

ТВОРЧИСТЬ ЯК ФАКТОР МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕНЬ



навчальний посібник



**ДЗВО «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ» НАПН УКРАЇНИ
ГО «ЦЕНТР ОСВІТНІХ ІНІЦІАТИВ “ТОЛОКА”» – «РЕЗИДЕНЦІЯ
“ГАРМОНІЯ. РОЗВИТОК. ВЗАЄМОДІЯ”»**

ТВОРЧИСТЬ ЯК ФАКТОР МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕНЬ

Навчальний посібник

Київ

2023

УДК 159.954:316.628
Т-28

Друкується за рішенням вченої ради ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України (протокол № 8 від 21 червня 2023 р.)

Розглянуто та схвалено Вченою радою Центрального інституту післядипломної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України (протокол № 5 від 13 червня 2023 р.)

Розглянуто та схвалено кафедрою філософії і освіти дорослих Центрального інституту післядипломної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України (протокол №6 від «30» травня 2023 р.).

Розглянуто та схвалено кафедрою професійної і вищої освіти Центрального інституту післядипломної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України (протокол №5 від «30» травня 2023 р.).

Рецензенти:

Муранова Наталія Петрівна, доктор педагогічних наук, професор
Назаренко Тетяна Геннадіївна, доктор педагогічних наук, професор

Т 28 Сергеева Л.М., Просіна О.В., Ілляхова М.В. Творчість як фактор мотивації досягнень: навчальний посібник. Київ., 2023. 124 с.

ISBN 978-617-8219-13-0

Навчальний посібник укладено для педагогів закладів освіти у межах неформальної освіти за програмою «Мотиваційні аспекти у навчанні та творчості: реалії ХХІ ст.» в очно-дистанційному форматі за напрямом: розвиток професійних компетентностей педагогічних працівників.

Видання підготовлено в електронному вигляді у рамках проєкту «Резиденція. “ГАРМОНІЯ. РОЗВИТОК. ВЗАЄМОДІЯ”», що відбувся в межах реалізації проєкту ZMINA 2.0 «Субгранти для культурних проєктів» фонду ІЗОЛЯЦІЯ за фінансової підтримки ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ. Зміст навчального посібника є виключною відповідальністю авторів і не обов’язково відображає позицію Європейського Союзу.

Паперовий варіант навчального посібника друкується за рахунок особистих коштів авторів даного видання.

Цільова аудиторія: педагогічні працівники закладів загальної середньої освіти, мистецької освіти та всі охочі ознайомитися з широким спектром інноваційних практик у контексті освітнього та творчого поступу.

УДК 159.954:316.628

ISBN 978-617-8219-13-0

© Сергеева Л.М., Просіна О.В., Ілляхова М.В. 2023

© ДЗВО УМО НАПН України, 2023

© ГО «ЦЕНТР ОСВІТНІХ ІНІЦІАТИВ “ТОЛОКА”» –

«РЕЗИДЕНЦІЯ “ГАРМОНІЯ. РОЗВИТОК. ВЗАЄМОДІЯ”», 2023

ЗМІСТ

СЛОВО ДО ЧИТАЧІВ.....	5
ВСТУП або ЗАПРОШУЄМО ДО ДІАЛОГУ.....	7
РОЗДІЛ 1. МОТИВАЦІЙНИЙ КОМПОНЕНТ ПРОФЕСІЙНО-КРЕАТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ФАХІВЦІВ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ	
Вступ.....	12
Професійно-креативна діяльність педагога.....	14
Співвідношення внутрішньої і зовнішньої мотивації в професійно-креативній діяльності педагога.....	19
Мотиваційно-проективні модули в освітньому процесі.....	28
Висновки до розділу 1.....	39
РОЗДІЛ 2. РОЗВИТОК «М'ЯКИХ» НАВИЧОК ДЛЯ МОТИВАЦІЙНОЇ СПРЯМОВАНОСТІ ОСОБИСТОСТІ	
«М'які» навички як ефективний чинник формування лідерських якостей.....	42
Інновації технологій формування «м'яких» навичок.....	48
Проектна діяльність в позанавчальній роботі: розвиток творчості та оригінальності.....	56
Мотиваційні інструменти формування «м'яких» навичок (soft skills).....	59
Висновки до розділу 2.....	65
Рекомендована література до розділу 2.....	66
РОЗДІЛ 3. ТВОРЧИСТЬ І МОТИВАЦІЯ ДОСЯГНЕНЬ: ДІАЛЕКТИЧНА ВЗАЄМОДІЯ	
Розуміння сутності творчості та її роль у досягненні успіху.....	68
Вплив творчості на мотивацію досягнень.....	80
Творчість: розвиток і самореалізація особистості.....	90
Висновки до розділу 3.....	94
Рекомендована література до розділу 3.....	95
ГОЛОСАРІЙ.....	97
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	103
ДОДАТКИ.....	110

СЛОВО ДО ЧИТАЧІВ

Пропонуємо нашим шановним читачам долучитися до формування *сучасного* змісту відомого всім, на перший погляд, поняття. Слово *сучасний* виділено нами не випадково: ми підкреслюємо цим відповідність розуміння творчості саме реаліям третього десятка ХХІ ст. Переконані у важливості цього акценту, адже традиційне звернення до тлумачень творчості від часів античних, безсумнівно, важливе, проте не відповідає призначенню пропонованого посібника, про що буде йти мова далі.

Отже, творчість...Звернувшись до пошукових систем Інтернету, побачимо, що понад 300 джерел подають тлумачення позиції «творчість – це». Дослідники вважають, що незважаючи на близько 100 офіційних визначень творчості в науковій літературі, усе ж на сьогодні єдиного визначення не існує і, очевидно, бути не може. Це об'єктивно, це – аксіома. Чому? Відповідь теж очевидна: кожна творча людина розуміє і транслює оточенню це явище по-своєму, бо це – творчість. Словник української мови подає, на нашу думку, найкоротше визначення: творчість – це діяльність людини, спрямована на створення духовних і матеріальних цінностей. Ґрунтуючись на такому розумінні, вважаємо правомірним стверджувати, що творчість – це необмежений простір діяльності людини, існування і мистецького життя матеріальних і духовних об'єктів, різноманітні складові та виміри самого явища. Саме тому, творчість – це середовище, явище, результат, чинник, фактор і т. ін. чогось значимого, культурно й суспільно важливого, ціннісного, спрямованого на творення життєвого простору сучасної людини.

Посібник «Творчість як фактор мотивації досягнень» укладений для педагогів закладів освіти у межах неформальної освіти за програмою «Мотиваційні аспекти у навчанні та творчості: реалії ХХІ ст.» в очно-дистанційному форматі за напрямом: розвиток професійних компетентностей педагогічних працівників. Зміст програми курсу розроблено на основі авторських матеріалів авторів-укладачів програми підвищення кваліфікації, долучених тренерів-коучів та запрошених митців, які проводять заняття / майстерки для слухачів / слухачок. Цільова аудиторія: педагогічні працівники закладів загальної середньої освіти, початкової мистецької освіти та всі охочі ознайомитися з широким спектром інноваційних практик у контексті

освітнього та творчого поступу. Основний «меседж» програми курсу чи його ключова мета: творча співпраця експертів – діячів культури, педагогів та науковців – зі слухачами / слухачками задля професійного розвитку освітян і митців, які реалізовуватимуть освітню, творчу та мотиваційно-психологічну роботу в закладі освіти в цілому й, зокрема, з дітьми-переселенцями та їх батьками на засадах волонтерства, залучаючи охочих до творчої діяльності, надаючи можливість розкрити унікальні здібності та таланти кожному учаснику творчого діалогу-співпраці. Навчання на курсі відбувається в межах реалізації проєкту ZMINA 2.0 «Субгранти для культурних проєктів» фонду ІЗОЛЯЦІЯ за фінансової підтримки Європейського Союзу.

Матеріали навчального посібника розроблені у рамках комплексного наукового дослідження Центрального інституту післядипломної освіти ДЗВО «Університету менеджменту освіти» НАПН України «Трансформація професійного розвитку педагогічних і науково-педагогічних працівників в умовах відкритого університету післядипломної освіти» (державний реєстраційний номер 0120 U104637 (2020–2025 рр.).

Реалізацію проєкту й укладання пропонованого навчального посібника забезпечила ГО «Центр освітніх ініціатив “Толока”» – «Резиденція “ГАРМОНІЯ. РОЗВИТОК. ВЗАЄМОДІЯ”» та науково-педагогічні працівники ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України: завідувач кафедри філософії і освіти дорослих ЦПО, доцент, кандидат педагогічних наук О.В. Просіна; завідувач кафедри професійної і вищої освіти ЦПО, доктор педагогічних наук, професор Л.М. Сергеева; доцент кафедри філософії і освіти дорослих ЦПО, кандидат філософських наук, доцент М.В. Ілляхова.

Авторський колектив наголошує на важливості в аспекті формування сучасного розуміння змісту явища «творчість як безмежний простір діяльності людини» співпраці й діалогу зі слухачами курсів підвищення кваліфікації та читачами навчального посібника.

Отже, у навчальному посібнику висвітлено як теоретичні засади проблеми творчості, так і практичні аспекти реалізації цієї важливої складової в освітній діяльності. Посібник не є рецептом для діяльності педагога, він є пропозицією до спільних роздумів, спонукає до виявлення особистого ставлення до творчості як фактора мотивації досягнень.

ВСТУП або ЗАПРОШУЄМО ДО ДІАЛОГУ

Цю сторінку ми відкриваємо не цитуванням науковців, а висловлюваннями учасників семінарів – спільноти педагогів, що першими долучилися до роботи за програмою курсу.

Творчість – сутність і явище, що відображає зовнішні властивості, процеси, зв'язки, які даються пізнанню в формах живого споглядання, слухання, говоріння, письма, відтворення тощо.

Це – особливий життєво-мистецький простір, особистісна якість людини.

З позицій психологічних, це мобілізація сил внутрішніх можливостей людини: натхнення, інтуїції, пам'яті, особистих моральних цінностей.

У сучасних реаліях, розуміння творчості інтегрує низку аспектів: психологічне, філософське, естетичне, етичне, мистецтвознавче, педагогічне й навіть методичне спрямування.

Як правило, це свідомо діяльність, спрямована на створення матеріальних і духовних цінностей, значимих для людини і суспільства об'єктів чи думок.

Виваженість і глибина розуміння освітянами проблеми творчості в навчанні молоді не лише оптимізує процес оновлення професійної компетентності педагогів, але й акцентує важливість творчого діалогу викладачів і слухачів на шляху до визначеної мети. Діалог став основою спілкування зі 140 учасниками з усіх областей України. У межах навчання проведено 12 тренінгів (в онлайн та змішаному форматі) та 5 творчих майстерок у змішаному форматі, а також надані різнопланові матеріали для опанування у форматі асинхронного навчання.

Про що ж говорили учасники заходів? Наприклад, ішлося про видану українською мовою в 2018 році книгу Аллен Ганнет «Творча крива. Як створити потрібну ідею в потрібний час» («The Creative Curve: How to Develop the Right Idea, at the Right Time» by Allen Gannett), у якій заперечується теза, що творчість – царина геніїв, результат непередбачуваного натхнення, дар, який або є, або його немає. У перебігу діалогу учасники семінару підтримали висновок автора, що так звана творча крива – це оптимальне поєднання нового і знайомого, будь-хто може досягти творчого успіху в особистій діяльності, а

поширені міфи про божественну природу творчості сьогодні визнано застарілими.

Зверталися й до книги соціолога мистецтва Паскаля Гілена і дослідника культури Тайса Ляйстера «Культура в підмурках громадянського суспільства», переклад якої українською вийшов у 2018 році. Оскільки автори торкаються важливих аспектів, які викликали бурхливу суперечку учасників семінару, то звернувшись до Інтернету, наводимо деякі фрагменти з цієї книги: «*Основні завдання культурної царини...* культура – це всеохопний «спосіб життя», а творчість (у різних царинах, зокрема економіці, політиці й освіті) може його змінити. Утім, творчість як така є самоціллю лише в царині мистецтв. Саме тому, хай би як парадоксально це звучало, панівним стандартом у мистецтві є нестандарт. Іншими словами, важливе правило мистецтва – те, що правила треба ламати, незважаючи на економічні, політичні й освітні рамки чи (як засвідчує новітня історія мистецтв) юридичні, етичні, екологічні й медичні обмеження.¹ Обговорення поєднало учасників у думці, що питання «ламати чи не ламати правила в освіті» не лише на часі, але й актуальне вкрай. Вирішення ж його безпосередньо пов'язане з творчістю всіх учасників освітнього процесу.

Стосовно сучасного тлумачення дефініції «творчість» учасниками семінарів і тренінгів також було висловлено багато цікавих думок. Деякі з них повторювалися із семінару до семінару, що нас як організаторів дуже радувало, адже освітяни до проблем творчості не байдужі, цікавляться літературою про творчість, прагнуть самоосвіти.

То як же розуміється творчість педагогами? Наводимо далі узагальнені тези:

- творчість може бути в будь-якій сфері життя, необхідно «мислити поза рамками», по-іншому; важливо не дотримуватися заздалегідь установлених норм і ніколи не імітувати те, що вже було зроблено тисячі разів;

- творчість є важливим елементом у контексті роботи сучасного педагога;

- творчість часто дивує людей позитивно; перебуває між освітою та психологією, спрямована на розширення можливостей самопізнання і прийняття інших осіб, розвиток творчого мислення і зниження стресу;

- творчість необхідна для людей, які хочуть інновацій, є винахідниками, прагнуть створювати нові речі чи покращити те, що вже існує тощо.

¹Основні завдання культурної царини. ART Ukraine. URL: <https://artukraine.com.ua/a/osnovni-zavdannya-kulturnoi-carini/> (дата звернення: 28.05.2023).

У перебігу семінарів виникало чимало суперечливих думок, навіть висловлювалися непримиренні погляди, відстоювалися іноді протирічні позиції. Сприймаємо це як позитивне явище, адже суперечка, як відомо, сприяє народженню істини.

Підтримуючи творчий характер нашого спільного діалогу, ми пропонуємо для роздумів матеріали про творчість, розмішені на сайті «UaModna».²

І назва сайту, і позиціонування «Я модна», і цікаві матеріали в рубриці «Що таке творчість? Психологія творчості. Що треба робити, щоби бути креативною людиною?» гідні, на нашу думку, уваги освітян. Ми виходимо з того, що певні твердження можуть вами не підтримуватися, але точно сприятимуть роздумам над проблемою.

Матеріали з сайту скореговано нами до формату навчального посібника.

Як саме психологи дають визначення поняттю «творчість»?
Вивчення творчості – це комплексний процес. Взагалі, сама по собі, творчість або креативність є складною темою. Також немає чіткої згоди щодо того, як визначити творчі здібності. Поширеним є твердження, що творчість – це тенденція вирішувати проблеми або створювати нові речі у новий спосіб.

Двома основними складовими творчості є:

- *оригінальність: ідея має бути новою, а не просто повторювати те, що було створене раніше;*

- *функціональність: ідея повинна реально працювати і бути корисною.*

Як можна віднайти творчість?

У своїй книзі всесвітньовідомий психолог Михай Чіксентміхайї³ припустив, що творчість можна часто побачити в декількох різних ситуаціях.

Люди, у яких є безліч цікавих ідей і які самі надихають інших.

²Що таке творчість? Психологія творчості. Що треба робити, щоби бути креативною людиною?. UA Modna – українська платформа для твоєї творчості. URL: <https://uamodna.com/articles/scho-take-tvorchistj-psyhologiya-tvorchosti-scho-treba-robity-schob-buty-kreatyvnyu-lyudynou/> (дата звернення: 28.05.2023).

³ **Михай Чіксентміхайї (Mihaly Csikszentmihalyi)** - це видатний психолог, який відомий своїм внеском у дослідження понять таких як "потік" (flow), творчість і оптимальний досвід. Михай Чіксентміхайї визначив поняття "потік" як стан поглинутості та високої концентрації у справі, при якому людина повністю занурюється у виконання діяльності, відчуває високу мотивацію та задоволення. Цей стан потоку виникає, коли навички особистості збігаються з викликами завдання, створюючи оптимальну балансову точку між надмірною легкістю та перевантаженням. Крім того, Чіксентміхайї вивчав творчість і висловив концепцію "творчого потоку", який описує стан, коли людина занурюється у творчий процес і відчуває глибоке задоволення від творчої діяльності. Чіксентміхайї провів значну кількість досліджень і досліджував питання щастя, задоволення життям та оптимального досвіду. Його роботи в області психології мотивації та психології щастя отримали визнання в академічному середовищі та стали джерелом натхнення для багатьох дослідників. (Csikszentmihalyi, M. Flow: The Psychology of Optimal Experience. New York: Harper and Row, 1990)

Люди, які сприймають світ з нової точки зору, мають глибокі ідеї і роблять важливі особисті відкриття. Ці люди роблять творчі відкриття, які, як правило, відомі тільки їм.

Люди, які роблять великі творчі досягнення, що стали відомими у всьому світі. Винахідники і художники, такі як Томас Едісон і Пабло Пікассо потрапляють до цієї категорії.

Види творчості

Експерти схильні розрізняти кілька проявів креативності.

Модель "Чотири С" передбачає існування чотирьох типів:

"Міні-С" – творчість включає в себе ідеї, які відомі тільки самій людині.

"Мала-С" – творчість включає в себе повсякденне мислення і вирішення проблем. Цей тип творчості допомагає людям вирішувати повсякденні задачі й адаптуватися до навколишніх умов, які постійно змінюються.

"Про-С" – творчість розповсюджена серед професіоналів, які мають кваліфікацію у своїх творчих сферах діяльності. Ці люди є креативними в своїй професії, але не отримують всезагального визнання.

"Велика-С" – творчість передбачає створення чогось значущого в тій чи іншій сфері. Такі люди часто отримують нагороди і стають відомими на весь світ. Їхні винаходи є інноваційними у важливих сферах життя, таких як медицина, сучасні технології або мистецтво.

Що потрібно робити, щоб бути креативним?

Чіксентміхайі передбачає, що творчі люди, як правило, мають різні риси, які сприяють їхньому інноваційному мисленню. Деякі з цих ключових ознак включають в себе:

Енергію. Творчі люди зазвичай володіють великою фізичною та психологічною енергією. Тим не менш, їх часто можна побачити зануреними в спокійні роздуми та міркування.

Інтелект. Психологи здавна вважали, що інтелект грає найважливішу роль у творчості. У своїй відомій праці, присвяченій дослідженню обдарованих дітей, американський психолог Льюїс Термен виявив, що в той час як високий рівень IQ потрібен для творчого потенціалу, не всі піддослідні з таким рівнем знань проявили творчість. Чіксентміхайя вважає, що креативні люди мають бути розумними, але вони також мають бути здатні дивитися на речі під відмінним від звичайного кутом.

Дисципліну. Творчі люди не просто сидять і чекають натхнення. Вони активні та життєрадісні, але також і організовані та врівноважені у бажанні проявити свої здібності в роботі й творчості.

У той час як деякі люди народжуються творчими, є речі, які ви можете зробити, щоби збільшити свій потенціал. За словами Чіксентміхайя, креативність вимагає поєднання свіжого погляду і дисципліни. Наприклад, Томас Едісон казав, що геній – це один відсоток натхнення і дев'яносто дев'ять відсотків праці.

Всесвітньовідома американська письменниця, а також активний борець за громадські права Майя Анжелу висловлювала думку, що розвитку креативності сприяють творчі думки:

«Творчість або талант як електрика, це щось таке, чого я не розумію, але те, що я можу використовувати. У той час як електрика залишається для мене загадкою, я знаю, що можу підключити до неї і освітити цілий собор чи синагогу, чи операційну, і використовувати її для спасіння життів. Як і про електрику, про творчість не судять. Я можу використовувати її конструктивно або деструктивно. Важливо те, що я можу нею користуватися. Креативність не може закінчитися. Чим більше ви її використовуєте, тим більше її у вас є».

Отже, закладаємо основи нашого з вами професійного діалогу про творчість в освіті як фактор мотивації досягнень. Сподіваємося, що навчальний посібник допоможе вашому професійному зростанню, посилить особисту креативність в усіх сферах діяльності, розширить межі педагогічного простору, сприятиме творчій взаємодії з вихованцями.

РОЗДІЛ 1.
МОТИВАЦІЙНИЙ КОМПОНЕНТ
ПРОФЕСІЙНО-КРЕАТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ФАХІВЦІВ
В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ

ІЛЛЯХОВА М.В.,
кандидат філософських наук, доцент,
доцент кафедри філософії і освіти дорослих ЦПО
ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України



Q-code – віде анотація до розділу від автора

Вступ

Соціокультурна динаміка інфосвіту щоразу актуалізує оновлення напрямів професійного розвитку педагога, завдань і змісту освітньої практики закладів освіти. Сучасний конкурентоспроможний педагог має не лише здійснювати підготовку фахівців, які відповідатимуть інноваційним орієнтирам, соціальним настановам, економічним стратегіям інформаційного суспільства з інноваційно-креативним типом економіки, а й ефективно реалізовувати дослідницьку, креативну, новаторську діяльність, що відповідатиме нормативним настановам національного законодавства в галузі освіти та розбудові освітньо-наукового європейського простору. Адже конкурентоспроможний фахівець «нової формації» має бути креативним, здатним генерувати оригінальні ідеї у сфері проектування і реалізації їх в освітньому процесі, знаходити нові способи вдосконалення навчання і виховання, цілеспрямовано досягати продуктивних результатів у професії, динамічно діяти за рахунок активізації пошуково-креативної позиції в

реалізації ідей модернізації педагогічної освіти, розвитку самостійності і незалежності у виборі і прийнятті рішень, формування індивідуального стилю професійної діяльності.

Хоча в динаміці соціально-професійних змін відбувається актуалізація креативності як системоутворюючого компонента у структурі професійної компетентності педагогічних і науково-педагогічних працівників, однак у реальній освітній практиці не завжди передбачено умови ефективного розвитку креативності майбутнього фахівця. Оскільки традиційна система освіти нівелює, усуває, а, по суті, не відповідає за своїм змістом, формами і засобам, біологічним особливостям розвитку креативності суб'єктів освітнього процесу. За результатами проведеного опитування 39,9 % викладачів педагогічних університетів не розглядають креативність як найважливіший ресурс продуктивної педагогічної діяльності та важливу характеристику результативного виконання студентами професійних функцій; 19,4 % майбутніх педагогів недооцінюють важливість постійного творчого самовдосконалення, саморозвитку та самореалізації для оптимального позиціонування себе як сучасного професіонала, що має компетенції креативної діяльності; 41,3 % опитаних вважають за краще не проявляти креативну ініціативу, а використовувати традиційні способи проектування освітнього процесу в педагогічному університеті; і тільки 24,3 % респондентів орієнтовані на генерування нестандартних ідей в області навчання, виховної та розвивальної діяльності для досягнення оптимальних освітніх результатів.⁴

На жаль, більшість педагогічних і науково-педагогічних працівників мислить конвергентно, не орієнтовані на прийняття креативних рішень в освітній діяльності, не завжди готові розробляти й упроваджувати інноваційні освітні технології, не орієнтуються в перспективах застосування цифрових інструментів у навчально-виховному процесі, недостатньо усвідомлюють важливість розвитку креативності як професійної характеристики як

⁴Ілляхова М. В. Теоретико-методологічний аспект формування креативної моделі освіти. Науковий Часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 5. Педагогічні науки: реалії та перспективи. – Випуск 66 : збірник наукових праць / М-во освіти і науки України, Нац. пед. ун-т імені М. П. Драгоманова. – Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2019. 228 с. С. 95–99.

конкурентоздатного педагогічного працівника, так і затребуваного випускника університету.

Отже, зазначене вимагає теоретичного осмислення професійної креативності освітян, яка репрезентує пошуково-перетворювальне ставлення до педагогічної діяльності, що відображає формування мотивів до пізнання нового в професії, розроблення авторських інноваційних методик і технологій навчання на відміну від існуючих у психолого-педагогічних дослідженнях визначень креативності як психічного утворення, що характеризує здатність до творчості, зумовлену наявністю і поєднанням різних особистісних якостей.

Професійно-креативна діяльність педагога

Креативність – це базовий компонент у структурі професійної діяльності педагога, стратегічним напрямом якої є створення нових професійних продуктів, упровадження методів, технологій вироблення інноваційно-креативних рішень, розроблення оригінальних авторських концепцій, підходів, технологій для удосконалення освітнього процесу, реалізація творчих здібностей, досягнення інноваційних результатів. Традиційно у психолого-педагогічних дослідженнях креативність розглядається як здатність викладача розвивати творчий характер власної діяльності. Відповідно і структуру креативності утворюють: здатність до творчості і вирішення проблемних завдань, здатність до комбінування, винахідливість, гнучкість і дивергентність мислення, чуття новизни, фантазія, емпатія і інтуїція, здатність долати стереотипи, створювати нові ідеї і схильність до ризику. Визначені якості, що характеризують творчі здібності особистості належать до структури професійної креативності педагога і разом з організаційними, інноваційними, праксеологічними складовими визначають її інтегрований характер.⁵

Традиційно у психолого-педагогічних дослідженнях креативність розглядається як здатність викладача розвивати творчий характер власної діяльності. У праксеологічному контексті дефініції творчості і креативності

⁵Ілляхова М. В. Структура креативності науково-педагогічного працівника. Педагогічні науки : збірник наукових праць. Херсонський державний університет. Видавничий дім «Гельветика», 2019. Вип. LXXXVII. 208 с. С. 52-58.

фіксуються з точки зору спрямованості на досягнення результату. Креативність завжди пов'язана з прагматичною, цілеспрямованою, ціледосяжною, інноваційною діяльністю. Х. Йоас, у переосмисленні прагматичних ідей Т. Парсонса, Е. Дюркгейма, Дж. Дьюї, обґрунтував необхідність включення креативності до аналізу будь-якої дії людини, що передбачає безперервний, динамічний процес становлення самою собою.⁶ Цей необхідний, цілеспрямований процес визначається наступними положеннями: залежністю від контексту – ситуації, в якій він відбувається; безперервністю, тобто діяльність поступово розгортається залежно від поставленої мети і необхідності вирішення проблемної ситуації; пристосуванням – дія динамічно адаптується до поточних змін ситуації і тим самим забезпечує продуктивний результат; інтерактивністю – дія завжди обумовлена соціальними і інтерсуб'єктивними відносинами; емерджентністю і спонтанністю – виникнення нових елементів може бути випадковим і відриватися в рутинному процесі. Тоді, як творча діяльність характеризується свободою від необхідності, спогляданням, непередбаченим результатом, відсутністю прагматичної інтенції і матеріальної вигоди. Творчість пов'язана з трансценденцією особистості, це шлях перетворення особистості, вихід за межі її смислової капсулізації. Тобто творчість уможлиблює існування «процесу заради процесу», тоді як креативність – це процес заради створення кінцевого результату.

Професійну креативність педагога доцільно розглядати у трьох базових аспектах: 1) цілеспрямована зміна, що вносить до освітнього процесу нововведення, удосконалення освітніх компонентів та елементів; 2) процес створення нових технологій, методів, методик, засобів, програм, що оновлюють якість освітнього процесу; 3) пошук, адаптація і впровадження ефективних методик і програм до освітнього процесу та їхнє творче переосмислення. Відповідно, професійно-креативна діяльність педагога є процесом самовизначення у ставленні до нового, конструктивної зміни себе, власної професійної позиції, подолання бар'єрів у самореалізації.

⁶Joas H. The creativity of action. Chicago : The University of Chicago Press, 1996. 328 p.

На основі аналізу наукових досліджень, вітчизняних освітніх стандартів, а також авторитетних джерел, що розробляють досліджувану проблему, зокрема Partnership for 21 Century Skills (Модель P21), Future work skills, Модель Ключових компетенцій OECD/PISA, Матеріали Всесвітнього економічного форуму в Давосі, нами визначено кластери компетенцій, що охоплюють сферу професійної креативності педагога.⁷ Кожен з кластерів має професійний і особистісний рівні компетенцій, що складають структуру професійної креативності фахівця: гносеологічний, інтерсуб'єктивний, інноваційний, мотиваційно-проективний, інформаційно-цифровий і професійно-особистісний кластери. Визначаємо, що професійна креативність педагога – це системна, багатофакторна, інтегративна єдність гносеологічних, праксеологічних операційних знань і умінь, навичок інтерсуб'єктивної взаємодії, ціннісних орієнтацій, акмеологічних настанов фахівця, що уможливорює ефективну науково-дослідну діяльність, забезпечує систематичне інноваційне оновлення змісту і методів освітнього процесу, формує навички до самоактуалізації, самоорганізації, самодетермінації, розвиває потенціал креативного, інноваційного мислення, соціальної та професійної мобільності, актуалізує потребу в самоосвіті, вмінні реагувати на непередбачувані, змінні умови професійної діяльності й володіти динамікою власних життєво-професійних можливостей.⁸ Гармонійне співвідношення складових і компонентів професійної креативності педагога формує вищий рівень розвитку його майстерності.

Результативність професійної креативності педагога визначається як механізмами стимулювання мотивації креативного розвитку учнів та студентів, так і самореалізацією у науково-дослідній діяльності, створенні авторських методик, технологій і програм. Без цього професійні знання функціонуватимуть

⁷Доповідь з питань креативної економіки. Розширення можливостей локального розвитку, 2013. Спец. видання Creative economy report widening local development pathways 2013 special edition. URL : http://ssc.undp.org/content/ssc/news/events/widening_local_development_pathways.html

Deci E. L., Ryan R. M. The general causality orientations scale: Selfdetermination in personality. Journal of Research in Personality. 1985. № 19. P. 109–134.

⁸ Ілляхова М. В. Структура креативності науково-педагогічного працівника. Педагогічні науки : збірник наукових праць. Херсонський державний університет. Видавничий дім «Гельветика», 2019. Вип. LXXXVII. 208 с. С. 52–58.

недостатньо ефективно і не впливатимуть на удосконалення освітнього процесу у цілому. Тому важливим є аналіз мотиваційного компоненту професійно-креативної діяльності педагога.

Діяльність педагога обумовлена складною кореляцією його професійних обов'язків та функцій. За думкою Дж. Брунера, сучасний викладач має поєднувати наступні компоненти: освітній – забезпечувати студентів системою знань, умінь та навичок; виховний – виконувати та формувати моральні якості особистості, естетичні уявлення; розвивальний – формувати у студентів пізнавальний інтерес, здібності.⁹ При цьому важливою залишається система внутрішньої та зовнішньої мотивації суб'єктів освітнього процесу, з огляду на специфіку їхнього наукового і педагогічного напрямку, оскільки крім педагогічної діяльності, необхідно враховувати і специфіку науково-дослідної діяльності, що разом утворюють когерентний зміст професійної діяльності педагога.

Актуальність проблеми кореляції креативності та мотивації суб'єктів освітнього процесу пов'язана з необхідністю психологічного і науково-методичного супроводу їхньої наукової і педагогічної активності та розвитку молодих, креативних і внутрішньо мотивованих молодих фахівців, готових не тільки приймати і засвоювати знання, а й здатних самостійно реалізовувати креативні практики у власній професійній діяльності. Вимоги сучасної педагогічної практики передбачають розробку відповідного інструментарію, спрямованого на дослідження мотиваційно-проективного компонента професійної креативності науково-педагогічного працівника педагогічного університету. Провідним напрямком таких досліджень має бути розробка методів дослідження таких професійно важливих якостей фахівця, як педагогічна саморегуляція, самодетермінація і самокорекція – сутність яких полягає в системі провідних мотивів особистості викладача. Вплив мотиваційних факторів на саморегуляцію професійно-креативної діяльності

⁹М. Illiakhova Creative activity of personality in the context of formation of educational models. Науковий журнал «Молодий вчений» № 3 (67) ,березень 2019 р. 212с. С. 90–94.

педагогічного працівника недостатньо досліджений, зокрема не вивчене становлення й розвиток зовнішнього, інтроєктованого, ідентифікованого та внутрішнього регулювання у структурі мотиваційної сфери педагога. Розгляд мотиваційної сфери особистості лише з позицій співвідношення її соціальних або професійних мотивів, що є прийнятим у вітчизняній науковій практиці, обмежує можливості комплексного дослідження мотиваційних детермінант професійно-креативної діяльності педагогічного працівника.

Професійно-креативна діяльність педагога обумовлена сукупністю провідних мотивів, що утворюють його мотиваційну сферу. Одним із найважливіших компонентів професійної креативності педагогічного працівника є мотиваційно-проективний комплекс, що включає: здатність до адресної мотивації кожного студента, використання різноманітних підходів і технологій у постановці смарт-мети і завдань в освітньому процесі, вміння виходити з мотивації студентів у плануванні та організації освітнього процесу, здатність планувати, організовувати і діагностувати результати освітньої діяльності, використовувати технології тайм-менеджменту в організації професійно-освітньої діяльності, ставити перспективні науково-дослідні задачі та визначати креативні стратегії їхнього вирішення, володіти психологічними і управлінськими технологіями супроводу освітнього процесу в умовах реформ, а також вміти мотивувати себе на успіх, розвивати самовпевненість і самореалізацію в процесі власної життєво-професійної діяльності.

Здебільшого, креативна ідея в будь-якій практиці охоплює від 2 % до 5 %, а інші 98-95 % – це її реалізація. З огляду на це, виникає проблема підтримки мотивації на всіх етапах професійно-креативної діяльності фахівця. Саме виявлення системи професійних мотивів, інтересів, цілей, стратегій та їхніх кореляцій у структурі професійної креативності педагогічного працівника є важливим прогностичним чинником ефективного науково-методичного супроводу професійного розвитку фахівця в умовах безперервної освіти.

Співвідношення внутрішньої і зовнішньої мотивації в професійно-креативній діяльності педагога

Мотиви (від латини *moveo* – рухаю), стимули діяльності, утворюються під впливом умов життя суб'єкта і визначають спрямованість його креативної активності. Мотивація тісно пов'язана з наполегливістю і вмінням доводити розпочату справу до кінця. Поняття «мотив» і «мотивація» не є тотожними. Традиційно у психологічних розвідках «мотив» визначається як спонукальна причина до певної дії, – необхідний елемент вольового акту особистості. У широкому значенні до мотивів відносять потреби та інстинкти, потяги та емоції, настанови та ідеали. Мотив є усвідомленим внутрішнім чи зовнішнім фактором, що спонукає особистість до дії і формується на основі потреб, безпосередньо пов'язаних з цілями діяльності. На відміну від поняття «мотив», «мотивація» є процесом спонукання особистості до здійснення тих чи інших дій і вчинків. Ця складно організована активність вимагає від особистості критичності, оцінки альтернатив вибору, коректного прийняття рішень. Але не завжди цей процес усвідомлюється суб'єктом актуально. Стимул на протипагу мотиву є об'єктивним фактом навколишньої дійсності, який у процесах самопізнання, творчого самовизначення, самореалізації і самовдосконалення призводить до появи у свідомості особистості мотиву, що і спонукає її до здійснення креативної діяльності.

Мотиви дослідної діяльності можна умовно поділити на дві основні групи, де першу утворюють пізнавальний інтерес до певної галузі знань чи науки, потреба в розумовій діяльності, у пізнанні, розширенні власного світогляду, прагненні отримати нові знання і навчитися застосовувати їх на практиці, а другу – широка соціальна мотивація, у якій виявляються важливі для особистості педагога соціальні настанови, бажання і професійні запити. До основних чинників мотивації наукової діяльності Т. І. Левченко відносить потреби незалежності, свободи вибору теми, чи проблеми, напрямок досліджень, проблеми компетентності, постійного розвитку і зростання, необхідність удосконалення в діяльності, потребу бути причетним до високої

науки, потребу долати стереотипи, актуалізацію потреби в інноваційних перетвореннях.¹⁰

Традиційно, дослідники теорії особистості диференціюють мотиви особистості на внутрішні і зовнішні. Пріоритет внутрішніх мотивів над зовнішніми передбачає, що особистість включена в діяльність заради неї самої, а не заради інших цілей, стосовно яких вона є засобом їхнього досягнення. З огляду на педагогічну діяльність, внутрішніми мотивами є задоволення фахівця від власної професійної діяльності, любов до істини, прагнення до інтелектуального успіху, бажання креативно вирішувати життєво-професійні проблеми. Внутрішні мотиви формуються під впливом процесу розвитку ідей і предметно-історичного контексту, що спрямовує науковий пошук за своїми закономірностями, коли зовнішні мотиви складаються під впливом інших ціннісних утворень, але також виходять від самої особистості. У дослідженні Дж. А. Чемберса зазначено, що мотиваційна сфера креативно орієнтованих педагогів ґрунтується на інтелектуальних потребах та мотивації досягнення.¹¹ Характер і зміст мотивації може змінюватися під час роботи в колективі, де вільний розвиток ідей може бути підпорядкований зовнішнім завданням або прагненню уникнути ризику, що негативно позначається на науково-педагогічній діяльності фахівця.

Контамінація внутрішніх (інтринсивних) мотивів та зовнішніх (екстринсивних) у креативній діяльності виходить із перших робіт Т. Амабайл, у яких було проголошено «принцип інтринсивної мотивації креативності».¹² Переважна більшість дослідників визнають релевантність внутрішньої мотивації в креативній діяльності педагогів і науковців, зокрема пристрась і зацікавленість власною роботою (Т. Амабайл); потреба в порядку (Ф. Беррон), потреба в досягненні (Мак Клеланд, Аткинсон) та інші мотиви. У власних дослідженнях Ф. Беррон підкреслював, що багато людей мають здібності, щоб бути креативними, але не всі є такими. Вирішальною є мотивація. Тому в

¹⁰ Левченко Т. І. Мотивація суб'єкта в різних видах діяльності. Вінниця : Нова Книга, 2011. 448 с. С.24.

¹¹ Chambers J. A. Relating personality and biographical factors to scientific creativity / J. A. Chambers // Psychological monographs. 1967. Vol. 78. № 7.

¹² Amabile T. M The social psychology of creativity. N. Y.: Springer; Softcover reprint of the original 1st ed. 1983 edition (October 9, 2011). 260 p.

такому випадку справедливим є твердження, що мотивація, а не інтелект відрізняє дослідника від інших людей.¹³

Т. Амабайл акцентує на ролі внутрішньої мотивації, яка виникає як реакція індивіда на внутрішні завдання, що перед ним виникають. Дослідниця вважала, що інтринсивні мотиви сприяють, а екстринсивні (винагорода, оцінка тощо) – навпаки, заважають креативності.¹⁴ Зокрема, пропонує три методи стимулювання внутрішньої мотивації: 1) маніпулювання соціальним оточенням, що дозволяє уникнути зовнішніх примусів і виплат; 2) як можна більш повний розвиток бази знань, технічних навичок, метакогнітивних технік креативного мислення; 3) стимулювання в індивіда загального відчуття і настрою на внутрішню мотивацію. Її робота демонструє важливість соціальних і контекстуальних чинників у креативному процесі педагога, на який можуть негативно впливати зовнішні фактори, наприклад, очікування оцінки або винагороди, відсутність вибору й можливості бути включеним до вирішення завдання.

Аналогічний висновок щодо провідної ролі мотивації в креативному процесі робить Дж. Хейес. За даними його дослідження не було виявлено суто когнітивних змінних, за якими можна було б диференціювати креативних і некреативних особистостей. Відмінності в креативності залежать від відмінностей у мотивації, які ведуть до когнітивних відмінностей, наприклад, призводять до відмінностей в інтенсивності оволодіння і розмірах необхідних знань і умінь.¹⁵ Протиставлення внутрішніх (інтринсивних) мотивів та зовнішніх (екстринсивних), за думкою Г. Гекхаузена, з'явилося разом із виникненням експериментальної психології мотивації і щоразу актуалізується, коли дослідники пояснюють мотивацію поведінки особистості за допомогою зовнішніх стимулів підкріплення поведінки – винагороди, її відсутності і покарання. Але подібне інструментальне розуміння мотивів зводить поведінку особистості лише до обслуговування організму, вимушеного відновлювати

¹³ F. Barron, D. Harrington Creativity, intelligence and personality. In M. Rosenzweig and L. Porter (Eds.), Annual Review of Psychology, 1981, pp. 439-476.

¹⁴ Amabile T. M The social psychology of creativity. N. Y.: Springer; Softcover reprint of the original 1st ed. 1983 edition (October 9, 2011). 260 p.

¹⁵ Hayes J. R. The complete problem solver. Hillsdale, NJ :Erlbaum, 1989. 376 p. DOI : <https://doi.org/10.4324/9780203062715>

порушення гомеостазу. Пріоритет у визначенні інтринсивної мотивації над екстринсивною належить Р. Вудвортсу, який розробив теорію первинності поведінки (behavior-primacy) з характерним для неї постулюванням вроджених механізмів розвитку сенсорних, моторних і когнітивних здібностей. Ці механізми активізуються цікавістю та самоствердженням по мірі їхнього розвитку, активність сама по собі приносить суб'єкту задоволення.¹⁶

Самоствердження як первинна мотивація особистості у роботах Р. де Чармса і Р. Уайта розглядається як можливість індивіда відчувати власну ефективність, стати джерелом змін у навколишньому світі. Це прагнення бути причиною власних дій є ключовим і наскрізним принципом, що пронизує різні мотиви. Екстринсивні мотиви, як вимоги оточення, обіцянки винагороди і можливі покарання, зовнішній тиск – можуть знижувати рівень самоствердження особистості, аж до появи відчуття повної залежності від обставин, в результаті чого у людини з'являється відчуття схематизованої діяльності, в якій вона є пішаком обставин. Людина прагне протистояти цьому, і чим краще їй це вдається, тим більше вона відчуває себе господарем власної долі та отримує задоволення від власної діяльності, у результаті, її інтринсивна мотивація стає визначальною. У протилежному випадку особистість щоразу відчуватиме себе іграшкою обставин і сприйматиме власну діяльність (навіть зовнішньо успішну) як знецінену і мотивовану лише зовні. Відтак, теорія самоствердження визначає декілька висновків, необхідних для розуміння природи внутрішньої мотивації особистості: 1) якщо людину винагороджувати за цікаву їй діяльність, то внутрішня мотивація до цієї діяльності зменшиться, і, відповідно, зменшиться інтерес до цієї діяльності, її ефективність та якість; 2) якщо людину спонукати до виконання певної діяльності обіцянками винагороди, але у цій винагороді раптом відмовити, то внутрішня мотивація діяльності повинна зрости, і, відповідно, ефективність діяльності та її якість також повинні збільшитися; 3) мотивація є внутрішньою лише тоді, коли особистість локалізує причину власних дій у собі та вважає себе компетентною.

¹⁶ Woodworth R. S. Dynamic psychology. New York: Columbia University Press. 210 p.

Для характеристики інтринсивної мотивації Е. Десі використовував два види переживань, які Р. Уайт і Р. де Чармс поставили у центр своїх теорій мотивації, – відчуття власних можливостей (Р. Уайт) і самоствердження (Р. де Чармс). Чим більше виражені ці два переживання у свідомості суб'єкта, тим сильніше він внутрішньо вмотивований. Таким чином, вирішальною виявляється внутрішня локалізація тих компонентів, що відповідають за результат, до якого прагне суб'єкт. Мотивація стає зовнішньою, коли досягнення результату суб'єкт приписує зовнішнім причинам, а не власним можливостями, або коли він діє не за власним бажанням, а з огляду на винагороду чи покарання. Відповідна інтерпретація інтринсивної мотивації близька до концепції мотиву як системи самооцінки. Зокрема, діяльність досягнення тим сильніше інтринсивно мотивована, чим більшою є орієнтація особистості на успіх, тобто тим більше вона визначається внутрішньою локалізацією причин результату дії, пов'язаною з перевіркою власних можливостей і не потребує жодних зовнішніх підкріплень.

Т. Амабайл, яка спиралася на теорію детермінації Е. Десі і Р. Раяна та розроблену ними диференціацію зовнішньо «контролюючих» і «інформаційних» мотивів¹⁷, визнала, що інформативний і конструктивний зворотній зв'язок та оцінка можуть позитивно впливати на креативність, особливо якщо початковий рівень інтринсивних мотивів є високим. Ці положення отримали емпіричну підтримку. Разом із тим, питання про механізми впливу внутрішніх і зовнішніх мотивів на креативність залишилося.

Пріоритетним для нашого дослідження, є розуміння інтринсивної мотивації педагогічного працівника до креативної діяльності, як переживання радості, задоволення від власної справи. Зокрема цей екзистенційний стан пов'язаний не з суб'єктною каузальністю «Я», а безпосередньо із задоволенням від креативної дії. З огляду на це, продуктивними є розуміння інтринсивної мотивації М. Вертгаймера і М. Чіксентміхалі. У дослідженні продуктивного

¹⁷ Deci E. L., Ryan R. M. The general causality orientations scale: Selfdetermination in personality. Journal of Research in Personality. 1985. № 19. P. 109–134.

мислення, М. Вертгаймер зазначає, що інтринсивна мотивація передбачає, такий стан особистості, у якому вона з радістю віддається власній справі та може повністю занурюватися в переживання, що ведуть її дії уперед. У феноменологічному дослідженні, М. Чіксентміхалі визначив ключову характеристику інтринсивної мотивації, яка визначає емоційний стан людини і забезпечує радість від власної активності. «Замість ставлення до радості як до чогось, що вимагає пояснення у термінах будь-яких інших категоріальних понять, ... ми спробували поглянути на неї як на самостійну реальність, яка може бути зрозумілою на основі власної термінології».¹⁸ Дослідник на основі внутрішньої діагностики суб'єктивного переживання різними фахівцями власної професійної діяльності вияв шкалу радісного задоволення від професійних дій. Цей стан він позначив поняттям «потік» – «радісне відчуття активності», коли фахівець ніби повністю розчиняється в предметі власної діяльності, коли його увагу цілком зосереджено на занятті, що змушує забувати про власне «Я».

У концепції «потокowego стану» – психічного стану, в якому особистість абсолютно включена до того, чим займається, що характеризує активне зосередження, повне залучення і успіх у процесі креативної діяльності є спільне між станом потоку, креативністю і тим, що в дзен- буддизмі має назву «саторі». Це можна позначити різними поняттями: «осаяння», «вихід до істинної реальності», «набуття порожнечі», що в західному розумінні означає досягнення природної легкості і стану самодетермінації, характерного для креативності. З огляду на концепцію «потокowego стану», стає очевидним, що креативність виявляється характеристикою цього процесу, особливістю його перебігу. З іншого боку, можна розглядати креативність як «точку відліку», «початок координат» творчого процесу, стан натхнення. Крім того, креативність, якщо її порівнювати із знаходженням у творчому потоці, може мати різні якісні характеристики, які впливають на процес і його результати в цілому. Тому, ймовірно, більш правильно розуміти креативність не як здатність

¹⁸ Csikszentmihalyi M. Flow: The Psychology of Optimal Experience. New York : Harper Perennial, 1990. XIV. 305 p. С.10.

(на відміну від традиційної психологічної точки зору), а певний потенціал, можливість, активність. З огляду на це, креативність є певною спрямованістю, налаштованістю, інтенціональністю педагогічної діяльності.

Усвідомлена інтенціональність креативної діяльності уможливорює автономію вибору особистості, що зумовлено необхідністю перетворення внутрішнього світу, актуалізацію власного креативного потенціалу, необхідністю змін у професійній діяльності, усвідомлення власних творчих можливостей, перспектив професійного саморозвитку, пошуком нових можливостей самовизначення у професійній діяльності. Таким чином, відбувається самодетермінація особистості, яка за думкою Р. Раяна і Е. Десі, визначає проблему власної активності особистості, її здатність до самостійного вибору напрямів професійного саморозвитку. Дослідники визначили, що самодетермінація обумовлює фактори, які «живлять вроджений людський потенціал, що визначає його розвиток, інтеграцію та ефективне функціонування у групах».¹⁹

Однак зовнішні академічні обставини не завжди сприяють ефективному самовираженню особистості педагогічного працівника, оскільки можуть активно нав'язувати такі норми, що можуть негативно впливати на реалізацію креативної діяльності. Теорія самодетермінації пов'язана з діалектичним протистоянням активного «Я» і різних сил, зовнішніх та внутрішніх, з якими особистість зустрічається у процесі розвитку.²⁰ Саме тому важливим практичним завданням, яке може допомогти вирішити теорія, є визначення умов, що допомагають або заважають креативному розвитку особистості фахівця, дозволяють протистояти негативному впливу середовища задля його успішного самовираження. Самовираження відбувається через подолання односторонності професійного і особистісного розвитку, постійне експериментування, яке розуміється як пошук, творчість, можливості серед альтернатив вибору. Таким чином, утверджується автономія особистості

¹⁹ Ryan R.M., Deci E.L. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55. pp. 68-78. С.74

²⁰ Ryan R.M., Deci E.L. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55. pp. 68-78.

фахівця, яка є фундаментальною характеристикою креативності, що передбачає переживання людиною власної поведінки, яка є самостійною та здійснюється на основі внутрішніх (інтринсивних) детермінант і відповідає визначеним цінностям та інтересам. Відповідно самовизначення особистості є вибором власного способу поведінки, яка є незалежною від «норми» і орієнтована на креативний пошук власних можливостей у розробці нових творчих, складних проблем, які не мають стандартних, стереотипних варіантів рішення.

З огляду на це, автономія може бути протиставлена контролю зовнішніми факторами «нормами», що сприймаються особистістю як чужі. Як такі фактори можуть бути, наприклад, зовнішні непередбачені обставини або соціальний тиск. Для авторів теорії самодетермінації, автономія постає не тільки як статична структура і характеристика особистості, але і як динамічний процес розвитку особистості, що відбувається через інтерналізацію. Автономія пов'язана із психологічним здоров'ям, її високий рівень пов'язаний із безліччю позитивних, з точки зору психологічного благополуччя особистості, факторів: від підвищення продуктивності діяльності до більш високих оцінок власного добробуту. Зокрема, Е. Десі та Р. Райан стверджують, що чим вища автономія, тим сильніше виражена емпатія, вищі моральні принципи і позитивніші стосунки з іншими людьми. На думку авторів, бути автономним означає бути тим, хто самоініціює та саморегулює власну діяльність, а також живе відповідно до свого «Я».²¹

На нашу думку, застосування рівневого підходу до мотиваційно-проективних детермінант у діяльності педагога, що ґрунтується на теорії самодетермінації Е. Десі та Р. Райана, значно розширює можливості вивчення мотиваційних особливостей педагогічної саморегуляції викладача. Дослідники замість двох, визначають чотири рівні мотивації: екстринсивний на якому поведінка та діяльність регулюються нагородами і покараннями; інтроектований на якому поведінка регулюється частково засвоєними

²¹Deci E. L., Ryan R. M. The general causality orientations scale: Selfdetermination in personality. Journal of Research in Personality. 1985. № 19. P. 109–134.

правилами та вимогами; ідентифікований, на якому поведінка регулюється відчуттям особистісного вибору діяльності, що раніше було регульовано ззовні; інтринсивний, на якому утверджується інтерес до діяльності. Згідно з цією концепцією, саме інтринсивна мотивація, яка базується на потребі в самодетермінації, емпатії, свободі й автономності особистості, обумовлює успішність навчання. На основі досліджень самодетермінації поведінки було встановлено, що первинна мотивація особистості полягає у відчутті власної ефективності, у переживанні себе джерелом навколишніх змін. Тобто бажання самодетермінованості є не конкретним мотивом, а певним керівним принципом, який присутній в усіх мотивах. З принципу самодетермінації випливає, що всі зовнішні вимоги до поведінки знижують відчуття самодетермінації. Людина намагається протистояти цим вимогам, і якщо їй це вдається, то вона відчуває себе самостійною та отримує задоволення від власної діяльності, і, як наслідок, формується внутрішня мотивація цієї діяльності. Навпаки, якщо фахівцеві не вдається проявити власну особливість, якщо він відчуває себе заручником обставин, його діяльність втрачає цінність, але надалі продовжується, хоча визначається вже зовнішніми стимулами. Прагнення до само детермінації, згідно з цією концепцією, уможливорює автономію здорової особистості, тобто самодетермінація – це не тільки здатність, але й базова потреба особистості.

Автономія особистості педагога є фундаментальною характеристикою його креативності, що передбачає переживання ним власної поведінки, яка є самостійною та здійснюється на основі внутрішніх (інтринсивних) детермінант і відповідає визначеним цінностям та інтересам. Відповідно самовизначення особистості фахівця є вибором власного способу поведінки, яка є незалежною від «норми» і орієнтована на креативний пошук власних можливостей у розробці нових творчих, складних проблем, які не мають шаблонних, стереотипних варіантів рішення. Крім того, автономність особистості фахівця визначають такі психолінгвістичні індикатори, як переважання «хочу» над «повинен», а також наявність внутрішньої мотивації, декількох альтернатив

вибору, вільна реалізація креативної діяльності за відсутності зовнішніх вимог, підкріплень або у протидії «нормі».

Мотиваційно-проективні модули в освітньому процесі

Принциповим у дослідженні професійної креативності педагогічного працівника є проблема співвідношення «норми» і креативності та їхніх кореляцій в освітньому процесі. Поняття «норма» (від латини «norma») – означає мірило, керівництво, правило, закон, зразок. Але сутність означеного поняття не вичерпується його сходженням до етимології, оскільки у повсякденному, психологічному, філософському, природничому, соціокультурному, економічному, юридичному контекстах «норма» отримує різні конотації. У межах повсякденного тлумачення «норма» означає, по-перше, «встановлену міру, розмір чого-небудь», «середню величину чого-небудь»²²; по-друге, «звичай, встановлений порядок» і, по-третє, «загальновизнане узаконене в певному соціальному середовищі правило поведінки людей», «обов'язковий порядок, лад чогось». Акцентуація на усталеності є подвійною: або настанова утворилася поступово, стихійно і об'єктивно виявлена, або встановлена кимось як загальне правило. Відповідно існує нечіткість у вживання поняття в повсякденному мовленні, при цьому другий і третій смисли «норми» фактично зливаються, тому розглянемо два основних його значення.

Перше значення поняття «норма» зводиться до фіксації так званого нормального стану будь-якого об'єкта, тобто опису його різних характеристик, відповідність яким сприймається як закономірне, постійне. Відхилення від зазначених характеристик сприймається як виняткове, випадковий стан, що вимагає упорядкування, приведення до норми. Це тлумачення виводить на дихотомію «норма – аномалія» або «норма – патологія». У психології «ненормальною» вважають людину, поведінка якої йде в розріз із цінностями, звичками або настановами інших людей. Чим рідше зустрічається та або інша форма відхилення, тим імовірніше, що її будуть сприймати як аномальну.

²² Великий тлумачний словник сучасної мови. URL : <https://slovnnyk.me/dict/vts>

Парадокс полягає в тому, що і девіантна, і нормальна поведінка може мати однакові риси. Адже багато особистостей з девіантною поведінкою є творчими і креативними. Поведінка, що відхиляється часом від «норми», виправдана активним креативним пошуком, має, однак, неадаптивну і часто руйнівну спрямованість. Відмінність полягає в тому, що у справжній творчості задоволення приносить сам процес креативного пошуку, а негативний результат лише посилює знання про предмет і сигналізує про те, що напрям пошуку має бути змінено, у той час як для девіантного різновиду пошукової активності основним мотивом є задоволення.

Перелік схожих характеристик креативних і девіантних особистостей пропонує Д. Ф. Баррон²³, зокрема: самостійність суджень, вміння знаходити привабливість у труднощах, естетичну орієнтацію і здатність ризикувати. Ф. Фарлі виокремлює особливий тип особистості – «Т-особистість», яка визначається як «пошукач збудження».²⁴ Люди відповідного типу можуть досягати або високого рівня креативності, або демонструвати деструктивну, навіть кримінальну поведінку. Саме тому в повсякденному сприйнятті є розповсюджене протиставлення «творчість vs креативність», де творчість – це пошукова активність із орієнтацією на створення нового, а креативність – демонстрація, імітація, самопрезентація. Тоді як творчість і креативність є поняттями одного порядку і у контексті мотиваційно-проективної сфери особистості мають бути протиставлені до девіантної, адитивної поведінки. Пропонуємо диференціацію подібних характеристик креативної і девіантної особистості за способом поведінки (*Таблиця №1*).

Таблиця №1.

Характеристика креативної і девіантної особистості

№	Креативна особистість	Девіантна особистість
1.	Незалежність поглядів і нонконформізм у судженнях.	Нонконформізм, неадаптивність поведінки і суджень внаслідок прихованого комплексу неповноцінності.

²³ F. Barron, D. Harrington Creativity, intelligence and personality. In M. Rosenzweig and L. Porter (Eds.), Annual Review of Psychology, 1981, pp. 439-476.

²⁴ Farley F. The big T personality. Psychology Today. 1986. № 5. P. 45-52.

2	Прагнення вийти за межі шаблону, оригінальність і нестандартність.	Жага гострих відчуттів, незвичайних переживань, схильність до ризику, епатажність.
3	Відкритість до нового і незвичайного.	Жага гострих відчуттів, нових екстремальних переживань, незвичайних і нетривіальних способів досягнення задоволення.
4	Стійкість до невизначених ситуацій.	Терпимість кризових ситуацій у поєднанні з поганою адаптацією до звичайних ситуацій.
5	Конструктивна активність у предметній, професійній діяльності.	Високий рівень пошукової активності у сфері девіантних інтересів.
6	Активність «Я», пов'язана з можливістю автономного функціонування і стійкістю до тиску соціального оточення.	Незалежність у недевіантних сферах діяльності, що поєднується з прагненням звинувачувати оточуючих і з залежністю у сфері адикції.
7	Естетичне переживання краси, відчуття прекрасного.	Прагнення до самовираження будь-яким чином, епатажна поведінка, розмивання меж між потворним і прекрасним.
8	Конструктивний прояв активності у командній роботі.	Прагнення уникати відповідальності.
9	Відкрита позиція, толерантність до змін.	Прагнення говорити неправду, тривожність.

Таким чином, якщо «норма» – це будь-яка одиниця соціального досвіду, що акумулюється і транслюється традицією, або, інакше кажучи, будь-який зміст традиції, що утворює стереотип діяльності, що забезпечує його масове прийняття і стійку повторюваність, тобто тип масових процесів, які вже відбулися і давно укорінені у дійсності, то вона характеризує типові риси деякого класу явищ, предметів, процесів, тобто є їхньою сутністю. Також між стереотипами поведінки і нормами є багато спільного, оскільки зміст поняття стереотипу поведінки збігається з родовим поняттям норми. Відповідно, креативність як активна пошукова діяльність з позитивною внутрішньою мотивацією на самодермінацію обов'язково повинна виходити за межі «сутнісної норми», стереотипної діяльності, що не може характеризувати її як девіацію.

З огляду на друге значення «норми» як етичного і правового правила, тобто однієї із найбільш простих форм моральної настанови, як «норми поведінки звичай постійно відтворюваної в однотипних вчинках безлічі людей як моральний закон, обов'язковий для кожної людини», або частина моральної

свідомості – норма постає як належне, а не як сутнісне. Йдеться лише про діяльність і поведінку людей, тобто про соціальні норми як положення, що регламентують відносини людей один до одного і до суспільства. Ці відносини визначаються правилами і зразками дій, за допомогою яких, наприклад, забезпечується впорядкованість, регулярність соціальної взаємодії індивідів і груп. Подібне регулювання здійснюється на основі деяких уявлень про належне, і не випадково норму трактують як спосіб вираження обов'язку, його форму і деонтичний зміст.

З огляду на це, відхилення від нормативної поведінки або поведінкової норми є соціальною девіацією та не може розглядатися як креативна активність.

Перетин двох протилежних типів «норм» – сутнісної і належної – у рефлексивній свідомості особистості педагогічного працівника продукує п'ять модусів мотиваційно-проективних інтенцій – потрібно, мушу, буду, можу, хочу – де перші чотири віднесено до сфери належного, а п'ята до – автономії особистості (Схема №1). Замикання всередині п'яти модусів мотиваційно-проективних інтенцій, утворюють норми, які проявляються в комунікації між «Я» та «Іншим» як мовні модальності.

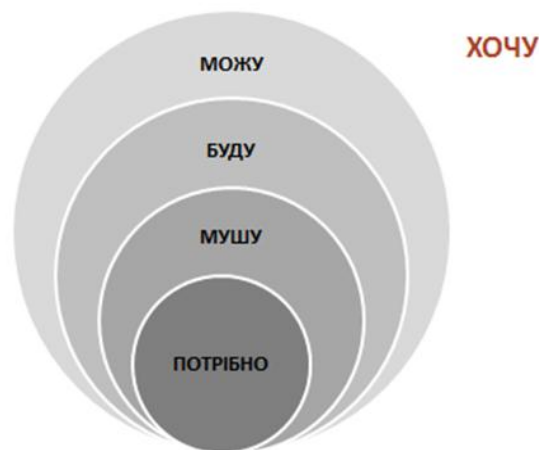


Схема № 1. П'ять модусів мотиваційно-проективних інтенцій

У мотиваційно-проективному модусі «потрібно» (Схема № 2) особистість не сприймає інших «норм», тобто не рефлексує щодо наявності в іншій людині особистісних мотивів, цінностей, інтересів, тому кількість альтернативних

виборів всередині модусу дорівнює нулю. Мотивація особистості науково-педагогічного працівника в модусі «потрібно», передусім, є екстринсивною, оскільки орієнтується на соціальні очікування, вимоги професійного середовища, матеріальну винагороду, соціальне схвалення. Зокрема, Е. Джоунс і Р. Нісбет описали атрибуцію того, хто сприймає, і актора відповідно як диспозиційну і ситуаційну.²⁵ Дослідники припустили, що люди схильні в поясненні власної поведінки приписувати причини переважно вимогам ситуації і обставинам, а у поясненні чужої поведінки – внутрішнім диспозиціям. Тобто якщо діє інша людина, то причина в тому, що «вона сама така», а якщо діє «Я», то такими є обставини. У результаті спостерігач схильний до переоцінки можливостей особистості. Ця «неправильність» отримала назву «фундаментальної помилки атрибуції».

В освітньому процесі спілкування в мотиваційно-проективному модусі «потрібно» відбувається з позицій соціально-професійного статусу викладача, який орієнтується на «здоровий глузд» і освітні стандарти, його метою є трансляція відомого «правильного» знання, навчання навичкам через канони і табу. У середині цього модусу діє логіка «виключеного першого», що передбачає відсутність рефлексивної авторської позиції. Відбувається формування світогляду студента через спілкування і занурення до загальної норми, міфу викладача. Між тим, ця настанова забезпечує швидке взаєморозуміння між акторами в модусі «потрібно».

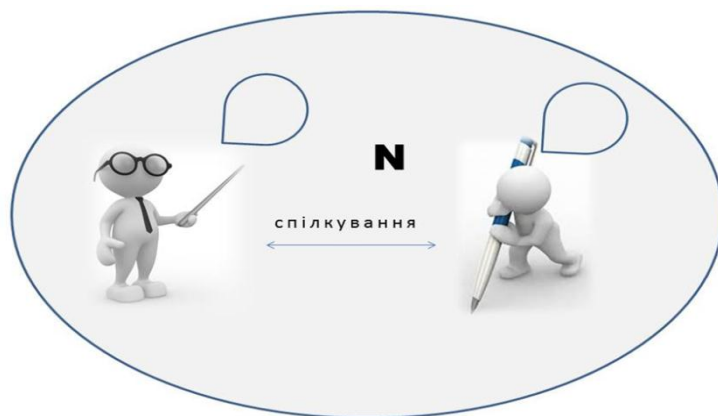


Схема № 2. Мотиваційно-проективний модус «потрібно»

²⁵ E. Jones, R. Nisbett, Actors, observers, and the attribution process: Toward a reconceptualization Journal of Experimental Social Psychology Volume 13, Issue 1, January 1977, pp. 89–111.

Мотиваційно-проективний модус «мушу» (Схема № 3), або «зобов'язаний» – по відношенню до себе, передбачає вибір рішень, вчинків, цінностей із позицій належного, тому кількість альтернативних виборів всередині модусу дорівнює одиниці. У дослідженні «норми» І. А. Ільїн, визначав її як судження, що встановлює відомий порядок як належний. Дослідник виокремив систему обов'язкових умов, яким має відповідати норма: 1) норма встановлюється суб'єктом у формі судження; 2) норма характеризує певний порядок, у якому вона встановлюється; 3) норма обов'язково звернена до кого-небудь; 4) норма завжди щось наказує; 5) норма передбачає санкцію стосовно порушника. Взаємодія суб'єктів освітнього процесу в модусі «мушу» зводиться до вертикалі адміністративного підпорядкування. У процесі лінійної, дидактичної, керівної логіки відтворення норм і функціонування структур ставиться необхідна задача у вигляді наказу, встановлюються відповідні вимоги та умови її виконання з метою формування необхідного знання, способів мислення та форм поведінки. Цей модус відіграє важливу соціально-адаптивну функцію, що утворює і підтримує скелет соціально-професійних відносин.

Ця, здавалося б, проста альтернатива набуває особливого значення, коли викладачеві важливо (як у ситуаціях міжособистісного сприйняття) зробити майбутні події, (освітню ситуацію) більш передбачуваними і тим самим більш контрольованими. Якщо, наприклад, науково-педагогічний працівник приходить до висновку, що діяльність студента визначається особистісною каузальністю, тобто його інтенціями і мотивами, то він може прогнозувати поведінку студента і в інших аналогічних ситуаціях. Адже в першому випадку викладач бажає передбачити поведінку для цілого класу ситуацій, а в другому – тільки для однієї конкретної ситуації. Таким чином, освітній процес характеризується необхідністю засвоєння студентом норми педагога-дидакта. Основний мотив модусу «мусиш», полягає у прагненні передбачити і зрозуміти поведінку іншого, на підставах приписування іншому суб'єкту певних особистісних диспозицій.

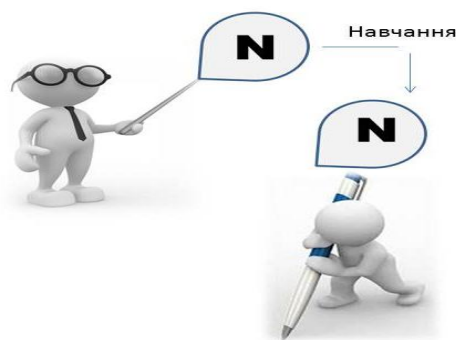


Схема № 3. Мотиваційно-проективний модус «мушу»

У мотиваційно-проективних модусах «повинен» і «мушу» креативність студента не має жодного значення, оскільки відсутні альтернативні вибори його освітньої траєкторії, а орієнтація освітнього процесу відбувається з пріоритетом на навчальний предмет, а не на пошукову діяльність. При цьому формальний, орієнтований на авторитет викладача організаційно-педагогічний клімат моделює передбачувані, контрольовані освітні процеси з пріоритетом на трансляцію знань. Педагогічний працівник, що орієнтується на «потрібно» і «мушу» є типовим представником нормативної і навіть гармонійної (у плані адаптивних здібностей) поведінки, не схильний до пошукової активності. Він прагне максимально уникнути ризику, а значить, нових ситуацій, альтернативної інформації, варіативних переживань, нового досвіду. Його мотивація орієнтована на збереження «status quo». У цьому ракурсі він постає як недопитлива особа, яка шукає гарантій і стабільності, а не нових знань, відчуттів і переживань.

Мотиваційно-проективному модусу «буду» (Схема № 4) відповідає дихотомічна логіка вибору і виключеного третього: «або так, або ні». Оскільки кількість альтернативних виборів всередині модусу дорівнює двом, то освітньою траєкторією можна визначити формування і розвиток особистості, яка здатна адекватно виконувати професійні обов'язки і досягати ефективних результатів. Темп і траєкторія цього процесу детерміновано біологічними і соціальними факторами, власною активністю суб'єкта, його знаннями, вміннями і навичками. Активність студента можна розділити на 4 типи: пасивний спостерігач; репродуктивний актор; пошукач, дослідник. Таким

чином відбувається розвивальне навчання – спільна зміна норм студента і викладача у засвоєнні навчального матеріалу.



Схема № 4. Мотиваційно-проективний модус «буду»

Мотиваційно-проективний модус «можу» (Схема № 5) пов'язаний із потрійною логікою самовизначення «так-ні-можливо», з логікою кооперації, консолідації, толерантності, консенсусу, побудованого на ідеї соборності і згуртованості. З позицій модусу відбувається самоосвіта суб'єктів у процесі становлення нової норми, при цьому враховуються як інтринсивні, так і екстринсивні диспозиції суб'єктів освітнього процесу. Модус «можу» не допускає перших двох позицій, оскільки неможливо вирішити поставлене перед особистістю завдання, якщо вона буде пасивно споглядати або використовувати шаблони і репродуктивні дії. У межах описово-феноменологічного аналізу мотиваційно-проективного модусу виникають основні поняття гайдерівського «наївного аналізу поведінки», що відноситься до «можу»: співвідношення можливостей суб'єкта і складності завдання. Якщо можливості різко перевищують складність завдання, то виникає нудьга, в іншому випадку з'являється тривожність. Якщо ж складність завдання перевищує можливості суб'єкта лише незначною мірою, то виникає умова для переживання «поток».

Ця умова відповідає рівню домагань людей, орієнтованих на успіх, вона максимізує внутрішню локалізацію причин досягнутого результату дії і призводить також, якщо слідувати логіці М. Чіксентміхалі, до розмивання різниці між грою і роботою. Переживання «поток» не є якоюсь винятковою

подією, воно з'являється також у формі «мікропоток», у різних дрібних і незначних повсякденних епізодах, таких, як мріяння або фантазії.²⁶

У межах означеного модусу педагогічний працівник умотивований на планування навчального співробітництва з колегами і студентами, продукування знань і пошук оригінальних методик у забезпеченні ефективності освітнього процесу. Відбувається взаємоузгодженість у процесі вироблення нової норми, як ступінь унікальності дії з точки зору прийнятих норм.

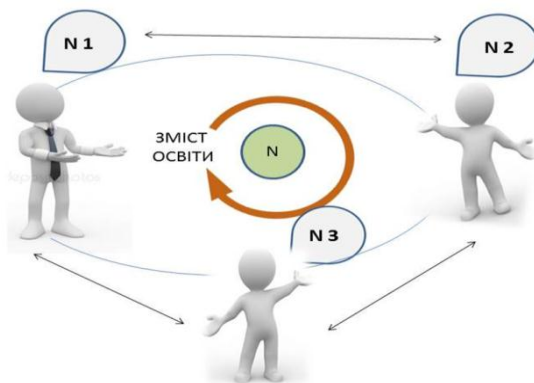


Схема № 5. Мотиваційно-проективний модус «можу»

Мотиваційно-проективний модус «хочу» (Схема № 6) характеризує диспозиції автономної особистості з орієнтацією на креативність і творчість. Модус пов'язаний із багатозначною логікою можливостей. Передусім, науково-педагогічний працівник із позицій модусу «хочу» орієнтований на власні актуалізацію як власних можливостей, так і креативного потенціалу студентів. Він є автором власних технологій і методик, предметом яких є психолого-педагогічні особливості, закономірності та механізми формування креативної особистості, як норми професійної самоактуалізації. Цілком очевидно, що стадії досягнення вершин професійної майстерності, що вимагають наднормативного саморозвитку, високих рівнів професіоналізму і конкурентоспроможності, можуть ефективно здійснюватися лише з урахуванням самодетермінації професійно-креативного потенціалу.

²⁶ Csikszentmihalyi M. Flow: The Psychology of Optimal Experience. New York : Harper Perennial, 1990. XIV. 305 p.

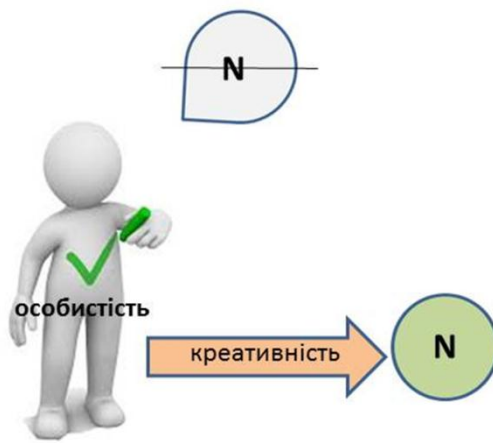


Схема № 6. Мотиваційно-проективний модус «хочу»

Таким чином, у межах «норми» кількість альтернатив вибору дорівнює нулю. На перетині межі «норми» кількість альтернатив вибору зростає на одиницю, оскільки з'являється можливість побачити межі «норми». Вихід із площини у тривимірний простір додає бачення поверхні і «фігури». А зміна положення у просторі – породжує додатково вибір між двома поглядами на «фігуру». Віддалення від «норми» перетворює її на «потік» з незліченними варіантами інтерпретації. Відповідно, п'ять мотиваційно-проективних модусів встановлюють у цій моделі всі можливі варіанти кількості альтернатив вибору – «нуль», «один», «два», три», «багато» (Схема № 7). Кожний модус, що утворюються кількістю альтернатив логіки вибору утворює власну «норму»: Сутнісне – як є «норма – 0»; Обов'язкове – як має бути «норма – 1»; Реальне – те, що має бути реалізованим навіть у зіткненні норм «норма – 2»; Можливе – те, що, можливо, має шанс на реалізацію «норма – 3»; Неможливе – те, що неможливе в цьому контексті та реалізується зі створенням нового «норма – 4». Якщо норми викладача і студента не співпадають, то їхнє узгодження і відповідність утворюють проблему. У виникненні проблеми належне ніколи не виникає із сутнісного, але має бути синхронізоване через опис, визначення певного об'єкта або процесу в їхніх межах.

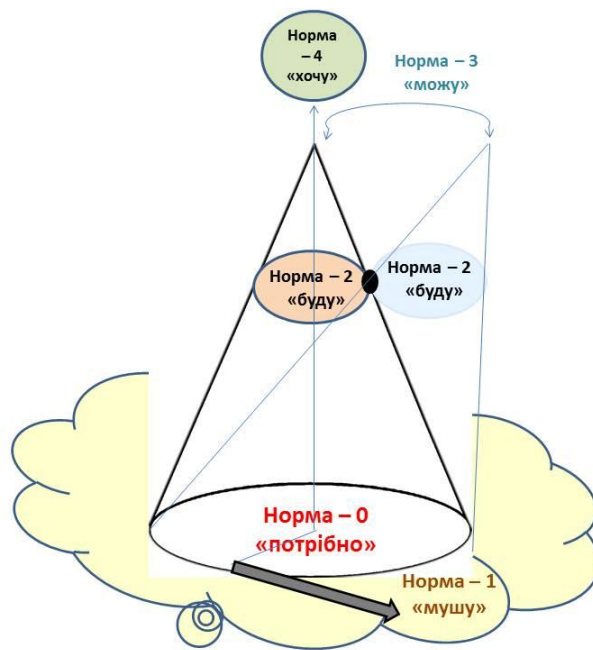


Схема № 7. «Норми» і кількість альтернатив вибору

У професійній діяльності викладача існує значна кількість об'єктивних і суб'єктивних утруднень, пов'язаних із розкриттям креативного потенціалу студента. Деякі з об'єктивних причин пов'язані з відсутністю психолого-педагогічного супроводу, тиском професійного середовища, недостатньою інтринсивною і екстринсивною вмотивованістю щодо упровадження інноваційних чи авторських технологій розвитку креативності студентів і готовності науково-педагогічного працівника до створення освітнього креативного середовища.

Таким чином, мотиваційно-проективний компонент професійної креативності педагогічного працівника характеризується можливістю фахівця бачити, усвідомлювати та виходити за межі «норми», стереотипів власного сприйняття освітнього процесу, створювати альтернативні вибори у мотиваційно-проективній діяльності, знанням власних креативних можливостей та вмінням їх реалізовувати як норму самоактуалізації у спільній співтворчості. З огляду на це, важливою складовою професійної креативності педагогічного працівника, що сприяє професійній самовизначеності викладача, а також розвитку креативності у студентів що, як наслідок, підвищує їхню професійну успішність як висококваліфікованих педагогів, є абнотивність. Це комплексна здатність науково-педагогічного працівника до

адекватного сприйняття, осмислення та розуміння як власних креативних можливостей, так і потенціалу креативного студента у мотиваційно-проективному модусі «хочу», що включає: усвідомлення викладачем значущості креативного розвитку студентів у реалізації професійної діяльності, мотивацію на творчу самореалізацію у цій діяльності; адекватну систему уявлень викладача про креативність і творчу особистість; володіння теоретичними психолого-педагогічними основами процесу креативного розвитку студентів і системою вмінь до проектування й організації інноваційно орієнтованого освітнього процесу; вміння розробляти і упроваджувати індивідуальну освітню траєкторію розвитку професійної креативності студента; вміння надавати необхідний психолого-педагогічний супровід у процесі актуалізації та реалізації креативного потенціалу студента; здатність до рефлексії науково-педагогічного досвіду з креативних позицій.

Висновки до розділу 1

Мотиваційний компонент професійно-креативної діяльності педагога характеризується смислотворчими мотивами, оптимальними для педагогічної діяльності, прагненнями до позитивного результату цієї діяльності, спрямованістю на творче розв'язання нестандартних завдань, оптимальним співвідношенням настанов та позицій у професійній діяльності, які дають можливість викладачеві реалізувати себе в життєво-професійній діяльності. Змістом мотиваційного компоненту постають мотивація на успіх, на творчість, саморозвиток, узгодженість мотивів, цінностей та цілей, розуміння соціальної значущості продуктів професійної діяльності.

Мотиваційно-проективний компонент професійної креативності педагога має чотири рівні мотиваційної самодетермінації:

1. *Екстринсивний рівень* у мотиваційно-проективних модусах «*потрібно*» і «*мушу*» – передбачає зовнішню мотивацію, орієнтовану на соціальні очікування, вимоги професійного середовища, матеріальну винагороду, соціальне схвалення. Кількість альтернативних виборів усередині модусів дорівнює нулю та одиниці, що унеможливорює професійно-креативну

діяльність викладача та актуалізацію креативного потенціалу студентів. З іншого боку, цей модус відіграє важливу соціально-адаптивну функцію, що утворює і підтримує скелет соціально-професійних відносин в університеті та забезпечує швидке взаєморозуміння між суб'єктами освітнього процесу.

2. *Інтроектований рівень* у мотиваційно-проективному модусі «буду» – передбачає те, що поведінка регулюється частково засвоєними правилами та вимогами – нормами. Оскільки кількість альтернативних виборів всередині модусу дорівнює двом, то освітньою траєкторію можна визначити як формування і розвиток особистості, яка здатна адекватно виконувати професійні обов'язки і досягати ефективних результатів.

3. *Ідентифікований рівень* у мотиваційно-проективному модусі «можу» – передбачає те, що поведінка регулюється відчуттям власного вибору діяльності, раніше регульованою ззовні. У межах означеного модусу науково-педагогічний працівник умотивований на планування навчального співробітництва з колегами і студентами, продукування знань і пошук оригінальних методик у забезпеченні ефективності освітнього процесу. Відбувається взаємоузгодженість у процесі продукування нової норми, як ступінь унікальності дії з точки зору прийнятих норм.

4. *Інтринсивний рівень* у мотиваційно-проективному модусі «хочу» – передбачає внутрішню мотивацію, «потік», що спрямовано власним інтересом та орієнтовано на задоволення від професійної діяльності. На цьому рівні утверджуються диспозиції автономної особистості з орієнтацією на креативність і творчість. Саме інтринсивна мотивація, яка фундується на необхідності самовизначення, альтернативності вибору, автономності, самодетермінації і інтернальності особистості обумовлює успішність педагогічної діяльності і освітнього процесу в цілому.

Педагог із позицій модусу «хочу» орієнтований на актуалізацію як власних можливостей, так і креативного потенціалу студентів. Він є автором технологій і методик, що сприяють його професійній самовизначенності, а

також розвитку креативності студентів, що, як наслідок, підвищує їхню професійну успішність як майбутніх висококваліфікованих фахівців.

Цілком очевидно, що досягнення вершин професійної майстерності, що вимагають наднормативного саморозвитку, високого рівня професіоналізму і конкурентоспроможності, можуть ефективно здійснюватися лише з позицій самодетермінації педагогічного працівника. Відповідно, мотиваційно-проективний компонент професійної креативності педагога характеризується смислотворчими мотивами у модусі «хочу», прагненням до позитивного результату професійно-креативної діяльності, спрямованістю на креативне і творче розв'язання навчально-професійних завдань з уникненням шаблонних і стереотипних способів їхнього рішення, оптимальним співвідношенням інтринсивних настанов, норм та екстринсивних позицій у науково-педагогічній діяльності, які уможливають самодетермінацію і креативну самоактуалізацію науково-педагогічного працівника як зразка поведінки у «нормі – 4».

РОЗДІЛ 2.

РОЗВИТОК «М'ЯКИХ» НАВИЧОК ДЛЯ МОТИВАЦІЙНОЇ СПРЯМОВАНOSTІ ОСОБИСТОСТІ

Сергєєва Л.М.,
доктор педагогічних наук, професор,
завідувач кафедри професійної і вищої освіти ЦПО
ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України



Q-code - відео анотація до розділу від автора

«М'які» навички як ефективний чинник формування лідерських якостей

Сьогодні в українському суспільстві приділяється багато уваги розвитку «м'яких» навичок (анг. soft skills), які є поєднанням індивідуальних якостей особистості, її поведінкових і соціальних установок. Сучасний фахівець повинен уміти активно навчатися впродовж усього життя, вирішувати проблеми, мислити критично, бути креативним, ініціативним, мати цифрову компетентність, а також володіти навичками соціальної взаємодії та уміти керувати емоціями.

Для всебічного розвитку особистості фахівця під час освітнього процесу в системі освіти важливо враховувати системний підхід у визначенні змісту і структури «м'яких» навичок, які характеризують якість діяльності людини в різних професійних, особистісних та соціальних ситуаціях: креативне, системне, аналітичне та тактичне мислення, критичне мислення, готовність до командної роботи, гнучкість та стресостійкість, витривалість, здатність до

ефективної комунікації, співпраці, самостійності в вирішенні різного роду завдань та генерації ідей.

Тож кожному фахівцеві у нагоді стануть *лідерські* компетенції, які відповідають за раціональне використання ресурсів для досягнення поставлених бізнес-цілей. Передусім – це вміння делегувати і розподіляти завдання, приймати рішення, навички кризового менеджменту, наставництво і моніторинг, вміння вирішувати конфліктні ситуації, навички побудови команди, стратегії лідерства, сила переконання, інтелектуальні навички, які обумовлюють професійний розвиток. Це аналітичний склад розуму, хороша пам'ять, креативність і логіка, творчі підходи, критичне мислення, вміння працювати з інформацією тощо.

Слово *лідер* (англ. Leader) означає «той, хто веде за собою, очолює», провідник, ведучий, керівник, вождь, командир, особистість, яка користується беззастережним авторитетом і повагою з огляду на свої видатні індивідуальні людські, інтелектуальні або фахові якості.

Лідерство – це вміння пробудити у людей мрію, до якої вони наближатимуться, «вдихнути» в них необхідну для руху енергію. Під лідерством розуміється спроможність впливати на окремі особистості та соціальні групи, трудові колективи, спрямовувати їхні зусилля на досягнення мети організації, фірми, підприємства.

Лідерські якості керівника як вихователя й організатора навчання визначають успіх його організаційних здібностей. Виховання таких якостей, як розуміння необхідності сумлінно працювати, відчуття особистої відповідальності за результати праці, здійснюють лінійні та функціональні менеджери. А це вимагає від них оволодіння такими особистими якостями, як чесність, непідкупність, скромність. Сьогодні контекст лідерства змінився. Він став складнішим, а цінності, на які потрібно звертати увагу, змістилися. Те, що ми колись не помічали, тепер потребує нашої уваги та дій. Здебільшого це вимагає від нас більш цілеспрямованого ставлення до взаємовідносин.

Увага до лідерства змістилася у бік того, як люди поведуться у складних і мінливих обставинах. Інноваційні моделі, діджиталізація, технології – все це важливо. Але набагато важливіше те, як лідери ведуть за собою інших людей.²⁷

Хороше лідерство виникає тоді, коли хтось навмисно здійснює позитивний вплив – через емпатію, натхнення чи мудрість. Хоча деякі люди роблять це природно, більшість із нас – якщо ми маємо бажання – можуть навчитися цьому і продовжувати робити це краще. Роуз Паттен визначає чотири поширені переконання, які перешкоджають нашому успіху як лідера:

– лідерство невідкладне часу: ставши великим лідером, ви завжди будете ним;

– «м'які» навички покращаться, просто дайте їм час;

– висока продуктивність дорівнює високому потенціалу для лідерства;

– наставники важливі здебільшого для нижчих рівнів лідерства.

Лідери залежать від власного індивідуального рівня самосвідомості, отриманого в результаті самоаналізу та зворотного зв'язку від інших, і керуються ним. Це дає їм змогу здійснювати свідомі, навмисні дії для перевірки та коригування свого мислення.²⁸

Джон Берд (John Baird) та Едвард Салліван (Edward Sullivan) у книзі «Керувати серцем: 5 розмов, які розкривають творчий потенціал, мету та результати» описують п'ять основних характеристик, які допомагають лідерам налагоджувати зв'язок зі своїм персоналом на справді людському рівні:

– вони усвідомлюють потреби інших людей;

– вони протистоять страхам своїх людей;

– вони розуміють свої власні бажання і те, що рухає їхніми людьми;

– вони використовують свої таланти;

– і вони пов'язані з метою.

²⁷ Patten, Rose. *Intentional Leadership: The Big 8 Capabilities Setting Leaders Apart*. Publisher : Aevo UTP. 2023. p.232

²⁸ Patten, Rose. *Intentional Leadership: The Big 8 Capabilities Setting Leaders Apart*. Publisher : Aevo UTP. 2023. p.232

Ці лідери керують серцем. Вони «просто найбільш невпинно допитливі, турботливі і проникливі щодо себе і своїх людей».²⁹

Лідер, який не допускає різноманітних думок та ідей для покращення, буде працювати неоптимально». Колаборація означає вміння добре слухати, розуміти мотивацію та деперсоналізувати ідеї.

Лідери повинні вийти за межі аналітичного мислення, щоб враховувати емоції та розуміти душевний стан інших, розпізнаючи упередженість мислення. Більше уваги приділяти розширенню повноважень і розподіленому лідерству. Емпатія допомагає вам налагоджувати зв'язок з іншими. Не тільки розуміти інших, але й розуміти свій вплив на них – ставити себе на їхнє місце. Це дозволяє вам адаптувати свою поведінку до ситуації. У середовищі, що постійно змінюється, успіх залежить від відданості справі та нашої здатності бути адаптивними і креативними. І звісно – адаптивність; із нею можлива надія на оновлення. Це означає бути тим, хто навчається впродовж усього життя. Адаптивність вимагає прийняття різноманітних поглядів і готовності відчувати дискомфорт.

Американський вчений Б. Балдер (B. Balder) висловлює думку, що лідерство – це «ярлик», який наклеюють на поведінку інших людей. Тут потрібна віра в те, що якість, котра визначається як лідерство, спричинює певну поведінку. Найзагальнішим визначенням лідерства є пояснення цього феномену як соціально психологічного процесу в колективі чи групі, побудованого на впливі особистого авторитету якоїсь людини на поведінку її членів.

Лідерство можна назвати одним із унікальних феноменів політичного і суспільного життя, пов'язаних із здійсненням владних функцій. Воно є неминучим у будь-якому цивілізованому суспільстві і пронизує всі сфери життєдіяльності. Невід'ємною складовою частиною лідерства є й сам лідер, який наділений владою ухвалювати рішення стосовно інших людей, групи,

²⁹ Baird John, Sullivan Edward. Leading with Heart: 5 Conversations That Unlock Creativity, Purpose, and Results. Publisher: Harper Business 2022. P. 281.

установи або уряду і який несе відповідальність за наслідки будь-яких своїх рішень.

Перелік потрібних для лідера навичок мають визначати специфічні можливості та потреби підприємства, готовність колективу до змін тощо, адже дуже складно примусити лідера бути відповідальним, якщо він сам чітко не розуміє своїх функцій та обов'язків. Неодноразово доводиться стикатися з випадками, коли люди, які потрапляють на керівну посаду, зовсім не розуміють, чого від них очікують.

Робота менеджера змінилася – *«м'які» навички* мають більше значення, ніж будь-коли. Ми маємо припинити покладатися на живі зустрічі як на єдиний спосіб виконати роботу. Все це зводиться до розкриття унікального потенціалу людей. Компанії, які роблять гнучку роботу успішною, матимуть більш залучені, різноманітні команди і, зрештою, залишатимуться конкурентоспроможними в довгостроковій перспективі.³⁰

Ефективними чинниками формування лідерських якостей та показником результативності роботи сформованості «м'яких» навичок стають індикатори, а саме: обізнаність щодо своїх індивідуальних особливостей, пізнавальних ресурсів – пам'ять, мислення, уява тощо; розуміння можливих стратегій навчання та шляхів їх оптимальної реалізації; навичка активного навчання для досягнення успіху, налаштованість на зміни суспільних потреб та інноваційність у своїй професійній діяльності; вміння самостійно формувати нові знання; критично мислити; бути суб'єктом процесу пізнання; використовувати сучасні технології для пошуку, аналізу та вибору необхідної інформації; користуватися мовою програмування.

Отже, сучасний світ націлений на постійне удосконалення та створення нового, оскільки така інноваційна діяльність дає якісну перевагу. Тому, суспільну перевагу має той, хто намагається встигати за інноваційними змінами й здатен активно вчитись упродовж життя.

³⁰ Helen Lee Kupp. How the Future Works: Leading Flexible Teams to Do the Best Work of Their Lives. Publisher: Wiley; 1st edition. 2022. P. 240

Більшість аналітиків вважають, що уже в найближчі роки в багатьох сферах життєдіяльності та бізнесу м'які навички (англ. soft skills) будуть переважати тверді навички (hard skills).

Отже, «м'які» навички – комплекс неспеціалізованих, надпрофесійних навичок, які відповідають за успішну участь у робочому процесі, високу продуктивність і, на відміну від спеціалізованих навичок, не пов'язані з конкретною сферою.³¹ Назва «м'які навички» у різних джерелах може різнитися, як то, «гнучкі навички», «навички успіху», чи у психології їх відносять до числа «соціальних навичок».

Наведемо приклади м'яких навичок: креативність, ініціативність, вміння працювати в команді, вміння формувати та висловлювати свою позицію усно та письмово, навчання протягом життя, системне та критичне мислення, здатність вирішувати та брати відповідальність за свої дії, керувати іншими, дискутувати та обстоювати свою позицію, мирно вирішувати конфлікти, вміння переконувати, знаходити підхід до людей, лідирувати, ведення переговорних процесів, орієнтація на особистісний розвиток, ерудованість тощо.

М'які навички часто важко виміряти, особливо порівняно з технічними навичками. Однак ці навички «м'якого спілкування» так само важливі, як і жорсткі навички, і необхідні для ефективної роботи майже на будь-якій посаді. Ці навички є поєднанням індивідуальних якостей особистості, її поведінкових і соціальних установок. Сучасний здобувач освіти повинен уміти активно навчатися впродовж усього життя, вирішувати проблеми, мислити критично, бути креативним, ініціативним, володіти цифровими компетентностями, а також володіти навичками соціальної взаємодії та вміти керувати емоціями.

Поруч з такими спеціальними знаннями, особлива увага приділяється соціальному та моральному розвитку людини. Для цього процес навчання включає в себе розвиток певних навичок: критичне мислення, командна робота, вміння чітко висловлювати свої думки, вміння розуміти інших людей, навички

³¹ Навички для успішної кар'єри: курс для здобувачів освіти закладів професійної (професійно-технічної) освіти. Київ, Україна, 2020, 300 с. [Електронний ресурс]. URL: https://mon.gov.ua/storage/app/media/pto/2021/02/24/Metodychni%20materialy%20kursu%20Navychky%20dlya%20uspishnoyi%20karyery_02_24.pdf. С.5.

правильного ведення спору, тайм-менеджмент, софт-менеджмент, лідерські якості, креативність, вміння презентувати себе. Soft skills не можна точно виміряти – на відміну від професійних навичок, hard skills. Ти не зможеш точно оцінити рівень свого критичного мислення за шкалою від одного до десяти.

М'які навички відносяться до особистих якостей, зрозуміло, що людина без розвинених гнучких навичок швидше за все не досягне успіху в роботі. Отже, м'які навички (soft skills) – це стандартні навички, які важливі в житті і майже будь-якій роботі.

Інновації технологій формування «м'яких» навичок

Повномасштабна війна в Україні призвела до значних змін в економіці та на ринку праці. За даними дослідження, презентованого Державною службою зайнятості спільно з представниками Федерації роботодавців України, Міністерства освіти і науки України, а також Фонду міжнародної солідарності, за останній рік ВВП України знизився на 30 %, припинили роботу 21,3 % підприємств, 30 % роботодавців зіткнулися з труднощами найму, а безробіття сягнуло 33 %.

Ринок праці пред'являє до сучасного фахівця цілу низку нових вимог, що жорстко не пов'язані з конкретною професією, які мають надпредметний, інтегральний, універсальний характер, що полягає у необхідності формування у майбутнього робітника широкого спектру компетенцій, що включають певні характеристики: прагнення до саморозвитку та самовдосконалення, самоосвіти, швидке освоєння нової справи, відповідальність в прийнятті рішень, націленість на якісний результат та творчий підхід, вміння працювати в команді та комунікабельність.

Для формування таких соціально орієнтованих якостей особистості необхідні нові, інноваційні за своєю сутністю умови. Саме сучасні вимоги до молодого фахівця звертають увагу на процес формування «м'яких» навичок на етапі професійного становлення.

У нових соціально-економічних умовах ринку праці, тривалого карантину пандемії Covid-19, воєнної стану в наслідок повномасштабної агресії РФ,

масового виїзду за межі країни вимушених переселенців, безробіття, припинення обов'язкового розподілу на роботу випускників закладів освіти, появи приватних підприємств, керівники яких стали пред'являти більш жорсткі вимоги не лише до рівня професійної підготовки фахівців, а й до їх особистісних, ділових та моральних якостей, до універсальних знань та вмінь, необхідних у будь-якій професійній діяльності, у різних видах роботи, вимоги до наявності комплексних умінь, ключових компетенцій, а саме – «м'яких», «гнучких» навичок (soft skills), володіння якими багато в чому описує успіх майбутньої професійної діяльності, реалізації у світі, що бурхливо змінюється.

Серед різнобарвної палітри інноваційних технологій формування «м'яких» навичок виокремлюються: інформаційно-комунікаційна технологія; технологія проблемного навчання; інтерактивні технології; ігрові технології; кейс-технологія; технологія створення предметно-розвивального середовища; технологія розвитку критичного мислення; технологія навчання у співпраці; технологія дослідницької діяльності; здоров'язберігаюча технологія; тренінгова технологія, проектна технологія тощо. Уточнимо деякі поняття.

Інформаційно-комунікаційна технологія (ІКТ) часто використовується як синонім до інформаційних технологій, хоча ІКТ це загальніший термін, який підкреслює роль уніфікованих технологій та інтеграцію телекомунікацій (телефонних ліній та бездротових з'єднань), комп'ютерів, програмного забезпечення, накопичувальних та аудіовізуальних систем, які дозволяють користувачам створювати, одержувати доступ, зберігати, передавати та змінювати інформацію. Ця технологія пов'язана зі створенням, збереженням, передачею, обробкою та управлінням інформації. Цим вживаним терміном позначають всі технології, що використовуються для спілкування та роботи з інформацією.

Новітнє інформаційне поле завдяки своїй обширності та глибокому насиченню містить масу різноманітних способів передачі даних та відповідно пост-комунікаційних каналів, за допомогою яких вони поширюються. Українські ІКТ еволюціонують та намагаються відповідати часу, доносячи до

максимальної кількості аудиторії те чи інше повідомлення від певного комуніканта. Дослідники відзначають, що введення і використання нових медіатехнологій призводять до появи нової форми політичної комунікації, яка стає більш керованою громадянином. Характеристика сучасного суспільства як «інформаційного суспільства» стала можливою, оскільки і всі соціальні процеси здійснюються шляхом обміну інформацією

Технологія проблемного навчання передбачає створення під час навчальної діяльності проблемних ситуацій та організацію активної самостійної діяльності здобувачів освіти з їх вирішення. У результаті відбувається творче оволодіння знаннями, вміннями, навичками, розвиваються розумові здібності, що допомагає створити такі ситуації та обрати потрібні методи для розв'язання цих ситуацій таким чином, щоб учень міг використати засвоєні знання для розв'язання певних задач поставлених перед ним у процесі навчання.

На сьогодні найчастіше проблемне навчання розглядається як технологія розвивальної освіти, спрямована на активне одержання знань, формування розумових здібностей та прийомів дослідницької діяльності, залучення до наукового пошуку, розвиток творчості.

Інтерактивні технології навчання, це навчання, яке відбувається за умови постійної, активної взаємодії всіх учасників освітнього процесу. Це співнавчання, взаємонавчання (колективне, групове, навчання у співпраці), де і учень, і педагог є рівноправними суб'єктами освітнього процесу, розуміють, що вони роблять, рефлексують з приводу того, що вони знають, уміють здійснювати. Організація інтерактивного навчання передбачає моделювання різноманітних життєвих ситуацій, спільне вирішення проблем на основі аналізу обставин та відповідної ситуації, використання рольових ігор.

Інтерактивність виробляє відповідальність, самокритичність, розвиває творчий підхід до розв'язання проблем, вчить правильно і адекватно оцінювати свої сили. Основний елемент інтерактивного навчання – діалог. Серед інтерактивних методів виокремлюють:

Диспут (з латини – розмірковувати, розбирати) – це зіткнення ідей, думок, точок зору.

Дискусія – це колективне обговорення якогось складного питання.

«*Мозкова атака*» (штурм) – один із методів, який сприяє розвитку творчості дитини чи дорослого. Цей метод зручно використовувати під час обговорення складних проблем чи питань.

Вікторина – пізнавальна гра, яка складається із запитань та відповідей на теми з різних галузей знань.

«*Синтез думок*» – метод, спрямований на пошуки і виявлення оригінальних рішень, що стосуються як теоретичних, так і практичних питань.

Тренінг – метод, спрямований на одержання знань, умінь, навичок для успішного розв'язання навчально-виховних завдань.

Банк ідей – це раціональний спосіб колективного вирішення проблеми яка не піддається розв'язанню традиційним способом.

Бесіда-діалог – метод, спрямований на співучасть дітей з тим, хто виступає.

Моделювання ситуацій – метод взаємодії дорослого і дітей для вирішення поставленої проблеми. Ситуація моделюється ведучим спеціально.

«Майстер-класи», ярмарка педідей, ділова гра, КВК, методичний міст, проблемний стіл, методичні посиденьки, методичний ринг, педагогічний аукціон, бюро педагогічних знахідок, клуб «Що? Де? Коли?» – далеко не весь перелік усіх інтерактивних форм роботи

Ігрові технології – це особливий метод навчання, який передбачає засвоєння навчального матеріалу та змісту освіти, формує взаємодію педагога і здобувача освіти за допомогою гри, а також допомагає знайти та отримати бажану ціль, тобто досягти певного результату. Виокремлюють ігри-вправи, ігрові дискусії, ігрові ситуації, рольові та ділові навчальні ігри, комп'ютерні ділові ігри. Педагогічно і психологічно продумане використання гри стимулює розумову діяльність, людина починає мислити нестандартно, проявляє себе в іншому амплуа. А це підвищує інтелектуальну активність, пізнавальну

самостійність та ініціативність. Ігровий підхід не є визначальним способом засвоєння навчального матеріалу, але він значно збагачує педагогічну практику і розширює можливості.

Кейс-технологія – це інтерактивна технологія навчання, спрямована на формування у здобувачів освіти знань, умінь, особистісних якостей на основі аналізу та вирішення реальної або змодельованої проблемної ситуації в контексті професійної діяльності, представленої у вигляді кейсу; такі технології ефективно впроваджує у своїй роботі з молоддю соціально-психологічна служба закладу освіти. Суть кейс-методу (case study) – методу ситуаційного аналізу – полягає у тому, що тим, хто навчається, пропонується осмислити реальну професійну ситуацію, опис якої водночас відображає не тільки якусь практичну проблему, а й актуалізує певний комплекс знань, які необхідно засвоїти для її розв'язання.

Застосування кейс-технологій забезпечує дотримання загальних цілей навчання: засвоєння змісту й відпрацьовування навичок на необхідному рівні; особистісний розвиток, розвиток аналітичних навичок і вміння працювати в команді; здатність вислухати й зрозуміти альтернативну точку зору; вміння виробляти узагальнююче рішення з урахуванням альтернатив; планувати свої дії й передбачати їхні наслідки. Використання кейс-методу повинно бути методично, інформаційно, організаційно і педагогічно зумовленим і забезпеченим.

Технологія розвитку критичного мислення полягає в розвитку аналітичного підходу до будь-якого матеріалу та передбачає не запам'ятовування матеріалу, а постановку проблеми та пошук її вирішення. Критичне мислення включає сприйняття ідей та аналіз висновків; зіставлення їх із протилежними точками зору; розробку системи доказів на підтримку відповідної точки зору та обрання позиції, заснованої на цих доказах. Освіта орієнтована на майбутнє, яке не може бути наперед визначеним, а отже, першочерговим є розвиток того типу мислення, що дає змогу адекватно

оцінювати нові обставини та формувати стратегію подолання проблем, які можуть виникнути.

Таким чином, розвиток критичного мислення стає найактуальнішим за часів інтенсивних соціальних змін, коли неможливо діяти без постійного пристосування до нових політичних, економічних або інших обставин, без ефективного вирішення проблем, значна частина яких не передбачувана.

Технологія створення предметно-розвивального середовища об'єднує на окремих чи комбінованих локаціях різноманітні матеріальні засоби, які містять дидактико-психологічні стимули й функціонально-моделюючий зміст для повноцінного розвитку особистості. Створюючи розвивальний простір слід дотримуватися певних принципів, зокрема таких, як: безпечність; урахування закономірностей розвитку дітей; раціональність; динамічність; активність; комфортність кожної дитини; позитивно-емоційне навантаження. Принципово важливо розуміти, що навчально-розвивальне середовище є специфічним конструктом, педагогічна значущість якого має бути усвідомлена на рівні переконань передусім організатором навчання. Важливо запровадити у розвивальному середовищі мультимедійні дошки, хмарних технологій у викладі та презентації матеріалу; використання соціальних мереж для пояснень та публікацій освітнього матеріалу; читання бестселерів; перегляд уривків популярних серіалів для вивчення мов, удосконалення навичок, подолання комунікативних бар'єрів; перегляди фільми, що мають виховну мету; ведення блогів та влогів учасників освітнього процесу. Вагомою необхідністю в оновленому розвивальному середовищі є покращення «м'яких навичок», до яких відносяться: критичне мислення, креативність, вміння працювати у команді, розв'язувати проблеми, ефективно комунікувати, ставити цілі й досягати їх.

Технологія навчання у співпраці – колоборація (співробітництво) – розглядається як ідея спільної розвиваючої діяльності викладача та здобувача освіти. Суть індивідуального підходу в тому, щоб іти не від навчального предмета, а від людини до предмета, йти від тих можливостей, які має індивід,

застосовувати психолого-педагогічні діагностики особистості. Ця технологія передбачає вільний розвиток особистості, наявність творчої чи дослідницької діяльності, забезпечує формування студентом комунікативних умінь, сприяє становленню його культурної ідентифікації, створює ефект соціалізації.

Використання педагогічної технології навчання в співробітництві надає можливість усної практики кожному студентові, створює умови для формування особистої аргументованої думки з того чи того питання, сприяє вдосконаленню інтелектуальних можливостей критичного мислення, допомагає ефективно взаємодіяти в суспільстві на міжкультурному рівні. Навчання в співпраці може бути ефективно використано лише в сукупності з іншими методами і становить один з компонентів дидактичної системи.

Технологія дослідницької діяльності ґрунтується на поданні здобувачам освіти в ролі дослідника, який проводить експериментальну роботу, пов'язану з пошуком відповідей на різноманітні питання в області пізнання і розвитку. Такий підхід дозволяє зрозуміти і освоїти зв'язки між різними процесами і явищами навколишнього світу, виявити динаміку їх розвитку і фактори, що впливають на них, а також формує навички командної, групової і самостійної роботи. Технологія дослідницької діяльності дозволяє відшукати відповіді на питання, які цікавлять здобувача освіти, змушує відчувати себе справжнім експериментатором. Знання здобуваються самостійно, застосовуючи свій досвід, наявні знання, навички їх використання для протистояння труднощам і вирішення проблем. Таким чином, розвиваються навички самостійності, здатності до проведення досліджень, формуються творчі шляхи розвитку.

Здоров'язберігаюча технологія має на меті забезпечення збереження здоров'я особистості, формування у неї необхідних знань, умінь, навичок здорового способу життя. Здоров'язберігаючі педагогічні технології включають усі аспекти впливу педагога на здоров'я учнів на різних рівнях – інформаційному, психічному, біоенергетичному. Важливе значення мають *технології навчання здоров'ю* – гігієнічне навчання, формування життєвих навичок (керування емоціями, вирішення конфліктів тощо), профілактика

травматизму та зловживання психоактивними речовинами, статеве виховання. Ці технології реалізуються завдяки включенню відповідних тем до предметів загально-навчального циклу, введення до варіативної частини навчального плану нових предметів, організації факультативного навчання та додаткової освіти. Окремо слід зупинитись на *технології виховання культури здоров'я* – виховання особистісних якостей, які сприяють збереженню та зміцненню здоров'я, формуванню уявлень про здоров'я як цінність, посиленню мотивації на ведення здорового способу життя, підвищенню відповідальності за особисте здоров'я, здоров'я родини.

Тренінгові технології розглядаються в педагогічній площині як здобуття та засвоєння знань, формування і розвиток умінь, навичок, важливих якостей, ціннісних орієнтацій, компетентностей. На сьогодні тренінг є незамінним елементом системи навчання, який передбачає розвиток професійних навичок, креативного мислення й інтелектуальних здібностей особистості, зокрема розвиток мислення й мовлення здобувачів освіти.

Під тренінгом розуміється форма активного навчання, метою якого є передача знань, а також розвиток відповідних умінь та навичок, розвинутих комунікативних якостей та професійних умінь взаємодії з іншими людьми, чого можна досягти засобами активного навчання.

Проектна технологія за характеристикою німецького дослідника Андреаса Флітнера – це навчальний процес, в якому обов'язково беруть участь розум, серце і руки; тобто осмислення самостійно добутої інформації здійснюється через призму особистого відношення до неї і оцінку результатів у кінцевому продукті. Метод проектів – педагогічна технологія, зорієнтована не на інтеграцію фактичних знань, а на їх застосування і набуття нових. Передбачає роботу в колективі, дає можливість засвоїти нові способи людської діяльності в соціокультурному середовищі.

Проектна діяльність в позанавчальній роботі: розвиток творчості та оригінальності

Сучасний ритм життя, нові технології, виклики сьогодення, вимагають від потенційних співробітників формування «м'яких» навичок: лідерських навичок, навичок співробітництва та вибору, професійного спілкування, самопрезентації, самостійної роботи та гнучкості, комунікабельності, компетентності у сфері культури, прояву у своїй діяльності творчості толерантності та інших якостей.

Розвиток – одне з фундаментальних філософських і наукових понять. Зокрема, філософський енциклопедичний словник його трактує як необоротну, спрямовану, закономірну зміну матеріальних та ідеальних об'єктів. Тому не кожна зміна є розвитком, а лише та, що забезпечується одночасно всіма її властивостями – необоротністю, спрямованістю, закономірністю. Однак, розвиток є завжди зміною, що характеризується кількісними і якісними показниками, які можуть бути позитивними і негативними, на відміну від зростання і вдосконалення.

За визначенням О.Я. Савченко, «розвиток людини – це зміни живої людської системи, зміни не випадкові, а необхідні й послідовні, пов'язані з певними етапами її життєвого шляху, зміни прогресивні, тобто такі, що характеризують її рух від нижчих до вищих рівнів життєдіяльності, її структурне і функціональне вдосконалення».

Для нас важливо визначення поняття «професійний розвиток», який розуміється нами як набуття працівником нових компетенцій, знань, умінь і навичок, які він використовує чи буде використовувати у своїй професійній діяльності. *Професійний розвиток* – це безперервний комплексний процес, який включає професійне навчання, розвиток кар'єри та підвищення кваліфікації. Реалізація концепції розвитку персоналу передбачає створення гнучкої, конкретної системи професійного навчання, зорієнтованої на вирішення стратегічних завдань організації. Освіта і навчання виконують об'єднуючу роль у досягненні цілей. Не випадково 5 лютого 2012 року набув

чинності довгоочікуваний Закон України «Про професійний розвиток працівників» від 12 січня 2012 року № 4312-VI. Закон розроблено з метою створення та забезпечення ефективного функціонування системи професійного розвитку працівників підприємств, установ та організацій, їхнього професійного навчання, атестації та підтвердження кваліфікації за результатами неформального навчання.

Нагадаємо, що творчість – це розумова й практична діяльність, результатом якої є створення оригінальних, неповторних цінностей, виявлення нових фактів, властивостей, закономірностей, а також методів дослідження і перетворення матеріального світу або духовної культури; якщо ж він новий лише для його автора, то новизна суб'єктивна і не має суспільного значення.

Творчі здібності особистості – це синтез її властивостей і рис характеру, які характеризують ступінь їх відповідності вимогам певного виду навчально-творчої діяльності і які обумовлюють рівень результативності цієї діяльності. Творчі здібності самі по собі не гарантують творчих здобутків. Для їх досягнення необхідний «двигун», який запустив би в роботу механізм мислення, тобто необхідні бажання і воля, потрібна «мотиваційна основа».

Оригінальність – це здатність продовжувати нові нестандартні ідеї. Так, Д. Гілфорд визначив, що *оригінальність* – спроможність відповідати на подразники нестандартно; інший дослідник П. Торренс визначив *оригінальність*, як здатність до висунення ідей, які відрізняються від очевидних, банальних чи міцно установлених.

Термін «проект» (*projectio*) в перекладі з латинського означає – кидання уперед. Проект – це вияв творчої активності людської свідомості, «через який в культурі здійснюється діяльнісний перехід від небуття до буття» (К. М. Кантор). Процес створення проекту називається проектування.

Метод *проектів* – одна з пріоритетних освітніх технологій, що не тільки поєднує теоретичні знання з різних навчальних предметів, але й забезпечує їхнє комплексне застосування, орієнтоване на практичне розв'язання конкретних задач, що дозволяє викладачу створювати навчальні ситуації, завдання з різних

підстав та на основі різного міждисциплінарного змісту організувати цілеспрямовану самостійну пізнавальну й практичну діяльність учнів, яка не тільки підвищує результативність освітньої діяльності, але й сприяє професійному становленню та самовдосконаленню здобувачів освіти в процесі фахової підготовки.

Проектна технологія може бути не лише індивідуальною. Такі завдання часом виконуються в груповій роботі, що задовольняє та розширює: по-перше, комунікативну складову; по-друге, створюється інтеграція знань, умінь та навичок усіх учасників проекту; по-третє, розвивається дослідницька складова, яка включає 65 % усього проекту, у той час як практична та оформлювальна робота – 35 %.

Технологія *творчих проєктів* спрямована на здійснення самостійної та творчої навчально-пізнавальної діяльності, розвиток умінь і навичок самостійної роботи, виявлення власних здібностей, нестандартних підходів, творчості та креативності. Результатом впровадження творчих проєктів в освітній процес стає формування у здобувачів освіти – учасників творчих проєктів – комплексу вмінь, які впливають на розвиток важливих, як професійних, так й інтегрованих якостей фахівців.

Робота над проєктом відбувається поетапно, не використовується чіткий алгоритм, оскільки це процес творчого мислення й прийняття рішень.³² Можливо виокремити наступні етапи проєктної діяльності: обґрунтування проєкту; пошуковий етап; технологічний етап; заключний етап. При цьому слід дотримуватися таких вимог: забезпечення об'єктивності учасників при визначенні загальних засад реалізації проєкту; формування пізнавальних мотивів; врахування соціального досвіду учасників; вирішення реалістичних задач; практичне втілення отриманих знань; планування програми, а не заходів; рефлексія.

³² Сисоєва С.О., Батечко Н.Г. Вища освіта України: реалії сучасного розвитку. Міністерство освіти і науки молоді та спорту України, Київський університет ім. Бориса Грінченка, Національний університет біоресурсів і природокористування України. ВД ЕКМО. Київ, 2011. 368 с. С.241–251

Практичною значущістю проєкту є: визначення джерел, способи збору й аналізу інформації, практичне застосування теоретичних знань, можливість для учасників відкрити нові перспективи творчості, розкрити креативність мислення, творчий потенціал, інноваційний підхід, прагнення бути найкращими; соціальною: популяризація можливостей творчої професії, виховання в молоді патріотичних почуттів, поваги до свого народу і його мелодійної мови, любові до Батьківщини й, що надзвичайно важливо, розуміння сучасного етапу історії нашої країни.

Художньо-проектна діяльність має передбачати такі компоненти: осмислення ролі художніх образів дизайну у змістовому наповненні проєктів; виявлення емоційно-ціннісного потенціалу образів мистецтва у процесі створення проєкту; створення цілісної художньо-змістової лінії проєкту з рівноцінним інтелектуальним (теоретичний) та художньо-естетичним впливом.

Художньо-проектна діяльність вимагає від майбутнього фахівця здатності усвідомлювати візуальну природу професійної діяльності, креативності в розв'язанні нестандартних виробничих завдань художньо-технічного змісту. Звідси актуальним вважаємо використання такого виду діяльності в підготовці студентів для організації художнього проєктування дизайнерських продуктів відповідно до суспільно зумовлених вимог споживачів і стандартів якості.

Зауважимо, що сучасний фахівець має бути не лише гарно підготовленим до професійної діяльності, але й уміти самостійно орієнтуватися в потоці нових, сучасних інноваційних технологій, творчо підходити до вирішення професійних завдань. Усвідомлення фахівцем значення проєктної діяльності, формування та розвитку проєктної компетентності та проєктної культури, знань та навичок сприяє підвищенню його професійного рівня.

Мотиваційні інструменти формування «м'яких» навичок (soft skills)

Сучасність потребує компетентних і активних фахівців, здатних приймати ефективні рішення, брати на себе відповідальність, правильно взаємодіяти з іншими людьми, працювати в команді, вміти аналізувати та

оцінювати, мати розвинене мислення, вміння думати, зосереджуватися на особистісному розвитку, тобто досконало володіти «м'якими» навичками.

Мобільність, ініціативність, здатність генерувати та впроваджувати інновації роблять молодь стратегічним ресурсом країни. Щоб зміцнити позицію України у світі, забезпечити її конкурентоспроможність і підвищити якість життя, необхідно ефективно задіяти потенціал розвитку, носієм якого виступає молодь, яка створює сенси, надихає та мотивує, веде команду, управляє процесами, комунікує, самостійно встановлює крайчас виконання завдання, презентує свою точку зору, дебатуює, дискутує тощо.

Створення середовища, що сприяє творчому розвитку та надає можливості для розкриття талантів, потребує реалізації багатоаспектних стратегій та участі на всіх рівнях, включаючи освітній сектори. Невдовзі у штатному розкладі українських закладів освіти може з'явитись така посада як *едвайзер* (від англ. Adviser.). Це радник, або консультант. Радники потрібні не тільки президенту чи народним депутатам а й учням, студентам та слухачам, адже вибір професії, закладу освіти – це ті питання, де потрібна порада. Отже, едвайзер, як правило, людина з більшими і глибшими знаннями в конкретній галузі. У більшості випадків, практик, на відміну від викладачів та вчителів, які є більше теоретиками. Яку вибрати дисципліну за вибором, тему дослідження, роботу для стажування чи після закінчення закладу освіти тощо – все це може фахово порадити едвайзер, проаналізувавши запити. **Едвайзер** – це людина, яка виконує функції наставника учня, що навчається за певною спеціальністю. Він сприяє у виборі траєкторії навчання (формуванні індивідуального навчального плану) і освоєнні освітньої програми. У більшості, едвайзер залучається в ролі порадирика, консультанта, що володіє (в силу свого практичного досвіду) запасом типових патернів (англ. pattern –взірець, зразок, маска, шаблон) – об'єкт, з якого робляться копії або набори повторюваних об'єктів.

Ще одна посада, що зберігає у назві іноземне звучання – **коуч** (від англ. coach – тренер), той, що займається, відповідно, коучингом, знову ж таки – від англ. coaching – тренерством, вишколом. Коуч допомагає знайти відповіді на

власні запитання підопічних, відпрацьовує / відтреновує до автоматизму різні життєві та професійні ситуації.

Коучинг – інструмент особистісного й професійного розвитку, формування якого почалося в 70-х роках ХХ століття. Джерела коучингу лежать у спортивному тренерстві, позитивній, когнітивній й організаційній психології, в уявленні про усвідомлене життя й можливості постійного й цілеспрямованого розвитку людини. За сферою застосування вирізняють кар'єрний коучинг, бізнес-коучинг, коучинг особистої ефективності, лайф-коучинг. Та саме освітня сфера найбільш сприятлива його застосуванню. Використання *коучингових технік* як педагогічних технологій відкриває нові перспективи в сучасній професійно-технічній освіті, оскільки в їх основі лежить постановка і максимально швидке досягнення запланованих завдань шляхом мобілізації внутрішнього потенціалу коуча і того, хто навчається, освоєння передових стратегій отримання результату. Перенесений в освітнє середовище, коучинг забезпечує набір методик для формування важливих самоосвітніх умінь особистості, а саме: виокремлення, аналізу, подолання труднощів і проблем, які виникатимуть у процесі навчання; ефективного спілкування та навчання в колективі, групі, соціальних мережах; умінь самоаналізу та самомотивації.³³

Основне завдання коуча – підтримувати в здобувачів освіти упевненість у своїх силах, сформувати у них адекватну самооцінку. Віра молоді в свої можливості, ступінь їх усвідомлення сприяють високій навчально-пізнавальній мотивації і формування відповідальності за своє навчання. Коучинг може вважатися здійсненим тільки в тому випадку, якщо учень приходить до щирого усвідомлення необхідності навчальної діяльності для досягнення своїх особистих цілей. Завдання коуча – допомогти йому прийти до цього усвідомлення. Як пишуть Е. Парслоу і М. Рей, «ви не можете нікого нічому навчити, перш ніж людина сама цього не захоче. Ви можете привести коня на водопій, але не в ваших силах змусити її пити!».

³³ Акімова Т. Ю. Залучення молоді до прийняття рішень: організаційно-управлінський аспект. Наукові перспективи. 2021. № 5 (11). С. 5.

Коучинг допомагає людям знайти в собі ресурси для досягнення стійкої трансформації. Хороші коучі вважають, що в кожній людині є власні відповіді на проблеми, але вона розуміє, що має потребу в певній допомозі, щоб знайти ці відповіді. Якщо ж метою такого спілкування є самопізнання учня, то це – коучинг. Підготовлені тренери з успіху в навчанні можуть допомогти в розумінні навчання – співпрацюючи, щоб розвинути навички управління часом, постановки цілей і підготовки до тестів. Тренери з академічного успіху можуть допомогти розробити індивідуальний план успіху для досягнення академічних, особистих та кар'єрних цілей/

Менторинг покладається на зовнішній – чужий – досвід, що може бути не завжди корисним, а, інколи, і шкідливим для здобувача освіти. Менторинг – це серія індивідуальних розмов, під час яких більш досвідчена людина ставить запитання, надає рекомендації, ділиться знаннями та дає поради, щоб підтримати здобувача освіти в досягненні успіху в навчанні. Ментор, зазвичай відіграє роль своєрідного експерта, який навчає, а коуч – *фасилітатора*, який допомагає вчитися.

Наступний іншомовний термін, що приходить у нашу педагогічну практику – **фасилітація** (facilitation – допомога, полегшення, сприяння) – це організація процесу колективного розв'язання проблем у групі, який керується фасилітатором (ведучим, керівником). Це одночасно процес та сукупність навичок, які дозволяють ефективно організувати обговорення складної проблеми без втрат часу та за короткий термін виконати всі заплановані дії із максимальним залученням учасників процесу. Це специфічний вид педагогічної діяльності вчителя/викладача, що має за мету допомагати учню, студенту чи слухачу в усвідомленні себе як самоцінності, підтримувати прагнення до саморозвитку, самореалізації, самовдосконалення, сприяти особистісному зростанню, розкриттю здібностей, пізнавальних можливостей. Він допомагає актуалізувати ціннісне ставлення до людей, природи, національної культури на основі організації, гуманістичного, діалогічного, суб'єкт-суб'єктного спілкування, атмосфери безумовного прийняття, розуміння

та довіри. Це полегшення виконання завдання. Це спосіб допомогти групі мислити в найкращий спосіб. організація навчального простору; залучення та сприяння розкриттю потенціалу учасників та групи загалом; підтримка учасників у реалізації навчальних цілей (їх визначають для кожного заняття, і вони допомагають рухатися до загальної мети). Фасилітація відрізняється від простого управління тим, що вона не має директивного характеру. Якщо при традиційних формах управління суб'єкт змушує учасників групи виконувати власні інструкції та розпорядження, то у випадку з фасилітацією її суб'єкт має поєднувати у собі ознаки керівника, лідера та учасника процесу.

Отже, фасилітатор – це фахівець, який не зацікавлений у підсумках обговорення, не представляє інтереси жодної з груп-учасників і не бере участі в обговоренні, але несе відповідальність за якісне виконання завдань; людина, яка забезпечує успішну групову комунікацію.

Не менш важливою є ключова фігура в дистанційному навчанні, що відповідає за проведення занять зі студентами. Аналізуючи досвід зарубіжних університетів, можна бачити, що в більшості випадків розробник курсу і тьютор – та сама особа. Багато досвідчених викладачів віддають перевагу при проведенні занять зі студентами денній формі навчання, використовуючи технологію дистанційного навчання. **Тьютор** (від англ. *tutor* – репетитор) – особа, що веде індивідуальні або групові заняття із учнями, студентами, наставник. Які ж особливості взаємодії між тьютором і здобувачами освіти? Зрозуміло, що однією з особливостей є паритетні взаємини (рівність позицій, основним параметром яких є фасилітативний спосіб управління). Іншою особливістю є спрямованість тьюторської діяльності на індивідуалізацію процесу навчання, стимулювання студента до самостійного вивчення дисциплін. Окрім того, тьютор, здійснюючи організацію самовизначення, самореалізацію людини в професії, надає їй допомогу в розробці індивідуальної освітньої парадигми, забезпечує успішність індивідуальних професійних спроб.

Поняття «тьюторство» вживається у таких значеннях як: 1) культура викладання та навчання; 2) технологія педагогічного супроводу; 3) педагогічна

спеціальність; 4) форма індивідуально-групової роботи викладача; 5) наставництво у закладах освіти.

Тьюторінг – це метод індивідуальної турботи про підопічного, що базується на взаєминах «майстер – учень» та завдяки інтегрованому підходу до розвитку людини має на меті повну реалізацію її потенціалу. Відомо два види тьюторінгу: науковий (той, що більше скерований на роботу) і розвивальний (розвиток сильних сторін, розкриття характеру, розвитку впевненості в собі).

При необхідності чіткого усвідомлення, що навчання і розвиток на першому місці, то на допомогу прийде створення *майндменів* (англ. Mind Map) – метод генерації ідей та систематизації даних, що дозволяє вирішувати різноманітні завдання. Фіксуйте ідеї зі швидкістю думки, використовуйте інструмент для створення карт пам'яті, який допоможе вам зосередитися на своїх ідеях і усунути всі фактори, що відволікають під час складання карт пам'яті. Mind map (також відома як ментальна карта, інтелект-карта, карта думок) – це карта, яка допомагає об'єднати ваші ідеї, завдання та робочі процеси в одну просту та зрозумілу графічну картину. По суті, це корисний інструмент для брейнштормінгу та пошуку взаємозв'язків. Техніку майндмепінгу застосовують у різних сферах. Вона допомагає зрозуміти, як підійти до завдання будь-якої складності. Наприклад, проджект-менеджери можуть використовувати майндмепи (mind map) перед складанням технічного завдання: щоб зіставити ціль, стратегію та важливі моменти проекту. Також за допомогою *інтелект-карти* (Mind maps) – блок-схема, що наочно демонструє головну думку (завдання), ключові елементи та взаємозв'язки між ними) – можна візуально зрозумілим способом розбити великий проект на певні етапи.

Ще одна особистісно орієнтовна технологія сприяє формуванню самоосвітньої компетентності особистості, оскільки тренує здатність ефективно діяти і навчатися, усвідомлювати відповідальність, розвиває навички самостійної пізнавальної діяльності.

Сторітеллінг (англ. Story – історія, telling – розповідати) – мистецтво захоплюючої розповіді та передачі за її допомогою необхідної інформації з

метою впливу на емоційну, мотиваційну, когнітивну сфери слухача. Методика розроблена Девідом Армстронгом (Devid Armstrong). Використання такої методики дає можливість описати свої вчинки та почуття, проаналізувати власні дії, оцінити наслідки та зробити висновки на майбутнє. Сторітеллінг – це творча розповідь, в основі якої лежить робота творчої уяви, обов'язковими компонентами мають бути самостійно створені нові образи, ситуації, дії, використання свого досвід, знання, по-новому комбінованих. Історія залежить від того, для якої саме аудиторії вона призначена, має кілька ключових принципів, які відрізняють її від викладання фактів, а саме: наявність персонажа, інтриги та сюжету.

Висновки до розділу 2

У XXI столітті бути успішним означає вдосконалювати навички роботи з людьми. Світовий Економічний Форум назвав ТОП-10 навичок 2025 року. Першість належить аналітичному мисленню й інноваційності. У десятку також потрапили навички самоконтролю – надзвичайно важливими будуть стійкість, опірність стресам та гнучкість.

Пошук ефективних шляхів підвищення якості освіти спонукає до аналізу успішної практики організації освітнього процесу як в Україні, так і за кордоном. Йде активний пошук технологій, які забезпечують максимальну результативність освітнього процесу, посилюючи активність, вмотивованість здобувачів освіти, враховують персональні освітні цілі, забезпечують гармонійний розвиток особистості. Сьогодні існує висока потреба суспільства й окремих соціальних організацій у пошуку й відборі успішних лідерів. Мобільність, ініціативність, здатність генерувати й сприймати новації в житті та навколишньому світі роблять молодь стратегічним ресурсом країни. Стресостійкість як якість лідера – це інтегративна властивість особистості, що забезпечує здатність до соціальної адаптації, збереження значимих міжособистісних стосунків, успішної самореалізації, досягнення важливих цілей, збереження працездатності і здоров'я. Емоційна гнучкість як якість лідера – це спроможність узгоджувати свої почуття, думки та дії зі зміною

обставин, адаптуватися до нових, мінливих та непередбачуваних ситуацій; здатність до швидких реакцій, у тому числі визнання своїх помилок.

Отже, цінності лідера пронизують всю систему трудового процесу, впливаючи на позитивні зміни в системі освіти, у колективі. Цей висновок свідчить передусім про соціальну відповідальність, що її лідер бере на себе, усвідомлює це він чи ні.

Найважливішим оновленням у списку навичок успіху є активне навчання та навчальні стратегії. Адже саме вміння вчитись активно й ефективно є запорукою успіху в майбутньому, яке визначатиметься динамічними змінами, невизначеністю й необхідністю та готовністю до перекваліфікації. Лавиноподібне зростання обсягів інформації у всіх областях людської життєдіяльності, її постійне і швидке оновлення доводить нам, що отримання вузівського диплому – лише старт, а не фініш. Розвиток м'яких навичок саме і відбувається безперервно впродовж усього життя та є ключовим фактором підготовки особистості до умов конкуренції в глобальній економіці та всебічного розвитку.

Ілон Маск, характеризуючи наявність розвинутих м'яких навичок, підкреслив, що загалом люди отримують задоволення від взаємодії з іншими людьми. Якщо ви працюєте над проектом, до якого залучено команду, то вміння взаємодіяти – надважливе, а спілкування з іншими – найголовніший челендж.

Рекомендована література до розділу 2.

1. Абрамова О.В., Пуляк О.В., Терещук А.І. Формування м'яких навичок у здобувачів освіти через застосування тренінгових технологій. Вісник післядипломної освіти. 2021. №18. С. 10–28.
2. Дичківська І.М. Інноваційні педагогічні технології: навчальний посібник. К., Академвидав, 2004. 352 с.
3. Інбал Аріелі. Хуцпа. Чому Ізраїль став світовим центром інновацій та підприємництва. К.: Yakaboo Publishing, 2021. 280 с.

4. Королюк Олеся. «Та то для двієчників!»: 5 стереотипів про заклади профтехосвіти. URL: <https://platform.man.gov.ua/media/bb4bf7a0-2035-4e7e-a7df-b99dc7a836f9>
5. Сучасні педагогічні технології. URL: <http://kurskorped.bpc.ks.ua/mod/book/view.php?id=205>
6. Технології навчання в сучасній школі. URL: <http://klasnaocinka.com.ua/ru/article/tekhnologiyi-navchannya-v-suchasni-shkoli.html>
7. Наход С.А. Значущість «Soft skills» для професійного становлення майбутніх фахівців соціономічних професій. Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія 5, Педагогічні науки: реалії та перспективи, Вип. 63. 2018. С. 131–135.
8. Коваль К. О. Розвиток «Soft skills» у студентів – один з важливих чинників працевлаштування, Вісник Вінницького політехнічного інституту. № 2, 2015. С. 162–167.
9. Кроуфорд А., Саул В., Метьюз С., Макінстер Д. Технології розвитку критичного мислення учнів /Наук. ред., передм. О.І. Пометун. К., «Плеяди», 2006. 220 с.
10. Skills for Social Progress: The Power of Social and Emotional Skills OECD [Electronic resource] URL: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264226159-en>

РОЗДІЛ 3.
ТВОРЧИСТЬ І МОТИВАЦІЯ ДОСЯГНЕНЬ:
ДІАЛЕКТИЧНА ВЗАЄМОДІЯ

ПРОСІНА О. В.,
кандидат педагогічних наук, доцент,
завідувач кафедри філософії і освіти дорослих ЦПО
ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України



Q-code - відео анотація до розділу від автора

Розуміння сутності творчості та її роль у досягненні успіху

Творчість – це здатність людини створювати щось нове та унікальне, використовуючи свій розум, знання й досвід. Цей процес може включати твори мистецтва, наукові дослідження, розробку нових продуктів та послуг, а також знаходження нових рішень для подолання проблем та викликів.

Розуміючи творчість як процес, вважаємо актуальними в такому аспекті зауваження науковиці Терези Амабіле (Teresa M. Amabile), яка акцентує увагу на тому, що творчість – це створення нової ідеї, продукту чи розв’язання завдання відкритого типу. Хоча ідея має бути новою, вона не може бути просто іншою. Тереза Амабіле влучно зауважує, що безглузда мова хворого на шизофренію може бути новою, але мало хто сприйматиме її як творчу думку. Отже, ідея як прояв творчості має розв’язувати завдання, яке потрібно виконати, або проблему, яку необхідно вирішити. Така ідея має бути цінною, правильною, здійсненою та відповідати конкретній меті. Крім того, завдання мають бути відкритими (евристичними), а не мати єдине, очевидне рішення (чисто алгоритмічне). Зрештою, пропонована відповідь або продукт креативні в

тій мірі, у якій сприймаються як креативні тими людьми, які знайомі зі сферою, у якій вона була винайдена.³⁴

Безперечно, творчість відіграє важливу роль у досягненні успіху особистості, оскільки допомагає людині розвивати свої здібності, щоб знайти своє місце в житті, стати конкурентоспроможною та затребуваною в професії, бути просто щасливою. Творча особистість здатна бачити світ навколо себе з нової, непередбачуваної перспективи та знаходити найефективніші способи подолання проблем. Творчість допомагає людині визначити власний стиль, виробити індивідуальний підхід до розв'язання завдань, що й посилює її конкурентоспроможність на ринку праці та в житті в цілому. Крім того, творчість може стимулювати мотивацію досягнень і допомагати людині знаходити нові способи розв'язання завдань, що забезпечує особистісний розвиток, сприяє досягненню успіху у професійних та особистих цілях.

Мотивація досягнень, на нашу думку, є мотиваційним компонентом, який спонукає людину до досягнення певних цілей, завдань і результатів. Мотивація може інтегрувати прагнення визнання, бажання отримати відзнаку чи відчутти задоволення від процесу досягнення цілей і задоволення від досягнення самої мети. Мотивація досягнень може бути внутрішньою (коли людина мотивована самою діяльністю і бажає досягнути успіху в ній) або зовнішньою (коли людина мотивована зовнішніми чинниками: гроші, статус або визнання тощо).

Успішна творча діяльність може забезпечити особистості визнання, задоволення, причетність до створення цінного, інші позитивні емоції, що сприяють її саморозвитку і самореалізації, психологічному комфорту в цілому.

Значний внесок у розвиток психології творчості зробили всесвітньовідомі вчені: А. Маслоу, розширивши своїми дослідженнями і концепцією «ієрархії потреб» розуміння мотивації творчості; Дж. Гілфорд, розробивши теорію інтелектуальних операцій, що підкреслює важливість різноманітності мислення для творчості; К. Сімонтон, А. Кауфман, Р. Стернберг, які й на сьогодні активно проводять і публікують результати своїх наукових розвідок у галузі

³⁴ Amabile, Teresa M. "Componential Theory of Creativity." Harvard Business School Working Paper, No. 12-096, April 2012

психології творчості, розробляють нові методи дослідження цього явища, висувають креативні ідеї та формують нові теорії, що дозволяють більш точно вивчати й розуміти творчість.³⁵

Український учений, академік В. Моляко³⁶ в праці з психології творчості також висунув важливу тезу про те, що сучасний розвиток людства й індивідуальних праць вимагає не лише класичних знань і вмінь, але й здатності до творчості. Саме здатність до творчості надзвичайно важлива в процесі діяльності людини. Тому, на його думку, й визначилося чітке замовлення на проведення досліджень із психології творчості. Також учений зазначав, що віддавна дослідники звертали увагу на такі питання психології творчості, як процес творчості, творча особистість, індивідуальна та колективна творчість, навчання творчості, стимулювання творчої активності, продукти творчості тощо. Проте виявилися й нові актуальні аспекти, як-от: дослідження стратегій організації творчого процесу, розробки нових методів і прийомів для стимулювання творчого пошуку, мотивація творчості тощо.

Безсумнівно, найновіші напрямки досліджень у царині психології творчості, пов'язані з використанням комп'ютерів у творчій діяльності та творчістю в ускладнених екстремальних умовах, залишаються на сьогодні недостатньо дослідженими.

Розглядаючи проблему визначення місця творчості в досягненні успіху, важливо зауважити, що на момент підготовки матеріалів цього посібника, Україна перебуває в умовах війни, і тому поняття «творчість», «досягнення успіху» ми не можемо розглядати, не зважаючи на загальний контекст, у якому перебуваємо. На сьогодні стан українського суспільства характеризується нестабільністю, неспокоєм, ризиками та загрозами для життя і здоров'я людей, нестачею ресурсів та зниженням рівня життя. Також воєнний конфлікт призвів до економічної нестабільності, руйнації усталеного способу життя людей,

³⁵ Guilford, J. P. (1956). The structure of intellect. *Psychological Bulletin*, 53(4), 267-293.

Kaufman, J. C., & Beghetto, R. A. (Eds.). (2009). *Creatively gifted students are not like other gifted students: Research, theory, and practice*. Prufrock Press.

³⁶ Ліпін М. Творчість та креативність: способи людського існування. ВІСНИК Київського національного торговельно-економічного університету. № 123(1). С. 79–91.

соціальної напруженості, психологічного виснаження населення, у цілому – до цілого комплексу життєвих негараздів майже кожного з українців, що й спричинило стан невизначеності в сьогоденні, труднощі при плануванні майбутнього, розмитість у розумінні життєвих і професійних перспектив .

Стан невизначеності схарактеризовано багатьма українськими вченими. Так, академік В. Кремень стверджує, що «важливе значення для розвитку мислення в сучасну інформаційну епоху має її невизначеність, яка породжує безліч можливостей. Невизначеність є імпульсом для творчості, тому постає однією з головних характеристик мислення, яке можна назвати синергетичним. Насамперед це мислення «нелінійне», яке застосовується до складних систем. Для суспільства й людини підхід з позиції методології складних систем і нелінійної динаміки зовсім не заперечує специфіку свідомості, мислення, духу і свободи волі людини. Цей підхід – один з аспектів опису поведінки людини, подій, феноменів соціокультурного життя з позиції загальних паттернів поведінки складного у світі взагалі. Це положення відповідає нинішній універсалізації нелінійного (ймовірнісного, поліваріантного) характеру освоєння природного й соціального життя, а також інтелектуального середовища існування людини, що пов'язано з актуалізацією категорій і смислів сучасної культури».³⁷ Також академік підкреслює, що «екстремальні події скоріше норма, ніж виняток із складного світу, у якому ми живемо. Нелінійність означає можливість розростання флуктуацій (випадковостей). Нелінійна система проходить через ситуації неусталеності й безпосередньо залежить від початкових умов; малозначимі події, незначні відхилення, флуктуації можуть привести до колосальних наслідків».³⁶ Виходячи з цього, зазначимо, що кризовий стан, у якому перебуває наше суспільство наразі, і зумовлює нагальну потребу дослідження питань творчої діяльності як засобу мотивації та рушійної сили для виходу з кризи.

Отже, для подолання сучасних викликів важливо звертатися до творчості – процесу, позначеного мисленням іншого, унікального, способу генерувати ідеї і

³⁷ Гегель, Г. В. Ф. Наука логіки. (Філософські твори в 2-х томах). Київ: Українське філософське видавництво, 1997. С. 13

знаходити нестандартні вирішення проблем, обумовлених критичними ситуаціями.³⁸ До того ж творчість сприяє виявленню успішних можливостей для розв'язання складних проблем, з якими стикаються як люди, так і організації, зокрема й заклади освіти. Творчість є й джерелом натхнення та інновацій³⁹, полягає не лише у створенні нових ідей, щоб протистояти складним ситуаціям; а також допомагає застосувати ці ідеї на практиці, створивши цінність певного процесу, упровадження чогось нового, або винайдення чогось нового.⁴⁰ Творчість не тільки заохочує до генерування нових ідей, результатом яких є винахід нових процедур, технологій та інших речей, вона також здатна мотивувати людей та організації до створення корисного нового через підсилення цінності, підвищення ефективності або підтримання технології якості та інших технологічних процедур.⁴¹

Саме на таких положеннях і тезах стосовно розуміння провідного поняття цього навчального посібника й ґрунтуються пропоновані авторами матеріали. Ми виходимо з того, що дефініції «творчість», «креативність», «мотивація», «досягнення», «психологія творчості» й інші, дотичні до теми посібника, не є «застиглими» категоріями, бо зміст їх час від часу оновлюється в перебігу соціокультурних суспільних змін і на рівні наукових тлумачень, і на рівні реального життєвого смислу та широковживаного послуговування такими, на перший погляд, усім зрозумілими словами. Тож з цієї причини й народжуються міфи про те чи інше явище людського життя, зокрема й міфи про творчість.

З навчальною метою наводимо фрагмент зі статті (з певними скороченнями) українського вченого М. Ліпіна, у якій міфи про творчість розвінчуються, тобто за нашого підходу, формується інше її розуміння.

Перший міф – творчість розглядається як здібність окремого індивідуума. Це міф про творчість як індивідуальну потребу. Для елементарного виживання людина потребує іншої людини. Тим більшою стає

³⁸ Brené Brown Messenger. Unlocking Us with Brené Brown - The Anatomy of Trust, 2022. YouTube. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=wTbrU3icu58> (date of access: 28.05.2023).]

³⁹ Павленко, Т. І. (2016). Творчість як важливий фактор успіху особистості. Молодий вчений, 1(31), 356-359.

⁴⁰ Frykmer, T., Uhr, C., & Tehler, H. (2018). On collective improvisation in crisis management—A scoping study analysis. Safety science, 110, 100-109. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2018.02.028>

⁴¹ Hung, W., & Sitthiworachart, J. (2020). In-Service Teachers' Conception of Creativity and Its Relation with Technology: A Perspective from Thailand. The AsiaPacific Education Researcher, 29(2), 137-146. doi:<https://doi.org/10.1007/s40299-019-00460-6>

ця потреба для творчої діяльності. «Творчість не замикається всередині окремого «я», вона завжди передбачає зверненість до іншого. У цьому значенні творчість і є здатністю стати іншим. Ось чому творчість передбачає відкритість світу – для неї немає нічого принципово чужого. Творчість є інтерсуб'єктивною, вона є міжособистісною справою, тобто співтворчістю.

Другий міф – міф про винятковість творчих здібностей. Уявлення про те, що «творчість – доля небагатьох, укорінене в наявному розподілі праці, що бере свій початок із часів формування рабовласництва. Відтоді творчий потенціал розвивався у «вільних» верств населення, тоді як репродуктивна праця ставала обов'язком тих, хто був підданий наказам «вільних». Історично бачимо, що більшість представників творчих професій походили з «вищих» соціальних верств. На сьогоднішній день творчість ще не стала повсякденною нормою людського існування, а зосереджена головним чином у «креативному класі».

Третій міф – уявлення про творчість як щось виняткове та аномальне, незрозуміле, враховуючи існуючу соціальну систему, яка сприяє репродукції повсякденного існування. Така система природно ставить творчість поза межі норми. Часто ми спостерігаємо спроби пояснити досягнення творчих особистостей через їхні девіації, такі як шизофренія, алкоголізм, гомосексуалізм і т.д. Однак слід відзначити, що творчість неможливо повністю пояснити лише за допомогою психофізіологічних особливостей людини, оскільки вона має суспільний характер. Число людей, які страждають на психічні розлади, значно перевищує кількість видатних творчих особистостей. Це свідчить про те, що творчість не може бути повністю зведена до певних психологічних чи фізіологічних рис.

Справжня природа творчості полягає в її взаємозв'язку з розвитком людини. Творчість є нормою людського існування, тоді як репродуктивний, нетворчий спосіб життя є його спотворенням і викривленням. Без розуміння творчості як шляху саморозвитку людини неможливо справедливо оцінювати її сутність. Розвиток людини є процесом саморозвитку, що невіддільний від

свободи та творчості. Творчості не існує без свободи, і навпаки, свобода не може існувати без творчості. З цього випливає, що творчість є первинною порівняно з репродуктивними формами діяльності, оскільки без неї неможливе існування людства.

Четвертим міфом про творчість є впевненість у тому, що творчість – це обов'язково створення нового. Уявлення про творчість мають деякі побічні припущення, які потребують уточнення. Основна увага під час визначення творчості зосереджується на створенні нового, що презентує творчість у вигляді певного результату, тобто є засобом досягнення чогось іншого, а не самоціллю. Усі процеси творчості, разом з її самотрансформацією суб'єкта, залишаються в тіні. Сьогодні креативність сприймається як засіб самореалізації людини або розвитку економіки. У будь-якому випадку, творчість (її результат) стає лише інструментом. Таким чином, творча діяльність підпорядковується зовнішній меті. У контексті такої утилітарної діяльності рідко йдеться про самореалізацію особистості, суб'єкта цієї діяльності. Утилітарна діяльність робить саму людину засобом досягнення зовнішньої мети, а не самостійною цінністю. Проте творчість не може бути виключно інструментом або послугою, не перетворюючи самого суб'єкта творчості на щось другорядне і незначне, ресурс, який має бути спожитий або використаний певним безособовим процесом.

Обмеження творчості лише новим є продовженням світової тенденції в протиставленні традиції й сучасності. Зараз багато хто не усвідомлює, що нове бере свій початок у відтворенні традиції. Традиція не зникає, і коли ми це забуваємо, навіть небажана традиція несвідомо відтворюється в новому, що призводить до того, що нове виявляється лише зовнішньою прикрасою для традиційних способів людського існування, а його зміст залишається без змін. Коли людина дійсно відтворює живий досвід традиції, це неможливо зробити без творчості. Продовження живої традиції само собою є творчістю.⁴²

⁴² Новіков Б., Богачев Р. М., Бубон Т. В. Творча діяльність як засіб самореалізації особистості у суспільстві. Освітній дискурс. 2022. № 39(1-3). С. 84–89.; С 86-87

Отже, творчість і сьогодні залишається своєрідним діалектично цілісним та одночасно змінюваним явищем-простором. Сутність її і як дефініції, і як мистецького поняття, і як життєвої реалії, і як процесуальної діяльності, і як результату чи продукту тощо протягом історичного світового розвитку і давні, і сучасні вчені прагнуть досконало пояснити через пошук істини, але, часто таке пояснення наступними поколіннями дослідників визнається міфізованим.

Очевидно, у цьому і є діалектична сутність істинно «таємничого» людського таланту – творчості – свідомого прагнення одночасно бути творцем, творчою особистістю, креативно мислити, створювати моральні й матеріальні цінності, відтворювати попередній досвід людства та прогнозувати майбутнє, випереджаючи у фантастичних чи фантазійних проектах час, бути корисним і людям, і собі.

Світові наукові дослідження засвідчують зростаючий інтерес до розуміння того, як посилити креативність співробітників в організаціях, що розуміється, як створення нових і корисних ідей, які вважаються основою для досягнення стійких конкурентних переваг організації. Учені докладають значні зусилля до пошуку суттєвих ознак відповідних психологічних станів. Внутрішня мотивація визнається основною складовою, що може стимулювати працівників бути відносно тривалий час залученими через інтерес, допитливість і бажання вчитися до творчого процесу, творчої діяльності.

Знову звернувшись до досліджень Терези Амабіле, зазначимо, що запропонована вченою компонентна теорія творчості підкреслює провідну роль мотивації в посиленні або зниженні креативності індивідів. Відповідно до засад цієї теорії, людина може проявляти вищий рівень творчості, якщо наявні такі три компоненти:

- відповідний рівень знань та вмінь у певній галузі (є експертом у відповідній галузі або галузях);
- відповідні творчі навички та стратегії (відбуваються когнітивні та особистісні процеси, що сприяють процесу мислення);

- внутрішнє спонукання працювати над завданням (зокрема, наявність внутрішньої мотивації брати участь у діяльності – інтерес, задоволення або особисте відчуття виклику).⁴³

До того ж Т. Амабіле визначає внутрішню мотивацію як вид мотивації, який походить від інтересу і залученості окремих осіб до самого завдання. Третій компонент, внутрішня мотивація, вважається вченою вирішальним для творчості, адже він стимулює залученість і наполегливість у творчій діяльності.

Внутрішня мотивація виникає з «позитивної реакції на сутність самого завдання». Таким чином, працівник, який має внутрішню мотивацію, швидше за все, буде зацікавлений у своїй роботі та буде отримувати задоволення від своєї праці, що є невід’ємним аспектом роботи, яку він/вона виконує.⁴⁴ Заглиблюючись у компонентну теорію творчості Т. Амабіле, звертаємо увагу й на те, що внутрішня мотивація може надихнути індивідуальну творчість за умови, якщо працівник залучений до креативно-значущого процесу у сприятливому соціальному середовищі.⁴³

Дослідниками проблеми визначено групу факторів, що можуть впливати на внутрішню мотивацію, а саме: самовизначення, компетентність, автономія, виклик, участь у виконанні завдань. Учені Тірні і Фармер (Tierney, P., & Farmer, S. M.) вказують на важливість творчої самоефективності, визначаючи її як «віру в те, що людина здатна створювати творчі результати»⁴⁵, вважаючи її ще одним важливим фактором, що впливає на внутрішню мотивацію особистості та креативність.

Зазначених поглядів на проблему мотивації до творчості дотримувалися й учасники Проєкту «Резиденція “Взаємодія. Розвиток. Гармонія”» під час групових консультацій на другому етапі навчання. У перебігу обговорення вони розповідали, що саме в процесі навчання на курсі відчули, як їхня віра у власну здатність створювати оригінальні проєкти та підходи посилилась, що надихнуло на подальші творчі дії, а також надало поштовху для

⁴³ Amabile, Teresa M. "Componential Theory of Creativity." Harvard Business School Working Paper, No. 12-096, April 2012

⁴⁴ Amabile, T. M. (1990). Within you, without you: The social psychology of creativity, and beyond.

⁴⁵ Tierney, P., & Farmer, S. M. (2002). Creative self-efficacy: Potential antecedents and relationship to creative performance. *Academy of Management Journal*, 45, 1137–1148. doi:10.2307/3069429). С. 1138

експериментування й розвитку власного потенціалу. Відчуття підтримки й розуміння у сприятливому соціальному середовищі стало ключовим чинником, що зміцнив внутрішню мотивацію учасників проєкту, сприяв зростанню впевненості у власних творчих силах, допоміг розкрити власні нові горизонти.

Низка дослідників наголошують на важливості забезпечення внутрішньої мотивації засобами створення безпечного середовища в команді (колективі). Психологічна безпека команди, за спільним переконанням, у цілому часто недооцінена, їй часто не надають належної уваги. Зазначені ідеї витікають із ранніх досліджень Шайна та Бенніс (Shayne, G. A., & Bennis, W.) про організаційні зміни, у яких учені розмірковували про необхідність створення психологічної безпеки для людей, які хочуть почуватися захищеними та мати можливість змінюватися.⁴⁶ Такий підхід не вказує на відчуття вседозволеності або непохитний позитивний зворотній зв'язок між членами команди, не заперечує конструктивної критики, але надає почуття впевненості, що команда не буде принижувати, відкидати або карати когось за вираження власних думок. Ця впевненість ґрунтується на взаємній повазі та довірі між членами команди. Варто наголосити, що дослідники давно підкреслюють важливість довіри в групах і організаціях.⁴⁷

Отже, довіра передбачає очікування майбутніх дій членів команди, корисних для чийось інтересів, і члени команди погоджуються бути сприйнятливими до цих дій.⁴⁸ Вважаємо, що довіра є надзвичайно важливим складником командної роботи, але водночас і важко досяжним. Тому варто зупинитися на розкритті цього поняття більш детально.

Поділяємо думку професора Брене Браун (Brené Brown), яка зазначає, що довіра передбачає одночасно вразливість і відкритість до дій іншої людини, тому ми надаємо їй великої цінності у стосунках. Довіра не будується на великих жестах чи вчинках, починається з «маленьких вчинків», коли люди

⁴⁶ Shayne, G. A., & Bennis, W. (1966). The Organization Man and Leadership: Lessons on Authority and Responsibility. *Harvard Business Review*, 44(2), 79-90.

⁴⁷ Golembiewski, Robert T., and Mark McConkie 1975 "The centrality of interpersonal trust in group process." In Cary L. Cooper (ed.). *Theories of Group Process*: 131- 181, London: Wiley; Kramer, Roderick M. 1999 "Trust and distrust in organizations: Emerging perspectives, enduring questions," *Annual Review of Psychology*, 50: 569- 598, Palo Alto, CA: Annual Reviews, Lee

⁴⁸ Robinson, Sandra L. 1996 "Trust and breach of the psychological contract." *Administrative Science Quarterly*, 41: 574-699

ставляться з турботою до того, що є важливим для іншого. Також довіра – це про зв'язок, бо людині важливо «знайти своє плем'я», тобто бути серед людей, з якими вона може плекати добрі стосунки, відчувати взаєморозуміння і бути потрібним одне одному. Брене Браун використовує акронім **BRAVING**, щоб допомогти зрозуміти з чого складається довіра:

- **B**oundaries (межі)
- **R**eliability (надійність)
- **A**ccountability (відповідальність)
- **t**he **V**ault (сховище, у значенні: конфіденційність)
- **I**ntegrity (чесність)
- **N**on-judgment (неосудливість)
- **G**enerosity (шляхетність і щедрість).

Стосовно **межі** вчена зазначає таке: щоб довіряти комусь, важливо, аби людина чітко усвідомлювали свої межі. Це перший крок до того, щоб інші могли зрозуміти і зважити на них. Також не менш важливо розуміти межі інших, бо тоді довіра може протікати в обидва боки. Під **надійністю** вчена розуміє вміння дотримуватися свого слова або дії/ставлення, надійність нарощується поступово, потрібно підтримувати стосунки повторюваністю дій чи вчинків, які сприятимуть їхньому розвитку. Щодо **відповідальності** Браун зазначає таке: «ми довіряємо людям, які визнають свої помилки, просять вибачення і пробують виправити ситуацію. Однак інша людина може зробити це лише тоді, коли ми їй це дозволимо, тобто, якщо ми негайно обриваємо стосунки з іншими, коли вони помиляються, або припиняємо з ними спілкування, ми не даємо їм можливості проявити відповідальність. Цей процес є взаємним у стосунках. Коли ми робимо помилки, нам потрібно, щоб інша людина дозволила чи дала змогу нам визнати перед нею свою помилку, перепросити і старатися виправити реальними кроками та вчинками».⁴⁹ Важливі зауваження й про **конфіденційність** зроблені вченою: «Ми не можемо

⁴⁹Brené Brown Messenger. Unlocking Us with Brené Brown - The Anatomy of Trust, 2022. YouTube. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=wTbrU3icu58> (date of access: 28.05.2023).]

довіряти комусь, якщо вони діляться нашою особистою інформацією з іншими без нашого дозволу. Це виглядає так, ніби інформація знаходиться у сховищі, доступ до якого є лише у тих людей, яким ми довірили ключ. Так само ми маємо ставитися до особистої інформації чи історії інших людей, щоби вони могли нам довіряти». Дослідниця зазначає, що часто ми використовуємо плітки як спосіб спробувати швидко знайти з кимось близькість, зав'язати міцніші стосунки. Браун називає це «підробленою довірою». Якщо нам повідомили конфіденційну інформацію, поділилися чимось вразливим чи сокровеним, то потрібно поважати це. Заслуговують цитування й висловлення Браун про **чесність**. «Чесність, – вказує Браун, – обирає мужність, а не комфорт. Це вибір того, що є правильним, а не швидкого чи легкого».⁴⁹ За її словами, чесність і добродієвість є чимось більшим, ніж просто називання цінностей. І важливим є зауваження, що коли ми живемо у зв'язку зі своїми цінностями і поведимося чесно, ми не лише формуємо довіру до інших, ми будемо довіру до себе. **Неосудливість**, за тлумаченням Браун, полягає в тому, щоб не бути вразливими для когось, не бути засудженим з їхнього боку, і цей процес має бути зворотнім. **Шляхетність та щедрість** роблять стосунки довірливими, якщо будемо насамперед взаємно припускати, що наші наміри, слова, вчинки і поведінка походять від почуття шляхетності і щедрості, а потім звірятися чи так воно є.⁴⁹

Тож психологічна безпека передбачає атмосферу в команді, яка позначена міжособистісною довірою і взаємною повагою, люди почуваються комфортно та готові до ризику. Ми наголошуємо, що творчість – це ризик впровадити згенеровані ідеї, розробити прототип та протестувати його.

Дослідники в основному розмірковували про внутрішню мотивацію як важливий фактор творчості, припускаючи, що основна функція мотивації полягає в контролі уваги. Безперечно, значна частина нинішніх досліджень про мотивацію обертається навколо саморегуляції уваги. Крім того, більшість дослідників наголошують на важливості цілепокладання, що впливає на мотивацію через вплив на механізми саморегуляції. Учені вважають, що часом

зовнішні мотиваційні втручання, наприклад, оцінки та системи винагород, відволікають увагу від евристичних аспектів творчих дій і ймовірно можуть негативно вплинути на внутрішню мотивацію до вирішення творчого завдання. Т. Амабіле також доводить, що очікування оцінки зменшує творчу продуктивність. Хоча можна й очікувати, що реальна позитивна оцінка покращить творчість у результаті позитивного впливу, але на самоефективність така оцінка може впливати негативно, оскільки спричиняє очікування майбутньої позитивної оцінки. Зовнішня винагорода корелює з вибором людини. Так, наприклад, грошова винагорода, яка пропонується за виконання конкретного завдання, для виконання якого в людини немає вибору, може підвищити креативність, однак, коли людина отримує винагороду за виконане завдання, креативність може бути фактично знижена.⁵⁰

Вплив творчості на мотивацію досягнень

Мотивація досягнення є внутрішньою силою, яка підштовхує людину до здобуття високих результатів і успіху в діяльності. Мотив виявляється в сильному бажанні досягти успіху і позначений різним ступенем важливості для різних людей.

Мотив досягнення – як поняття – було визначено Г. Мюрреєм. На його думку, він є стійкою рисою особистості, що означає постійне прагнення до швидкого і високоякісного виконання завдань та досягнення певного рівня в будь-якій сфері.⁵¹ У подальших дослідженнях інших учених було виявлено інші дві незалежні мотиваційні тенденції, які відображаються в мотиві досягнення: прагнення до успіху і прагнення уникнути невдачі. У такому контексті мотив досягнення вказує на рівень, на якому людина прагне розвивати власні здібності та досягати нових досягнень.⁵²

Для тих, хто має сильну мотивацію досягнення, досягнення успіху в діяльності є надзвичайно значущим. Такі люди наполегливі в досягненні цілей і

⁵⁰ ⁵⁰ Amabile, T. M. Within you, without you: The social psychology of creativity, and beyond. 1990; Amabile, T. M. Creativity in context. Boulder, CO: Westview Press. 1996; Amabile, Teresa M. "Componential Theory of Creativity." Harvard Business School Working Paper, No. 12-096, April 2012

⁵¹ Murray, H. A. (1938). Explorations in Personality. Oxford University Press.

⁵² McClelland, D. C., Atkinson, J. W., Clark, R. A., & Lowell, E. L. (1953). The Achievement Motive. Appleton-Century-Crofts.

не задовольняються досягнутими результатами. Незалежно від того, що вони роблять, вони завжди намагаються робити це краще, ніж раніше. Для них головною метою в житті є переживання радості успіху, яке приходить від досягнення високих результатів. Вони схильні ставити віддалені цілі і не задовольняються легкими завданнями та досяжними цілями. Такі люди захоплюються своєю роботою і постійно досягають нових цілей, відчуваючи радість від свого успіху.

Чи може творчість стимулювати мотивацію досягнень? Так, за умов наявності певних особистісних станів. **Самовираження:** творчість дозволяє людям виразити свої ідеї, почуття та переживання через різні форми мистецтва або інші творчі процеси; може бути джерелом особистої задоволеності та задоволення від результатів своєї творчої роботи, що спонукає до бажання досягнути більш високих рівнів у своїй творчості. **Пошук нових викликів:** творчість потребує постійного пошуку нових ідей, способів вирішення проблем та вдосконалення навичок; стимулює мотивацію досягнень, оскільки люди прагнуть розширювати свої можливості, досягати нових вершин у творчості. **Персональний розвиток:** у процесі творчості люди часто стикаються з викликами, невизначеністю та можливістю зростання, що може спонукати до особистісного розвитку та самореалізації; бажання покращити свої навички, розширити знання та відчути особисте зростання може стати сильним мотиватором для досягнень. **Стимуляція інновацій:** творчість спонукає до розробки нових ідей, концепцій та інноваційних рішень; може зробити людину більш мотивованою досягати практичних результатів власної творчості та впроваджувати їх у реальний світ.

Отже, творчість є провідним чинником, що стимулює мотивацію досягнень. І саме тут важливо, нам здається, звернутися до проблеми розвитку **дизайн-мислення**, яке також може стати потужним інструментом для підсилення творчості та мотивації досягнень. Ґрунтуючись на принципах **дизайн-мислення**, люди можуть активно створювати та розвивати нові ідеї, досліджувати можливі варіанти розв'язання проблем, сприяти спільній творчій

роботі в команді, застосовувати різні – і традиційні, й інноваційні – підходи для досягнення інноваційних результатів.

Дизайн-мислення виникло як результат поєднання наукового підходу та інженерного дизайну. Велику роль у розвитку теорії дизайн-мислення відіграли такі зарубіжні дослідники, як Бакмінстер Фуллер, Роберт Мак Кім, Герберт Саймон, Девід Норман, Віктор Папанек, Брайан Лоусон, Найджел Кросс та філософ Дональд Шьон. У їхніх дослідженнях теорія дизайн-мислення була майже повністю сформована, але тривалий час залишалася корисною виключно для дизайнерів, тобто не мала значення для фахівців інших галузей. Ситуація змінилася, коли директор дизайну в Університеті Карнегі-Меллон, Річард Б'юкенен, зацікавився феноменом «злісних проблем», запропонованих Хорстом Ріттелем ще в 60-х роках минулого століття. «Злісними проблемами» Ріттель назвав складні та унікальні нелінійні проблеми, для яких немає готових рішень.

У класичній методології дизайн-мислення, розробленій Stanford d.school, ідеться про п'ять етапів процесу.⁵³ Коротко охарактеризуємо кожен з них.

Перший етап – емпатія. Це початкова точка для людиноцентричного дизайну, коли виявляється складна проблема, для якої немає єдиного правильного рішення. На цьому етапі важливо глибоко зрозуміти контекст і взаємодіяти з об'єктами дослідження (споживачами) за допомогою методів якісного дослідження, проводячи співбесіди та спостерігаючи за ними, щоб отримати інсайти і зрозуміти ситуацію з їхнього боку.

Другий етап – визначення проблеми. Дизайнери використовують зібрані на попередньому етапі інсайти, щоб сфокусуватися на проблемі, сформулювати визначення проблеми, базуючись на деталях. Іноді може знадобитися переформулювання початкової проблеми, що дозволяє побачити її з нової перспективи та знайти нові шляхи впливу на неї.

⁵³ Stanford d.school. *Stanford d.school*. URL: <https://dschool.stanford.edu/> (date of access: 02.06.2023)

Третій етап – генерація ідей. Створюється максимальна кількість можливих рішень для вирішення проблеми, щоб вийти за межі стандартних підходів і знайти нові шляхи.

Після створення ідей настає четвертий етап – етап прототипування, коли розробляються моделі або прототипи рішень проблеми. Прототипи можуть бути фізичними об'єктами або моделями, які дозволяють перевірити рішення. Цей етап є невід'ємною частиною дизайн-мислення.

У перебігу п'ятого етапу – тестування – дизайнер перевіряє прототип із реальними споживачами (цільовою аудиторією). Розробники можуть проводити співбесіди зі споживачами, спостерігати за їхньою взаємодією з прототипом або застосовувати інші методи для збору зворотного зв'язку, щоб поліпшити рішення. За результатами тестування розробники можуть виявити необхідність удосконалення прототипу, перегляду або повторної оцінки його, або навіть повторної експертизи вихідної точки зору.

Зазначена методологія була успішно апробована в багатьох дослідженнях протягом понад 25 років, включаючи застосування її в початковій та середній освіті, а також для вирішення потреб студентів університетів.

Для реалізації першого етапу дизайн-мислення – емпатії – доцільно використовувати карту емпатії (співпереживання), розроблену Дейв Грей⁵⁴ – засновником компанії XPLANE, що веде консультування в галузі стратегічного проектування, є автором книг, присвячених дизайну, змінам та інноваціям. Карта емпатії дозволяє стати на місце споживача й подивитися його очима на наявну пропозицію. Ми звертаємося до доповненої карти емпатії, до якої Д. Грей додав декілька блоків, як-от: 1) мета створення карти; 2) кому призначена карта, тобто: кого треба розуміти, у якій ситуації він (вони) перебувають і яка їхня роль у цій ситуації; 3) що цим особам слід робити, включаючи різні способи дії, необхідні дії, бажані дії та прийняття примусових рішень; 4) «що споживач думає та відчуває» наче розміщений всередині

⁵⁴Gray, D. Updated Empathy Map Canvas. 2017 URL: <https://doi.org/10.2519/jospt.1982.3.3.129>

профілю голови людини, тобто блок відображає думки і почуття споживача, включаючи страхи, розчарування та цінності.

Після заповнення всіх блоків карти отримуємо уявлення про те, що робить споживача незадоволеним або щасливим, до чого він прагне та як він приймає рішення, що в сукупності й вимагає вміння співчувати та поставити себе на місце іншої людини.

Зовнішні блоки картки, що відображають досвід споживача, містять:

1. «Що бачить споживач»: оточуюче середовище, місце перебування споживача, його дії та увагу, де він може побачити пропозиції організації (закладу).

2. «Що говорить споживач»: у який спосіб описує свої проблеми, які вже отримано від нього повідомлення та можливі коментарі.

3. «Що робить споживач: щоденна рутинна, звички, покупки, стиль одягу, проведення дозвілля, місце запланованої послуги (продукту) в його житті.

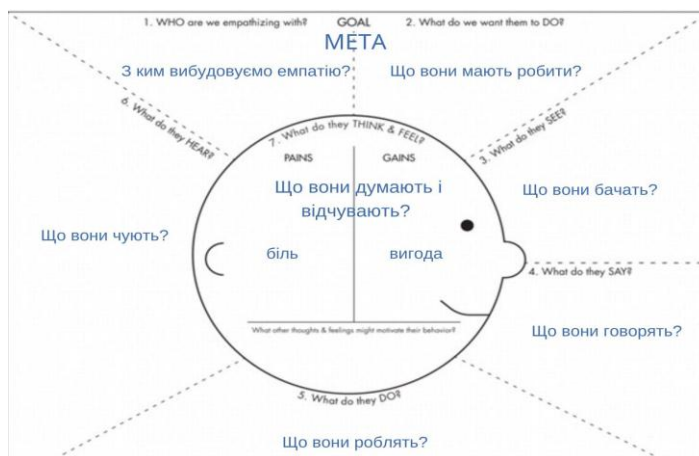


Рис. Карта емпатії Д. Грея⁵⁵

Внутрішній блок відображає внутрішній стан споживача: 7) Що думає та почуває? – Біль, Цінності – а саме: 1) Для кого робиться МЕТА карта? 2) Що йому потрібно робити? 3) Що він бачить? 4) Що він говорить? 5) Що він робить? 6) Що він чує?

Узагальнено Карта емпатії надає можливість з'ясувати: який страх та біль турбують споживача; чого він боїться, про що переживає, які розчарування має;

⁵⁵ Gray, D. Updated Empathy Map Canvas.2017. URL: <https://doi.org/10.2519/jospt.1982.3.3.129>

чи можна полегшити життя споживача за допомогою продукту компанії; чи є перешкоди в отриманні, використанні певного товару; які цінності сповідує споживач, які його досягнення, що є для нього синонімом успіху; які його бажання, мрії; який досвід та переконання має споживач, адже рішення людини базуються на її переконаннях; якими повинні бути товари та пропозиції, щоб відповідати цінностям споживача, бути ближчими до нього; як, на його думку, він може задовольнити свої потреби за допомогою продукту компанії; що очікує від продукту компанії; що йому подобається в продукті, а що ні; як він бачить ідеальний продукт; про що може думати, проте не говорити вголос.

На другому етапі відбувається визначення проблеми, доцільно використовувати такі методи: «Mind Mapping» – створення ментальної карти проблеми або теми, для чого пишете центральне слово або ідею посередині аркуша паперу та створюєте відгалуження від цього центру, додаючи важливі підтеми або ідеї; «Reverse Thinking» – замість розв’язання проблеми відразу, намагайтеся знайти варіанти, що не працюють; потім думайте про те, як ви можете змінити ці неуспішні варіанти на щось, що працює; «Random Entry» – обирайте випадкове слово або картинку і думайте про те, як ви можете пов’язати її з проблемою або темою; «Six Thinking Hats» – вправа, розроблена Едвардом де Боно, інтегрує шість способів мислення, унаочнених різними кольорами капелюхів. Кожен із учасників одягає капелюх, що представляє певний тип мислення, і працює з проблемою чи темою за позначеним підходом.

Особливе значення відведено «SCAMPER» – акронім, означає «Substitute, Combine, Adapt, Modify, Put to another use, Eliminate, Reverse». Учасники використовують цей список, щоб знайти нові ідеї, замінити, комбінувати, змінювати, використовувати по-іншому, видаляти або зворотньо думати про проблему або тему. Метод «SCAMPER» може бути використаний для генерації нових ідей або для вдосконалення наявних, передбачає низку кроків:

- виберіть проблему або тему, з якою ви хочете працювати;
- запишіть цю проблему або тему на верхньому краю паперу або дошки;

- почніть з першої літери «S» (Substitute): запитайте себе, що можна замінити в цій ідеї або процесі, наприклад, що можна замінити або замінити, щоб поліпшити ідею або процес;

- продовжуйте з «C» (Combine): запитайте себе, які елементи або ідеї можна об'єднати, щоб створити нову ідею або поліпшити наявну;

- продовжуйте з «A» (Adapt): запитайте себе, які елементи або ідеї можна адаптувати для використання в іншому контексті;

- продовжуйте з «M» (Modify): запитайте себе, як можна змінити або модифікувати ідею або процес, щоб створити щось нове або поліпшити існуюче;

- продовжуйте з «P» (Put to another use): запитайте себе, як ідею або елемент можна використати по-іншому або в іншому контексті;

- продовжуйте з «E» (Eliminate): запитайте себе, який елемент або ідею можна вилучити, щоб поліпшити ідею або процес;

- завершіть з «R» (Reverse): запитайте себе, як можна розглянути проблему під іншим кутом зору або йдучи зворотньо від ідеї до початку процесу.

Як результат, послідовне дотримання кроків сприятиме вдосконаленню наявної ідеї або дозволить знайти нові ідеї, які призведуть до кращих результатів. Проілюструємо метод «SCAMPER» фрагментами, що були створені на заняттях у межах Проєкту «Резиденція «Гармонія. Розвиток. Взаємодія.».

Так, вправа «Приготування борщу» була визнана учасниками тренінгів яскравим результативним прикладом використання зазначеного методу для розширення творчості та мотивації досягнень, адже відповідаючи на запитання, поставлені в перебігу вправи, учасники мають можливість і розвивати власні думки, і розширювати межі загального пошукового простору, і підтримувати доброзичливий оптимістичний настрій, уявляючи діалектичну пару «Я і борщ»:

- Які інгредієнти я можу замінити? (S)
- Які техніки приготування я можу поєднати? (C)
- Як адаптувати борщ до смаку мешканців інших країн? (A)

- Як ви можете змінити його смак? (M)
- Які ще варіанти використання можна запропонувати? (P)
- Що можна прибрати як зайві елементи? (I)
- Що можна впорядкувати в процесі приготування? (R)

Вправу всі слухачі виконували жваво, з інтересом, працювали в групах, ділилися з усіма своїми здобутками. Ентузіазм та активна участь під час виконання вправи дозволили кожному учаснику відкрити нові горизонти і розширити власні знання про готування борщу.

У процесі спільної роботи в групах та обміну ідеями слухачі послуговувалися лише власними творчими здібностями і власним розумінням поставленої задачі – знайти нові способи покращення рецепту борщу. Проте взаємодія з іншими учасниками, презентація власної думки, обговорення можливості чи доцільності заміни інгредієнтів, прогнозування результату поєднання різних технік приготування та адаптації добре відомої всім страви до різних кулінарних традицій сприяли як загальному творчому піднесенню в групі, так і посиленню емоційного статусу кожного з учасників, що може свідчити про посилення мотивації до творчих справ на майбутнє. Після завершення вправи, слухачі активно ділилися своїми надбаннями, оскільки такий обмін власним досвідом та творчими ідеями не лише підсилював їхню власну мотивацію досягнень, але й надихав інших учасників, створюючи атмосферу співпраці та спільного розвитку. У цілому колективний підхід до виконання вправи «Приготування борщу» розширив творчі можливості слухачів, дозволив проілюструвати сутність дизайн-мислення, яке активно застосовувалося під час розв'язання завдання. Спільні пропозиції для вирішення проблеми, обмін ідеями, підтримка прагнень кожного з учасників створюють стимулююче середовище, в якому інновації і творчість заохочуються, спонукають учасників до подальших досягнень. Отже, в ролі «приготування борщу» може бути будь-яка проблема, на яку за допомогою комплексу запитань за методом «SCAMPER» можна подивитися по-іншому.

Для ефективної реалізації **третього етапу – генерація ідей** – важливо мати розвинуту фантазію. Як її розвивати?

Одним із способів розвитку фантазії є створення ігрової ситуації, у якій учасники мають задіяти свою уяву. Наприклад:

«Напиши історію» – написати коротку історію за визначеною темою: «Як я став власником казкового замку», «Як я створив школу майбутнього» тощо. Вигадуючи історію, можна використовувати будь-які деталі, які здаються цікавими, нестандартними. Важливо заохочувати учасників до творчості та нестандартних рішень.

«Розмова зі старим другом» – уявити, що зустріли свого старого друга, з яким не бачилися багато років. Необхідно описати, про що хотіли б поговорити, про що були б раді почути від свого друга, відтворити розмову емоційно.

«Створення світу» – уявити, що є можливість створити світ, у якому будь-що можливе. Важливо описати детально, яким цей світ має бути, які там мешкають істоти, як виглядає природа тощо.

«Розробка нового винаходу» – уявити, що як винахідник, маєш придумати новий корисний винахід. Описати, як цей винахід буде працювати, як виглядатиме, яку проблему допоможе розв'язати тощо.

Завдання можуть змінюватися, доповнюватися відповідно до потреб учасників та цілей тренінгу. Головне – створити ігрову ситуацію, яка вимагатиме розгортання уяви та фантазії слухачів.

На **четвертому етапі – прототипування** – відбувається створення пробного або представницького зразка продукту (у сфері освіти – освітні продукти – програми, зошити, посібники тощо) або системи для оцінки його функціональності, вигляду та взаємодії зі споживачами. Цей етап відіграє важливу роль у дизайн-мисленні та розробці продуктів, дозволяючи перевірити ідеї, виявити потенційні проблеми та внести зміни до фінального виробу з огляду на актуальні потреби. Виходячи з рекомендацій учених та практиків, зазначимо, що на етапі прототипування варто враховувати такі поради:

- Ефективно використовуйте час: намагайтеся не витратити надто багато часу на один прототип; пам'ятайте, що прототип – це інструмент для тестування і перевірки ідеї. Не залишайтеся емоційно прив'язаними до конкретного макету, а більше фокусуйтеся на отриманні швидкого фідбеку та вдосконаленні.
- Дійте без сумніву: важливо бути впевненим у своїх діях під час прототипування; не сумнівайтеся занадто довго, а робіть швидкі рішення та приступайте до реалізації прототипу; це дозволить ефективно просуватися вперед та перевірити нові ідеї.
- Фокусуйтеся на конкретних проблемах: кожен окремий прототип повинен мати визначену мету та ціль; визначте, яку конкретну проблему або аспект продукту ви хочете перевірити за допомогою цього прототипу; це допоможе зосередитися на головних елементах та функціях прототипу.
- Завжди думайте про кінцевого споживача: пам'ятайте про потреби та очікування кінцевого користувача протягом усього процесу прототипування; постійно ставте себе на його місце та замислюйтесь, як він буде взаємодіяти з прототипом та чи задовольнить він його потреби.

Отже, зазначені застереження й рекомендації варто використовувати для покращення будь-якого творчого процесу, а етап прототипування відіграє важливу роль у розробці продукту або послуги, незалежно від галузі чи сфери діяльності. Однією з ключових причин використання таких порад є ефективне використання часу і ресурсів. Зосередження на визначених цілях та проблемах, швидке прийняття рішень та втілення прототипу допомагають прискорити творчий процес і забезпечити швидкий зворотній зв'язок зі споживачами або замовниками. Відсутність емоційної прив'язаності до макетів надає можливість бути гнучким і відкритим до змін, що важливо в будь-якому творчому процесі. Крім того, використання прототипування з акцентом на потреби кінцевого користувача є ключовим фактором успіху. Постійно пам'ятаючи про цільову аудиторію та її потреби, можна створити продукт або послугу, які відповідають її вимогам та очікуванням. Врахування порад, що надаються вченими для етапу

прототипування, забезпечує успішність на будь-якому етапі творчого процесу, незалежно від його специфіки чи масштабу.

Творчість: розвиток і самореалізація особистості

Творчість може допомагати в розвитку та самореалізації, оскільки вона є процесом, що дозволяє людині розкрити свій потенціал та зробити нові відкриття про себе.

Саме поняття «розвиток» учені розуміють як процес переходу від нижчого рівня до вищого, що відповідає загальним принципам діалектичної логіки. Діалектична логіка розглядає розвиток як спіралеподібну форму, де кожен процес має початок і кінець, і відбувається перехід від одного стану до іншого через розв'язання протиріч. Так, Г. Гегель у філософії розвитку використовував поняття діалектики, яке включає в себе рух від протиріччя до протиріччя і водночас забезпечує їхнє вирішення на вищому рівні. На його думку, розвиток органічних і соціальних систем підпорядковується загальним законам діалектики, а протиріччя ведуть до змін, зникнення старого і появи нового.⁵⁶

Розвиток особистості включає процес самовдосконалення, покращення і розширення особистісних якостей, навичок і потенціалу. Це означає постійну працю над собою, здобуття нових знань, навичок та досвіду, а також розвиток моральних, етичних та емоційних аспектів особистості, що передбачає зростання самосвідомості, тобто здатності розуміти себе, свої потреби, цінності, переконання і цілі. Розвиток інтегрує рефлексію, самоаналіз, відчуття власного «Я» і розуміння власного місця у світі. Особистісний розвиток включає розвиток соціальних навичок і взаємодії з іншими людьми: навички спілкування, співпраці, лідерства, емпатії і розуміння різних культур і поглядів, розширення емоційного і інтелектуального спектру. Пов'язаний із досягненням самореалізації, тобто реалізацією свого повного потенціалу, цілей та мрій.

Самореалізація особистості пов'язана з виявленням та розвитком творчого потенціалу, що має такі характеристики, як обдарованість, здатність

⁵⁶ Арістотель, Метафізика, переклад. О. Юдін, Харків: Фоліо, 2020. 300 с.

до креативності, готовність до здійснення різноманітних видів діяльності та досягнення продуктивних результатів.

Дослідження творчості сягають корінням в античну філософію, коли Арістотель у творі «Метафізика» указав, що досвід є «емпейрія», пов'язаний із активною діяльністю. Діяльність він називає «праксіс», а «фронезіс» указує на розсудливість. У філософії Арістотеля творчість представляє поняття «техне», віднесене до мистецтва або майстерності. Через цей процес досягається «евдомонія», тобто самореалізація людини, яка можлива завдяки розвитку та реалізації власних здібностей.⁵⁷

Українські науковці Б. В. Новіков, Р. М. Богачев, Т. В. Бубон, досліджуючи питання творчої діяльності як засобу самореалізації особистості в суспільстві зазначають, що «поєднання особистих якостей та здібностей особистості є внутрішнім джерелом творчості, які реалізуються у творчому процесі. Творчість є засобом самореалізації особистості, кожній людині притаманний певний рівень розвитку творчого мислення, а творчий потенціал людина може реалізувати в процесі творчої діяльності. Різні прояви духовного світу людини визначаються багатоманітними формами творчості, а реалізація її духовного буття забезпечує творення нових цінностей матеріальної та духовної культури. ...Сама життєдіяльність людини є безперервною творчістю, де кожна емоція, думка, діяльність є предметами творчості».⁵⁸

Отже, творчість може сприяти розвитку й самореалізації. Як саме? Творчість допомагає **розширювати світогляд**, дозволяючи людині дивитися на різні речі під різним кутом зору та знаходити непередбачувані рішення. Творчий підхід до дослідження світу та розв'язання проблем дозволяє побачити можливості, які можуть бути недосяжні звичайному способу мислення.

Способи, завдяки яким творчість сприяє розширенню світогляду:

- Творчість відкриває можливість дивитися на речі з різних перспектив. Вона дозволяє відокремитися від установлених норм, думок та

⁵⁷ Арістотель, Метафізика, переклад. О. Юдін, Харків: Фоліо, 2020. 300 с.

⁵⁸ Моляко В. О. Психологічна теорія творчості [Текст] / В. О. Моляко // Обдарована дитина. – 2004. – №6. – С.2-9.

уявлень і побачити їх з нового ракурсу, що дозволяє розширити наше розуміння і сприйняття світу.

- Творчість стимулює пошук альтернативних рішень. Вона допомагає відмовитися від традиційних і звичних шаблонів мислення і знайти нові, неочікувані способи підходу до проблем, що дозволяє розширити нашу креативність і здатність до інновацій.

- Творчість підтримує експерименти та готовність до ризику. Вона допомагає вийти за межі звичайних обмежень і спробувати нові ідеї, навіть якщо вони можуть бути непевними або ризикованими, що надає можливість відкривати нові горизонти і розширювати свої знання та досвід.

- Відбувається збагачення культурного розуміння. Творчість надає змогу поглибити культурне розуміння, сприймати й оцінювати різні твори мистецтва, літератури, музики під новим кутом зору. Творчість допомагає зануритися в різноманітні культурні контексти, розширити світоглядні горизонти та стати більш відкритими до інших культур і поглядів.

Творчість може допомогти людині **розвинути впевненість** у власних здібностях та посилити віру в себе. Коли людина бачить результати власної творчої діяльності та отримує позитивні відгуки від інших, це може підвищити її самооцінку. Розвиток самооцінки через творчість може мати значний вплив на психологічний стан та самовідчуття людини.

Наводимо аспекти, що розширюють цей процес:

- Під час творчого процесу людина може відкрити та розвинути власні унікальні здібності. Коли вона займається творчою діяльністю, то має можливість виявити власні сильні сторони та досягти високих результатів, що позитивно впливатиме на її самооцінку, оскільки вона почувається впевнено та пишається досягненнями.

- Під час презентації творчих досягнень людина отримує позитивні відгуки та підтримку від інших щодо своїх творчих досягнень, це значно підвищує її самооцінку. Відчуття, що її праця цінна та важлива для інших,

робить її більш впевненою у власних здібностях. Позитивні відгуки і похвала підтримують людину та допомагають їй вірити в себе.

- Творчість часто вимагає від людини вирішувати складні завдання та стикатися з творчими викликами. Проходження через такі ситуації та досягнення успіху можуть значно підвищити самооцінку. Кожна перемога над творчими перешкодами підтверджує, що людина може допомогти сама собі подолати труднощі, досягти мету, що позитивно впливає на її віру в себе.

- Творчість забезпечує можливість самовиражатися через власні ідеї, емоції, уяву, що дозволяє людині поглиблювати власне розуміння себе, виявляти свою унікальність та розвивати свою особистість. Через творчість людина має змогу висловити свої думки, створити щось нове та унікальне, що відповідає її внутрішньому світу. Цей процес сприяє самовизначенню, розкриттю потенціалу та розвитку особистості.

Творчість може допомогти людині **знижити рівень стресу**, оскільки вона може слугувати способом випуску негативних емоцій та розслаблення.

Як це відбувається?

- Творчість є способом позбавлення від негативних емоцій та засобом розслаблення, сприяє саморозвитку завдяки зниженню рівня стресу і забезпечує ресурсний стан для роботи над собою. Творчість, будь то живопис, музика або будь-яка інша форма творчої діяльності, рятує під час стресових ситуацій. Така виразна діяльність може викликати почуття полегшення та відновлення емоційного балансу. Творчість може створювати медитативну атмосферу, яка сприяє розслабленню й зосередженості. Під час творчого процесу людина може бути максимально сконцентрованою, що допомагає знизити рівень стресу.

- Творчість є каналом для виразу емоцій, особливо тих, що мають негативний характер. При зануренні у творчий процес людина має можливість вільно виразити свої почуття, навіть якщо вони є напруженими або стомлюючими. Наприклад, через малювання людина може випустити свою злість, роздратування або горе, що сприяє розслабленню та полегшенню.

- Творчість може привести до виникнення потокового стану, коли людина повністю занурюється у свою творчу діяльність. У цьому стані розум відчуває глибоку концентрацію, а свідомість вільно сприймає інтуїтивні ідеї та рішення. Цей стан має подібний ефект до медитації, що сприяє заспокоєнню розуму та зниженню рівня стресу. Творча діяльність, така як малювання, ліплення, музика або танець, може допомогти розслабитися та звільнитися від фізичної та емоційної напруги. Вона дозволяє розтягнути м'язи, випустити накопичену енергію та відчути фізичне полегшення, що сприяє зняттю стресу.

Отже, творчість є одночасно підґрунтям, умовою, засобом, простором, діяльністю, у цілому специфічною інтегрованою життєвою сферою особистості, у межах якої вона розвивається й досягає найвищої самореалізації.

Висновки до розділу 3

Творчість відіграє важливу роль у мотивації досягнень людини, допомагає визначити власні цілі і побачити нові можливості. Розвиток творчих здібностей впливає на здатність генерувати нові ідеї, розв'язувати проблеми, створювати оригінальні продукти, досягати соціально схвалених та особисто значимих результатів.

Творчість має значний вплив на мотивацію досягнень. Коли людина виявляє свою творчість, вона відчуває задоволення від процесу творення та досягнення нових результатів, що сприяє зростанню внутрішньої мотивації та оптимізує й заохочує до праці. Мотивація через творчість є потужним каталізатором для досягнення успіху, оскільки людина стає більш наполегливою та цілеспрямованою у своїх діях.

Творчість також є фактором розвитку і самореалізації, надає людині можливість виявити свої здібності та потенціал, розвиватися в бажаному напрямку, досягати особистого задоволення. Крім того, творчість допомагає розширити власні межі, впроваджувати нові ідеї та інновації, що сприяє розвитку суспільства та прогресу.

У підсумку, творчість є суттєвим фактором мотивації досягнень, сприяє стимулюванню внутрішньої мотивації, зростанню цілеспрямованості та наполегливості в досягненні визначених цілей. Важливо стимулювати та підтримувати розвиток творчих навичок і вмінь у людей. Налагодження середовища, яке сприяє творчому мисленню та експресії, може бути ключовим для посилення мотивації досягнень. Навчання та робота, які сприяють розвитку творчості, дозволяють людям відкривати свій потенціал та досягати нових вершин у професійних та особистих зусиллях.

Окрім того, у сучасному світі, коли інновації та зміни відіграють важливу роль, творчість стає необхідною умовою особистого успіху. Люди, які розвивають свою творчість, здатні пристосовуватись до нових викликів, приходити до незвичних рішень та вносити свіжі підходи у свою роботу, мають переваги в конкурентному середовищі, досягають високих результатів.

Отже, розвиток творчості впливає на мотивацію досягнень, розвиток особистості та успішну самореалізацію. Сприяючи розвитку творчих здібностей та підтримуючи їх прояв у житті й професії, можна стимулювати мотивацію людини на досягнення нових вершин і повноцінну реалізацію її потенціалу, що забезпечить їй особисте задоволення, самореалізацію, життєвий успіх, благополуччя суспільства в цілому.

Діалектична взаємодія в парі *творчість – мотивація досягнень* є ефективним підґрунтям як оновлення освітніх технологій, методик, засобів, наочності тощо, так і створення інноваційних, позначених творчим ресурсом, продуктів для різних ланок освіти відповідно до державно-суспільних реалій і вимог та особистих запитів учнів і педагогів.

Рекомендована література до розділу 3

1. Амабіле, Тереза М. Творчість та інновації: процеси, моделі та практика. Київ: Видавництво Соломії Павличко "Основи", 2012. 352 с.
2. Гілфорд, Джойс П. Творчість: своєрідність і загальність. Київ: Видавничий дім "Слово", 2008. 400 с.

3. Дойль, Річард. Креативність. Київ: Видавництво Старого Лева, 2010. 304 с.
4. Занюк С. Психологія мотивації. Київ: Либідь, 2002. 304 с.
5. Здібності, творчість, обдарованість: теорія, методика, результати досліджень / ред.: В.О. Моляко, О.Л. Музики. Житомир: Вид-во Рута, 2006. 320 с.
6. Карпенко Н. А. Психологія творчості. Львів: ЛьвДУВС, 2016. 156 с.
7. Романець В. Психологія творчості: навч. посіб. 3-тє вид. Київ: Либідь, 2004. 288 с.
8. Сисоєва С. Основи педагогічної творчості: : підручник. Київ : Міленіум, 2006. 344 с.
9. Стейн, Міхал. Творчість і психічне здоров'я. Київ: Видавництво Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова, 2015. 216 с.
10. Komarovska O., Prosina O. Мистецька освіта: вектори реформування. *Herald of the National Academy of Educational Sciences of Ukraine*. 2020. Т. 2, № 1. URL: <https://doi.org/10.37472/2707-305x-2020-2-1-3-3> (дата звернення: 23.06.2023).

Інтернет-джерела, корисні для дослідження проблеми розвитку мотивації через творчість

1. «Psychology Today» – онлайн-журнал, який публікує статті і блоги відомих психологів і фахівців з мотивації. Ви можете знайти статті, які досліджують взаємозв'язок між творчістю і мотивацією на їхньому веб-сайті: <https://www.psychologytoday.com/>
2. «Verywell Mind» – веб-ресурс пропонує широкий спектр інформації про психологію і психічне здоров'я. Ви можете знайти статті, які розглядають розвиток мотивації через творчість тут: <https://www.verywellmind.com/>
3. «PositivePsychology.com» – веб-сайт спеціалізується на позитивній психології і надає ресурси для розвитку мотивації та творчості. Ви можете знайти статті, розділи та інструменти, які стосуються цієї теми: <https://positivepsychology.com/>
4. «TED Talks» – платформа, де експерти з різних галузей подають виступи на теми, пов'язані з мотивацією, творчістю та особистісним розвитком. Ви можете переглянути виступи на їхньому веб-сайті: <https://www.ted.com/>

ГЛОСАРІЙ

Адаптивність – здатність до адаптації, пристосуванню людини до існуючих в суспільстві вимог та критеріїв оцінки за рахунок присвоєння норм і цінностей даного суспільства.

Дизайн-мислення - це система та підхід до розв'язання проблем та розробки інноваційних продуктів і послуг, орієнтованих на потреби та вимоги користувачів. Його основна мета полягає в тому, щоб глибоко зрозуміти користувачів, їх проблеми та контекст використання, а потім висувати, перевіряти та змінювати припущення, аналізувати та переформулювати постановку проблеми, а також шукати альтернативні стратегії та рішення.

Підходи дизайн-мислення можуть бути застосовані зокрема і в освітній сфері, де вони дозволяють розглядати проблеми та виклики, які можуть виникати під час освітнього процесу. Це включає творчий підхід, створення прототипів та експериментування, щоб знайти нові та кращі способи задовольнити потреби користувачів освітніх послуг.

Едвайзер – викладач, який виконує функції академічного наставника студента, що навчається за певною спеціальністю. Він сприяє у виборі траєкторії навчання (формуванні індивідуального навчального плану) і освоєнні освітньої програми.

Емпатія (англ. empathy) – це здатність сприймати, розуміти і співпереживати емоції, почуття та досвід інших людей. Це вміння поставити себе на місце іншої людини, відчувати те, що вона відчуває, і вважати це важливим. Емпатія передбачає здатність відчувати співчуття, розуміти переживання інших людей, включаючи радість, горе, страх, біль, щастя і безліч інших емоцій.

Колаборація – це спільна діяльність у певній сфері двох або більше людей, компаній чи організацій, для досягнення спільної мети.

Коуч – з англійської мови «коуч» перекладається, як «наставник», тренер, тобто людина, яка веде до досягнення запланованого результату.

Коучинг(від англ. coaching – тренерство), вишкіл – метод здійснення консалтингу й тренінгу, у якому спеціальна людина, «коуч», допомагає іншим людям досягнути певної цілі в професії чи в особистому житті, коучинг зосереджується на досягненні конкретної цілі способом, який людині належить зрозуміти самотужки.

Креативність – цілеспрямована, прагматична активність особистості, яка спрямована на пошук ефективних шляхів вирішення життєво-професійних задач, що характеризується створенням та удосконаленням оригінальних ідей, результатом яких є інновація та самопрезентація.

Лідер – «той, хто веде за собою, очолює». Лідер (англ. leader – провідник, ведучий, керівник, вождь, командир) – особистість, яка користується беззастережним авторитетом і повагою з огляду на свої видатні індивідуальні людські, інтелектуальні або фахові якості.

Майндмеп – мапа думок або мапа пам'яті, розуму, асоціативна карта (англ. Mind map) – діаграма, на якій відображають слова, ідеї, завдання, або інші елементи, розташовані радіально навколо основного слова або ідеї.

Ментор – наставник – це людина, яка працює в компанії і має інтерес у розвитку знань, навичок та міжособистісних стосунків. На відміну від наставника, ментор – це людина, що самостійно встановлює інтенсивність та напрямок навчання.

Менторинг – це побудова неформальних відносин між наставником (ментором) і учнем (протеже).

Мотиваційно-проективний комплекс креативної діяльності педагога – здатність викладача до адресної мотивації кожного учня / студента, використання різноманітних підходів і технологій у постановці смарт-мети і завдань в освітньому процесі, вміння виходити з мотивації учнів / студентів у плануванні та організації освітнього процесу, здатність планувати, організовувати і діагностувати результати освітньої діяльності, використовувати технології тайм-менеджменту в організації професійно-освітньої діяльності, ставити перспективні науково-дослідні задачі та визначати креативні стратегії їхнього вирішення, володіти психологічними і управлінськими технологіями супроводу освітнього процесу в умовах реформ, а також вміти мотивувати себе на успіх, розвивати самовпевненість і самореалізацію у процесі власної життєво-професійної діяльності.

Мотивація – це комплексний психологічний процес, що включає когнітивні, емоційні та поведінкові аспекти. Вона виникає із взаємодії внутрішніх (внутрішньої мотивації) і зовнішніх (зовнішньої мотивації) факторів.

Внутрішня мотивація визначається внутрішніми потребами, цілями, цінностями та інтересами людини. Це можуть бути потреби в самореалізації, вдосконаленні навичок, задоволенні пізнавальних інтересів або потреби в досягненні внутрішньої гармонії. Внутрішньо мотивована людина демонструє внутрішню приязнь до дії та отримує задоволення від самого процесу виконання завдання.

Зовнішня мотивація пов'язана з зовнішніми посиленнями, винагородами або санкціями. Це можуть бути матеріальні стимули, похвала, визнання соціального статусу або уникнення покарання. Зовнішньо мотивована людина виконує дії з метою отримання зовнішніх переваг або уникнення негативних наслідків.

Однак, більш складним є взаємозв'язок між внутрішньою та зовнішньою мотивацією, оскільки вони можуть взаємодіяти та впливати одна на одну.

Мотивація досягнень – це психологічний стан, що приводить людину до бажання досягти високих результатів, створити успіх та відчутти задоволення від своїх досягнень. У теорії мотивації Віктора Врума⁵⁹ мотивація досягнень пояснюється трьома основними складовими: очікуваннями, цілями і цінностями. Очікування відображають уявлення людини про ймовірність досягнення певних результатів внаслідок своїх дій. Цілі вказують на те, що людина прагне досягти або в чому вона бажає відзначитися. Цінності визначають значущість цілей та результатів для людини.

Люди з мотивацією досягнень часто мають високі очікування від своїх дій та вірять у свою здатність досягти успіху. Вони встановлюють вимогливі цілі і прагнуть досягти їх шляхом високої продуктивності та зусиль. Відчуття задоволення, яке вони отримують, виникає зі своєчасного досягнення цілей, отримання визнання та відчуття особистого розвитку.

Мотивація досягнень може бути внутрішньою, коли людина відчуває внутрішню насолоду та задоволення від своїх успіхів, або зовнішньою, коли основним фактором є зовнішня винагорода, яку отримує людина за свої досягнення.

Мотиви (від латини *moveo* – рухаю) – стимули діяльності, утворюються під впливом умов життя суб'єкта і визначають спрямованість його креативної активності. Традиційно у психологічних розвідках «мотив» визначається як спонукальна причина до певної дії, – необхідний елемент вольового акту особистості. У широкому значенні до мотивів відносять потреби та інстинкти, потяги та емоції, настанови та ідеали. Мотив є усвідомленим внутрішнім чи зовнішнім фактором, що спонукає особистість до дії і формується на основі потреб, безпосередньо пов'язаних з цілями діяльності.

Відповідно, мотиваційно-проективний компонент професійної креативності педагога має чотири рівні мотиваційної самодетермінації:

-екстринсивний рівень мотиваційно-проективного компонента професійної креативності педагога – у мотиваційно-проективних модусах «потрібно» і «мушу» – передбачає зовнішню мотивацію, яка орієнтується на соціальні очікування, вимоги професійного середовища, матеріальну винагороду, соціальне схвалення. Кількість альтернативних виборів всередині модусів дорівнює нулю та одиниці, що унеможлиблює професійно-креативну діяльність викладача та актуалізацію креативного потенціалу студентів. З іншого боку цей модус відіграє важливу соціально-адаптивну функцію, що утворює і підтримує

⁵⁹Vroom, V. H. *Work and Motivation*. New York: Wiley. 1963. 331p.

скелет соціально-професійних відносин в університеті та забезпечує швидке взаєморозуміння між суб'єктами освітнього процесу;

- *інтродюкований рівень мотиваційно-проективного компонента професійної креативності педагога* – у мотиваційно-проективному модусі «буду» – передбачає, те, що поведінка регулюється частково засвоєними правилами та вимогами – нормами. Оскільки кількість альтернативних виборів всередині модусу дорівнює двом, то освітньою траєкторію можна визначити формування і розвиток особистості, яка здатна адекватно виконувати професійні обов'язки і досягати ефективних результатів;

- *ідентифікований рівень мотиваційно-проективного компонента професійної креативності педагога* – у мотиваційно-проективному модусі «можу» – передбачає, те, що поведінка регулюється відчуттям власного вибору діяльності, раніше регульованою ззовні. В межах означеного модусу науково-педагогічний працівник вмотивований на планування навчального співробітництва з колегами і студентами, продукування знань і пошук оригінальних методик у забезпеченні ефективності освітнього процесу. Відбувається взаємоузгодженість у процесі продукування нової норми, як ступінь унікальності дії з точки зору прийнятих норм;

- *інтринсивний рівень мотиваційно-проективного компонента професійної креативності педагога* – у мотиваційно-проективному модусі «хочу» – передбачає внутрішню мотивацію, «потік», що спрямовано власним інтересом та орієнтовано на задоволення від професійної діяльності. На цьому рівні утверджуються диспозиції автономної особистості з орієнтацією на креативність і творчість. Саме інтринсивна мотивація, яка фундується на необхідності самовизначення, альтернативності вибору, автономності, самодетермінації і інтернальності особистості обумовлює успішність у педагогічній діяльності і освітнього процесу у цілому.

Прототип – це перша версія або модель продукту, процесу або системи, що створюється з метою дослідження, випробування та вдосконалення концепції до фінальної реалізації. Він може бути фізичним об'єктом, візуалізацією, демонстраційним зразком або інтерактивним прототипом. Прототип дає змогу перевірити, наскільки ефективною та придатною для використання є концепція продукту або системи. Він дозволяє отримати зворотний зв'язок від користувачів та зацікавлених сторін, щоб визначити, наскільки він відповідає їхнім потребам та очікуванням. Прототип допомагає виявити потенційні проблеми, помилки або недоліки в дизайні продукту або системи на ранніх етапах розробки. Це дає змогу вносити необхідні зміни та вдосконалення перед фінальною реалізацією. Прототипи є ефективним засобом комунікації між розробниками, дизайнерами, замовниками та користувачами. Вони дозволяють

демонструвати та візуалізувати ідеї, функціональність та особливості продукту, що полегшує розуміння та спілкування між усіма сторонами.

Професійна креативність педагога – системна, багатофакторна, інтегративна єдність гносеологічних, праксеологічних операційних знань і умінь, навичок інтерсуб'єктивної взаємодії, ціннісних орієнтацій, акмеологічних настанов фахівця, що уможливорює ефективну науково-дослідну діяльність, забезпечує систематичне інноваційне оновлення змісту і методів освітнього процесу, формує навички до самоактуалізації, самоорганізації, самодетермінації, розвиває потенціал креативного, інноваційного мислення, соціальної та професійної мобільності, актуалізує потребу в самоосвіті, вмінні реагувати на непередбачувані, змінні умови професійної діяльності й володіти динамікою власних життєво-професійних можливостей.

Самовираження – це процес вираження своєї унікальності, ідентичності, почуттів, думок та ідей через різноманітні форми виразності, такі як мова, мистецтво, музика, танець, письмо, одяг, жести та інші засоби комунікації. Самовираження є проявом особистості та внутрішнього світу людини. Самовираження вимагає від людини бути вірною собі та виражати свої істинні почуття, думки та потреби. Воно підкреслює важливість відвертості та співвідношення між зовнішнім виразом та внутрішнім світом особи. Самовираження включає взаємодію та обмін інформацією з іншими людьми. Це дає можливість спілкуватися, взаємодіяти та впливати на оточуючих через власний вираз.

Самореалізація – це процес особистісного розвитку, що передбачає реалізацію потенціалу особистості, досягнення власних цілей та задоволення внутрішніх потреб, сприяючи відчуттю задоволення, самозадоволення та гармонії з собою. У науковому контексті самореалізація базується на припущенні, що кожна людина має внутрішній потенціал для росту, розвитку та досягнення особистої гармонії. Вона включає розвиток індивідуальних здібностей, цінностей, інтересів та сенсу життя. Самореалізована особистість відчуває себе автентичною, здатною до самовираження та досягнення свого потенціалу. Процес самореалізації охоплює такі аспекти, як самосвідомість, саморозвиток, самовираження (включаючи творчість, хобі, мистецтво, спілкування), самоактуалізацію та самотрансценденцію. Цей процес допомагає людині стати більш повноцінною та задоволеною, реалізуючи свої потенційні можливості та знаходячи гармонію у своєму житті.

Сторітеллінг – технологія створення історії та передачі за її допомогою необхідної інформації з метою впливу на емоційну, мотиваційну, когнітивну сфери слухача.

Творчість – це здатність створювати нові й оригінальні ідеї, концепції, вироби або вирази, що мають цінність або впливають на оточуючий світ. Це процес, в якому індивід або група людей поєднує різноманітні ідеї, знання, досвід і навички, щоб створити щось нове і унікальне.

Творчість виявляється у багатьох сферах життя, включаючи мистецтво, літературу, музику, танець, науку, технології, бізнес, дизайн та інші. Вона може проявлятися у різних формах таких, як малюнок, музикальна композиція, винахід, поетичний твір, наукова теорія або новий бізнес-концепт.

Основною рисою творчості є оригінальність. Творчі люди здатні думати незалежно, знайти нові підходи, переосмислити існуючі ідеї і створювати щось нове з використанням своєї уяви, інтуїції та інтелекту. Творчість також часто пов'язана із здатністю бачити світ інакше, за межами установлених рамок.

Творчість може бути навчена і розвинена через практику, відкритість до нових ідей, експерименти та розширення свого кругозору. Вона вимагає гнучкості мислення, уміння ризикувати, вирішувати проблеми та переборювати творчі блоки.

Тьютор (від англ. Tutor – репетитор) – особа, що веде індивідуальні або групові заняття із учнями, студентами, наставник.

Тьюторінг – це метод персоналізованої освіти, заснований на безпосередній зустрічі учня і тьютора. Він особливо ефективний, коли мова йде про розвиток потенціалу учня і його мотивації.

Фасилітатор (від англ. Facilitation – допомога, полегшення, сприяння) – це організація процесу колективного розв'язання проблем у групі, який керується фасилітатором (ведучим, керівником).

Фасилітація – полегшення виконання завдання. Це спосіб допомогти групі мислити в найкращий спосіб.

Список використаної літератури

1. Абрамова О.В., Пуляк О.В., Терещук А.І. Формування м'яких навичок у здобувачів освіти через застосування тренінгових технологій. Вісник післядипломної освіти. 2021. №18. С. 10–28.
2. Акімова Т. Ю. Залучення молоді до прийняття рішень: організаційно-управлінський аспект. Наукові перспективи. 2021. № 5 (11). С. 5.
3. Арістотель Метафізика, переклад. О. Юдін, Харків: Фоліо. 2020. 300 с.
4. Братко М.В. Академічний коучинг: зміст поняття та сутність діяльності. Педагогічна освіта: теорія і практика. Психологія. Педагогіка. Збірник наукових праць № 37 (1), 2022 р. С. 6–13.
5. Великий тлумачний словник сучасної мови. URL : <https://slovnyk.me/dict/vts> (дата звернення: 02.05.2023).
6. Гегель, Г. В. Ф. Наука логіки. (Філософські твори в 2-х томах). Київ: Українське філософське видавництво, 1997.
7. Горук Н. Коучинг як ефективна технологія формування самоосвітньої компетентності студентів. Проблеми підготовки сучасного вчителя, (11 (1)), 2015. С. 99–104.
8. Гулчевська Н.А. Коучинговий підхід у навчанні старшокласників як технологія реалізації сучасної освіти. URL: http://gulchevskaya.ru/wpcontent/uploads/2012/11/coaching_pyrkov.pdf
9. Доповідь з питань креативної економіки. Розширення можливостей локального розвитку, 2013. Спец. видання Creative economy report widening local development pathways 2013 special edition. URL : http://ssc.undp.org/content/ssc/news/events/widening_local_development_pathways.html (дата звернення: 02.05.2023).
10. Зарішняк І.М. Тьюторство як педагогічне явище. Вісник Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького. Серія «Педагогічні науки». Випуск № 4. 2019. С. 10–17.
11. Ілляхова М. В. Інноваційна діяльність у структурі креативності науково-педагогічних працівників. Науковий журнал «Молодий вчений» № 2 (66) лютий 2019 р. Частина 1. С. 101–106.
12. Ілляхова М. В. Концептуалізація поняття «кайрос» у контексті професійного розвитку креативності науково-педагогічного працівника. Актуальні питання мистецької педагогіки: зб. наук. праць / гол. ред. І. М. Шоробура. – Хмельницький: ФОП Стрихар А.М., 2019. Вип. 9. 80 с. С. 28–34.
13. Ілляхова М. В. Креативна компетентність науково-педагогічного працівника : теоретично-методологічний аналіз. Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах: зб. наук пр. Запоріжжя : КПУ, 2018. Вип. 61 188 с. Т. 1. С. 70–75.
14. Ілляхова М. В. Креативні практики у безперервному професійному розвитку науково-педагогічних працівників. Український педагогічний журнал. Видавництво «Педагогічна думка», 2019, №2. 160 с. С. 38–45.

15. Ілляхова М. В. Креативність і творчість: дефініції понять. Актуальні питання гуманітарних наук: міжвузівський збірник наукових праць молодих вчених Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка. Дрогобич :Видавничий дім «Гельветика», 2019. Вип. №23. С. 95–100.
16. Ілляхова М. В. Організаційно-педагогічні умови розвитку професійної креативності науково-педагогічного працівника. Науковий Часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 5. Педагогічні науки: реалії та перспективи. – Випуск 67 : збірник наукових праць / М-во освіти і науки України, Нац. пед. ун-т імені М. П. Драгоманова. – Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2019. 228 с. С. 95–99.
17. Ілляхова М. В. Праксеологічний компонент у структурі креативності науково-педагогічного працівника. Вісник післядипломної освіти : зб. наук. пр. / НАПН України ДВНЗ «Ун-т меседж. освіти» ; голов. ред. В. В. Олійник ; редкол. : Н. Бібік [та ін.]. – Київ: Юстон, 2019. Вип 7 (36). 188с. (Серія «Педагогічні науки»). С. 55–69.
18. Ілляхова М. В. Структура креативності науково-педагогічного працівника. Педагогічні науки : збірник наукових праць. Херсонський державний університет. Видавничий дім «Гельветика», 2019. Вип. LXXXVII. 208 с. С. 52 58.
19. Ілляхова М. В. Теоретико-методологічний аспект формування креативної моделі освіти. Науковий Часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 5. Педагогічні науки: реалії та перспективи. – Випуск 66 : збірник наукових праць / М-во освіти і науки України, Нац. пед. ун-т імені М. П. Драгоманова. – Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2019. 228 с. С. 95–99.
20. Коноваленко Юрій, Тьютори, коучі і едвайзери – хто вони? 21.03.2017. URL: <http://osvita.ua/>
21. Критичне мислення: освіта, творчість, цінності : монографія / За заг. ред. В.Г. Кременя. – Київ : Інститут обдарованої дитини НАПН України, 2017. – 20,0 друк. арк. (рукопис).С.13
22. Левченко Т. І. Мотивація суб'єкта в різних видах діяльності. Вінниця : Нова Книга, 2011. 448 с.
23. Ліпін М. Творчість та креативність: способи людського існування. ВІСНИК Київського національного торговельно-економічного університету. № 123(1). С. 79–91. URL: [https://doi.org/10.31617/visnik.knute.2019\(123\)07](https://doi.org/10.31617/visnik.knute.2019(123)07) (дата звернення: 01.06.2023)
24. Любота В.В. Солопай С.В., Біланик Н.В., Пшенічна В.С. Інтегрований театр для молоді з розумовою відсталістю. [під ред. Стецькова О. В]. Київ: ІКЦ «Леста», 2002. 48 с.
25. Малярчук О. Викладач в системі дистанційного навчання. URL: <http://eprints.zu.edu.ua/6421/1/09movvsd.pdf> (дата звернення: 02.05.2023).

26. Микитюк С.О. Ресурсне забезпечення тьюторської діяльності в системі фахової підготовки майбутніх педагогів [Електронний ресурс]. Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди «Засоби навчальної та науково-дослідної роботи». 2012. Вип. 38. С. 72–80. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpkhnpu_zntndr_2012_38_14. (дата звернення: 02.05.2023).
27. Моляко В. О. Психологічна теорія творчості [Текст] / В. О. Моляко // Обдарована дитина. – 2004. – №6. – С.2-9.
28. Навички для успішної кар'єри: курс для здобувачів освіти закладів професійної (професійно - технічної) освіти. Київ. Україна, 2020. 300 с. URL: https://mon.gov.ua/storage/app/media/pto/2021/02/24/Methodychni%20materialy%20kursu%20Navychky%20dlya%20uspishnoyi%20karyery_02_24.pdf (дата звернення: 02.05.2023).
29. Новіков Б., Богачев Р. М., Бубон Т. В. Творча діяльність як засіб самореалізації особистості у суспільстві. Освітній дискурс. 2022. № 39(1-3). С. 84–89.; С 86-87
30. Олійник Н.Г. Коучинг як ефективна технологія формування самоосвітньої компетентності учнів. Всеосвіта – національна освітня платформа URL: <https://vseosvita.ua/>
31. Орлюк О. В. Методика навчання старшокласників регіональної історії: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.02 / Інститут педагогіки національної академії педагогічних наук України. Київ, 2015. 262 с.
Подпльота С.В. Тьюторство: історія і сучасність. Збірник наукових праць [Херсонського державного університету]. Серія Педагогічні науки. 2017. Вип. 75(2). С. 65–69. URL: http://ps.stateuniversity.ks.ua/file/issue_75/part_2/14.pdf (дата звернення: 02.05.2023).
32. Просіна О. В. Інтегрований підхід до формування естетичних цінностей учнів засобами мистецтва. *Науковий вісник Національного еколого-натуралістичного центру. Серія: Педагогічні науки.* 2015. Вип. 1. С. 102–108.
33. Просіна О. Дизайн-мислення (Design thinking). Термінологічний словник. Теоретико-методичні засади трансформації професійного розвитку педагогічних і науково-педагогічних працівників в умовах відкритого університету післядипломної освіти. Біла Церква, 2022. С. 26–27.
34. Просіна О. Розвиток дизайн-мислення засобами мистецтва. Мистецтво та освіта. 2021. № 4 (102). С. 54–59.
35. Романова, С. М. Коучінг як нова технологія в професійній освіті. Вісник Національного авіаційного університету. Серія: Педагогіка, Психологія, 3, 2010. С. 83–83

36. Сергеева Л.М. Практики безперервного вдосконалення педагогічного персоналу. *Методичний вісник професійно-технічної освіти Чернівецьчини*. Випуск 3. Чернівці. 2019. С. 38–42.
37. Сергеева Л.М., Стойчик Т.І. Конкурентоздатність як умова професійного становлення фахівців: монографія. Дніпро: Журфонд, 2020. 182 с.
38. Сергеева Л.М. Вектор розвитку освітньо-професійних потреб педагогічних працівників системи професійної (професійно-технічної) освіти. Розвиток педагогічної майстерності майбутнього педагога в умовах освітніх трансформацій: *матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (02 квітня 2021 р.)*. Глухівський НПУ ім. О. Довженка. Глухів, 2021. 216 с. С. 43–46.
39. Сергеева Л.М. Сучасний вектор професійного розвитку педагогічних працівників в умовах відкритої освіти. Сучасні освітні середовища і проблеми професійної самореалізації педагогів: *зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф. у 2-х частинах*, м. Київ, 30 вересня 2021 року, м. Київ, 2021. Ч.1. 206 с. С. 8–11.
40. Сисоєва С.О., Батечко Н.Г. Вища освіта України: реалії сучасного розвитку. Міністерство освіти і науки молоді та спорту України, Київський університет ім. Бориса Грінченка, Національний університет біоресурсів і природокористування України. ВД ЕКМО. Київ, 2011. 368 с.
41. Стратегії формування творчої особистості: методи, прийоми, форми: колективна монографія : монографія. Київ, 2020. С. 193–209. URL: https://lib.iitta.gov.ua/723034/1/Monografia_Strategii_na%20друк.pdf (дата звернення: 01.06.2023).]
42. Сучану А. Тьютор: якісно нове особистісно професійне призначення викладача-консультанта у вищому навчальному закладі. URL: <http://oldconf.neasmo.org.ua/node/1709> (дата звернення: 01.06.2023).]
43. Топчієва, І. О. Розвиток творчої індивідуальності студентів факультету мистецтв засобами проектних технологій. Єдність навчання і наукових досліджень – головний принцип університету : матеріали звітної науково-практичної конференції, 14–18 березня 2016 року. Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2016. С. 111–113.
44. Цифрова компетентність сучасного вчителя нової української школи: зб. тез доповідей учасників всеукр. наук.-практ. семінару (Київ, 12 березня 2019 р.) / за заг. ред. О. В. Овчарук. Київ: Інститут інформаційних технологій і засобів навчання НАПН України: Київ, 2019. 108 с.
45. Amabile T. M The social psychology of creativity. N. Y.: Springer; Softcover reprint of the original 1st ed. 1983 edition (October 9, 2011). 260 p.
46. Amabile, T. M. Within you, without you: The social psychology of creativity, and beyond.1990
47. Amabile, T. M. Creativity in context. Boulder, CO: Westview Press. 1996
48. Amabile, Teresa M. "Componential Theory of Creativity. " Harvard Business School Working Paper, No. 12-096, April 2012

49. Antonakis, J., Cianciolo A.T., & Sternberg, R.J. *The Nature of Leadership*. USA, CA: Sage Publications. 2004. P. 19–47.
50. Baird John, Sullivan Edward. *Leading with Heart: 5 Conversations That Unlock Creativity, Purpose, and Results*. Publisher: Harper Business 2022. 281 p.
51. Barron, F., & Harrington, D. M. Creativity, intelligence, and personality. *Annual review of psychology*, 32(1), 1981. 439-476.
52. Barron, F., & Harrington, D. M. Creativity, intelligence, and personality. *Annual review of psychology*. 32(1). 1981. 439-476.
53. Bhaduri, R. M. Leveraging culture and leadership in crisis management. *European Journal of Training and Development*. 43. 2019. 554-569. doi: <https://doi.org/10.1108/EJTD-10-2018-0109>
54. Brené Brown Messenger. *Unlocking Us with Brené Brown - The Anatomy of Trust*, 2022. YouTube. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=wTbrU3icu58> (date of access: 28.05.2023).]
55. Chambers J. A. Relating personality and biographical factors to scientific creativity. *Psychological monographs*. 1967. Vol. 78. № 7.
56. Csikszentmihalyi M. *Flow: The Psychology of Optimal Experience*. New York : Harper Perennial, 1990. XIV. 305 p.
57. Deci E. L., Ryan R. M. The general causality orientations scale: Selfdetermination in personality. *Journal of Research in Personality*. 1985. № 19. P. 109–134.
58. E. Jones, R. Nisbett, Actors, observers, and the attribution process: Toward a reconceptualization *Journal of Experimental Social Psychology* Volume 13, Issue 1, January 1977, pp. 89–111.
59. F. Barron, D. Harrington Creativity, intelligence and personality. In M. Rosenzweig and L. Porter (Eds.), *Annual Review of Psychology*, 1981, pp. 439-476.
60. Farley F. The big T personality. *Psychology Today*. 1986. № 5. P. 45–52.
61. Frykmer, T., Uhr, C., & Tehler, H. On collective improvisation in crisis management—A scoping study analysis. *Safety science*. 2018. P. 100-109. doi: <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2018.02.028>
62. Golembiewski, Robert T., and Mark McConkie 1975 "The centrality of interpersonal trust in group process." In Cary L. Cooper (ed.). *Theories of Group Process*: 131- 181, London: Wiley
63. Kramer, Roderick M. 1999 "Trust and distrust in organizations: Emerging perspectives, enduring questions," *Annual Review of Psychology*, 50: 569-598, Palo Alto, CA: Annual Reviews, Lee
64. Grant, A. M., & Cavanagh, M. J. *Coaching and positive psychology. Designing positive psychology: Taking stock and moving forward*, 2011. P. 293–309
65. Gray, D. Updated Empathy Map Canvas. 2017. <https://doi.org/10.2519/jospt.1982.3.3.129>

66. Guilford, J. P. The structure of intellect. *Psychological Bulletin*, 53(4). 1956. 267-293.
67. Hayes J. R. The complete problem solver. Hillsdale, NJ: Erlbaum, 1989. 376 p. DOI: <https://doi.org/10.4324/9780203062715>
68. Heckhausen, H. Achievement motivation and its constructs: A cognitive model. *Motivation and Emotion*, 1(4), 1977. 283-329
69. Helen Lee Kupp. *How the Future Works: Leading Flexible Teams to Do the Best Work of Their Lives*. Publisher: Wiley; 1st edition. 2022. P. 240
70. Hudson, F. M. *The handbook of coaching: A comprehensive resource guide for managers, executives, consultants, and human resource professionals*. Jossey-Bass Publishers. 1999.
71. Hung, W., & Sitthiworachart, J. In-Service Teachers' Conception of Creativity and Its Relation with Technology: A Perspective from Thailand. *The AsiaPacific Education Researcher*, 29(2), 2020. 137-146. doi:<https://doi.org/10.1007/s40299-019-00460-6>
72. *Intercultural Competences. Conceptual and Operational Framework*. Paris: UNESCO Publ.; 2013.
73. Jerome S. Bruner *Toward a theory of instruction* Norton, New York, 1966. 176 p.
74. Kapucu, N., Ustun, Y. Collaborative Crisis Management and Leadership in the Public Sector. *International Journal of Public Administration*, 41(7), 2018. 548- 561. doi:<https://doi.org/10.1080/01900692.2017.1280819>
75. Kauffman, C. Positive Psychology: The Science at the Heart of Coaching. In D. R. Stober, A. M. Grant (Eds.), *Evidence based coaching handbook: Putting best practices to work for your clients*. 2006. (pp. 19–253).
76. Kaufman, J. C., Beghetto, R. A. (Eds.). *Creatively gifted students are not like other gifted students: Research, theory, and practice*. Prufrock Press. 2009
77. Kaufman, J. C., Sternberg, R. J. (Eds.). *The Cambridge Handbook of Creativity*. Cambridge University Press. 2010.
78. King D. B. New Brunswick, NJ: Transaction Publishers. 2005 viii, 438 p.
79. Kokkos A. The Challenges of Adult Education in the Modern World. *Procedia. Social and Behavioral Sciences*. 2015, vol. 180, pp. 19–24. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.02.079>
80. Illiakhova M. Creative activity of personality in the context of formation of educational models. *Науковий журнал «Молодий вчений» № 3 (67) ,березень 2019 р. 212с. С. 90–94.*
81. Illiakhova M. Systematization of the creativity development methods of scientific and pedagogical workers in the postgraduate education system. *Науковий журнал «Інноваційна педагогіка. Вип 12, ПУ «Причорноморський науково-дослідний інститут економіки та інновацій»*, 2019. 229 с. С. 91 – 95.
82. Maslow, A. H. *Motivation and personality*. Harpers. 1954
83. McClelland, D. C., Atkinson, J. W., Clark, R. A., & Lowell, E. L. *The Achievement Motive*. Appleton-Century-Crofts. 1963

84. Murray, H. A. Explorations in Personality. Oxford University Press. 1938
85. Patten, Rose. Intentional Leadership: The Big 8 Capabilities Setting Leaders Apart. Publisher : Aevo UTP. 2023. p.232
86. Robinson, Sandra L. 1 "Trust and breach of the psychological contract." Administrative Science Quarterly, 41. 1996. pp. 574-699
87. Ryan R.M., Deci E.L. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. American Psychologist, 55. pp. 68-78.
88. Shayne, G. A., & Bennis, W. The Organization Man and Leadership: Lessons on Authority and Responsibility. Harvard Business Review, 1966. 44(2), 79-90.
89. Simon, H. A.. Administrative Behavior: A Study of Decision-Making Processes in Administrative Organization (4th ed.). Free Press. 1997.
90. Stanford d.school. Stanford d.school. URL: <https://dschool.stanford.edu/> (date of access: 02.06.2023)
91. Suchman M. C. Managing Legitimacy: Strategic and Institutional Approaches. Academy of Management Review. 1995, vol. 20. № 3. P. 571–610.
92. The Empathy Map: Understanding How Your Audience Thinks. XPLANE | Organizational Change Management Consulting. URL: <https://xplane.com/the-empathy-map-a-human-centered-tool-for-understanding-how-your-audience-thinks/> (date of access: 28.05.2023).
93. Tierney, P., Farmer, S. M. Creative self-efficacy: Potential antecedents and relationship to creative performance. *Academy of Management Journal*, 45, 2002, 1137–1148. doi:10.2307/3069429
94. Woodworth R. S. Dynamic psychology. New York: Columbia University Press. 210 p.

ДОДАТКИ:

**1. ПРОГРАМА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ
«МОТИВАЦІЙНІ АСПЕКТИ У НАВЧАННІ ТА ТВОРЧОСТІ:
РЕАЛІЇ ХХІ ст.»**

**2. ПРЕЗЕНТАЦІЯ КУРСУ «МОТИВАЦІЙНІ АСПЕКТИ У
НАВЧАННІ ТА ТВОРЧОСТІ: РЕАЛІЇ ХХІ СТ.»**

«ЗАТВЕРДЖЕНО»

Голова ГО «Центр освітніх ініціатив
“Толока”»



(підпис)

О. В. Просіна
(прізвище та ініціали)

«16» березня 2023 р.

ПРОГРАМА

підвищення кваліфікації

**«МОТИВАЦІЙНІ АСПЕКТИ
У НАВЧАННІ ТА ТВОРЧОСТІ: РЕАЛІЇ ХХІ СТ.»**

(очно-дистанційний формат проведення)

Напрямок: *розвиток професійних компетентностей педагогічних працівників*

Автори-укладачі програми підвищення кваліфікації:

Просіна Ольга Володимирівна, завідувач кафедри філософії і освіти дорослих ЦПО ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України, кандидат педагогічних наук, доцент; голова ГО «Центр освітніх ініціатив «Толока».

Салагуб Людмила Іванівна, доктор філософії (спеціальність 032 «Історія та археологія»); молодший науковий співробітник лабораторії позашкільної освіти Інституту проблем виховання НАПН України; тренер (коуч) у контексті проведення наукових, освітньо-мотиваційних та культурно-мистецьких заходів; присвоєні кваліфікації: «Міжнародний керівник категорії «Б» у галузі освіти та науки (згідно з класифікацією «ЮНЕСКО»)» та «Міжнародний учитель / викладач».

Зміст програми курсу розроблено на основі авторських матеріалів авторів-укладачів програми підвищення кваліфікації, долучених тренерів-коучів та запрошених митців, які проводять заняття / майстерки для слухачів / слухачок.

Цільова аудиторія: педагогічні працівники закладів загальної середньої освіти, мистецької освіти та всі охочі ознайомитися з широким спектром інноваційних практик у контексті освітнього та творчого поступу.

Основний «меседж» програми курсу (ключова мета): творча співпраця експертів (діячів культури, педагогів та науковців) зі слухачами / слухачками задля професійного розвитку освітян і митців, які реалізовуватимуть освітню, творчу та мотиваційно-психологічну роботу загалом та з дітьми-переселенцями / батьками (волонтерська діяльність) зокрема, через призму їхнього залучення до творчої діяльності та надання змоги розкрити свої унікальні здібності та таланти особистості.

Основні завдання програми:

- сформувати ефективну комунікацію між діячами культури, учителями, науковцями через організацію спільних заходів в онлайн- та офлайн-форматах;
- створити умови для професійного розвитку освітян і митців для роботи (волонтерської діяльності) з дітьми ВПО та їхніми батьками;
- провести для освітян та митців професійні майстерки та тренінги для розвитку фахової майстерності;
- зацентувати увагу на сучасних практиках у контексті реалізації освітньо-мотиваційних та творчих наративів, зважаючи на реалії сьогодення;
- сприяти оволодінню слухачами базових знань про сучасні тренди мистецької освіти
- підсилити вмотивованість кожного учасника проекту в ході освітньої взаємодії;

– сформувати в освітян чітку мотивацію до безперервного професійного самовдосконалення та зростання в умовах неформальної та інформальної освіти шляхом самоаналізу результатів власної діяльності.

Термін навчання – 2 місяці.

Кількість годин – 60 (2 кредити ЄКТС).

Вартість навчання – безкоштовно.

Навчання на курсі відбувається в межах реалізації проекту ZMINA 2.0 «Субгранти для культурних проєктів» фонду ІЗОЛЯЦІЯ за фінансової підтримки Європейського Союзу.

За результатами підвищення кваліфікації видається *сертифікат*.

Навчальні заняття / майстерки за програмою курсу проходять за очно-дистанційною формою навчання у межах участі слухачів / слухачок курсу у тематичних онлайн- та офлайн-майстерках / заняттях. Також передбачено опанування лекційного матеріалу, виконання практичних завдань, створення творчих доробків через призму синхронного та асинхронного навчання.

Очний формат проводитиметься в м. Києві для 20 осіб. Дистанційний етап відбуватиметься для 80 осіб (ГО «Толока» залишає за собою право формування групи на основі поданих заявок): на сайті (<http://toloka.org.ua/>), у «Zoom», у віртуальному кабінеті.

Навчально-методичне забезпечення програми курсу представлено матеріалами для самостійної роботи слухачів / слухачок курсів (теоретична складова – проведення майстерок, участь в опануванні лекційного викладу матеріалу (самостійне опрацювання), практична складова – практичні завдання творчого спрямування для самостійного опрацювання і закріплення отриманих знань).

Інформація щодо організації та ключових особливостей проведення модулів

Модуль 1 (30 годин; квітень 2023 року – змішаний формат; тривалість – 1 місяць) передбачає кілька етапів реалізації:

– здобуття знань, оволодіння уміннями та навичками у контексті широкого спектру освітніх, мистецьких та мотиваційно-психологічних контентів;

– підготовка тематичних «кейсів» (комплексів освітнього, творчого та мотиваційно-психологічного напрямів / векторів);

– проведення занять / майстерок (тренери курсу; запрошені митці, які проводитимуть творчі майстерки).

Модуль 2(30 годин; травень 2023 року – змішаний формат; тривалість – 1 місяць) передбачає кілька етапів реалізації:

– розробка учасниками курсу комплексу занять (від 3-х і більше за бажанням) для дітей-переселенців / батьків (для освітньої волонтерської діяльності);

– проведення слухачами одного і більше занять для дітей-переселенців / батьків (волонтерська діяльність);

– тренерське консультування освітян / освітянок викладачами-коучами, які виступатимуть фасилітаторами під час даного етапу;

– підготовка і проведення завершального підсумкового заходу у змішаному форматі для підбиття підсумків, обміну досвіду.

Тематичний план

Змістове наповнення першого модулю (30 год) – передбачає висвітлення навчальної, мистецької та освітньо-мотиваційної тематики під час проведення занять / майстерок у контексті трьох тематичних блоків, у межах реалізації яких заняття / майстерки проводитимуть як тренери-коучі (викладачі-фасилітатори), так і запрошені митці.

Тематичний блок № 1. Освітньо-мотиваційні та психолого-педагогічні інновації: аспект мистецької освіти у фокусі наративів сьогодення

Тематичний блок № 2. «Толерантні» навчальні практики у межах викладання предметів / дисциплін / інтегрованих курсів & громадянська освіта: трендові технології, аксіологічна компетентність, прості наукові навички, інтеграція, онлайн-застосунки та наскрізна імплементація знань про права людини

Тематичний блок № 3. Мотиваційний компонент креативної діяльності фахівців в освітньому процесі

Тематичний блок № 4. Творчо-практичні вектори: «фарватер» мистецької освіти (у темі закумульовано тематику занять / майстерок, які проводитимуться запрошеними майстрами (згідно з широким спектром мистецьких напрямів, що сприятимуть розкриттю творчого потенціалу кожного індивідуума).

Склад викладачів (тренерів, коучів-фасилітаторів) та митців курсу

Викладачі курсу

(тренери, коучі-фасилітатори) у межах реалізації навчального та освітньо-мотиваційного компонентів)

1. **Марина Ілляхова**, кандидат філософських наук, андрагог, коуч, тренер з нейрографіки; член ГО «Центр освітніх ініціатив “Толока”».

2. **Ольга Просіна**, кандидат педагогічних наук, доцент, керівник ГО «Центр освітніх ініціатив “Толока”», завідувач кафедри філософії і освіти дорослих ЦПО ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України.

3. **Людмила Салагуб**, доктор філософії (спеціальність 032 «Історія та археологія»); молодший науковий співробітник лабораторії позашкільної освіти Інституту проблем виховання НАПН України; тренер (коуч) у контексті проведення наукових, освітньо-мотиваційних та культурно-мистецьких заходів; присвоєні кваліфікації: «Міжнародний керівник категорії «Б» у галузі освіти та науки (згідно з класифікацією «ЮНЕСКО»)» та «Міжнародний учитель / викладач».

4. **Олександр Сивак**, тренер, психотерапевт, член Української спілки психотерапевтів, заступник директора Фахового коледжу ПЗВО «Східноєвропейського університету імені Рауфа Аблязова».

*Майстри / майстрині, запрошені для проведення творчих майстерок
(мистецька складова)*

1. **Анастасія Комлікова**, генеральний директор Українського академічного фольклорно-етнографічного ансамблю «Калина», викладач-методист Академії танцю ім. С. Лифаря, кандидат мистецтвознавства.

2. **Максим Бережнюк**, асистент кафедри музичного мистецтва Київського національного університету культури і мистецтв, український музикант-віртуоз, виконавець на народних духових інструментах, на традиційних зокрема, співзасновник гуртів «The Dooh», «Kyiv Ethno trio», «BALAMUTY» та «Veseli vujky», учасник гурту стародавньої музики «Хорея Козацька», соліст Академічного ансамблю української музики «Дніпро».

3. **Микола Євтушенко**, художник, член Національної спілки художників України, викладач.

Підсумковий фідбек (зворотний зв'язок) передбачає: заповнення гурформ (відгуків) про враження від проходження курсів підвищення кваліфікації; вайбер-листування з відгуками («уподобайками») про враження від здобутих знань, оволодіння трендовими вміннями та навичками всіх осіб, задіяних у проходженні курсів підвищення кваліфікації.

Перелік компетентностей, що вдосконалюватимуться: професійно-педагогічна (мистецька), загальнокультурна, мовно-комунікативна, психолого-фасилітативна; аксіологічна; інформаційна; уміння вчитися упродовж життя (згідно з концептуальними засадами НУШ) тощо.

Опис досягнутих результатів навчання

Знання:

- понять «мотив» і «мотивація», видів і функцій мотивів;
- базових підходів щодо впровадження сучасних трендів у мистецьку освіту: інклюзія, діджиталізація, едьютеймент;
- сутності впливу емоцій на мотивацію навчальної та творчої активностей / діяльностей через призму діяльнісної технології навчання;
- технологій розробки авторського тренінгу, курсу, навчальних матеріалів.

Уміння:

- добирати методи для роботи з особистостями (дітьми та дорослими) ВПО, використовувати сучасні освітні та мистецькі методи, прийоми та технології у контексті втілення та репрезентації особистісного потенціалу кожного учасника освітнього та мистецького процесів;
- актуалізувати та формувати чітку мотивацію на розвиток (виживання) в умовах війни;
- активно та толерантно взаємодіяти (індивідуально, у парі, групі); передбачено «жваву комунікацію» та сучасний фідбек;
- обирати трендові (інноваційні) практики для втілення власних ідей;
- застосовувати трендові підходи до структурування, композиції та моделювання занять / майстерок;
- застосовувати креативні підходи до розроблення авторських тренінгів, курсів, навчальних матеріалів.

Набуття установок щодо:

- реалізації творчого потенціалу особистостей;
- мотивації на успіх;
- креативності;
- самовдосконалення;
- самоосвіти;
- толерантного ставлення до кожного індивідуума, зважаючи на світоглядні принципи кожної особистості.

Очікувані результати (покращення психолого-мотиваційних «настроїв» у слухачів і слухачок курсу через призму посилення мотивації до активного життя загалом та мотивації на розвиток (виживання) зокрема):

- у фахівців з'являться нові фахові знайомства, що сприятиме професійному та дружньому взаємообміну в контексті розвитку творчих можливостей дітей та дорослих, що стане підґрунтям до подальшого об'єднання (різні варіації щодо форм взаємодії), зважаючи на спільність інтересів, та створення інтегрованих навчально-методичних забезпечень /

методичних порад задля розбудови культурно-освітньої спроможності нашої держави;

- інформаційно-мистецько-освітній контент-результат – вагомий внесок слухачів і слухачок у розробку та проведення культурно-освітніх заходів для дітей-переселенців та їх батьків.

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ

1. Амельченко Н. Цінності об'єднаної Європи. Київ : ГО «Лабораторія законодавчих ініціатив», 2013. 42 с.

2. Балтремус В. Є. Демократичні школи: історія і сучасність. *Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського*. Серія : Педагогіка і психологія. 2011. № 34. С. 194–199. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nzvdpu_pp_2011_34_46 (дата звернення : 21.08.2022).

3. Бех І. Д. Особистість у сьайві духовності : монографія. Київ – Чернівці : Букрек, 2021. 244 с.

4. Голлоб Р., Крапф П. та ін. Навчаємо демократії: базові матеріали з освіти для демократичного громадянства та прав людини для вчителів. Київ. 2011. Т. 1. 164 с.

5. Збірка вправ та матеріалів для формування та оцінки громадянських компетентностей на різних предметах у школі та в рамках позаурочної і позашкільної програми. URL : <https://www.schools-for-democracy.org/onlain-resursy/toolbox> (дата звернення : 24.08.2022).

6. Ілляхова М. В. Структура креативності науково-педагогічного працівника. *Педагогічні науки*. 2019. Вип. LXXXVII. С. 52–57.

7. Козир М. Розвиток мотивації школярів до навчання засобами ІКТ. *Освітологічний дискурс*. 2020. № 4 (31). URL: 231–246.

8. Невмержицька О. Визначення категорії «цінність» : до історіографії проблеми. URL : <http://eehb.dspu.edu.ua/article/view/111456>.

9. Освіта у сфері прав людини у шкільній системі Європи, Центральної Азії та Північної Америки: збірник прикладів кращих практик (2009) – посібник, розроблений Бюро демократичних інститутів і прав людини ОБСЄ спільно з Радою Європи, Управлінням Верховного комісара ООН з прав людини та ЮНЕСКО. URL : <http://www.osce.org/ru/odihr/102230?download=true> (дата звернення : 24.08.2022).

10. Просіна О. В. Інтегрований підхід до формування естетичних цінностей учнів засобами мистецтва. *Науковий вісник Національного еколого-натуралістичного центру*. Серія : Педагогічні науки. 2015. Вип. 1. С. 102–108.

11. Просіна О. В. Інтегроване навчання як педагогічна категорія : специфіка у викладанні предметів мистецького циклу. *Педагогіка та психологія*. 2017. № 1 (94). С. 33–38.

12. Просіна О. В. Той, хто здатен творити історію. Розвиток лідерських якостей засобами мистецтва (проект професійного розвитку). *Методист*. 2016. № 4 (52), квітень. С. 20–30.

13. Просіна О. В. Інтегрований підхід до формування естетичних цінностей учнів засобами мистецтва. *Науковий вісник Національного еколого-натуралістичного центру. Педагогічні науки*. 2015. Вип. 1. С. 102–108. URL: <https://bit.ly/3YxJusl>.

14. Сакало О. Є. Європейські цінності : сутнісні основи та практичне втілення. URL : <http://dspace.pnpu.edu.ua/bitstream/123456789/4335/1/Sakalo.pdf>.

15. Сахань О. М. Європейські цінності як запорука процвітання суспільства: український вибір / О. М. Сахань, Н. В. Шевчук. *Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»*. Політологія. 2018. № 2. С. 177–196.

16. Стражний О. С. Український менталітет : ілюзії, міфи, реальність. Київ : Книга, 2008. 366 с.

17. Хайрулліна Ю. О. Світоглядна культура особистості : структурно-функціональний аналіз : монографія. Мін-во освіти і науки, молоді та спорту України, Нац. пед. ун-т імені М. П. Драгоманова. Київ Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2011. 235 с.

Інтернет-ресурси

Онлайн-платформа з громадянської освіти. URL : <http://citizen.in.ua/>.

Портал освітян України. URL : <https://www.pedrada.com.ua/>.

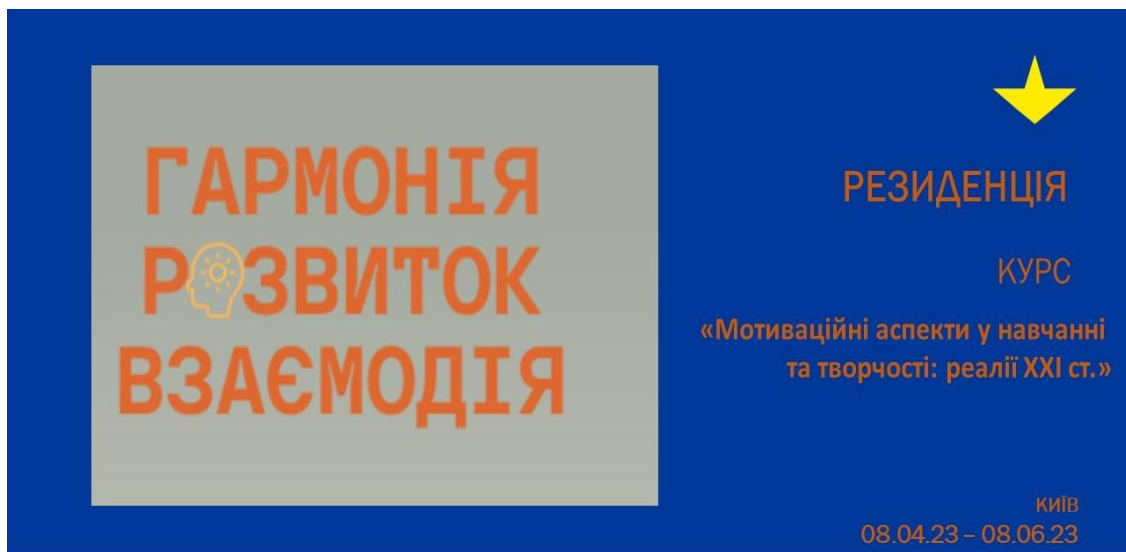
Creative Europe. URL: <https://culture.ec.europa.eu/creative-europe>.

Res Artis. URL: <https://resartis.org/>.

Transartists. URL: <https://www.transartists.org/en>.

Trans Europe Halles. URL: <https://teh.net/>.

ПРЕЗЕНТАЦІЯ КУРСУ «МОТИВАЦІЙНІ АСПЕКТИ У НАВЧАННІ ТА ТВОРЧОСТІ: РЕАЛІЇ XXI СТ.»



ГАРМОНІЯ
РОЗВИТОК
ВЗАЄМОДІЯ

РЕЗИДЕНЦІЯ
КУРС
«Мотиваційні аспекти у навчанні та творчості: реалії XXI ст.»

КИЇВ
08.04.23 – 08.06.23



Мета проєкту «Резиденція: Гармонія. Розвиток. Взаємодія.»



- ▶ Основна мета - міжгалузєва комунікація в процесі художньо-творчої діяльності через широкий спектр мистецько-освітніх векторів
- ▶ розроблення тематичного практико-орієнтованого контенту (курс для освітян і навчально-методичний посібник)
- ▶ формування цінностей у процесі пізнання мистецтва та художньо-творчого самовираження, розвитку ключових компетентностей, формуванню «soft skills» («гнучких», «м'яких» навичок) під час реалізації роботи, стабілізації емоційного стану
- ▶ утілення мистецького поступу через низку творчих варіацій-активностей
- ▶ усебічний культурно-освітній обмін
- ▶ створення умов задля професійного розвитку освітян та митців





КУРС

**«Мотиваційні аспекти у навчанні та творчості:
реалії XXI ст.»
(60 годин / 2 ЄКТС).**

Автори-укладачі програми підвищення кваліфікації:

Просіна Ольга Володимирівна, завідувач кафедри філософії і освіти дорослих ЦІПО ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України, кандидат педагогічних наук, доцент; голова ГО «Центр освітніх ініціатив «Толока».

Салагуб Людмила Іванівна, доктор філософії, молодший науковий співробітник лабораторії позашкільної освіти Інституту проблем виховання НАПН України; член ГО «Центр освітніх ініціатив «Толока»; присвоєні кваліфікації: «Міжнародний керівник категорії «Б» у галузі освіти та науки (згідно з класифікацією «ЮНЕСКО») та «Міжнародний учитель / викладач».



**Основний «меседж» програми курсу
(ключова мета):**

творча співпраця експертів (діячів культури, педагогів та науковців) зі слухачами / слухачками задля професійного розвитку освітян і митців, які реалізовуватимуть освітню, творчу та мотиваційно-психологічну роботу загалом та з дітьми-переселенцями / батьками (волонтерська діяльність) зокрема, через призму їхнього залучення до творчої діяльності та надання змоги розкрити свої унікальні здібності та таланти кожному індивідууму.



Інформація щодо організації та ключових особливостей проведення модулів курсу



МОДУЛЬ 1 – 30 год.
(квітень 2023)

- здобуття знань, оволодіння уміннями та навичками у контексті широкого спектру освітніх, мистецьких та мотиваційно-психологічних контентів
- підготовка тематичних «кейсів» (комплексів освітнього, творчого та мотиваційно-психологічного напрямів / векторів)
- проведення занять / майстерок (тренери курсу; запрошені митці, які проводитимуть творчі майстерки).

МОДУЛЬ 2 – 30 год.
(травень 2023)

- розробка учасниками курсу комплексу занять для дітей-переселенців / батьків (для освітньої волонтерської діяльності)
- проведення слухачами одного і більше занять для дітей-переселенців / батьків (волонтерська діяльність)
- тренерське консультування освітян / освітянок викладачами-коучами підсумкового заходу у змішаному форматі для підбиття підсумків, обміну досвідом



Про мистецькі та освітні активності в світлинах



60



⁶⁰ В презентації використано фотографії із занять М.Бережнюка, А.Комлікової, М.Ілляхової, О.Сивака, що відбувалися під час реалізації курсу.
Фотографи: В.Гаркавенко, О.Просіна

В майстерні МИКОЛИ ЄВТУШЕНКА члена Спілки художників України



Онлайн навчання



Meeting Chat

Інна Д., to Everyone 17:05

Інна Д., to Everyone 17:05

Алла Т., to Everyone 17:06

Анна, to Everyone 17:08

100% Message Read

What can you see using messages? Resolving Ch...

Anticrisis

Інтегральна здатність людини до зростання при подоланні життєвих труднощів

крихіткість

стійкість

антикрихіткість



Наукове видання

Авторський колектив:

Сергєєва Лариса Миколаївна, завідувач кафедри професійної і вищої освіти Центрального інституту післядипломної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України, доктор педагогічних наук, професор (вступ, розділ 2, глосарій, література);

Ілляхова Марина Володимирівна, доцент кафедри філософії і освіти дорослих Центрального інституту післядипломної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України, кандидат філософських наук, доцент (вступ, розділ 1, глосарій, література);

Просіна Ольга Володимирівна, завідувач кафедри філософії і освіти дорослих Центрального інституту післядипломної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України, кандидат педагогічних наук, доцент (вступ, розділ 3, глосарій, література, додатки)

ТВОРЧИСТЬ ЯК ФАКТОР МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕНЬ

Навчальний посібник

Навчальний посібник укладено для педагогів закладів освіти у межах неформальної освіти за програмою «Мотиваційні аспекти у навчанні та творчості: реалії ХХІ ст.» в очно-дистанційному форматі за напрямом: розвиток професійних компетентностей педагогічних працівників.

Видання підготовлено в електронному вигляді у рамках проекту «Резиденція. "ГАРМОНІЯ. РОЗВИТОК. ВЗАЄМОДІЯ"», що відбувся в межах реалізації проекту ZMINA 2.0 «Субгранти для культурних проєктів» фонду ІЗОЛЯЦІЯ за фінансової підтримки ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ.

The study guide was compiled for teachers of educational institutions within the framework of non-formal education under the program «Motivational Aspects in Learning and Creativity: Realities of the 21st Century» in face-to-face and distance learning format in the direction: development of professional competences of pedagogical workers.

The publication was prepared in electronic form as part of the project «Residence. "HARMONY. DEVELOPMENT. INTERACTION"», which took place within the framework of the implementation of the ZMINA 2.0 project «Subgrants for cultural projects» of the IZOLYATSIA fund with the financial support of the EUROPEAN UNION.

Відповідальний за випуск *Волинець Н.П.*

Авторська редакція

Здано до друку 14.06.2023. Підписано до друку 21.06.2023.

Формат 60x90/16

Умовних друкованих аркушів 7,625.

Обліково-видавничих аркушів 5,8.

Тираж 300 примірників.

Віддруковано ТОВ «Білоцерківдрук».

м. Біла Церква, бульвар Олександрійський, 22.



Лариса СЕРГЕЄВА, доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри професійної та вищої освіти Центрального інституту післядипломної освіти ДЗВО "Університет менеджменту освіти" НАПН України

Ольга ПРОСІНА, голова ГО «Центр освітніх ініціатив "Толока"», кандидат педагогічних наук, доцент, завідувач кафедри філософії і освіти дорослих Центрального інституту післядипломної освіти ДЗВО "Університет менеджменту освіти" НАПН України



Марина ІЛЛЯХОВА, кандидат філософських наук, доцент, доцент кафедри філософії і освіти дорослих Центрального інституту післядипломної освіти ДЗВО "Університет менеджменту освіти" НАПН України, автор тренінгів з розвитку креативності і цифрової творчості, режисер, сценарист