учасниці дійшли спільного висновку, що усвідомлення своїх ресурсів дає можливість вихователю підтримувати свій баланс емоційний, проявляти гнучкість під час комунікації із дітьми та колегами, а також запобігати професійному вигоранню. Також частина учасниць зауважила, що окрім того, виявлення ресурсів групи створює певне відчуття єдності та збільшує рівень взаємопідтримки в педагогічному

колективі вихователів ЗДО. А це сприяє формуванню позитивного психологічного клімату та поліпшує якість взаємодії між членами команди.

Далі проведемо аналіз вправи «Дерево очікувань», яка була направлена на виявлення початкових запитів вихователів, формування в них внутрішньої мотивації та створення достатньо відкритої атмосфери у групі. Дана вправа дала можливість кожній учасниці усвідомлено встановити, чого саме вони прагнуть отримати від тренінгу, який проводився та почути потреби власних колег, що в свою чергу, сприяло формуванню відчуття взаємної підтримки та спільності.

Спостереження показало, що під час виконання даної вправи виховательки записували власні очікування на стікерах та безпосередньо прикріплювали їх до «крони» дерева.

Для прикладу вихователь Аліна М. написала, що хоче навчитися значно краще контролювати власні емоції у ситуаціях напруги, що вказує про існування у неї потреби у загальному розвитку навичок саморегуляції. Інша учасниця Ольга Ч., написала, що прагне знайти нові підходи до взаємодії із дітьми, коли вони знаходяться в стані перенапруження, що відображає її запит на розвиток інструментів емоційної підтримки. Євгенія К. написала, що хоче навчитися більш впевнено спілкуватися із батьками дітей, що вказує на її потребу у зміцненні комунікативної компетентності. Маргарита П. очікує від тренінгу атмосфери підтримки та взаєморозуміння, що акцентує значення сприятливого емоційного клімату у колективі.

Під час обговорення більшість учасниць відмітили, що під час вправи вони відчули полегшення та теплі емоції, оскільки вправа допомогла озвучити те, що зазвичай залишається «всередині». Певні учасниці поділилися, що їм досить непросто було сформулювати власні потреби, оскільки у буденній роботі вони досить часто ставлять дітей на головне місце, забуваючи про самих себе. Також жінки відзначили, що багато їх очікувань були спільними, і це у них викликало відчуття єдності та підтримки («Я не одна з такими переживаннями»).

Під час проведення рефлексії виховательки зрозуміли власні приховані потреби (зокрема, необхідність підтримки емоційної), свою здатність брати відповідальність за власний емоційний стан та важливість ресурсів колективу й обміну досвідом.

Отже, проаналізована вправа стала важливим етапом емоційного налаштування та структуризації роботи тренінгу, забезпечивши основу для розвитку позитивного мислення та професійної підтримки у колективі вихователів ЗДО.

Далі проведемо психологічний аналіз вправи «Склянка наполовину» метою якої було формування навички позитивного переосмислення професійних ситуацій, що викликають напругу чи розчарування у вихователів ЗДО. Дана вправа допомогла учасникам зрозуміти, що емоційне відношення до подій досить часто залежить не від наявної ситуації, а саме від інтерпретації, яку дає людина.

Спостереження показало, що під час проведення обговорення в парах виховательки приводили реальні приклади із власної професійної діяльності та робили спроби переосмислити їх у позитивному аспекті. Для прикладу, Жанна Т. описала ситуацію, коли дитина в її ЗДО відмовлялася виконувати завдання та весь час відволікала інших дошкільників. Спочатку жінка сприймала це як «власну повну поразку та провал заняття». Однак, під час рефлексії вона знайшла позитивний аспект. Вона поділилася, що зрозуміла, що це був певний сигнал, що дитина потребує зовсім іншого підходу, і вона змогла спокійно переглянути структуру заняття та почала більшою мірою враховувати відповідні індивідуальні можливості дітей дошкільного віку.

Вихователька Олеся В., поділилась ситуацією із власної практичної діяльності, коли батьки висловили невдоволення через поведінку їх дитини. Її первинна реакція була захисною та емоційною. Однак у ході вправи вона переосмислила ситуацію наступним чином: «Це була нагода налагодити відкритий діалог і побудувати довіру. Я побачила, що ми з батьками можемо бути партнерами, а не протилежними сторонами».

Під час рефлексії учасниці поділилися, що спочатку відчували напругу та складність у пошуку позитиву, тому що певні ситуації були пов'язані зі стресом. Однак, коли виховательки відчули підтримку у групі, а також зрозуміли, що схожі труднощі переживають і їхні колеги, вони відчули емоційне полегшення. У підсумку в учасниць з'явилося розуміння, що позитивне мислення – це просто заперечення труднощів, а вміння відшукати відповідні можливості для зростання, навчання та поліпшення взаємодії. Переважна більшість учасниць відмітили, що змінити власний погляд на ситуацію яка склалася було досить не легко, проте корисно, оскільки це допомогло зменшити рівень емоційне напруження; підвищити рівень контролю над своїм станом та знайти нові способи для реагування у звичних робочих ситуаціях.

Отже, ця вправа дозволила учасницям побачити, що навіть ситуації складні можуть містити потенціал для професійного зростання, а також внутрішнього розвитку, а позитивне мислення являється тією навичкою, котру можна свідомо формувати та використовувати кожного дня у власній професійній педагогічній діяльності.

Далі проведемо аналіз вправи «Емпатійні пантоміми», яка була спрямована на розвиток емпатії, вміння розпізнавати емоційні стани інших та реагувати на них коректно та з підтримкою. В умовах роботи із дошкільниками це особливо важливо, тому що вихователь кожного дня взаємодіє із батьками, дітьми та колегами, що можуть мати різний рівень тривожності, настрій та потребу в увазі.

Під час проведення вправи вихователі працювали у парах та відтворювали емоцію чи типову професійну ситуацію без слів, що давало їм змогу більше сконцентруватися саме на проявах невербальних: погляді, міміці, позі, темпі рухів.

Розглянемо детальніше приклади ситуацій та реакцій вихователів.

Так, вихователька Іванна М. одержала емоцію «втома». Жінка рухалася досить повільно з опущеними плечі, а її погляд був досить «важким». Колега

цієї виховательки Ольга Р., розпізнала дану емоцію майже одразу. Вона сказала наступне: «Ти виглядаєш виснаженою. Можливо, тобі потрібна перерва або хвилинка спокою? Я можу підмінити тебе на кілька хвилин». Під час проведення рефлексії Іванна М. сказала, що зрозуміла, що вона досить рідко просить інших про допомогу, проте її колеги могли б підтримати, якби вона більше говорила про це.

Вихователька Христина Л. зображала таку ситуацію, коли «дитина відмовляється співпрацювати». Жінка схрестила свої руки, відвернулася від уявного вихователя та демонстративно ігнорувала. Колега Валентина Д. запропонувала підтримати словами: «Я бачу, що тобі зараз складно. Можемо спробувати разом, коли ти будеш готова. Я поруч». Під час обговорення Валентина Д. поділилася, що під час виконання вправи вона зрозуміла, що досить важливо не тиснути на дитину, а давати їй відчуття вибору та безпеки.

Вихователька Наталія Л. відтворювала емоцію «роздратування», що досить часто з'являється під час перевантаження. Її рухи були досить різкими, а погляд по-справжньому напружений. Колега виховательки Тетяна Д. відповіла жестовою підтримкою – легко поклавши свою руку на плече та сказала: «Я з тобою. Давай разом подумаємо, як спростити те, що тебе зараз злить». Під час рефлексії Наталія Л. сказала, що це показало, наскільки важливою є не критика, а спокійна присутність і готовність вислухати.

Під час рефлексії учасниці відзначили, що на початку виконання вправи їм було незвично демонструвати власні емоції без будь яких слів проте поступово з'явилася впевненість. Частина учасниць відмітила, що спостереження за невербальними жестами колег допомогло їм більш глибоко зрозуміти їхні емоційні стани. Деякі вихователі поділилися враженнями, що їм стало зрозуміліше, що емоція має причину завжди, і підтримка полягає у прийнятті, а не в оцінці. Частина учасниць відмітила, що у них зросло усвідомлення важливості коротких, теплих фраз підтримки під час трудової педагогічної діяльності.

Далі проведемо аналіз рольової гри «Конфлікт між колегами – вихователь як модератор», метою якої було розвинути у вихователів навички емоційного усвідомлення, вміння розпізнавати стан співрозмовника та формування конструктивних моделей поведінки під час конфлікту у колективі.

Під час виконання завдання простежувалося, що модератори спочатку досить часто робили спроби перейти до досить швидкого «пояснення» чи «моралізації», що вказує про звичний стиль уникнення глибокого пропрацювання емоцій. Однак, поступове нагадування про техніки емпатичного слухання дозволило більшості вихователів скорегувати власну поведінку.

Розглянемо приклад реакцій учасників.

Так, учасниця Аліна (модератор) поділилася, що коли вона почула, що одна колега звинувачує іншу, у неї з'явилося відчуття напруги та певне бажання «згладити» все словами «не сваріться». Але вона усвідомила це та спробувала передусім просто повторити почуте та уточнити, у чому саме полягає образа.

Можна зробити висновок, що модератор навчилася утримувати увагу на емоціях, а не одразу переходити до порад.

Учасниця Богдана, яка виконувала роль колеги, поділилася, що відчула, ніби її нарешті почули, в момент коли модератор запитала її: "Що для тебе найбільш болісне в цій ситуації?". Богдана сама до кінця не усвідомлювала, що це про втому і відчуття несправедливості.

Можна зробити висновок про позитивний ефект техніки уточнення й перефразування.

Таким чином, дана рольова гра сприяла поглибленню емоційної свідомості та формуванню позитивного мислення, тому що учасниці навчалися бачити в ситуації конфлікту не пряму загрозу, а деяку можливість налагодження співпраці. Здобутті навички саморегуляції та конструктивного

діалогу емоцій є важливими для формування здорового мікроклімату у педагогічному колективі вихователів ЗДО.

Далі проведемо аналіз вправи «Коло підтримки» метою якої було покращення соціально-психологічного клімату в колективі вихователів ЗДО за рахунок розвитку довіри, підтримки, а також позитивного відношення до своїх колег та до себе.

В ході проведення вправи вихователі формували коло та висловлювали одна другій позитивні характеристики, сильні якості, особистісні та професійні сторони. Важливим моментом була щирість та відсутність жодної критики, оскільки основний акцент було зроблено на формуванні атмосфери взаємоповаги та безпеки.

На початковому етапі проведення вправи у деяких учасниць простежувалася певна стриманість та невпевненість у своїх висловлюваннях, що вказує про звичний робочий стиль спілкування, де позитивна зворотна інформація рідко використовується. Проте в подальшому, під час проведення вправи, емоційний фон вихователів досить відчутно пом'якшувався: з'являлися деякі усмішки, прямий зоровий контакт, жести підтримки.

Розглянемо приклад емоційних реакцій. Так, учасниця Юлія О., поділилася, що спочатку вона соромилась говорити комусь із учасниць комплімент, боялась, що це прозвучить досить нещиро. Проте коли вихователька почула теплі слова у свою сторону, то зрозуміла, що це є дуже необхідним.

Тут можна говорити про те, що у Юлії О. відбулася певна зміна її внутрішнього стану від стану напруження до стану відкритості.

Інша учасниця Таїсія К., поділилася, що їй було приємно, коли сказали, що колеги цінують жінку за спокійність. Вона розповіла, що це перший раз, коли почула таке від колег. Можна зробити висновок, що позитивна підтримка зміцнила професійну самооцінку жінки.

Учасниця Валентина К., поділилася, що коли вона говорила про іншу свою колегу вона раптом помітила, що насправді люди часто недооцінюють

одне одного. В даному випадку, йде мова про те, що з'являється певне усвідомлення деякої значущості взаємин у колективі.

Багато вихователів відзначили, що після вправи з'явилося відчуття спільності та важливості власної ролі в колективі, що є основним чинником розвитку позитивного мислення та профілактики професійного вигорання.

Далі проведемо аналіз вправи «Скарбничка успіхів», метою якої було формування та закріплення позитивного мислення через усвідомлення професійних досягнень, підвищення самооцінності, посилення впевненості у власній компетентності та емпатійної підтримки в колективі.

Спостереження показало, що на початку даної вправи у певної частини учасниць проявлялися помітні труднощі в визначенні своїх досягнень. Це вказує на певну тенденцію в учасниць до заниженої самооцінки чи наявності певної звички зосереджуватися переважно на проблемах та недоліках у професійній діяльності. Однак, після нетривалої паузи та групової підтримки учасниці поступово розпочали пригадувати конкретні епізоди власних успіхів, почали говорити більш впевненіше, у групі почала з'являтися доброзичлива й тепла атмосфера.

Розглянемо конкретні приклади відповідей вихователів.

Так, учасниця Юлія К. поділилася, що спочатку вона думала, що не згадає нічого такого особливого. Проте потім жінка записала, що сьогодні їй вдалося налагодити контакт із новою дитиною, що раніше уникала спілкування. І вона цим справді пишається. Таким чином, дана учасниця почала розуміти всю важливість щоденних «малих» досягнень, як значущих.

Учасниця Вікторія Б. записала, що змогла провести заняття без будь якого підвищення голосу на дитину, хоч було їй досить складно це зробити. Це для неї була дійсно перемога. Таким чином, учасниця визнала успіх у сфері саморегуляції своїх емоцій.

Учасниця Вікторія М. розповіла, що підтримала колегу, коли вона була виснажена. На що та подякувала їй, що було досить цінно. Жінка усвідомила значення взаємопідтримки як певної частини компетентності професійної.

Таким чином, вправа «Скарбничка успіхів» виявилася особливо ефективною для вихователів ЗДО, оскільки дозволила побачити цінність їх власної щоденної праці, яка досить часто сприймається як «рутинна» та непомітна; сприяла підвищенню впевненості та самооцінки у професійній компетентності; активізувала ресурс позитивного мислення, що можна застосовувати у стресових ситуаціях.

Після завершення тренінгу було проведено повторне анкетування із вихователями ЗДО із метою з'ясування ефективності розробленого та проведеного заходу. Для цього було використано спеціально розроблену анкету.

Розглянемо відповіді учасників. Так, на запитання анкети «Наскільки тренінг допоміг Вам краще усвідомлювати та регулювати власні емоційні стани?» 25 (83,3%) вихователів ЗДО надали відповідь, що тренінг їм допоміг значною мірою, 4 (13,3%) опитані відповіли, що скоріше допоміг і лише 1 (3,3%) жінка вважає, що тренінг допоміг їй незначною мірою. Учасниць яким тренінгова робота не допомогла не було виявлено. Результати відповідей на дане питання свідчать про високу ефективність тренінгу, оскільки переважна більшість вихователів відзначили значне покращення усвідомлення та регуляції власних емоційних станів.

Для кращої наочності отримані відповіді учасниць тренінгу на дане запитання представимо на рисунку 3.6.

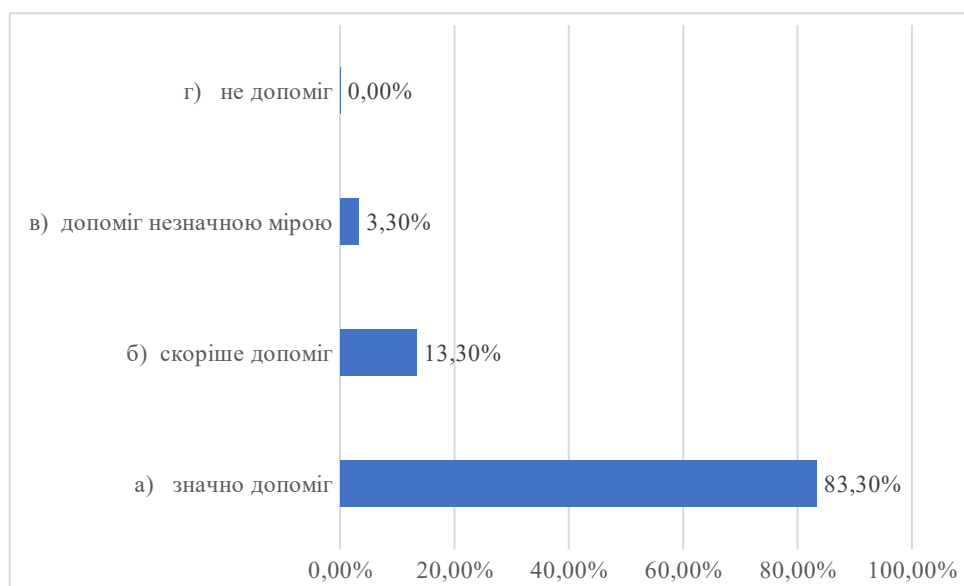


Рис. 3.6. Результати відповідей вихователів ЗДО на запитання анкети «Наскільки тренінг допоміг Вам краще усвідомлювати та регулювати власні емоційні стани?» (n=30)

На запитання анкети «Чи сприяв тренінг формуванню більш позитивного та оптимістичного погляду на професійні труднощі?» 26 (86,7%) вихователів ЗДО відповіли, що так, значно сприяв, 3 (10,0%) опитаних надали відповідь, що частково сприяв і лише 1 (3,3%) опитана відповіла, що майже не вплинув. Учасниць, яким тренінг не допоміг у формуванні більш позитивного та оптимістичного погляду на професійні труднощі не було виявлено. Таким чином, переважна більшість вихователів ЗДО відзначили значний позитивний вплив на формування оптимістичного ставлення до професійних труднощів.

Для кращої наочності отримані відповіді учасниць тренінгу на дане запитання представимо на рисунку 3.7.

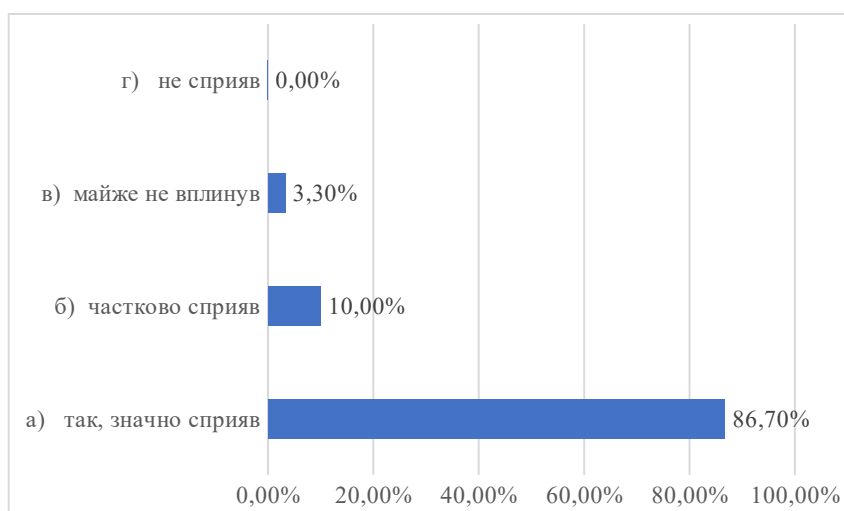


Рис. 3.7. Результати відповідей вихователів ЗДО на запитання анкети «Чи сприяв тренінг формуванню більш позитивного та оптимістичного погляду на професійні труднощі?» (n=30)

На запитання анкети «Наскільки Ви відчули, що стали краще розуміти емоції інших та реагувати на них із підтримкою?» 23 (76,7%) учасниць відповіли, що так, ці навички помітно покращилися, 6 (20,0%) вихователів надали відповідь, що відчувають деякі позитивні зміни, а 1 (3,3%) опитана –

майже не відчула змін. Таких, що не відчують змін зовсім не було виявлено. Для кращої наочності отримані відповіді учасниць тренінгу на дане запитання представимо на рисунку 3.8.

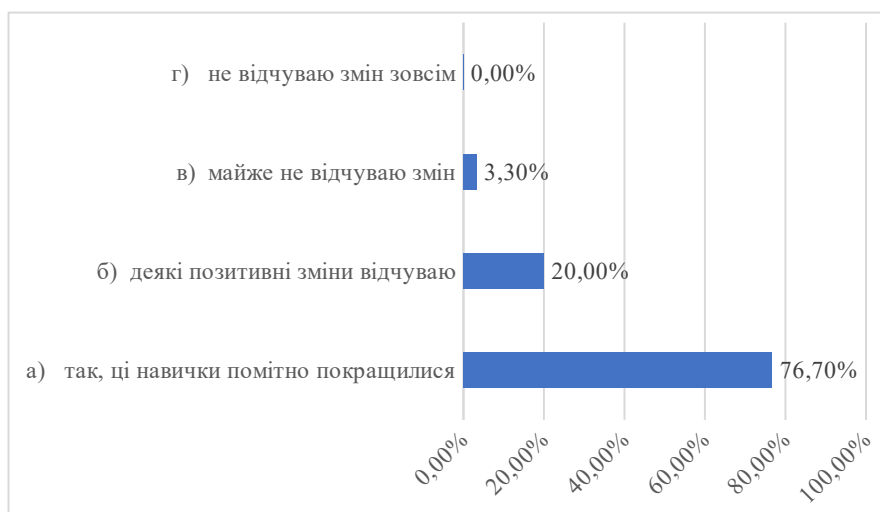


Рис. 3.8. Результати відповідей вихователів ЗДО на запитання анкети «Наскільки Ви відчували, що стали краще розуміти емоції інших та реагувати на них із підтримкою?» (n=30)

На запитання анкети «Як Ви оцінюєте вплив тренінгу на розвиток ефективної та доброзичливої комунікації у колективі?» 28 (93,3%) вихователів ЗДО надали відповідь, що комунікація значно покращилася, а 2 (6,7%) учасниці відповіли, що частково покращилася. Таких осіб, що змін майже не спостерігають та таких, що комунікація не змінилася не було виявлено. Для кращої наочності отримані відповіді учасниць тренінгу на дане запитання представимо на рисунку 3.9.

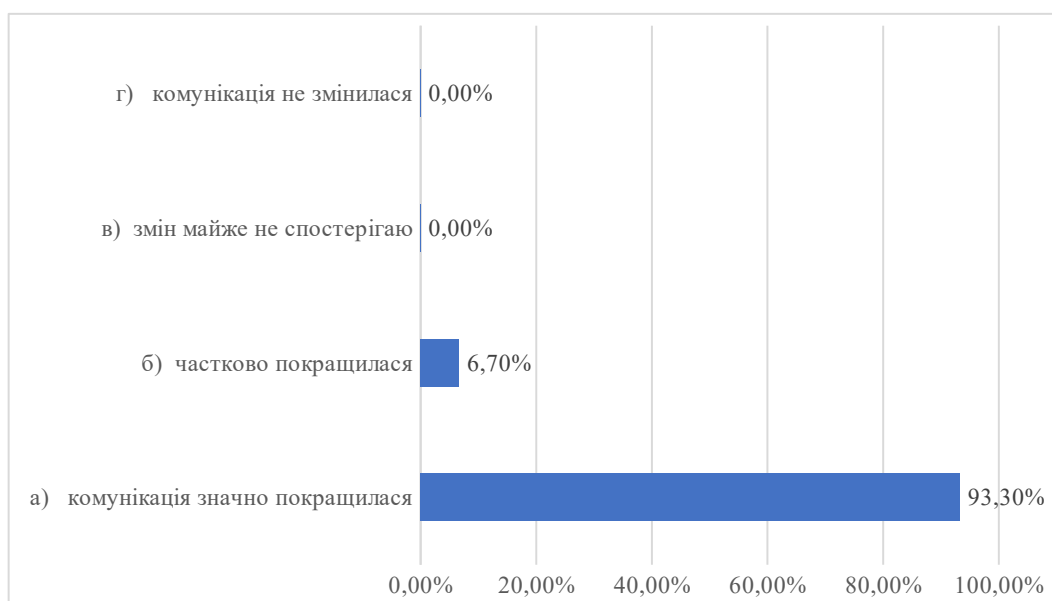


Рис. 3.9. Результати відповідей вихователів ЗДО на запитання анкети «Як Ви оцінюєте вплив тренінгу на розвиток ефективної та доброзичливої комунікації у колективі?» (n=30)

На запитання анкети «Як тренінг вплинув на соціально-психологічний клімат у колективі?» 26 (86,7%) вихователів відповіли, що атмосфера стала теплішою, а колектив згуртованішим, 4 (13,3%) учасниць надали відповідь, що на їх думку з'явилися окремі позитивні зміни і лише 1 (3,3%) опитана переконана, що суттєвих змін не відбулося. Таких осіб, які вважають, що атмосфера залишилася напруженою / незмінною не було. Для кращої наочності отримані відповіді учасниць тренінгу на дане запитання представимо на рисунку 3.10.

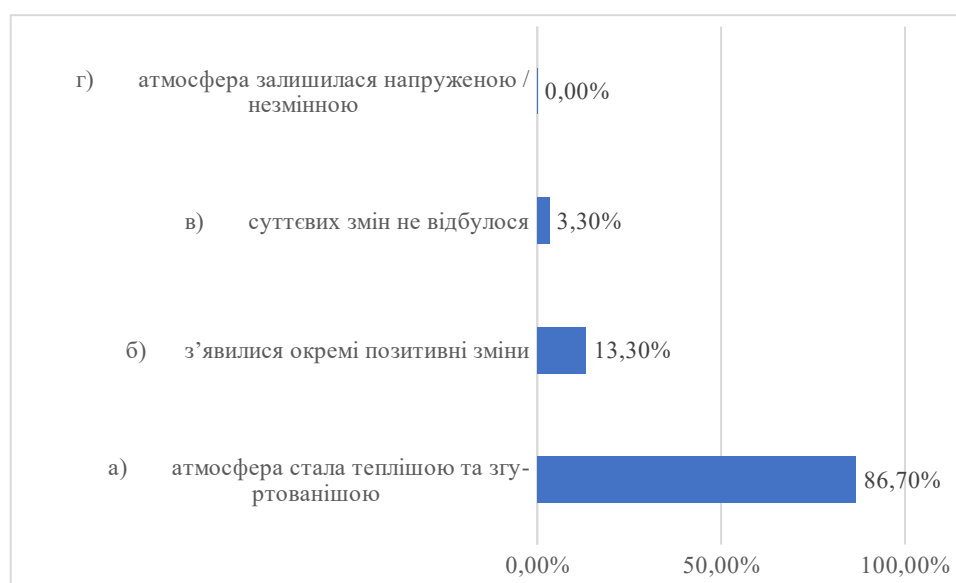


Рис. 3.10. Результати відповідей вихователів ЗДО на запитання анкети «Як тренінг вплинув на соціально-психологічний клімат у колективі?» (n=30)

На запитання анкети «Чого не вистачило вам під час тренінгу?» 7 (23,3%) виховательки відповіли, що їм не вистачило більше практичних ситуацій, 4 (13,3%) учасницям – індивідуальної уваги, 11 (36,7%) опитаним – ігрових або інтерактивних форм роботи і 8 (26,7%) жінкам – емоційної підтримки. Для кращої наочності отримані відповіді учасниць тренінгу на дане запитання представимо на рисунку 3.11.

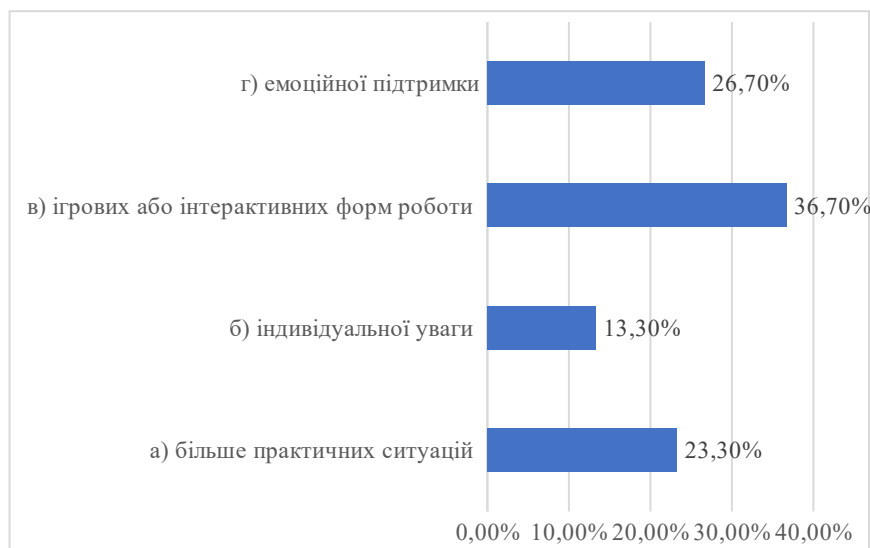


Рис. 3.11. Результати відповідей вихователів ЗДО на запитання анкети «Чого не вистачило вам під час тренінгу?» (n=30)

На запитання анкети «Оцініть роботу тренера від 1 до 12» 18 (60,0%) вихователів оцінили роботу тренера оцінкою – «12» балів, 10 (33,3%) учасниць оцінкою – «11» балі і 2 (6,7%) опитаних оцінкою – «9» балів. Для кращої наочності отримані відповіді учасниць тренінгу на дане запитання представимо на рисунку 3.11.

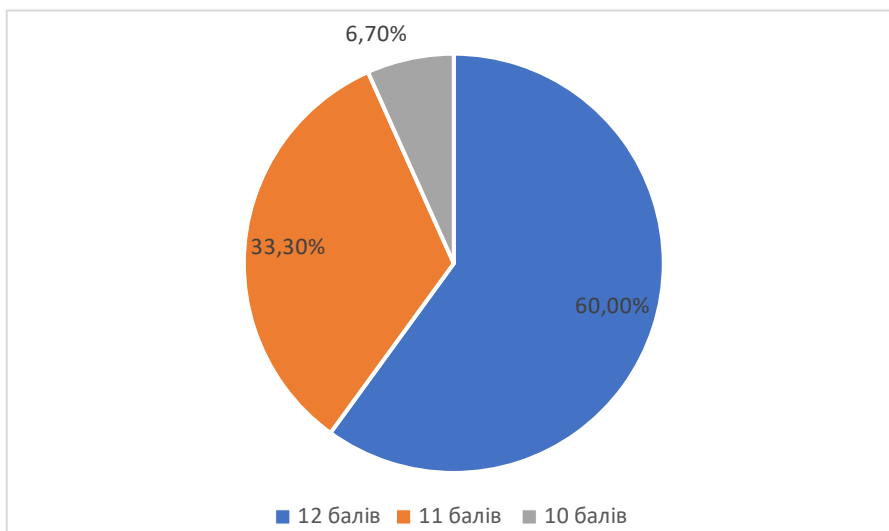


Рис. 3.12. Результати відповідей вихователів ЗДО на запитання анкети «Оцініть роботу тренера від 1 до 12» (n=30)

Отже, аналіз повторного анкетування засвідчив високу ефективність тренінгової програми, оскільки більшість вихователів відзначили покращення емоційної саморегуляції, формування позитивного ставлення до

професійних труднощів, зростання емпатії, покращення комунікації та загального соціально-психологічного клімату в колективі. Водночас, отримані відповіді дозволили визначити напрями подальшого вдосконалення тренінгу, зокрема включення більшої кількості практичних та інтерактивних завдань, а також розширення можливостей для індивідуальної підтримки.

Також для визначення ефективності тренінгу було проведено опитування тренера на основі спеціально розробленої анкети. Розглянемо отримані відповіді.

Ступінь реалізації поставлених завдань тренінгу, на думку тренера, складає 90 %. Активність та включеність учасників у тренінговий процес тренер оцінив оцінкою 12 балів, тобто вважає її максимально високою. Стосовно якості зворотного зв'язку, то психолог оцінив її в «11» балів із «12» можливих.

Найбільш ефективними під час тренінгу, на думку тренера, виявилися вправи, спрямовані на розвиток емоційної усвідомленості та командної взаємопідтримки. Зокрема, вправа «Коло підтримки» дала можливість учасникам відкрито висловити позитивне ставлення одна до одної, що сприяло зміцненню довіри та підвищенню згуртованості колективу. Також ефективною була вправа на усвідомлення власних емоційних реакцій та пошук ресурсів для саморегуляції, оскільки вихователі активно залучалися до обговорення та відзначали її практичну цінність у щоденній роботі. Загалом, на думку тренера, найбільший результат дали інтерактивні форми роботи, що поєднували емоційне включення, рефлексію та групову підтримку.

Основною важкістю для тренера було те, що окремим учасникам спочатку було непросто відкрито висловлювати свої почуття та ділитися особистим досвідом у групі. На думку тренера, учасникам не вистачало під час тренінгу більше індивідуальної уваги та емоційної підтримки. Також він порекомендував додати у майбутньому більше практичних рольових ситуацій та вправ на емоційну саморегуляцію, щоб посилити застосування

навичок у реальних професійних умовах. На думку тренера, йому найбільше вдалося створити теплу, довірливу атмосферу в групі, що сприяло відкритому обговоренню та активній взаємопідтримці між учасницями.

На запитання «Що, на Вашу думку, потребує удосконалення у Вашій роботі як тренера?» тренер відповів потребує удосконалення більш чітка структурованість часу на окремі етапи тренінгу та посилення роботи з підтримкою індивідуального зворотного зв'язку для кожної учасниці.

Отже, узагальнюючи результати опитування тренера, можна зробити висновок, що проведений тренінг продемонстрував високий рівень ефективності, адже більшість поставлених завдань було реалізовано майже повністю, а учасниці проявили активність, зацікавленість та відкритість у процесі взаємодії. Особливо результативними виявилися вправи, спрямовані на розвиток емоційної усвідомленості, командної підтримки та саморегуляції, що свідчить про досягнення головної мети тренінгу – формування позитивного мислення вихователів.

Висновки до розділу 3

Із врахуванням результатів емпіричного дослідження було розроблено та проведено тренінгову програму, метою якої був розвиток позитивного мислення у вихователів ЗДО за рахунок покращення його чинників.

Головними завданнями програми було підвищення рівня оптимізму, розвитку емоційного інтелекту та покращення соціально-психологічного клімату у колективі вихователів ЗДО.

Програма тренінгу із розвитку позитивного мислення у вихователів ЗДО розрахована на одне заняття загальною тривалістю – 8 годин. Розроблена програма передбачає групову форму роботи, із кількістю учасників складом 30 осіб, які були поділені на три групи по 10 чоловік. Тобто, було проведено три тренінгових сесії. Під час проведення тренінгу були використанні різні завдання та вправи з метою підвищення рівня

оптимізму, розвитку емоційного інтелекту та покращення соціально-психологічний клімат у колективі вихователів ЗДО.

Було проведено аналіз результатів тренінгу. Аналіз анкетування з поміж вихователів ЗДО показав високу ефективність тренінгової програми, оскільки більшість вихователів відзначили покращення емоційної саморегуляції, формування позитивного ставлення до професійних труднощів, зростання емпатії, покращення комунікації та загального соціально-психологічного клімату в колективі. Водночас, отримані відповіді дозволили визначити напрями подальшого вдосконалення тренінгу, зокрема включення більшої кількості практичних та інтерактивних завдань, а також розширення можливостей для індивідуальної підтримки.

Також для визначення ефективності тренінгу було проведено опитування тренера. Він зазначив, що ступінь реалізації поставлених завдань тренінгу на думку тренера складає 90 %. Активність та включеність учасників у тренінговий процес тренер оцінив оцінкою 12 балів, тобто вважає її максимально високою. Стосовно якості зворотного зв'язку то психолог оцінив її в «11» балів із «12» можливих. Можна зробити висновок, що в цілому, визначена мета та головні завдання було у повній мірі досягнуто.

ВИСНОВКИ

В результаті проведеного дослідження було встановлено низку важливих висновків, а саме:

1. Обґрунтовано теоретико-методологічні засади дослідження психологічних чинників розвитку позитивного мислення у педагогічних працівників. Визначено, що в сучасній психології позитивне мислення розглядається як цілісна система емоційних стратегій та когнітивних установок, що забезпечують конструктивне сприйняття життєвих ситуацій та сприяють збереженню внутрішньої рівноваги. Його структура включає оптимізм, віру у власні можливості, здатність до рефлексії та ефективні способи подолання труднощів, що забезпечують особистісний розвиток і психологічне благополуччя. З'ясовано, що позитивне мислення вихователів формується як результат взаємодії особистісних та соціально-професійних чинників, серед яких ключове місце посідають емоційна компетентність, емпатія, стресостійкість, сформованість професійної ідентичності та сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі. Педагог, який усвідомлює цінність власної діяльності, здатний управляти емоційними станами та підтримує конструктивні способи взаємодії, не лише зберігає професійне благополуччя, а й створює умови для розвитку позитивного емоційного середовища у взаєминах із дітьми та колегами. Таким чином, розвиток позитивного мислення є важливим компонентом підвищення ефективності педагогічної діяльності та профілактики професійного вигорання.

2. З метою вивчення психологічних особливостей позитивного мислення у вихователів було проведено емпіричне дослідження, у якому взяло участь 30 працівниць ЗДО. Для проведення дослідженні було обрано такі методики: тест «Диспозиційний оптимізм (LOT)», тест «Емоційний інтелект» (Н. Холла) та методику «Аналіз та оцінка соціально-

психологічного клімату в колективі» (Карамушка Л.М.). Встановлено, що більша частина вихователів (53,3%) має низький рівень оптимізму, що проявляється у схильності очікувати несприятливих результатів, у зниженні віри у власні можливості та ускладненні подолання професійних труднощів. Це підвищує ризик емоційного виснаження, знижує стресостійкість та негативно позначається на здатності передавати дітям модель конструктивного, позитивного ставлення до життєвих ситуацій. Такі результати підкреслюють необхідність цілеспрямованої роботи щодо розвитку навичок позитивного мислення та зміцнення внутрішніх ресурсів педагогів. Результати дослідження показали, що у більшості вихователів ЗДО (46,7%) рівень емоційного інтелекту є недостатньо сформованим, що ускладнює усвідомлення та регуляцію власних емоцій, знижує емпатійність і перешкоджає підтриманню стабільного позитивного мислення та сприятливого емоційного клімату в групі. Проведене дослідження також показало, що для більшості вихователів ЗДО (60%) соціально-психологічний клімат у колективі є недостатньо сприятливим, що проявляється у зниженні взаємної підтримки, складнощах у комунікації та нестабільності емоційного стану працівників, що, у свою чергу, послаблює їх здатність зберігати позитивне мислення.

3. Із урахуванням результатів емпіричного дослідження була розроблена та проведена тренінгова програма, спрямована на розвиток позитивного мислення вихователів ЗДО шляхом зміцнення оптимізму, розвитку емоційної усвідомленості та покращення соціально-психологічного клімату в колективі. Програма складалася з одного заняття тривалістю 8 годин і проходила у форматі групової роботи, із використанням вправ на саморегуляцію, емпатію, підтримку та конструктивну комунікацію. Результати анкетування вихователів засвідчили високу ефективність тренінгу: більшість учасниць відзначили покращення емоційної саморегуляції, більш оптимістичне ставлення до професійних труднощів, зростання рівня емпатії, покращення взаємин і атмосфери у колективі.

Опитування тренера також підтвердило ефективність програми: ступінь реалізації завдань він оцінив у 90 %, активність учасників – на «12» балів із 12, а якість зворотного зв'язку – на «11» балів із 12. Отже, мета та основні завдання тренінгу були успішно досягнуті.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Басюк Н. А. Емоційний інтелект у професійній діяльності вчителя початкових класів. *Нові педагогічні виміри професійного розвитку майбутніх учителів: сучасні реалії та виклики: матеріали Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції*. 2023. С. 44-47.
2. Бондарчук О. І. Соціальна самоефективність педагогічних працівників як чинник психологічної безпеки освітнього середовища. *Збірник наукових статей Київського міжнародного університету й Інституту соціальної та політичної психології НАПН України*. Серія: «Психологічні науки: проблеми і здобутки». Вип. 2(12). Київ: КиМУ, 2018. С. 5-24.
3. Бурлакова І.А. Психологія професійного мислення, готовність до змін Навчально-методичний матеріал. Київ, Видавництво КРЦПК, 2022. 68 с.
4. Даценко О.А. Життестійкість як ресурс особистості. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського*. Серія: Психологія. 2022. Т. 33 (72), № 4. С. 1–6.
5. Дробот О. В., Микитенко О. Б. Позитивне мислення та когнітивна сфера особистості. *Психологія свідомості: теорія і практика наукових досліджень: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції*, (9 грудня 2022 р.), м. Київ. Львів Торунь: Liha-Pres, 2022. С. 61–64.
6. Дурманенко О. Л. Освітня діяльність у групах раннього віку : навч.-метод. посіб. Луцьк : ФОП Мажула Ю. М., 2022. 188 с.
7. Зажарська Г. П. Професійна діяльність вихователя у сучасному закладі дошкільної освіти. *Освіта та педагогічна наука*. № 3 (184), 2023. С. 14–25.

8. Заушнікова М. Ю., Гук С. Ю. Позитивне мислення як фактор покращення психічного здоров'я та фізичного стану особистості. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Психологія*. Том 36 (75). № 2. 2025. С. 12–16.
9. Калошин В.Ф. Позитивне мислення як чинник професійного самовизначення молоді в умовах ПТНЗ: Методичний посібник. Київ, 2012. 114 с.
10. Карамушка Л.М. Психолого-організаційні детермінанти забезпечення психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій в умовах соціальної напруженості: монографія / Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко [та ін.]; за ред. Л. М. Карамушки. Київ – Львів : Видавець Вікторія Кундельська, 2021. 278 с.
11. Киричук О. Основи психології. Підручник. Київ: Либідь. 2006. 632 с.
12. Кононко О. Л. Внутрішній світ дошкільника та умови його актуалізації. *Наукові записки Ніжинського державного університету ім. Миколи Гоголя. Психологопедагогічні науки*. 2015. № 4. С. 77–81.
13. Корж Т.І. Теоретичні аспекти вивчення оптимізму. *Наука і освіта: наук.-практ. журнал*. 2012. № 6. С. 102–105.
14. Коцан І.Я., Ложкін Г.В., Мушкевич М.І. Психологія здоров'я людини. Луцьк: РВВ «Вежа» Волин. нац. ун-ту ім. Лесі Українки, 2009 316 с.
15. Мешко Г. М. Управління процесом формування соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі закладу дошкільної освіти. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: «педагогіка. соціальна робота»*. 2022. Випуск 1 (50). С. 186–189.
16. Міненко О.О. Емпатія як професійно значуща якість педагогів дошкільних навчальних закладів. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія*. Том 31 (70) № 4. 2020. С. 224–229.

17. Назаренко Н. А. Психологічний зміст оптимізму в контексті формування конструктивної життєвої позиції особистості. *Вісник Національного авіаційного університету*. №16. 2018. С. 102 – 107.

18. Нова українська школа: концептуальні засади реформування середньої школи. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/zagalna%20serednya/novaukrainska-shkola-compressed.pdf>.

19. Олійник О. Емоційна компетентність: шляхи реалізації якісного розвитку дитини дошкільного віку. *Збірник наукових праць*. 2018. Випуск 24. С. 265 – 270.

20. Осика О.В. Клієнт-центрована терапія К. Роджерса в психокорекційній роботі зі студентами. *Проблеми сучасної психології*. 2015. Випуск 28. С. 407–416.

21. Погрібна А. О. Позитивне мислення як копінг-ресурс вчителів шкіл-інтернатів для дітей із вадами інтелекту. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія психологічні науки*. Випуск 3. Том 2. 2018. С. 91–96.

22. Професійний стандарт «Вихователь закладу дошкільної освіти», затверджений Наказом Міністерства освіти і науки України від 19 жовтня 2021 р. № 755-21 / Міністерство освіти і науки України. URL: <https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-zatverdzhennyaprofesijnogo-standartu-vihovatel-zakladudoshkilnoyi-osviti> (дата звернення: 02.11.2025).

23. Родіна Н. В., Чернявська Т. П., Кононенко О. І. та ін. Дослідження психології ортобіозу людини: монографія. Київ: Видавництво Ліра-К, 2021. 234 с.

24. Сафонік Л. Смишли буття як підґрунтя сенсу життя у фундаментальній онтології М. Гайдеггера. *Філософський альманах. Мультиверсум*. Вип. 6 (114). Київ: Інститут філософії імені Г. С. Сковороди, 2012. С. 3–13.

25. Скорик Т. Емоційна компетентність як необхідна складова професійної успішності сучасного вчителя. *Освіта майбутнього: концепції,*

методи, підходи: колективна монографія / кол.авт.; гол.ред. В. В. Любарець, В. В. Бахмат. Київ: Міленіум. 2020. С. 277–287.

26. Столяренко О. Б. Психологія особистості. Навч. посіб. Київ: Центр учбової літератури, 2012. 280 с.

27. Терещенко А. М. Дослідження зв'язку між диспозиційним оптимізмом і копінг-стратегіями поведінки у студентів. *Збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України. Проблеми сучасної психології*. 2014. Випуск 25. С. 494–506.

28. Тернопільська В. І. Структура професійної компетентності майбутнього фахівця. *Науковий вісник Мелітопольського державного педагогічного університету. Серія «Педагогіка»*. 2012. № 9. С. 208–213.

29. Титаренко Т. М. Життєвий світ особистості: у межах і за межами буденності. Київ: Либідь, 2003. 376 с.

30. Холл Н. Тест на емоційний інтелект. URL: https://www.eztests.xyz/tests/personality_eq/ (Дата звернення: 18.09.2025).

31. Цьомик Х. Поняття саногенного мислення в історико-науковій ретроспективі психологічної науки. *Науковий журнал «Психологічні травелоги»*, 2025, № 2. С. 92–106.

32. Юнг К. Г. Архетип і несвідоме / Пер. з нім. О. Мокровольського. Львів: Астролябія, 2013. 588 с.

33. Caprara G. V., & Steca, P. (2005). Self-efficacy beliefs as determinants of prosocial behavior within families. *Journal of Social and Clinical Psychology*, Vol. 24(2). P. 191–208.

34. Dahlkvist T. Nietzsche and the Philosophy of Pessimism. A Study of Nietzsche's Relation to the Pessimistic Tradition. Schopenhauer, Hartmann, Leopardi. Uppsala Studies in History of Ideas. 2007. 301 p.

35. Frankl V. Man's Search for Meaning. Beacon Press, 2006. 184 p.

36. Gerdes K. E., Segal, E. A. Importance of Empathy for Social Work Practice: *Integrating New Science. Social Work*, 2011. Vol. 56(2), 141–148.

37. Hill N. Think and Grow Rich. Chisinau: Artprint, 2016. 200 p.

38. Maslow A. Motivation and Personality. New York: Harper & Row, 1970. 412 p.
39. Scheier M. F., Carver C. S. Optimism, coping, and health assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*. 1985. Vol. 4, №3, p. 219-247.
40. Schwarzer R., Jerusalem M. Generalized Self-Efficacy Scale. In J. Weinman, S. Wright & M. Johnston (Eds.), Measures in health psychology: A user's portfolio. P. 35–37.
41. Seligman M. Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being. New York : Free Press, 2012. 368 p.
42. Top 8 Lessons from John Kehoe's Transformational Books: Techniques for Real-Life Growth. URL: <https://medium.com/%40dragomirgancev0/top-8-lessons-from-john-kehoes-transformational-books-techniques-for-real-life-growth-3b6da68f2ec6> (дата звернення: 01.10.2025).

ДОДАТКИ

Додаток А

Тест «Диспозиційний оптимізм (LOT)»

Інструкція:

Будь ласка, будьте щирими і точними, наскільки це можливо. Намагайтеся відповідати так, щоб відповідь на одне питання не залежала від відповіді на інші. Тут немає правильних чи неправильних відповідей. Відповідайте відповідно до того, що відчуваєте ви, незалежно від того, як, на вашу думку, відповіла б більшість людей.

- 1 – Не згоден
- 2 – Швидше не згоден
- 3 – Ні так, ні ні
- 4 – Швидше згоден
- 5 – Повністю згоден

№ п/п	Твердження	1	2	3	4	5
1.	У невизначених ситуаціях я зазвичай вірю, що все буде добре.					
2.	Мене не дуже легко вивести з себе.					
3.	Від майбутнього я не чекаю нічого особливо хорошого.					
4.	Я завжди в усьому шукаю позитив.					
5.	Я завжди з оптимізмом дивлюся в майбутнє.					
6.	Спілкування з друзями приносить мені велике задоволення.					
7.	Для мене важливо завжди бути зайнятим.					
8.	Я мало вірю в те, що майбутнє буде хорошим.					
9.	Я не буду особливо оптимістичних планів на майбутнє.					
10.	Мене нелегко засмутити.					
11.	Я вірю в те, що все, що відбувається, – на краще.					
12.	Я рідко сподіваюся на те, що зі мною трапиться щось хороше.					

Ключ до методики:

Прямі твердження (субшкала позитивних очікувань): 1, 4, 5, 11.

Зворотні твердження (субшкала негативних очікувань): 3, 8, 9, 12.

Твердження-«наповнювачі». 2, 6, 7, 10.

Варіанти відповідей та їх кількісна оцінка:

Не згоден (не згодна) – 0 балів.

Швидше не згоден (не згодна) – 1 бал.

Ні так, ні ні – 2 бали.

Швидше згоден (згодна) – 3 бали.

Повністю згоден (згодна) – 4 бали.

Тест «Емоційний інтелект» (Н. Холла)***Інструкція:***

Нижче вам будуть запропоновані вислови, які певною мірою відображають різні сторони вашого життя. Будь ласка, напишіть цифру праворуч від кожного твердження, виходячи з оцінки ваших відповідей:

Цілком не згоден (-3 бали).

В основному не згоден (-2 бали).

Частково не згоден (-1 бал).

Частково згоден (+1 бал).

В основному згоден (+2 бали).

Цілком згоден (+3 бали).

Опитувальник

1. Для мене як негативні, так і позитивні емоції є джерелом знання про те, як діяти в житті.
2. Негативні емоції допомагають мені зрозуміти, що я повинен змінити в своєму житті.
3. Я спокійний, коли відчуваю тиск зі сторони.
4. Я здатний відчувати зміну своїх почуттів.
5. Коли необхідно, я можу бути спокійним і зосередженим, щоб діяти відповідно до вимог життя.
6. Коли необхідно, я можу викликати у себе широкий спектр позитивних емоцій, таких, як веселість, радість, внутрішній підйом і гумор.
7. Я стежу за тим, як я себе відчуваю.
8. Після того, як щось розчарувало мене, я можу легко опанувати своїми почуттями.
9. Я здатний вислуховувати проблеми інших людей.
10. Я не зациклююсь на негативних емоціях.
11. Я чутливий до емоційних потреб інших.
12. Я можу заспокоїливо впливати на інших людей.

13. Я можу примусити себе знову і знову стати перед перешкодою.
 14. Я намагаюсь підходити до життєвих проблем творчо.
 15. Я адекватно реагую на настрої, спонуки і бажання інших людей.
 16. Я можу легко входити в стан спокою, готовності і зосередженості.
 17. Коли дозволяє час, я повертаюся до своїх негативних почуттів і аналізую, в чому проблема.
 18. Я здатний швидко заспокоїтися після несподіваного засмучення.
 19. Знання моїх істинних почуттів важливе для підтримки «хорошої форми».
 20. Я добре розумію емоції інших людей, навіть якщо їх не виражають відкрито.
 21. Я можу добре розпізнавати емоції за виразом обличчя.
 22. Я можу легко відкинути негативні почуття, коли необхідно діяти.
 23. Я добре розпізнаю знаки в спілкуванні, які вказують на те, в чому інші мають потребу.
 24. Люди вважають мене гарним знавцем переживань інших людей.
 25. Люди, які усвідомлюють свої істинні відчуття, краще керують своїм життям.
 26. Я здатний покращити настрій інших людей.
 27. Зі мною можна порадитися з питань стосунків між людьми.
 28. Я добре налаштовуюсь на емоції інших людей.
 29. Я допомагаю іншим використовувати їх спонуки для досягнення особистих цілей.
 30. Я можу легко відключитися від переживання неприємностей.
- Обробка й інтерпретація результатів.

Ключ

Шкала «Емоційна обізнаність» – пункти 1, 2, 4, 17, 19, 25.

Шкала «Керувати своїми емоціями» – пункти 3, 7, 8, 10, 18, 30.

Шкала «Самотивація» - пункти 5, 6, 13, 14, 16, 22.

Шкала «Емпатія» – пункти 9,11, 20, 21, 23, 28.

Шкала «Розпізнавання емоцій інших людей» - пункти 12,15, 24,26, 27,29.

Рівні парціального емоційного інтелекту відповідно до знаків результатів: 14 і більш – високий; 8-13 – середній; 7 і менш – низький.

Інтеграційний рівень емоційного інтелекту з урахуванням домінуючого знаку визначається наступними кількісними показниками: 70 і більш - високий; 40-69 - середній; 39 і менше - низький.

Додаток В

Методика «Аналіз та оцінка соціально-психологічного клімату в колективі» (Карамушка Л.М.).

Інструкція

Нижче наведені деякі характеристики роботи в житті трудового колективу. Заповнюючи таблицю, на кожній шкалі, що визначає ступінь тієї чи іншої характеристики, зробіть свої позначки:

- позначкою «Х» вкажіть, наскільки дана характеристика притаманна Вашому колективу на сьогодні;
- позначкою «0» вкажіть місце характеристики, що мала б займати, на Вашу думку, в роботі та в житті колективу.

№ п/п	Твердження	1	2	3	4	5
1.	Можливість в рамках Вашого колективу вибирати напрямок своєї діяльності, зміст робіт					
2.	Можливість в межах визначених термінів встановлювати на свій розсуд черговість робіт, вибирати спосіб та час їх виконання					
3.	Можливість вибору тих співробітників, з ким хотілось би виконувати ту чи іншу роботу					
4.	Можливість зміни напрямку робіт, виду діяльності					
5.	Задоволеність стосунками з колегами по роботі					
6.	Задоволеність стосунками з керівником					
7.	Можливість проявити свої ділові якості					
8.	Визнання та схвалення колегами по роботі Ваших заслуг та досягнень					
9.	Визнання та схвалення колегами по роботі Ваших особистих якостей					
10.	Визнання та схвалення керівником Ваших особистих якостей					
11.	Отримання чітких однозначних завдань					
12.	Визначеність, ясність у стосунках з керівником					
13.	Ступінь нервового напруження, пов'язаного з роботою					
14.	Ступінь нервового напруження, пов'язаного з колегами по роботі					
15.	Ступінь нервового напруження, пов'язаного з керівником					

Додаток Г

Програма тренінгу розвитку позитивного мислення у вихователів ЗДО

Блок 1

Вступна частина (60 хвилин)

Привітання тренера з групою (5 хв).

Ознайомлення з темою тренінгу та з його метою (5 хв).:

Тема: «Розвиток позитивного мислення у вихователів ЗДО».

Мета тренінгу: розвиток позитивного мислення у вихователів ЗДО за рахунок покращення його чинників.

1. Вправа «Ім'я та ресурс».

Тривалість: 20 хв.

Мета: сприяти знайомству та створенню доброзичливої атмосфери в групі; усвідомити та актуалізувати особисті ресурси, які допомагають вихователям у професійній діяльності; посилити відчуття підтримки та спільності в педагогічному колективі.

Хід проведення Тренер пропонує учасникам стати у коло. Кожна вихователька по черзі називає своє ім'я та додає слово, яке символізує її внутрішній ресурс, що допомагає їй у роботі з дітьми (наприклад: «Я – Оксана, і мій ресурс – ніжність», «Я – Людмила, і мій ресурс – терпіння», «Я – Галина, і мій ресурс гумор»). Учасниця коротко пояснює, як цей ресурс допомагає їй у професійній діяльності в ЗДО (наприклад, у взаємодії з дітьми, у вирішенні конфліктів, у підтримці колег). Наступна учасниця повторює ім'я та ресурс попередньої, а потім називає свої: «Оксана – ніжність. Я – Людмила, мій ресурс – терпіння.»

Вправа триває, доки висловляться всі учасниці.

Запитання для рефлексії (обговорення): Що ви відчули, коли називали свій ресурс? Чи було легко його визначити? Які ресурси ваших колег виявилися для вас особливо цінними чи надихаючими? Як усвідомлення

власних ресурсів допомагає вам у роботі з дітьми, батьками та колегами? Як, на вашу думку, групові ресурси можуть посилити позитивний емоційний клімат у колективі?

2. Вправа «Правила групи».

Тривалість: 20 хв.

Мета: Сформувати безпечну, доброзичливу та підтримувальну атмосферу в тренінговій групі; визначити спільні норми взаємодії, які сприятимуть відкритому спілкуванню, емоційній підтримці та ефективній роботі вихователів під час тренінгу.

Хід проведення: Тренер пропонує учасникам задуматися, що допомагає їм комфортно почуватися в колективі та відкрито висловлювати думки.

Питає: «Що має відбуватися в групі, щоб нам було приємно та безпечно працювати разом?» На аркуші формату А1 тренер пише слово «ПРАВИЛА» або малює дерево, на якому «листочками» стануть запропоновані правила. Кожна учасниця по черзі пропонує одне правило, яке вона вважає важливим (наприклад: «Говоримо по черзі», «Підтримуємо одна одну», «Не критикуємо особистість», «Конфіденційність»). Тренер фіксує всі пропозиції, об'єднуючи схожі формулювання та уточнюючи значення правил.

Після створення списку група разом погоджує правила, запитуючи: «Чи всі згодні? Чи є щось, що слід додати або змінити?» Аркуш із правилами розміщується на видному місці в аудиторії на весь час тренінгу.

Правила: Конфіденційність: все, що говориться в групі, не виноситься за її межі. Повага до думки кожної. Говоримо від себе («Я-повідомлення»). Слухаємо уважно, не перебиваємо. Підтримуємо і не критикуємо.

Запитання для рефлексії: Яке правило є для вас особливо важливим? Чому? Чи є правило, яке допоможе вам почуватися більш впевнено та спокійно під час тренінгу? Як сформовані правила можуть вплинути на емоційний клімат у групі вихователів?

3. Вправа «Дерево очікувань».

Тривалість: 10 хв.

Матеріали: ватман із намальованим деревом, стікери або картки, маркери.

Мета: Дати учасникам можливість усвідомити та висловити свої очікування від тренінгу.

Хід проведення: Тренер демонструє ватман із стилізованим деревом. Кожна учасниця отримує стікери та маркер. Інструкція: «Напишіть на кожному стікері одне очікування від тренінгу та прикріпіть до гілки дерева.» Коли всі стікери розміщені, тренер читає частину з них вголос, узагальнює основні теми та пояснює, як очікування будуть враховані у програмі тренінгу.

Запитання для рефлексії: Що ви відчували, коли записували своє очікування? Які емоції у вас виникли під час вправи? Що було для вас найбільш складним у виконанні завдання? Що вам сподобалося найбільше під час вправи? Чого нового ви дізналися про себе під час виконання завдання?

Блок 2

Основна частина (335 хв)

1. Міні-лекція: «Що таке позитивне мислення?»

Тривалість: 30 хвилин.

Мета: ознайомити учасників із поняттям позитивного мислення та його впливом на професійну діяльність.

Хід проведення:

Слова тренера: «Позитивне мислення – це не просто постійне перебування у гарному настрої чи ігнорування проблем. Це здатність бачити можливості, ресурси та шляхи вирішення складних ситуацій, навіть коли обставини не ідеальні. Позитивне мислення допомагає нам зберігати спокій, приймати конструктивні рішення та підтримувати власну мотивацію.»

Приклад із професійної діяльності:

«Уявімо, що у вас виникла складна ситуація з дитиною в групі: вона не

слухається під час заняття. Позитивне мислення допомагає замість того, щоб думати “Це неможливо, я не справлюсь”, зосередитися на пошуку ресурсів: “Можливо, я можу змінити підхід або використати іншу методику, щоб зацікавити дитину”. Тобто ми бачимо можливості, а не лише проблеми.»

Ще один приклад:

«Уявіть, що в групі конфлікт між двома вихователями. Позитивне мислення не означає уникати цього, а навпаки – знаходити шляхи конструктивної взаємодії: “Як ми можемо підтримати один одного та спільно вирішити проблему?” Це дозволяє зберегти емоційний баланс і сприяти більш сприятливому соціально-психологічному клімату в колективі.»

Короткий підсумок:

«Отже, позитивне мислення – це активна внутрішня установка бачити можливості, шукати ресурси та конструктивні рішення. Воно впливає на наші емоції, стосунки з дітьми та колегами, а також на ефективність педагогічної діяльності.»

Запитання для рефлексії після лекції: Які думки у вас виникли під час слухання лекції? Чи впізнаєте ви себе у наведених прикладах? Як позитивне мислення може допомогти у вашій щоденній роботі з дітьми та колегами?

2. Вправа: «Склянка на половину».

Тривалість: 20 хвилин

Мета: розвивати здатність бачити позитивні аспекти в складних або нейтральних ситуаціях, формувати оптимістичне мислення.

Хід проведення: Тренер пропонує учасникам уявити або показує наочний приклад склянки, наповненої водою на половину. Пояснює, що одна і та ж ситуація може сприйматися як «склянка наполовину порожня» або «склянка наполовину повна». Учасники обговорюють у парах або малих групах ситуації з їхньої професійної діяльності, які вони зазвичай оцінюють негативно, і намагаються знайти у цих ситуаціях позитивний аспект або можливість для розвитку. Кожна пара або група ділиться своїми прикладами з усіма учасниками, тренер допомагає акцентувати увагу на позитивних

висновках. Тренер підкреслює, що навичка бачити «склянку наполовину повну» допомагає знижувати стрес, покращувати емоційний стан і сприяє позитивній взаємодії з дітьми та колегами.

Запитання для рефлексії: Які емоції у вас виникали під час пошуку позитивних аспектів у складних ситуаціях? Чи було легко або складно змінити свій погляд на ситуацію? Чому? Як ви можете застосувати цей підхід у своїй роботі з дітьми та колегами?

3. Вправа: «Мій внутрішній оптимізм».

Тривалість: 20 хвилин.

Мета: формувати навички позитивного мислення та пошуку ресурсів для подолання професійних труднощів, розвивати здатність до конструктивної взаємодії в колективі.

Хід проведення: Тренер ділить учасників на малі групи (по 3–4 особи). Кожен учасник індивідуально записує 2–3 професійні труднощі, з якими стикається у роботі з дітьми та колегами. Група обговорює ці труднощі та спільно шукає можливі позитивні шляхи їх подолання, пропонуючи конкретні стратегії та ресурси. Кожна група готує коротку презентацію своїх напрацювань та ділиться з усіма учасниками. Тренер підкреслює важливість підтримки один одного, конструктивного підходу до проблем та збереження позитивного мислення навіть у складних ситуаціях.

Запитання для рефлексії: Що ви відчували, коли обговорювали професійні труднощі у групі? Чи легко було знаходити позитивні шляхи вирішення проблем? Чому? Як ви можете застосувати отримані стратегії у своїй щоденній роботі з дітьми та колегами?

Вправа 4. «Перетворення труднощі на можливість».

Тривалість: 25 хвилин.

Мета: розвинути навичку трансформувати професійні труднощі у ресурси та можливості за допомогою мозкового штурму.

Хід проведення: Учасники працюють парами або в трійках. Кожна пара записує одну актуальну професійну проблему (наприклад: «дитина не хоче

брати участь у заняттях», «конфлікт між вихователями», «низька мотивація колег»). Потім працюють технікою мозкового штурму протягом 5-8 хв: генерують усі варіанти, як можна дивитися на цю проблему як на можливість чи ресурс (без обмежень). Після цього група обирає 2-3 найбільш перспективні ідеї для впровадження. Презентація перед групою, обмін думками, тренер допомагає структурувати план дії.

Запитання для рефлексії: Які нові можливості ви виявили у проблемі? Як змінився ваш погляд на складну ситуацію після мозкового штурму? Що заважає вам впровадити запропоновані ідеї — і як це можна подолати

5. Вправа «Колаж емоцій» .

Тривалість: 20 хвилин

Мета: підвищити усвідомлення власних емоцій та їх вираз через творчість.

Хід проведення: Учасники отримують журнали, папір, ножиці, клей та ватман.

Інструкція: «Виберіть з журналів/газет образи, слова, кольори, які відображають, як ви відчуваєте сьогодні або як зазвичай відчуваєте на роботі. Створіть колаж, який символізує ваш емоційний стан або ресурс.» Після створення колажі обговорюються в парах або групі: як було працювати, що зображено, що це говорить про внутрішній стан.

Запитання для рефлексії: Що нового ви дізналися про свої емоції, коли створювали колаж? Які кольори/образи ви обрали – чому? Як можна використовувати цей колаж (його ідеї) у своїй роботі з дітьми або колегами?

6. Вправа «Скептики і оптимісти».

Тривалість: 25 хвилин.

Мета: формувати позитивне мислення, розвиток гнучкості в оцінці ситуацій та підвищення групової єдності.

Хід проведення: Учасників ділять на дві групи: одна – «скептики», інша – «оптимісти». Перша група називає ситуації чи висловлювання з негативним акцентом (наприклад: «Сьогодні дощ...»). Друга група відразу

переформулює це в позитивному ключі (наприклад: «...це дає можливість затишно попрацювати в приміщенні»). Через деякий час групи міняються ролями.

Запитання для рефлексії: Про що було легше говорити – про негатив чи позитив? Що я відчув/ла у ролі «скептика», а що — у ролі «оптиміста»? Як змінювалося моє ставлення до ситуації, коли я перейшов/ла від негативу до позитиву?

7. Вправа «Пошук позитиву в ситуації».

Тривалість: 20 хвилин

Мета: навчити знаходити позитивні аспекти навіть у складних професійних ситуаціях, що сприяє формуванню оптимістичного мислення.

Хід проведення: Кожна учасниця записує на аркуші одну останню професійну ситуацію, яка її засмутила або викликала роздратування. Потім додає до опису слово «Зате ...» і формулює щонайменше три позитивні наслідки цієї ситуації (або ресурси, які вона в ній виявила) — за прикладом бізнес-психологічного підходу. У групі обговорюють: хто що знайшов, що було важко сформулювати і як змінилось сприйняття ситуації.

Запитання для рефлексії: Що я відчув(ла), коли шукав(ла) позитив у ситуації? Наскільки легко чи важко було знайти позитивні наслідки? Чому? Як змінилось моє ставлення до цієї ситуації після вправи? Яку одну зміну у своїй поведінці я можу зробити, щоб використовувати цей підхід у майбутньому?

8. Вправа «Емпатійні пантоміми».

Тривалість: 20 хвилин

Мета: розвиток емпатії, здатності розпізнати емоції інших і реагувати підтримкою.

Хід проведення: Учасники діляться на пари або трійки. Кожна група отримує навмання картку з емоцією (напр., радість, роздратування, втома) чи ситуацією (наприклад: «колега не звертає уваги», «дитина відмовляється співпрацювати»). Один учасник без слів демонструє цю емоцію або

ситуацію, інший(і) — намагаються розпізнати та запропонувати підтримку (словами чи жестами). Потім ролі міняються.

Запитання для рефлексії: Як ви відчували себе, коли демонстрували/спостерігали емоцію? Що вам допомагало (чи заважало) розпізнати емоцію? Які слова або жести підтримки були найбільш ефективні? Як ви можете застосовувати це у ЗДО?

9. Рольова гра «Ситуація з емоційною напругою в групі».

Тривалість: 25 хвилин

Мета: розвинути усвідомлення власних емоційних реакцій під час напруженої професійної ситуації та практикувати навички саморегуляції.

Хід проведення: Учасників ділять на трійки: один – вихователь, інші – «діти/колега/ситуація». Сценарій: у групі діти поведуться хаотично, батьки запізнюються, виникає несподівана проблема (наприклад, музичне заняття відкладено). Вихователь починає дію: усвідомлює, що відчуває (стрес, роздратування, втому), робить паузу, застосовує коротку техніку саморегуляції (наприклад: глибокий вдих, внутрішня фраза «я спокійна/я можу це вирішити») і взаємодіє з дітьми/ситуацією конструктивно. Після завершення ролі – обговорення трійкою: що відчував «вихователь», як сприймали «діти/колега», що допомогло зберегти контроль.

Запитання для рефлексії: Які емоції ви переживали у ролі вихователя? Що саме дозволило вам зупинитися і застосувати саморегуляцію? Як ваші дії вплинули на ситуацію та на відчуття інших учасників?

10. Рольова гра «Конфлікт між колегами – вихователь як модератор».

Тривалість: 20 хвилин

Мета: тренувати навички емоційного усвідомлення власного стану та стану іншого, а також навички конструктивної регуляції у ситуації міжособистісного конфлікту.

Хід проведення: Учасники об'єднуються в трійки: один — модератор (вихователь), двоє — колеги з конфліктом (наприклад, один вважає, що

інший недостатньо взаємодіє з дітьми). Сценарій: колеги висловлюють образу/недовіру, модератор має усвідомити власні емоції (наприклад: стурбованість, страх, бажання уникати конфлікту), задавати питання, слухати, допомагати перейти до конструктиву. Після модераторської дії — всі обговорюють: які емоції виникли, як їх усвідомили, які регулятивні дії застосовано; потім міняються ролі.

Запитання для рефлексії: Які мої емоції виникли в ролі модератора та/або колеги? Як ви це усвідомили і чи застосували методи регуляції? Як ваш підхід вплинув на динаміку конфлікту та на колектив?

11. Вправа «Мозаїка команди».

Тривалість: 20 хвилин

Мета: зміцнити командну згуртованість, стимулювати взаємодопомогу та формування спільної відповідальності в педагогічному колективі.

Хід проведення: Учасників ділять на 3-4 групи. Кожна група отримує набір однакових матеріалів (наприклад, картон, кольоровий папір, фломастери, ножиці) та завдання створити частину великої «мозаїки колективу» — окремий фрагмент, який відображає цінності або ресурси групи (наприклад: «наша доброзичливість», «підтримка», «спільна ідея»). Коли усі групи завершили, вони об'єднують фрагменти в єдиний великий плакат-мозаїку, обговорюючи, як окремі частини пов'язуються між собою. Всі разом аналізують, що символізують різні частини, як вони працюють як колектив, і яку роль має кожен учасник.

Запитання для рефлексії: Що ви відчували під час роботи над своєю частиною мозаїки? Як ваша група координувала дії? Чим це допомогло або завадило? Як готова мозаїка відображає сильні сторони вашого педагогічного колективу? Яку одну дію ви готові зробити завтра, щоб ще більше зміцнити згуртованість у колективі?

12. Вправа «Емоційний термометр».

Тривалість: 25 хвилин

Мета: підвищити усвідомлення власного емоційного стану та навчити

ефективним способам його регуляції.

Хід проведення: Кожен учасник отримує аркуш із намальованим «термометром емоцій» або малює його самостійно. На шкалі термометра учасники оцінюють свій поточний емоційний стан (від спокою до стресу, від радості до роздратування). Після індивідуальної оцінки учасники об'єднуються у пари або невеликі групи та обговорюють:

- що вплинуло на їх емоційний стан;
- які ситуації викликають стрес або негативні емоції;
- які способи регуляції допомагають стабілізувати емоції (дихальні вправи, пауза, позитивне мислення, обговорення проблеми з колегою).

Тренер фіксує на дошці приклади ефективних стратегій емоційної регуляції, що запропонували учасники, та додає власні рекомендації.

Запитання для рефлексії: Що ви відчували, оцінюючи свій емоційний стан на «термометрі»? Які способи регуляції емоцій для вас виявилися найбільш ефективними? Як ви можете застосовувати ці стратегії під час роботи з дітьми та колегами у ЗДО?

Ось детальний опис цих вправ для тренінгу розвитку позитивного мислення у вихователів ЗДО:

13. Вправа: «Заміна емоції» (рольові міні-сцени).

Тривалість: 20 хвилин

Мета: розвивати емпатію, навички усвідомлення та підтримки емоцій інших людей.

Хід проведення: Учасники об'єднуються в пари. Один учасник демонструє певну емоцію (радість, злість, сум, розчарування) у вигляді міні-сцени або короткої історії. Другий учасник під час демонстрації намагається підтримати партнера словами та невербальними сигналами, використовуючи фрази емпатії («Я розумію твої відчуття», «Це важко, але ти впораєшся»). Ролі міняються, і кожен учасник має можливість попрактикувати підтримку. Тренер обговорює з групою, як підтримка впливає на емоційний стан людини та на спілкування загалом.

Запитання для рефлексії: Що ви відчували, коли демонстрували емоцію? Як вам було підтримувати емоцію іншого учасника? Як ви можете застосувати цей навик у роботі з дітьми та колегами у ЗДО?

14. Вправа: «Коло підтримки».

Тривалість: 20 хвилин

Мета: покращення соціально-психологічного клімату, формування довіри та взаємопідтримки у колективі.

Хід проведення: Учасники стають у коло. Кожен по черзі називає одну позитивну рису або сильну сторону свого колеги (можна анонімно через записки, якщо необхідно). Після обміну тренер підкреслює важливість взаємної підтримки та підбадьорювання в колективі.

Запитання для рефлексії: Що ви відчували, коли отримували підтримку від колег? Як це впливає на вашу готовність до співпраці? Які способи взаємопідтримки можна застосовувати у колективі щодня?

15. Вправа: «Спільна мозаїка».

Тривалість: 25 хвилин

Мета: зміцнення командної взаємодії та покращення клімату в колективі.

Хід проведення: Кожен учасник отримує частину матеріалу (кольоровий папір, пазл, картон). Завдання групи – створити спільну мозаїку чи картину, де всі частини об'єднуються в єдиний гармонійний образ. Під час роботи учасники обговорюють ідеї, координують дії, допомагають один одному.

Запитання для рефлексії: Що ви відчували, працюючи над спільним завданням? Як співпраця впливала на результат?

Блок 3

Заклучна частина (60 хвилин)

1. Вправа «Скарбничка успіхів».

Тривалість: 20 хвилин

Мета: закріпити позитивне мислення через усвідомлення власних

досягнень і ресурсів, підвищити відчуття компетентності й емоційної підтримки.

Хід проведення: Учасниці отримують аркуші або картки й маркери. Кожна вихователька записує три свої досягнення або сильні моменти з професійної діяльності (наприклад: «Сьогодні вдалося заспокоїти занурену дитину», «Вдало провела заняття», «Підтримала колегу у складній ситуації»). Потім написані картки збираються у «скарбничку успіхів» – це може бути коробка, «банка» або спеціальний паперовий конверт. У колі кожна за бажанням читає одну картку з власних досягнень, інші дівчата аплодують або висловлюють коротке слово підтримки. Тренер підводить підсумок: «Ваша скарбничка успіхів — це ресурс для настрою, оптимізму і віри у власні сили».

Запитання для рефлексії: Що я відчувала, коли записувала свої досягнення? Чи було легко знайти три позитивні моменти? Якщо ні — чому? Як я можу використовувати свою «скарбничку успіхів» у моменти сумнівів чи втоми?

2. Вправа «Обмін побажаннями для себе та колег».

Тривалість: 20 хвилин

Мета: зміцнити в групі атмосферу взаємопідтримки, сформувати настанову на подальший позитивний розвиток і зробити завершення тренінгу мотивуючим.

Хід проведення: Учасниці стають або сидять у колі. Кожна отримує стікер або маленький аркуш і пише два побажання: одне для себе («Я бажаю собі більшої впевненості», «Більше кайфу від роботи») і одне для колеги («Бажаю тобі натхнення», «Бажаю терпіння і радості»). Потім учасниці по черзі читають свої побажання (спочатку для себе, потім для колеги). Колега отримує побажання і дає коротку відповідь-подяку. Після цього тренер запрошує всіх визначити одну спільну дію, яку група може здійснити після тренінгу, щоб підтримувати між собою культуру підтримки (наприклад: щотижневе зустріч-«кава», обмін позитивною історією, «стіна вдячностей»).

Запитання для рефлексії: Як я почувала себе, коли давала побажання колезі? Як я реагую на побажання, адресовані мені? Яка дія/звичка з тих, що запропонувала група, найбільше мене надихає і як я її реалізую?

3. Вправа «Дерево побажань».

Тривалість: 20 хвилин

Мета: зміцнити командну згуртованість, створити настанову на майбутнє та підсилити позитивне очікування від спільної роботи.

Хід проведення: На ватмані намальовано дерево з гілками. Кожен учасник отримує стікер чи вирізане «листя». Він/вона пише на ньому одне побажання для себе або для колективу («Більше взаємопідтримки», «Щодня позитивна установка», «Працювати як команда») та прикріплює до гілки дерева. Після цього тренер разом із групою обговорює: які побажання виникли, що вони означають для колективу та як їх можна реалізувати.

Запитання для рефлексії: Яке побажання ви записали і чому саме таке? Як це побажання може вплинути на ваш настрій та роботу колективу? Що ви готові зробити вже завтра, щоб наблизитися до виконання цього побажання?

Прощання тренера із учасниками тренінгу із побажаннями гарного і мирного дня!

Додаток Д**Анкета для оцінювання ефективності тренінгу розвитку позитивного мислення у вихователів ЗДО**

Шановні учасниці! Просимо вас оцінити результати тренінгу. Анкета є анонімною. Оберіть один варіант відповіді.

1. Наскільки тренінг допоміг Вам краще усвідомлювати та регулювати власні емоційні стани?

- а) значно допоміг
- б) скоріше допоміг
- в) допоміг незначною мірою
- г) не допоміг

2. Чи сприяв тренінг формуванню більш позитивного та оптимістичного погляду на професійні труднощі?

- а) так, значно сприяв
- б) частково сприяв
- в) майже не вплинув
- г) не сприяв

3. Наскільки Ви відчули, що стали краще розуміти емоції інших (колег, дітей, батьків) та реагувати на них із підтримкою?

- а) так, ці навички помітно покращилися

- б) деякі позитивні зміни відчуваю
- в) майже не відчуваю змін
- г) не відчуваю змін зовсім

4. Як Ви оцінюєте вплив тренінгу на розвиток ефективної та доброзичливої комунікації у колективі?

- а) комунікація значно покращилася
- б) частково покращилася
- в) змін майже не спостерігаю
- г) комунікація не змінилася

5. Як тренінг вплинув на соціально-психологічний клімат у колективі?

- а) атмосфера стала теплішою та згуртованішою
- б) з'явилися окремі позитивні зміни
- в) суттєвих змін не відбулося
- г) атмосфера залишилася напруженою / незмінною

6) Чого не вистачило вам під час тренінгу?

- а) більше практичних ситуацій
- б) індивідуальної уваги
- в) ігрових або інтерактивних форм роботи
- г) емоційної підтримки

7) Оцініть роботу тренера від 1 до 12

Додаток Е**Анкета для визначення ефективності проведеного тренінгу (для тренера)**

Мета анкети: визначити рівень ефективності проведеної тренінгової програми, проаналізувати сильні сторони та зони вдосконалення, а також визначити можливі напрями розвитку тренінгової методики.

1. Оцініть ступінь реалізації поставлених завдань тренінгу у відсотках:

_____ %

2. Оцініть активність та включеність учасників у тренінговий процес за 12-бальною шкалою:

(1 — дуже низька активність; 12 — максимально висока активність)

Ваш бал: _____

3. Оцініть якість зворотного зв'язку, який вдавалося отримувати від учасників під час тренінгу (12-бальна шкала):

Ваш бал: _____

4. Що, на Вашу думку, було проведено найбільш ефективно під час тренінгу?

5. Які труднощі виникали під час проведення тренінгу?

6. Чого, на Вашу думку, не вистачало учасникам під час тренінгу?

Більше практичних вправ

Більше індивідуальної уваги учасникам

Більше інтерактиву / ігор

Більше емоційної підтримки

7. Які вправи, техніки або форми роботи Ви рекомендуєте додати у майбутньому?

8. Що, на Ваш погляд, вдалося найбільше як тренеру? Що, на Вашу думку, потребує удосконалення у Вашій роботі як тренера?