



**ПРЯМУЄМО  
РАЗОМ**

Європейський Союз

Підтримка Європейським Союзом закладів  
вищої освіти на сході України

ДЗ «Луганський національний університет  
імені Тараса Шевченка»



## **ЗВІТ ПРО РЕЗУЛЬТАТИ ПРОМІЖНОГО (ПОРІВНЯЛЬНОГО) СОЦІОЛОГІЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ**

**«ОРГАНІЗАЦІЯ ТА ПРОВЕДЕННЯ МОНІТОРИНГУ  
СТАНУ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОЄКТУ ЄС  
«ІНТЕНСИФІКАЦІЯ ВПЛИВУ ВЧИТЕЛІВ ЛУГАНСЬКОЇ ОБЛАСТІ  
НА ПРОЦЕСИ ПРИМИРЕННЯ ТА ВСТАНОВЛЕННЯ МИРУ»  
(«Intensification of influence of teachers of Luhansk region  
on the processes of reconciliation and peace-building»)**

**5.2.3. Проведення соціологічних досліджень  
(основні, порівняльні, остаточні)**

**2021**

## **ЗМІСТ**

<b>1. Методологія проміжного соціологічного дослідження</b>	<b>2</b>
<b>2. Результати опитування та спостереження під час заходів</b>	<b>7</b>
<b>3. Результати аналізу документів та фокусованого групового інтерв'ю з командою проєкту</b>	<b>31</b>
<b>4. Результати експертизи навчальних і тренінгових програм</b>	<b>41</b>
<b>5. Висновки й рекомендації</b>	<b>55</b>
<b>6. Додатки</b>	<b>57</b>

## 1. МЕТОДОЛОГІЯ ПРОМІЖНОГО СОЦІОЛОГІЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

Проміжне соціологічне дослідження «Організація та проведення моніторингу стану реалізації Проєкту «Intensification of influence of teachers of Luhansk region on the processes of reconciliation and peace-building» / «Інтенсифікація впливу вчителів Луганської області на процеси примирення і встановлення миру» складається з декількох етапів:

- 1) організація дослідження (предмет, об'єкт, мета, завдання, створення інструментарію);
- 2) польовий етап (збір первинної соціологічної інформації);
- 3) обробка й аналіз отриманих відомостей (підготовка, обробка й аналіз, інтерпретація);
- 4) рекомендації (прикладна фаза результатів дослідження).

1) *Організація дослідження.* Розпочати соціологічне дослідження доцільно з уточнення деяких термінів та окреслення плану проведення зазначеного проміжного соціологічного дослідження. Для опису мети, завдань і методології дослідження обрано два найбільш поширених інструменти: *моніторинг та оцінка*. Ці інструменти використовуються в парі. Без ретельно організованого моніторингу неможливо зібрати необхідні відомості. Моніторинг же сприяє оцінці, а оцінка спирається на отриманих даних під час моніторингу та ґрунтується на різних системах аналізу. Моніторинг та оцінка проєкту зазвичай призводять до змін з урахуванням реально досягнутих результатів. Саме ці два інструменти дають змогу комплексно проаналізувати перебіг проєкту й надати рекомендації для його вдосконалення.

У дослідженні використовується таке визначення: *моніторинг* – це процес, завдяки якому проходить збір первинної соціологічної інформації про прогрес у досягненні цілей і завдань проєкту з погляду досягнутих результатів. Моніторинг включає застосування різноманітних методів, методик та інструментів збору первинної соціологічної інформації. У цьому дослідженні використовується аналіз документів, спостереження, опитування (анкетування, експертне анкетування, фокусоване групове інтерв'ю), інструменти самооцінки (проективні методики, SWOT-аналіз); серед методик: модель CIPP Данієла Стафлебіма (модифікована), модель оцінки ефективності навчання Дональда Кірпатріка (модифікована), методика швидкої оцінки PRA/PCA, порівняння середніх тощо.

*Оцінка* – це ретельне й незалежне вимірювання діяльності, яка завершена або триває, з метою встановлення рівня досягнення поставлених цілей і сприяння коригуванню перебігу проєкту, його вдосконалення або прийняття відповідних управлінських рішень. Оцінка, як і моніторинг, може бути застосована як до окремих заходів, так і до проєкту загалом. Оцінка забезпечує керівників і учасників команди проєкту об'єктивною інформацією про ступінь правильності напрямку, в якому вони просуваються в проєкті.

Оцінка базується на чітких процедурах, планах і методах і передбачає глибокий усебічний аналіз. Під час оцінки використовувались такі критерії: результативність, ефективність, відповідність, стійкість (сталість), вплив.

*Об'єкт* дослідження – проєкт «Intensification of influence of teachers of Luhansk region on the processes of reconciliation and peace-building» / «Інтенсифікація впливу вчителів Луганської області на процеси примирення і встановлення миру».

*Предмет* дослідження – стан реалізації проєкту «Intensification of influence of teachers of Luhansk region on the processes of reconciliation and peace-building» / «Інтенсифікація впливу вчителів Луганської області на процеси примирення і встановлення миру» протягом 2019-2021 рр.

*Метою* дослідження є моніторинг та оцінка стану реалізації проєкту «Intensification of influence of teachers of Luhansk region on the processes of reconciliation and peace-building» / «Інтенсифікація впливу вчителів Луганської області на процеси примирення і встановлення миру».

*Завдання* дослідження:

- розробити методологію моніторингу та оцінки проєкту «Intensification of influence of teachers of Luhansk region on the processes of reconciliation and peace-building» / «Інтенсифікація впливу вчителів Луганської області на процеси примирення і встановлення миру»;
- створити валідний інструментарій збору первинної соціологічної інформації під час дослідження;
- організувати та здійснити польовий етап проміжного соціологічного дослідження;
- виконати аналіз отриманої первинної соціологічної інформації;
- розробити на основі моніторингу та оцінки релевантні рекомендації для вдосконалення проєкту «Intensification of influence of teachers of Luhansk region on the processes of reconciliation and peace-building» / «Інтенсифікація впливу вчителів Луганської області на процеси примирення і встановлення миру».

2) *Польовий етап.* Мета цього етапу полягає у виявленні кількісних та якісних параметрів тих сторін і ознак предмета дослідження, які визначені як його істотні властивості.

Під час польового етапу соціологічного дослідження проведено анкетування учасників заходів, під час якого оцінювались знання й навички педагогічних працівників, отримані в кожному організованому заході (5 тренінгових днів) у рамках проєкту. Для кожного тренінгового дня створено окремо 2 анкети (загалом 10 QR-code для сканування додаються) – до початку заходу й після.

З анкетами можна ознайомитись за лінками:

- Тренінговий день 1 – «Вирішення конфліктів мирним шляхом та започаткування миротворчих ініціатив» (вхідна анкета: <http://lime.luguniv.edu.ua/index.php/917477/lang-ru>, вихідна: <http://lime.luguniv.edu.ua/index.php/244216/lang-ru>);

- Тренінговий день 2 – «Супервізія в закладах освіти» (вхідна анкета: <http://lime.luguniv.edu.ua/index.php/548642/lang-ru>, вихідна: <http://lime.luguniv.edu.ua/index.php/724555/lang-ru>);
- Тренінговий день 3 – «Формування критичного мислення особистості в умовах негативних інформаційно-психологічних впливів» (вхідна анкета: <http://lime.luguniv.edu.ua/index.php/582775/lang-ru>, вихідна: <http://lime.luguniv.edu.ua/index.php/566112/lang-ru>);
- Тренінговий день 4 – «Дизайн інклюзивного середовища в закладах освіти» (вхідна анкета: <http://lime.luguniv.edu.ua/index.php/348765/lang-ru>, вихідна: <http://lime.luguniv.edu.ua/index.php/396454/lang-ru>);
- Тренінговий день 5 – «Дизайн-мислення та людиноцентроване проєктування» (вхідна анкета: <http://lime.luguniv.edu.ua/index.php/716472/lang-ru>, вихідна анкета – <http://lime.luguniv.edu.ua/index.php/982297/lang-ru> – також містить розділ оцінки всього заходу).

Загалом зібрано 200 анкет (заповнені анкети додаються у форматі PDF).

Під час тренінгу дослідником проводилось невиключене спостереження, яке надало обсяг інформації про успішність та недоліки тренінгу. Спостерігач звертав увагу на особисті реакції та стратегії учасників, групову динаміку, роботу тренера тощо. Щоденник спостереження: <http://lime.luguniv.edu.ua/index.php/329687/lang-ru> (заповнений щоденник додається).

Також тренінгові програми оцінювались експертами (з висновками експертизи можна ознайомитись у додатках). На кожен тренінгову програму створена окрема анкета:

- ПРОГРАМА ФОРМУВАННЯ КРИТИЧНОГО МИСЛЕННЯ ОСОБИСТОСТІ: <http://lime.luguniv.edu.ua/index.php/638627/lang-ru>
- ПРОГРАМА ФОРМУВАННЯ ІНКЛЮЗИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ: <http://lime.luguniv.edu.ua/index.php/913845/lang-ru>
- ПРОГРАМА ЗАПОБІГАННЯ ПРОФЕСІЙНОМУ ВИГОРАННЮ (СУПЕРВІЗІЯ): <http://lime.luguniv.edu.ua/index.php/399921/lang-ru>
- ДИЗАЙН-МИСЛЕННЯ ТА ЛЮДИНОЦЕНТРОВАНЕ ПРОЄКТУВАННЯ: <http://lime.luguniv.edu.ua/index.php/918524/lang-ru>
- ПРОГРАМА З ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТІВ МИРНИМ ШЛЯХОМ І ФОРМУВАННЯ НАВИЧОК МЕДІАЦІЇ: <http://lime.luguniv.edu.ua/index.php/583391/lang-ru>

Зібрано 10 експертних висновків. Додатково до експертизи тренінгових програм проведено фокусоване групове інтерв'ю серед тренерів заходів проєкту (гайд, транскрипт і відеозапис (частина 1

[https://drive.google.com/file/d/1\\_MYMPp6thyWZTAvrF77k17TgnEdP3E62/view?usp=sharing](https://drive.google.com/file/d/1_MYMPp6thyWZTAvrF77k17TgnEdP3E62/view?usp=sharing), частина 2

<https://drive.google.com/file/d/1IP4zFDDSJfeOIJDbcGzli1ODUcDiNP0/view?usp=sharing>) додається).

Під час дослідження виконувалась апробація навчальних програм, а саме їх експертна оцінка (експертне анкетування, 2 експертні оцінки кожної програми, зібрано 18 експертиз):

- SOFT SKILLS сучасного фахівця:  
<http://lime.luguniv.edu.ua/index.php/842486/lang-ru>
- Документаційне забезпечення управління освітньою діяльністю:  
<http://lime.luguniv.edu.ua/index.php/621117/lang-ru>
- Організація командної роботи спеціалістів в інклюзивному закладі (теорія і практика): <http://lime.luguniv.edu.ua/index.php/927422/lang-ru>
- Педагогічний провайдинг інноваційних технологій навчання:  
<http://lime.luguniv.edu.ua/index.php/697412/lang-ru>
- Психологія травмувальних ситуацій і кризова психологічна допомога: <http://lime.luguniv.edu.ua/index.php/171649/lang-ru>
- Технологія оформлення грантових заявок:  
<http://lime.luguniv.edu.ua/index.php/656332/lang-ru>
- Технологія дизайн-мислення:  
<http://lime.luguniv.edu.ua/index.php/657512/lang-ru>
- Формування критичного мислення сучасного фахівця:  
<http://lime.luguniv.edu.ua/index.php/645397/lang-ru>
- Академічна доброчесність як інструмент забезпечення якості вищої освіти: <http://lime.luguniv.edu.ua/index.php/492437/lang-ru>

Для оптимізації реалізації проєкту проведений традиційний аналіз документів (звіти, поточна описова документація та новини в соціальних мережах і ЗМІ), а також проведене фокусоване групове інтерв'ю з командою проєкту (гайд, відео: [https://drive.google.com/file/d/1p\\_nBsnOFIIO2DgWbpT\\_QSinff5jh83jK/view?usp=sharing](https://drive.google.com/file/d/1p_nBsnOFIIO2DgWbpT_QSinff5jh83jK/view?usp=sharing) та транскрипт додаються).

3) *Обробка й аналіз отриманих відомостей (підготовка, обробка й аналіз, інтерпретація)*. Обробка кількісних відомостей проводилась за такою структурою: перша стадія полягає в описі всієї сукупності відомостей у їх найпростішій формі. Попередньо здійснюється загальний контроль якості отриманої інформації – перевірка якості кількісних та якісних показників. Під час другої стадії використовується апарат дескриптивної статистики для впорядкування всіх відомостей за окремими ознаками (змінними). Вивчаються прості розподіли, виявляються аномалії та скошеності, розраховуються показники середньої тенденції, варіації розподілів. Третя стадія дає змогу формувати зведені таблиці, що підвищує рівень узагальнень, веде до більш ємних теоретичних висновків. На цій стадії використовуються методи типологізації, структурації, узагальнення тощо. Наступна стадія дуже тісно пов'язана з попередньою та полягає в поглибленні інтерпретації та переході до пояснення фактів шляхом виявлення можливих прямих і

непрямих впливів на агреговані властивості. Обробці якісних відомостей передував принцип аналітичного опису. По-перше, проводилось осмислення отриманих відомостей. Воно розпочалось з аналітичного опису текстів і первинного прочитання: уважне читання тексту, розробка системи первинного кодування, авторські коментарі. Далі – повторне читання, де коментарі переосмислюються, зіставляються з контекстом ситуації. Проводилось багаторазове й багатоаспектне комбінування й переосмислення великого обсягу словесної інформації, яка приховує сенс. По-друге, – структурування й організація тексту. Опис об'єктів і фактів, отриманих у «полі», за законами логіки. Вони збудовані за темами. Використані такі методи аналізу: насичений щільний опис, концептуалізація (зіставлення й узагальнення описаних відомостей для вибудування їх у певну концепцію), первинна класифікація відомостей (об'єднання змісту текстової інформації в один клас), узагальнення номінацій (метод, за допомогою якого часткові відомості поєднуються в певну сукупність аналогічних явищ), теоретичне осмислення відомостей, кластеризація та метод аналітичної індукції (категоріальний аналіз передбачає поєднання номінальних класифікацій у кластери, кластери об'єднують внутрішньо тотожні й не пов'язані між собою категорії в більш ємні «образи»). По-третє, – створення аналітичного тексту.

4) *Розробка рекомендацій.* Подання відомостей у звіті відрізняється від методологічних стратегій і методів. У цьому дослідженні використовується триангуляція методів в процесі моніторингу, що дозволило отримати надійніші показники дослідження й підвищити їх валідність. При використанні кількісних методів результати представлені у вигляді таблиць і доказів гіпотез у систематизованому вигляді. При використанні якісних – виклад відомостей забезпечується обґрунтованими тезами й наведеними цитатами учасників (інформантів). У тексті використані такі типи подачі матеріалу: дослівне відтворення інформації, опубліковані тексти під кутом зору власних гіпотез і концептуалізації та авторська інтерпретація (основний текст підлягає теоретичній інтерпретації). Саме на цьому етапі будуються інтерпретаційні моделі.

## РЕЗУЛЬТАТИ ОПИТУВАННЯ ТА СПОСТЕРЕЖЕННЯ ПІД ЧАС ЗАХОДІВ

Моніторинг, збір первинної соціологічної інформації, відбувався в декілька етапів, одним з яких було опитування учасників заходів проєкту щодо їх очікувань, оцінок і проєкцій.

Як зазначалося вище, учасникам пропонувалися анкети перед тренінговим днем і після його завершення, що дало змогу порівняти показники їхніх знань і навичок з теми. Вхідна анкета складалась з декількох блоків: преамбули, діагностичного блоку (оцініть свої знання й навички за п'ятибальною шкалою, де 5 – найпозитивніша оцінка, а 1 – найнегативніша), блоку очікувань (закінчіть речення: “я очікую від ... тренінгового дня, що...”; опишіть свої враження від ... тренінгового дня трьома словами; закінчіть речення: “ під час ... тренінгового дня я очікую отримати такі знання й навички:...”), заключення. вихідна анкета мала таку структуру: преамбула, діагностичний блок, який розділювався на декілька етапів оцінки: знання й навички (оцініть свої знання й навички за п'ятибальною шкалою, де 5 – найпозитивніша оцінка, а 1 – найнегативніша), організація тренінгу (оцініть організацію ... тренінгового дня за п'ятибальною шкалою, де 5 – найпозитивніша оцінка, а 1 – найнегативніша), робота тренера (оцініть роботу тренера під час ... тренінгового дня, де 5 – найпозитивніша оцінка, 1 – найнегативніша), контент тренінгу (оцініть контент (зміст) тренінгу та його структуру за п'ятибальною шкалою, де 5 – найпозитивніша оцінка, 1 – найнегативніша), блок очікувань і вдосконалення (закінчіть речення: “мої очікування від ... тренінгового дня:...”, опишіть свої враження від першого тренінгового дня трьома словами, закінчіть речення: “сьогодні під час ... тренінгового дня я отримав/ла знання й навички:...”, оцініть за п'ятибальною шкалою загальне враження від ... тренінгового дня, де 5 – найвища оцінка, 1 – найнижча; запишіть, що найбільше вдалося під час ... тренінгового дня; запишіть, що не вдалося під час ... тренінгового дня; щоб ви вдосконалили в ...тренінговому дні або які рекомендації дали для того, щоб його вдосконалити). Отже, під час анкетування використовувались закриті, відкриті, табличні, графічні питання, проєктивні методики й техніка незакінчених речень.

Перший тренінговий день був присвячений темі конфліктів і медіації. З табл. 1 видно, що учасники навчального компонента проєкту мали деякі знання про різні методики й інструменти з цієї теми, проте порівняння середнього арифметичного вхідної та вихідної анкет дає змогу говорити, що з деяких підтем тренінгової програми учасники тренінгу значно підвищили свої знання й навички. Наприклад, якщо мова йшла про загальну теорію конфлікту, то знання до заходу й після незначно відрізняються, а про принцип «не зашкодь» чи щодо використання карток потреб Карла Плеснера знання їх збільшились майже вчетверо.



Таблиця 1

### Тренінг 1 “Вирішення конфліктів мирним шляхом і започаткування миротворчих ініціатив”

(оцінювались за п’ятибальною шкалою, результати подані як середнє арифметичне)

№	Критерій	Очікування	Результат
1.	знання з теорії конфліктів	3,20	4,55
2.	знання щодо принципу “не зашкодь”	1,17	4,55
3.	знання щодо використання карток потреб Карла Плеснера	1,90	4,40
4.	знання щодо характеристик громади, дружньої до людини (Скот Пек)	2,10	4,30
5.	навички вирішення конфліктів або навички медіатора	2,80	4,60
6.	навички застосування принципу “не зашкодь” у професійній діяльності	2,85	4,55
7.	навички використання карток потреб Карла Плеснера у професійній діяльності	1,80	4,50
8.	навички виділення характеристик громади, дружньої до людини	2,35	4,60

Щодо очікувань, то більшість опитаних очікували від першого тренінгового дня отримати якісні теоретичні знання, позитивні емоції, задоволення від спілкування з колегами й тренеркою, інструменти для подальшої роботи й задоволення від роботи в групах (подробіці в таб. 2).

На відкрите питання найчастіше респонденти відповідали, що очікують отримати в першу чергу практичні уміння вирішення конфліктних ситуацій («знання й навички про вплив учителів на процеси примирення та втілити їх у роботі з учнями й батьками» або «досвід вирішення конфліктів мирним шляхом і започаткування миротворчих ініціатив»), нові знання, які можливо використати в практичній діяльності («якими я зможу користуватись у подальшому», «отримати нові знання для подальшого використання в роботі»), а також згадували про окремі інструменти, зазначені в плані тренінгової програми («я очікую дізнатися про методику використання мозкового штурму «не зашкодь», «навчитися працювати з картками Карла Плеснера», «знання щодо принципу “не зашкодь”, визначення сильних своїх сторін і робота в групі», «дізнатися більше про конфлікти, їх види та шляхи вирішення; якою має бути громада, дружня до людини»). Загалом респонденти зазначали позитивні очікування думки й тези щодо заходу й описували його як «позитивні емоції, нові враження, отриманий досвід», «На цей час емоційний стан нормальний, є попередній позитив і мотивація», «чекаю від першого дня багато позитиву, гарного настрою та багато нової інформації», «на початку тренінгу враження позитивні, чекаю отримати нові

знання» тощо. Майже схожі фрази з набуття тих чи тих знань і навичок респонденти записували вже після тренінгового дня, наприклад: «навички вирішення конфліктних ситуацій», «щодо конфліктів та шляхів їх вирішення, щодо громади, дружньої до людини, та її характеристик», «щодо вирішення конфліктів мирним шляхом і започаткування миротворчих ініціатив» тощо.

Треба зазначити, що респонденти позитивно відповіли на питання «Закінчіть речення: «Мої очікування від першого тренінгового дня:...». 14 осіб з 20 вибрали альтернативу «повністю справдились» та 6 учасників – «справдились». Середній бал тренінгового дня – 4,8 з 5.

Таблиця 2

**Розподіл відповідей на питання «Закінчіть речення: «Я очікую від першого тренінгового дня, що ...» (інформація в абсолютних величинах, можна було вибрати декілька альтернатив)**

	Кількість
я отримаю заряд позитивних емоцій	15
я отримаю натхнення для наступних тренінгових днів	13
я отримаю натхнення для звершень у своїй професійній діяльності	10
я отримаю задоволення від роботи в групах	14
я плідно попрацюю в групах	10
я отримаю нову теоретичну інформацію	16
я отримаю нові інструменти, які зможу застосувати на практиці	14
я зможу в майбутньому вдосконалити свою роботу	12
я отримаю задоволення від спілкування з тренером та колегами	14
я зможу поділитись своїм досвідом	11
я зможу отримати приклади досвіду інших колег	13

Серед трьох слів, які б описували захід, найчастіше респонденти згадували такі: «цікаво», «корисно», «інформативно», «позитивно», «емоційно», «корисно», «актуально» тощо. Це дає змогу говорити про високу ефективність тренінгового дня.

Також учасникам заходу була надана можливість оцінити організацію тренінгового дня, роботу тренера, контент і пропонувалося висловити думку щодо вдосконалення тренінгових програм і загалом про захід. Згідно таб. 3 учасники тренінгового дня позитивно й достатньо високо оцінювали організацію цього дня, роботу тренера/ки та його/її майстерність і контент тренінгу.

**Оцінка учасниками тренінгу захід (середня оцінка за п'ятибальною шкалою)**

	середнє
приміщення, в якому проходив перший день заходу	4,80
логістика (комунікація до та під час заходу)	4,80
графік роботи першого тренінгового дня	4,60
обід та кава-паузи	4,80
загальне враження від організації заходу	4,85
тренер/ка володіє інформацією щодо теми	4,80
тренер/ка досконало знає методіку проведення тренінгових занять	4,80
тренер/ка володіє навичками ведення тренінгової групи (регулює групові процеси, знає, як зацікавити учасників, зняти напруження, спрямувати групу на конструктивне розв'язання проблеми тощо)	4,85
тренер/ка уміє працювати з аудиторією й володіє методикою навчання дорослих	4,90
тренер/ка демонстрував/ла коректну поведінку	4,80
тренер/ка ставив/ла групі запитання й заохочував/ла відповіді учасників/учасниць	4,80
тренер/ка використовував/ла конкретні приклади, реальні факти при поданні матеріалу	4,80
тренер/ка використовував/ла роботу в малих групах і презентації роботи малих груп	4,90
тренер/ка робив/ла висновки, підсумовував/ла головне	4,80
тренер/ка робив/ла паузи, щоб полегшити сприйняття матеріалу	4,80
тренер/ка у разі потреби вдавався/лася до вправ-«руханок»	4,80
тренер/ка віртуозно переключав/ла увагу учасників і учасниць заходу	4,85
тренер/ка відкривав/ла та закривав/ла тренінговий день, використовуючи вправи (знайомство, «коло» тощо)	4,85
контент (зміст) тренінгу був структурований	4,75
контент (зміст) тренінгу збалансований теоретичними, практичними вправами та вправами переключення уваги (руханки)	4,90
контент (зміст) тренінгу зрозумілий і доступний	4,80
контент (зміст) тренінгу корисний для моєї професійної діяльності	4,75
контент (зміст) тренінгу відповідав моїм очікуванням	4,75

На думку опитаних, найбільше під час тренінгу вдалося «поширити свої знання», «бути активним та уважним», «співпраця з учасниками та спікером, запам'ятав інформацію», «налаштуватися на подальшу роботу», «визначити чинники роз'єднання в громаді», «вдалося знайти рішення поставлених задач», «усе вдалося, особливо мозковий штурм «не зашкодь», «комунікація з тренером та групою».

Другий день був насичений інформацією про протидію вигоранню та супервізії в закладах освіти. З таб. 4 видно, що учасники заходу володіли деякою інформацією з теми, проте результат заходу дає змогу говорити, що вони значно підвищили свій рівень знань і отримали користь для своєї професії, наприклад, щодо групової супервізії (було 2,35, стало 4,70) або опанування навичок супервізора (було 2,20, стало 4,70).

**Тренінг 2 «Супервізія в закладах освіти» (оцінка за п'ятибальною шкалою, результати подані як середнє арифметичне)**

№	Критерій	Очікування	Результат
1.	теоретичні знання щодо інструменту «Супервізія»	2,55	4,55
2.	знання щодо форм і методів супервізії: наставництво, консультування, психологічна підтримка, сприяння, навчання (коучинг), координація, запобігання, моделювання, прогнозування, фасилітація (модерація), зворотній зв'язок	2,55	4,55
3.	знання стилів взаємодії із суб'єктами освітнього процесу	2,80	4,45
4.	знання щодо індивідуальної супервізії	2,15	4,55
5.	знання щодо групової супервізії	2,35	4,70
6.	знання щодо попередження професійного вигорання педагогічного працівника	3,35	4,45
7.	знання щодо попередження професійного вигорання керівника освітнього закладу	3,05	4,15
8.	навички супервізора/ки	2,20	4,70
9.	навички щодо впровадження інструменту «Супервізія» в професійній роботі	2,15	4,60

Щодо очікувань найчастіше респонденти обирали альтернативи: «я отримаю заряд позитивних емоцій», «я отримаю нову теоретичну інформацію» та «я отримаю нові інструменти, які зможу застосувати на практиці» (подробіці в таб. 5). Серед трьох слів очікувань респонденти записували: «знання, навички, емоції», «нові знання, позитивні емоції, праця в групах», «цікаво, продуктивно, потрібно», «драйвово, цікаво, актуально», «цікаво, корисно, доступно» тощо. Загалом респонденти зазначали позитивні очікування, думки й тези щодо заходу й описували його як «усе про супервізію в закладах освіти», «як застосовувати супервізію в роботі», «отримати нові техніки для подальшої роботи», «знання з супервізії і навички запобігання професійного вигорання», «хочу знати все про супервізію, удосконалити знання й навички про емоційне вигорання на роботі й методи вирішення цієї проблеми», «навички підтримки й психолого-педагогічного супроводу» тощо.

Таблиця 5

**Розподіл відповідей на питання «Закінчіть речення: «Я очікую від першого тренінгового дня, що ...» (інформація в абсолютних величинах, можна було вибрати декілька альтернатив)**

	Кількість
я отримаю заряд позитивних емоцій	18

я отримаю натхнення для наступних тренінгових днів	13
я отримаю натхнення для звершень у своїй професійній діяльності	13
я отримаю задоволення від роботи в групах	13
я плідно попрацюю в групах	14
я отримаю нову теоретичну інформацію	16
я отримаю нові інструменти, які зможу застосувати на практиці	16
я зможу в майбутньому вдосконалити свою роботу	14
я отримаю задоволення від спілкування з тренером і колегами	13
я зможу поділитися своїм досвідом	12
я зможу отримати приклади досвіду інших колег	12

Майже схожі фрази з набуття тих чи тих знань і навичок респонденти записували вже після тренінгового дня, наприклад: «дуже цікаво, емоційно, багато нової інформації», «ефективно», «дуже цікаво, був насичений день, повний емоцій і нових знань», «дуже сильні емоції, легкість у кінці тренінгу», «дуже вражена! Багато нового! Дуже цікаво!», «наставництво, консультування, навчання» тощо. Серед знань і навичок, які учасники заходу отримали під час тренінгу, найчастіше зазначали: «робота з метафоричними картами», «супервізії, робота з асоціативними картками, техніки подарунку ресурсу», «супервізії як інструмент психологічної діагностики, практичні навички роботи з метафоричними картами», «розвантаження для душі, багато досвіду й позитивні емоції», «я отримала нові техніки для своєї подальшої діяльності», «спробувала себе в ролі психотерапевта під час роботи з метафоричними картками» тощо. Загалом респонденти зазначали, що їх очікування від тренінгу справдились (16 учасників зазначили, що в повному обсязі, 4 обрали альтернативу «справдились»).

Також учасникам заходу було надано можливість оцінити організацію тренінгового дня, роботу тренера, контент і запропоновано висловити думку щодо вдосконалення тренінгових програм і заходу загалом. Згідно таб. 6 учасники тренінгового дня позитивно й достатньо високо оцінювали організацію цього дня, роботу тренера/ки та його/її майстерність, контент тренінгу.

Таблиця 6

**Оцінка заходу учасниками тренінгу (середня оцінка за п'ятибальною шкалою)**

	середнє
приміщення, в якому проходив перший день заходу	4,95
логістика (комунікація до та під час заходу)	4,95
графік роботи першого тренінгового дня	4,85
обід та кава-паузи	4,95
загальне враження від організації заходу	5,00
тренер/ка володіє інформацією щодо теми	5,00

тренер/ка досконало знає методику проведення тренінгових занять	4,95
тренер/ка володіє навичками ведення тренінгової групи (регулює групові процеси, знає, як зацікавити учасників, зняти напруження, спрямувати групу на конструктивне розв'язання проблеми тощо)	5,00
тренер/ка уміє працювати з аудиторією й володіє методикою навчання дорослих	4,85
тренер/ка демонстрував/ла коректну поведінку	4,90
тренер/ка ставив/ла групі запитання й заохочував/ла відповіді учасників/учасниць	4,85
тренер/ка використовував/ла конкретні приклади, реальні факти при поданні матеріалу	4,90
тренер/ка використовував/ла роботу в малих групах і презентації роботи малих груп	4,90
тренер/ка робив/ла висновки, підсумовував/ла головне	4,90
тренер/ка робив/ла паузи, щоб полегшити сприйняття матеріалу	4,95
тренер/ка в разі потреби вдавався/лася до вправ-«руханок»	4,55
тренер/ка віртуозно переключав/ла увагу учасників і учасниць заходу	4,85
тренер/ка відкривав/ла та закривав/ла тренінговий день, використовуючи вправи (знайомство, «коло» тощо)	4,90
контент (зміст) тренінгу був структурований	4,90
контент (зміст) тренінгу збалансований теоретичними, практичними вправами та вправами переключення уваги (руханки)	4,75
контент (зміст) тренінгу зрозумілий і доступний	4,80
контент (зміст) тренінгу корисний для моєї професійної діяльності	4,95
Контент (зміст) тренінгу відповідав моїм очікуванням	4,90

Серед найудаліших моментів тренінгу респонденти зазначали: «робота з картками», «супервізія, робота з картками», «працювати як з великою групою, так і в маленькому колі учасників з супервізії», «зрозуміла, як працювати з метафоричними картами», «працювати з картками й супервізія», «Розібратися зі своїми думками», «Опрацювати, проговорити, проаналізувати ситуації». Щодо невдалих ситуацій чи вправ цього тренінгу найчастіше був акцент на емоціях і почуттях: «дуже емоційно», «не вистачило часу, дуже цікаві теми», «більше інформації про види супервізій». Опитані майже не зазначили нюансів тренінгу, які б хотіли вдосконалити, проте висловили бажання заглибитись у тему й додаткового часу.

Третій тренінговий день був присвячений темі критичного мислення. З таб. 7 видно, що опитані мали загальні уявлення з цієї теми, особливо з таких підпунктів, як теоретичні знання з критичного мислення як одного з різновидів мислення (3,05), знання щодо форм діалогу та його структури (3,05) й застосування форм діалогу в професійній діяльності (3,00).

Таблиця 7

**Тренінг 3 «Формування критичного мислення особистості в умовах негативних інформаційно-психологічних впливів»(оцінювались за п'ятибальною шкалою, результати подано як середнє арифметичне)**

№	Критерій	Очікування	Результат
1.	теоретичні знання щодо критичного мислення як одного	3,05	4,65

	з різновидів мислення		
2.	теоретичні знання щодо логічних операцій над поняттями, висловлюваннями, умовиводами	2,70	4,80
3.	знання щодо форм діалогу та його структури	3,05	4,65
4.	знання щодо суперечок, діалогу, полеміки, їх співвідношення	2,80	4,50
5.	знання щодо логіки питань і відповідей, а також помилок при побудові запитань.	2,65	4,60
6.	знання про правильність побудови відповідей	2,85	4,65
7.	знання про форми та способи маніпуляції людиною	2,75	4,60
8.	знання про різницю між думкою, обґрунтованим судженням і фактом	2,75	4,70
9.	знання про правила перевірки інформації на коректність, релевантність і достовірність	2,80	4,75
10.	знання про методи і прийоми критичного мислення	2,55	4,60
11.	застосування навичок критичного мислення в професійній діяльності	2,65	4,70
12.	застосування форм діалогу в професійній діяльності	3,00	4,80

Проте слід зазначити, що наприкінці тренінгового дня респонденти оцінюють високими балами всі зазначені в програмі підтеми. Найменший показник коливається від 4,5 до 4,6 з 5 можливих.

Щодо очікувань, то найчастіше респонденти обирали такі варіанти відповіді: «я отримаю нові інструменти, які зможу застосувати на практиці», «я зможу поділитись своїм досвідом», «я отримаю задоволення від спілкування з тренером і колегами», «я отримаю нову теоретичну інформацію», «я отримаю задоволення від роботи в групах».

Таблиця 8

**Розподіл відповідей на питання «Закінчіть речення: «Я очікую від першого тренінгового дня, що ...» (інформація в абсолютних величинах, можна було вибрати декілька альтернатив)**

	Кількість
я отримаю заряд позитивних емоцій	13
я отримаю натхнення для наступних тренінгових днів	12
я отримаю натхнення для звершень у своїй професійній діяльності	12
я отримаю задоволення від роботи в групах	14
я плідно попрацюю в групах	10
я отримаю нову теоретичну інформацію	14
я отримаю нові інструменти, які зможу застосувати на практиці	18
я зможу в майбутньому вдосконалити свою роботу	12
я отримаю задоволення від спілкування з тренером та колегами	14
я зможу поділитись своїм досвідом	15
я зможу отримати приклади досвіду інших колег	12

Респондентам також пропонувалось описати свої очікування й постфактум заходу. Серед очікувань вони записували: «цікаво, змістовно, інформативно», «цікаво, потрібно, професійно», «хотілося б узнати нову інформацію», «отримання нових знань», «ефективність, користь, емоції», «навчитися критично мислити», «я отримаю нові знання з критичного мислення», «як застосовувати критичне мислення в роботі», «я користуватися методами критичного мислення в професійній практиці», «ознайомитись з основними поняттями й роботою критичного мислення», «знання з формування критичного мислення особистості в умовах негативних інформаційно-комунікаційних впливів», «будувати правильно діалог, знати все про основи критичного мислення», «Знання про маніпуляції, як не потрапити в пастку маніпуляторів», «нові знання й навички з запропонованої теми».

Загалом респонденти зазначали позитивні очікування, думки й тези щодо заходу й постфактум описували його як «задоволення від заняття», «цікаво, продуктивно, корисно», «змістовно, цікаво, інформативно», «мислення, думки, аналіз», «день був чудовий!», «інформативно, цікаво, об'ємно», «доцільно, цікаво, інформаційно» тощо.

Таблиця 9

**Оцінка заходу учасниками тренінгу (середня оцінка за п'ятибальною шкалою)**

	середнє
приміщення, в якому проходив перший день заходу	4,90
логістика (комунікація до та під час заходу)	4,90
графік роботи першого тренінгового дня	4,80
обід та кава-паузи	4,85
загальне враження від організації заходу	4,90
тренер/ка володіє інформацією щодо зазначеної теми	4,85
тренер/ка досконало знає методіку проведення тренінгових занять	4,70
тренер/ка володіє навичками ведення тренінгової групи (регулює групові процеси, знає, як зацікавити учасників, зняти напруження, спрямувати групу на конструктивне розв'язання проблеми тощо)	4,75
тренер/ка уміє працювати з аудиторією й володіє методикою навчання дорослих	4,75
тренер/ка демонстрував/ла коректну поведінку	4,85
тренер/ка ставив/ла групі запитання й заохочував/ла відповіді учасників/учасниць	4,85
тренер/ка використовував/ла конкретні приклади, реальні факти при поданні матеріалу	4,90
тренер/ка використовував/ла роботу в малих групах і презентації роботи малих груп	4,80
тренер/ка робив/ла висновки, підсумовував/ла головне	4,90
тренер/ка робив/ла паузи, щоб полегшити сприйняття матеріалу	4,90
тренер/ка у разі потреби вдався/лася до вправ-«руханок»	4,85
тренер/ка віртуозно переключав/ла увагу учасників та учасниць заходу	4,75
тренер/ка відкривав/ла й закривав/ла тренінговий день, використовуючи вправи (знайомство, “коло” тощо)	4,85
контент (зміст) тренінгу був структурований	4,90



контент (зміст) тренінгу збалансований теоретичними, практичними вправами та вправами переключення уваги (руханки)	4,75
контент (зміст) тренінгу зрозумілий і доступний	4,80
контент (зміст) тренінгу корисний для моєї професійної діяльності	4,90
Контент (зміст) тренінгу відповідав моїм очікуванням	4,80

Серед знань і навичок, які учасники заходу отримали під час тренінгу, найчастіше зазначали: «критичне мислення, принципи, методи...», «Критичне мислення, нові методика в роботі», «навчилася критично мислити, дізналася форми й методи розвитку критичного мислення», «технології критичного мислення на уроках», «знання про методи та правила критичного мислення, форми маніпулювання», «формування критичного мислення особистості в умовах негативних впливів», «Аргументації й постановки питань, маніпуляції людьми й способи ведення суперечки», «чинники негативного інформаційного впливу на особистість».

Загалом респонденти зазначали, що їх очікування від тренінгу справдились (15 учасників зазначили, що в повному обсязі, 4 обрали альтернативу «справдились» і 1 – «частково справдились»).

Після заходу учасникам було надано можливість оцінити організацію тренінгового дня, роботу тренера, контент і запропоновано висловити думку щодо вдосконалення тренінгових програм і заходу загалом. Згідно з таб. 9 учасники тренінгового дня позитивно й достатньо високо оцінювали організацію цього дня, роботу тренера/ки та його/її майстерність, контент тренінгу. Усі оцінки межують з найвищою оцінкою.

Найбільш удалими під час цього тренінгового дня опитані зазначають: «нові навички», «робота в групах», «метод Прес», «формулювати свої думки і аргументи», «дізнатися про види маніпуляцій», «Розібратися з формами мислення й судження». Не вдалися під час тренінгу «тримати свою увагу» та «робота над собою». Серед моментів удосконалення тренінгу учасники найчастіше зазначали великий обсяг теорії та мінімум практичних завдань: «забагато теорії», «більше практичних завдань», «менше усної інформації».

Четвертий день освітнього компоненту був присвячений інклюзії та інклюзивному компоненту в закладах освіти.

Таблиця 10

**Тренінг 4 «Дизайн інклюзивного середовища в закладах освіти»  
(оцінювались за п'ятибальною шкалою, результати подано як середнє арифметичне)**

№	Критерій	Очікування	Результат
1.	знання з інклюзивної освіти	3,50	4,70
2.	знання нормативно-правового аспекту інклюзивної освіти	3,00	4,65
3.	знання про дизайн інклюзивного середовища в закладах освіти: поняття, принципи, складові	2,55	4,55
4.	знання з проектування інклюзивного середовища: вимоги,	2,25	4,45

	зміст і завдання		
5.	знання з розробки плану-схеми розміщення меблів й устаткування в інклюзивному середовищі закладу освіти (закладі, класі, центрі, аудиторії тощо)	2,15	4,25
6.	навички у 3D візуалізації інклюзивного середовища в закладі освіти	1,90	3,95

З таб. 10 можна підсумувати, що опитані мали недостатні знання й навички з візуалізації інклюзивного середовища в закладі освіти (1,90) та значно їх підвищили після тренінгового дня (3,95). Також з результатів видно, що новими для учасників були «знання з розробки плану-схеми розміщення меблів й устаткування в інклюзивному середовищі закладу освіти (закладі, класі, центрі, аудиторії тощо)» (результат вхідної анкети 2,15, вихідної – 4,45). Від цього тренінгового компоненту учасники бажали отримати «нові навички», «корисну інформацію про інклюзію», «Нові знання, спокійну атмосферу, цікаве спілкування», «нові знання та інструменти в роботі», «знайомство з дизайном», «узнати нове в проектуванні кімнати інклюзії», «уявлення про інклюзивне середовище в освітньому закладі», «теоретичні засади інклюзивної освіти, дизайну та практичні навички», «можливість застосувати в роботі», «нові знання з 3D візуалізації інклюзивного середовища в освітніх закладах», «підтягти знання з інклюзивної освіти», «створювати середовище інклюзивного класу, що таке 3D візуалізація», «знання й навички, які я отримую, стануть у нагоді в професійній діяльності», «отримати нові знання та інструменти в роботі», «нові знання й задоволення від спілкування», «знати все про те, як потрібно організувати простір для інклюзивної роботи», «знання про організацію інклюзивного середовища в школі», «корисні знання й практичні навички».

Згідно з таб. 11 учасники тренінгу найчастіше очікували позитивних емоцій, теоретичної та практичної інформації: «я отримаю заряд позитивних емоцій», «я отримаю нові інструменти, які зможу застосувати на практиці», «я отримаю нову теоретичну інформацію».

Таблиця 11

**Розподіл відповідей на питання «Закінчіть речення: «Я очікую від першого тренінгового дня, що ...» (інформація в абсолютних величинах, можна було вибрати декілька альтернатив)**

	Кількість
я отримаю заряд позитивних емоцій	18
я отримаю натхнення для наступних тренінгових днів	12
я отримаю натхнення для звершень у своїй професійній діяльності	10
я отримаю задоволення від роботи в групах	11
я плідно попрацюю в групах	10
я отримаю нову теоретичну інформацію	16
я отримаю нові інструменти, які зможу застосувати на практиці	18
я зможу в майбутньому вдосконалити свою роботу	13
я отримаю задоволення від спілкування з тренером і колегами	14

я зможу поділитись своїм досвідом	9
я зможу отримати приклади досвіду інших колег	10

Респондентам також пропонувалось описати свої очікування й постфактум заходу. Серед трьох слів, які б описували захід, респонденти подавали як позитивні, так і негативні: «позитивний і пізнавальний день», «цікаво, корисно, професійно», «сумно, некорисно, нецікаво», «багато матеріалу, дуже багато теорії», «корисно, доступно, сумно», «інклюзія, середовище, нормативні акти», «Насичено, спокійно, пізнавально», «багато нової інформації», «нудно, багато інформації», «багато законів». Загалом не всі очікування респондентів справдились, наприклад, половина учасників заходу зазначили альтернативу «справдились у повному обсязі», 6 осіб обрали – «частково справдились, частково ні».

Серед знань і навичок, які учасники заходу отримали під час тренінгу, найчастіше зазначали нормативно-законодавчу базу з теми тренінгу: «закони про освіту, ..., про обладнання кабінетів інклюзивної освіти, кабінетів НУШ», «універсальний дизайн інклюзивного навчання», «про те, як потрібно облаштувати кабінет для дітей з ООП», «знання з теми дизайну інклюзивного класу, створення корекційно-розвивального середовища», «про нормативну базу інклюзії», «про закони».

Найбільше удалим аспектом під час тренінгового дня учасники найчастіше назвали інформацію, яка була надана під час заходу, зокрема джерела інформації. Серед невдач найчастіше зазначалась велика кількість теоретичної інформації та нормативних документів: «усе було за регламентом конференції», «багато теорії», «розкрити питання інклюзії», «отримання практичних навичок», «забагато нормативних документів».

Після заходу учасникам надавалась можливість оцінити організацію тренінгового дня, роботу тренера, контент і пропонувалось висловити думку щодо вдосконалення тренінгових програм і заходу загалом. Згідно з таб. 12 учасники тренінгового дня добре й достатньо оцінювали організацію цього дня, роботу тренера/ки та його/її майстерність, контент тренінгу. Усі оцінки межують з 4 та 4,5. Респонденти найвищі оцінки ставили організації тренінгу та майстерності тренера, його методикам та інколи контенту.

Учасники тренінгу також зауважили, що серед дій, які б удосконалили роботу тренера чи контенту, – «додати практичні заняття», «час», «дібрати тренера більш компетентного в темі інклюзії», «не було практичних занять», «зменшити теоретичну частину», тобто урізноманітнити матеріал практичними вправами й попрацювати тренеру над поданням матеріалу.

**Оцінка заходу учасниками тренінгу (середня оцінка за п'ятибальною шкалою)**

	середнє
приміщення, в якому проходив перший день заходу	4,80
логістика (комунікація до та під час заходу)	4,70
графік роботи першого тренінгового дня	4,65
обід та кава-паузи	4,85
загальне враження від організації заходу	4,85
тренер/ка володіє інформацією з теми	4,55
тренер/ка досконало знає методика проведення тренінгових занять	4,45
тренер/ка володіє навичками ведення тренінгової групи (регулює групові процеси, знає, як зацікавити учасників, зняти напруження, спрямувати групу на конструктивне розв'язання проблеми тощо)	4,25
тренер/ка уміє працювати з аудиторією й володіє методикою навчання дорослих	4,30
тренер/ка демонстрував/ла коректну поведінку	4,80
тренер/ка ставив/ла групі запитання й заохочував/ла відповіді учасників/учасниць	4,40
тренер/ка використовував/ла конкретні приклади, реальні факти при поданні матеріалу	4,50
тренер/ка використовував/ла роботу в малих групах і презентації роботи малих груп	4,20
тренер/ка робив/ла висновки, підсумовував/ла головне	4,30
тренер/ка робив/ла паузи, щоб полегшити сприйняття матеріалу	4,50
тренер/ка в разі потреби вдавався/лася до вправ-«руханок»	4,40
тренер/ка віртуозно переключав/ла увагу учасників та учасниць заходу	4,20
тренер/ка відкривав/ла та закривав/ла тренінговий день, використовуючи вправи (знайомство, «коло» тощо)	4,25
контент (зміст) тренінгу був структурований	4,45
контент (зміст) тренінгу збалансований теоретичними, практичними вправами та вправами переключення уваги (руханки)	4,40
контент (зміст) тренінгу зрозумілий і доступний	4,40
контент (зміст) тренінгу корисний для моєї професійної діяльності	4,45
контент (зміст) тренінгу відповідав моїм очікуванням	4,40

Останній, п'ятий, тренінговий день був присвячений дизайну мислення та людиноцентрованому проєктуванню. З таб. 13 можна побачити, що опитані мали середній рівень знань і навичок зі створення прототипу

освітнього продукту (2,5) й застосування технологій (етапів) людиноцентрованого проектування в професійній діяльності (2,55). Також результати демонструють, що опитані підвищили свої знання й навички під час тренінгового дня й отримали корисну інформацію. Від цього тренінгового компоненту учасники бажали отримати більше нової, корисної та ґрунтовної інформації з теми та навички, які б змогли застосувати під час своєї професійної діяльності: «хоча б щось корисне та цікаве», «знання з дизайн-мислення людиноцентрованого проектування», «корисні знання й практичні навички», «закріплення теоретичного матеріалу практичними навичками».

Таблиця 13

**Тренінг 5. «Дизайн-мислення та людиноцентроване проектування»  
(оцінювались за п'ятибальною шкалою, результати подано як середнє арифметичне)**

№	Критерій	Очікування	Результат
1.	знання про дизайн-мислення як освітню технологію: сутність і структура	2,70	4,00
2.	знання про технології (етапи) людиноцентрованого проектування	2,65	4,05
3.	знання про людиноцентроване проектування на засадах дизайн-мислення: зміст та етапи	2,65	4,05
4.	навички зі створення прототипу освітнього продукту	2,50	4,20
5.	навички із застосування технологій (етапи) людиноцентрованого проектування в професійній діяльності	2,55	4,00

На запитання про очікування («закінчіть речення: «Я очікую від першого тренінгового дня, що ...») респонденти найчастіше подавали наступні альтернативи: «я отримаю заряд позитивних емоцій» (14 осіб), «я отримаю натхнення для звершень у своїй професійній діяльності» (13 осіб) та «я плідно попрацюю в групах» (12 осіб). Половина (10 осіб) опитаних зазначили: «я отримаю задоволення від роботи в групах», «я отримаю нову теоретичну інформацію», «я отримаю нові інструменти, які зможу застосувати на практиці», «я отримаю нові інструменти, які зможу застосувати на практиці», «я зможу в майбутньому вдосконалити свою роботу».

Респондентам також пропонувалось описати свої очікування та постфактум заходу. Серед трьох слів, які б описували захід, респонденти давали позитивні й критичні характеристики: «цікаво, інформативно, творчо», «важко, нудно, неінформативно», «багато інформації, немає пауз та комунікації з учасниками», «позитивні емоції від роботи в групі», «цікаво, інформаційно, насичено», «інформативно, цікаво, корисно», «нецікаво, сумно, доступно», «підведення підсумків дня», «враження дуже гарні,

позитивно». Загалом не всі очікування респондентів справдились, наприклад, половина учасників заходу зазначили альтернативу «справдились у повному обсязі», 3 осіб обрали «частково справдились, частково ні».

Таблиця 14

**Розподіл відповідей на питання «Закінчіть речення: «Я очікую від першого тренінгового дня, що ...» (інформація в абсолютних величинах, можна було вибрати декілька альтернатив)**

	Кількість
я отримаю заряд позитивних емоцій	14
я отримаю натхнення для наступних тренінгових днів	11
я отримаю натхнення для звершень у своїй професійній діяльності	13
я отримаю задоволення від роботи в групах	10
я плідно попрацюю в групах	12
я отримаю нову теоретичну інформацію	10
я отримаю нові інструменти, які зможу застосувати на практиці	10
я зможу в майбутньому вдосконалити свою роботу	10
я отримаю задоволення від спілкування з тренером і колегами	11
я зможу поділитись своїм досвідом	6
я зможу отримати приклади досвіду інших колег	8

Серед знань і навичок, які учасники заходу отримали під час тренінгу, найчастіше зазначали «...Лектор нудно й монотонно говорив», «знання з дизайну», «з дизайн-мислення і створення прототипу освітнього продукту», «щодо дизайн-мислення та людиноцентрованого проектування».

Найбільш удалим аспектом під час тренінгового дня учасники найчастіше назвали надану інформацію, зокрема джерела інформації: «робота в групі», «узвати про людиноцентроване проектування», «робота в групах», «отримати знання». Серед невдач найчастіше зазначалась велика кількість теоретичної інформації.

Таблиця 15

**Оцінка заходу учасниками тренінгу (середня оцінка за п'ятибальною шкалою)**

	середнє
приміщення, в якому проходив перший день заходу	4,85
логістика (комунікація до та під час заходу)	4,50
графік роботи першого тренінгового дня	4,65
обід та кава-паузи	4,75
загальне враження від організації заходу	4,75
тренер/ка володіє інформацією з теми	4,70
тренер/ка досконало знає методику проведення тренінгових занять	4,40
тренер/ка володіє навичками ведення тренінгової групи (регулює групові	4,35

процеси, знає, як зацікавити учасників, зняти напруження, спрямувати групу на конструктивне розв'язання проблеми тощо)	
тренер/ка уміє працювати з аудиторією й володіє методикою навчання дорослих	4,25
тренер/ка демонстрував/ла коректну поведінку	4,60
тренер/ка ставив/ла групі запитання й заохочував/ла відповіді учасників/учасниць	4,30
тренер/ка використовував/ла конкретні приклади, реальні факти при поданні матеріалу	4,30
тренер/ка використовував/ла роботу в малих групах і презентації роботи малих груп	4,30
тренер/ка робив/ла висновки, підсумовував/ла головне	4,30
тренер/ка робив/ла паузи, щоб полегшити сприйняття матеріалу	4,50
тренер/ка в разі потреби вдався/лася до вправ-«руханок»	4,45
тренер/ка віртуозно переключав/ла увагу учасників та учасниць заходу	4,30
тренер/ка відкривав/ла та закривав/ла тренінговий день, використовуючи вправи (знайомство, “коло” тощо)	4,20
контент (зміст) тренінгу був структурований	4,45
контент (зміст) тренінгу збалансований теоретичними, практичними вправами та вправами переключення уваги (руханки)	4,35
контент (зміст) тренінгу зрозумілий і доступний	4,40
контент (зміст) тренінгу корисний для моєї професійної діяльності	4,50
контент (зміст) тренінгу відповідав моїм очікуванням	4,20

Таблиця 16

**Оцінка заходів за критеріями: зведена таблиця  
(оцінювались за п'ятибальною шкалою, результати подані як середнє арифметичне)**

№	Критерій	Тренінг 1 <sup>1</sup>	Тренінг 2 <sup>2</sup>	Тренінг 3 <sup>3</sup>	Тренінг 4 <sup>4</sup>	Тренінг 5 <sup>5</sup>
<b>Організація заходів</b>						
1.	приміщення, в якому проходив перший день заходу	4,95	4,95	4,90	4,80	4,50
2.	логістика (комунікація до та під час заходу)	4,95	4,95	4,90	4,70	4,50
3.	графік роботи першого тренінгового дня	4,85	4,85	4,80	4,65	4,65
4.	кейтеринг, обід та кава-паузи	4,95	4,95	4,85	4,65	4,75
5.	загальне враження від організації заходу	5,00	4,90	4,90	4,85	4,75
<b>Робота тренера</b>						
6.	тренер/ка володіє інформацією з теми	5,00	5,00	4,90	4,55	4,70
7.	тренер/ка досконало знає методику проведення тренінгових занять	4,95	4,90	4,85	4,45	4,40
8.	тренер/ка володіє навичками ведення тренінгової групи (регулює групові процеси, знає, як зацікавити учасників, зняти напруження, спрямувати групу на конструктивне	5,00	4,95	4,75	4,25	4,35

<sup>1</sup> Вирішення конфліктів мирним шляхом і започаткування миротворчих ініціатив

<sup>2</sup> Супервізія в закладах освіти

<sup>3</sup> Формування критичного мислення особистості в умовах негативних інформаційно-психологічних впливів

<sup>4</sup> Дизайн інклюзивного середовища в закладах освіти

<sup>5</sup> Дизайн-мислення та людиноцентроване проектування

	розв'язання проблеми тощо);					
9.	тренер/ка уміє працювати з аудиторією й володіє методикою навчання дорослих	4,85	4,90	4,75	4,30	4,25
10.	тренер/ка демонстрував/ла коректну поведінку	4,90	4,91	4,85	4,80	4,60
11.	тренер/ка ставив/ла групі запитання й заохочував/ла відповіді учасників/учасниць	4,85	4,85	4,85	4,40	4,30
12.	тренер/ка використовував/ла конкретні приклади, реальні факти при поданні матеріалу	4,90	4,90	4,90	4,50	4,30
13.	тренер/ка використовував/ла роботу в малих групах і презентації роботи малих груп	4,90	4,90	4,80	4,20	4,30
14.	тренер/ка робив/ла висновки, підсумовував/ла головне	4,90	4,90	4,90	4,30	4,30
15.	тренер/ка робив/ла паузи, щоб полегшити сприйняття матеріалу	4,95	4,90	4,90	4,50	4,50
16.	тренер/ка в разі потреби вдавався/лася до вправ-«руханок»	4,55	4,55	4,85	4,40	4,45
17.	тренер/ка віртуозно переключав/ла увагу учасників та учасниць заходу	4,85	4,85	4,75	4,20	4,30
18.	тренер/ка відкривав/ла та закривав/ла тренінговий день, використовуючи вправи (знайомство, “коло” тощо)	4,90	4,90	4,85	4,25	4,20
<b>Контент тренінгу</b>						
19.	контент (зміст) тренінгу був структурований	4,90	4,90	4,90	4,45	4,45
20.	контент (зміст) тренінгу збалансований теоретичними, практичними вправами та вправами переключення уваги (руханки)	4,75	4,75	4,75	4,40	4,35
21.	контент (зміст) тренінгу зрозумілий і доступний	4,80	4,80	4,80	4,40	4,40
22.	контент (зміст) тренінгу корисний для моєї професійної діяльності	4,95	4,90	4,90	4,45	4,50
23.	контент (зміст) тренінгу відповідав моїм очікуванням	4,90	4,90	4,80	4,40	4,20
<b>Загальне враження</b>						
24.	Загальне враження від кожного тренінгу	4,90	4,90	4,85	4,30	4,50

Після заходу учасникам надавалась можливість оцінити організацію тренінгового дня, роботу тренера, контент та пропонувалось висловити думку щодо вдосконалення тренінгових програм і заходу загалом.

Згідно з таб. 16 учасники тренінгу добре й достатньо добре оцінювали організацію цього дня, роботу тренера/ки та його/її майстерність, контент тренінгу. Усі оцінки межують з 4 та 4,75. Респонденти найвищі оцінки ставили організації тренінгу, майстерності тренера, методикам та інколи контенту.



Учасники тренінгу також зауважили, що серед дій, які б удосконалили роботу тренера чи контенту заходу: «лектору варто підтягнути знання з комунікації з командою і побудови тренінгу», «практичні заняття та комунікацію з учасниками», «більше проводити практичні роботи», тобто урізноманітнити матеріал практичними вправами й попрацювати з поданням матеріалу. Таким чином, згідно з таб. 16 організація заходів оцінена учасниками заходів майже на відмінно, робота тренерів і контент тренінгів мають позитивні оцінки, які незначно коливаються. Загальне враження від кожного тренінгу в учасників заходів склалось позитивне: перші два тренінги, які були присвячені конфліктології, медіації та супервізії, отримали майже найвищий бал (по 4,9 з 5), день присвячений критичному мисленню – 4,85, щодо інклюзії – 4,30, а 4,5 бали отримав заключний день, який був присвячений дизайну мислення.

Окрім анкет, які стосувались кожного тренінгового дня, учасникам освітнього компоненту було запропоновано відповісти на питання щодо заходу загалом. В останній анкеті (п'ятий тренінговий день, вихідна анкета) був доданий блок з питаннями, які ілюстрували загальну ситуацію за всіма заходами. З таб. 17 видно, що загалом тренінговий сет оцінений учасниками заходів майже відмінно. Найбільше сподобались респондентам техніки та якість фідбеків (зворотнього зв'язку з тренерами) (4,95), організація заходів (логістика, зручність, комунікація з організаторами) (4,95), організація кейтерингу (4,9) та загальне враження про п'ятиденний захід (4,9).

Таблиця 17

**Розподіл відповідей на питання: «Оцініть за п'ятибальною шкалою загалом увесь захід за такими категоріями» (подано як середнє арифметичне)**

Категорії оцінки	Середній бал
контент (зміст тренінгів)	4,85
наочність заходу (презентації, роздатки тощо)	4,85
методики та методи, які використовувались під час заходу	4,80
майстерність тренерів	4,80
користь для подальшої професійної діяльності	4,80
атмосфера під час заходів	4,85
робота в групах	4,85
техніки та якість фідбеків (зворотнього зв'язку з тренерами)	4,95
організація заходу (логістика, зручність, комунікація з організаторами)	4,95
кейтеринг заходу (обіди)	4,90
загальне враження про 5 днів заходу	4,90

Також учасники зазначили, що мають намір використати від 50 до 74 відсотків контенту заходів у своїй подальшій роботі (12 осіб), 5 осіб навіть планують використати від 75 до 100 відсотків інформації, і лише 3 особи – від 25 до 49 відсотків. Одноставно всі респонденти мають намір рекомендувати тренінгові програми проєкту своїм друзям, колегам і знайомим.

Учасники заходу з радістю залишили відгуки про дні, які вони провели на заходах проєкту: «Сподобалась організація заходу. Усе прекрасно», «Усе сподобалось, отримала багато нової інформації, була приємна атмосфера, велике дякую за такий семінар! Отримані знання буду використовувати в своїй роботі», «Перші 3 дні дуже живі, вражаючі, інформативні, тренери дуже вмілі, останні 2 дні були нудними, мало нової інформації і невмілий тренер», «Перші три дні були найкращими, дякую величезне першим трьом спікерам за крутезну та цікаву інформацію, яка обов'язково буде використовуватись у подальшій роботі. Усе було на високому рівні, окрім 4 та 5 дня. Спікер був нудним та нецікавим, було дуже багато інформації не за темою, практичних занять не було, і це погано», «Атмосфера в групі сприяла плідній праці. Сподобалося використовувати нові техніки, виконувати різні ролі в групі під час виконання завдань, вправи, запропоновані тренерами, були корисними та цікавими», «Мені дуже сподобалась програма тренінгу, усе було натхненно, енергійно, легко. Узнала багато інформації, яку зможу використовувати в професійній діяльності», «Усе сподобалось, дуже багато корисної інформації, якою можна користуватися. Хочеться ще приїхати й не один раз», «Усе сподобалось, було дуже цікаво», «Усе дуже сподобалось, було цікаво, отримали нові знання та навички, методики, які й надалі можна використовувати в роботі», «Атмосфера супер. Дякую за знання», «Сподобались перші три дні, четвертий не сподобався, п'ятий на чотири бали», «Усе сподобалося», «Дуже сподобалися перші три дні, тренери – професіонали, теми корисні й цікаві», «Усе дуже добре», «Атмосфера супер, колеги класні, тренери гарно викладали, обіди смачні. Усе сподобалось. Дякую за захід. Сподіваємося на те, що зустрінемося ще!», «Дуже сподобалася робота модератора та тренерів, організація обідів, перерви, дружня атмосфера!», «загалом усе змістовно, круто організовано, ново», «дуже дякую за незабутні 5 днів», «дуже сподобалась відкритість тренерів, організація заходу та супер тренінгова-група», «мені дуже сподобалось, цікаво, інформативно, динамічно, багато нових знайомств». З цих відгуків можна зробити висновок, що загалом захід був удалим, і хоча є нюанси, над якими надалі команда проєкту буде працювати, тренінги були наповнені корисним контентом.

Серед тем, які учасники освітнього компоненту хотіли б прослухати чи загалом які заходи бажали б відвідати, найчастіше зазначали: «Інклюзивна освіта. Практичні методики та техніки в роботі психолога з усіма учасниками освітнього процесу», «Робота з метафоричними картами, критичне мислення», «Теми перших 3 днів, Марія Миколаївна, Наталія Анатоліївна і Антон Олександрович дуже чудові й давали нові знання», «Психологія з Антоном та критичне мислення з Марією Миколаївною», «Відносини, коригування поведінки, вправи з дітьми, які потребують додаткової уваги (ЗПР, інклюзія)», «Професійне вигорання, 3D дизайн, теорія вирішення конфліктів», «Більше інформації про інклюзію, але з різними тренерами, і побільше супервізії», «Робота з метафоричними картами», «Усі. Кожен день був дуже цікавий і корисний, з радістю б взяла участь у майбутньому», «Арт-

терапія в роботі психологічної служби», «Теми інклюзивного навчання, теми НУШ», «Комунікації», «Тема конфліктології», «Теми перших трьох днів», «Інклюзія в освітньому середовищі (практичні поради), як працювати з дітьми в класі з різними порушеннями, як правильно адаптувати й модифікувати програму, поради щодо консультацій батьків, учнів з різними питаннями до психолога, як працювати з дітьми, у яких конфлікти з батьками, робота з дітьми СЖО, агресивними, вигорання, робота з батьками, які приходять до психолога на консультацію й багато іншого», «Комунікації: їх види та застосування», «про медіацію», «про медіацію, про активізм», «конфліктологія». З цих коментарів випливає, що теми тренінгових днів обрані правильно і вдало, підкреслюється їх актуальність. Також треба зазначити, що з цих тем учасники висловили бажання поглибити свої знання й описували зовсім нові у сфері комунікацій, психології, терапії тощо.

Під час створення методології дослідження було вирішено замінити фокусоване групове інтерв'ю з учасниками освітнього компоненту на включене спостереження. Пілот інструментарію (анкет для самозаповнення) показав, що доцільність проведення фокусованого групового інтерв'ю під сумнівом через те, що анкета вміщає в собі достатньо докладну оцінку заходу, мала відкриті питання, які дали змогу говорити про враження та очікування учасників освітнього компоненту проекту та ілюструвати їх цитатами. Такі спостереження зазвичай оформляються у вигляді протоколів або щоденників спостереження. Для цього дослідження був розроблений щоденник спостереження за кожним днем окремо. При цьому реєстрація здійснювалася як безпосередньо в момент проведення спостереження, так і після його закінчення. Використовувався систематизований щоденник, заздалегідь задавались одиниці фіксації. Такий щоденник виглядав як таблиця, в якій необхідно ставити позначки про оцінку вираженості того чи іншого параметру змінних, перераховані всі одиниці спостереження. Завданням спостерігача була фіксація та оцінка цих параметрів. Також у щоденнику були пункти, які вже відповідали вимогам ретроспективного звіту.

Спостерігачу необхідно було оцінити роботу тренера/ки, контент тренінгу, атмосферу заходу, загальні враження й написати коментарі.

Результати спостереження вміщено в Таб. 18. З її результатів видно, що загалом заходи мали позитивну оцінку спостерігача. Особливо це стосується перших трьох днів тренінгів. Щодо четвертого тренінгового дня (Дизайн інклюзивного середовища в закладах освіти), то середню оцінку отримали такі параметри фіксації: тренер/ка ставив/ла групі запитання й заохочував/ла відповіді учасників/учасниць, тренер/ка використовував/ла конкретні приклади, реальні факти при поданні матеріалу, тренер/ка в разі потреби вдавався/лася до вправ-«руханок», тренер/ка віртуозно переключав/ла увагу учасників та учасниць заходу, тренер/ка відкривав/ла й закривав/ла тренінговий день, використовуючи вправи (знайомство, «коло» тощо), в групі високий ступінь емоційного включення, «наочність заходу (презентації,

роздатки тощо), методики та методи, які використовувались під час заходу, робота в групах, техніки та якість фідбеків (зворотнього зв'язку з тренерами). Також спостерігач зазначив, що під час цього тренінгу не використовувалась робота в малих групах і презентації роботи малих груп. П'ятий день був більш насичений вправами й конектом між тренером і учасниками тренінгу. Загалом оцінки спостерігача достатньо високі й обґрунтовані коментарями в таб. 19. Перший тренінг «Вирішення конфліктів мирним шляхом та започаткування миротворчих ініціатив» отримав від спостерігача позитивні коментарі. Серед трьох слів, якими можна описати захід, дослідник зазначив наступні: «Повно, ґрунтовно, інформативно». Також зазначив, що є доцільність удосконалення тренінгової програми, а саме: «Більш жваво й динамічно реагувати на виклики аудиторії. Загалом захід був продуктивний і якісний. Невеличкі недоліки щодо активності тренерки, порозуміння в групі обґрунтовані лише першим днем знайомства».

Таблиця 18

### Щоденник включеного спостереження: кількісний компонент

Параметри	Тренінг 1	Тренінг 2	Тренінг 3	Тренінг 4	Тренінг 5
тренер/ка володіє інформацією щодо означеної теми	4,5	4	5	4	5
тренер/ка досконало знає методику проведення тренінгових занять	5	4	4	3	4
тренер/ка володіє навичками ведення тренінгової групи	5	4	4	4	4
тренер/ка уміє працювати з аудиторією й володіє методикою навчання дорослих	5	5	4	4	4
тренер/ка демонстрував/ла коректну поведінку	4,5	5	4	4	4
тренер/ка ставив/ла групі запитання й заохочував/ла відповіді учасників/учасниць	5	5	4	3	4
тренер/ка використовував/ла конкретні приклади, реальні факти при поданні матеріалу	5	4	5	3	5
тренер/ка використовував/ла роботу в малих групах і презентації роботи малих груп	4	4	5	1	5
тренер/ка робив/ла висновки, підсумовував/ла головне	5	5	5	4	5
тренер/ка робив/ла паузи, щоб полегшити сприйняття матеріалу	5	4	4	4	5
тренер/ка у разі потреби вдавався/лася до вправ-«руханок»	4,5	5	5	3	5
тренер/ка віртуозно переключав/ла увагу учасників та учасниць заходу	4,5	5	5	3	4
тренер/ка відкривав/ла та закривав/ла тренінговий день, використовуючи вправи (знайомство, «коло» тощо)	4,5	4	5	3	4
контент (зміст) тренінгу був структурований	4,5	5	5	4	4
контент (зміст) тренінгу збалансований теоретичними, практичними вправами та вправами переключення уваги (руханки)	5	5	5	4	5

контент (зміст) тренінгу зрозумілий і доступний	5	4	4	4	4
контент (зміст) тренінгу корисний для моєї професійної діяльності	4,5	5	5	4	5
контент (зміст) тренінгу відповідав моїм очікуванням	5	5	5	4	4
емоційний стан учасників був урівноважений	5	4	5	4	4
довіра та взємовимогливість членів групи один до одного	4,5	5	5	4	4
довіра до тренера/ки	5	4	5	4	4
члени групи налаштовані доброзичливо один до одного	4,5	4	4	4	4
група вільно висловлювала думки під час тренінгу	4,5	5	5	4	5
у групі високий ступінь емоційного включення	4	5	4	3	5
у групі високий ступінь взаємодопомоги в будь-яких ситуаціях, якщо в цьому є потреба	4,5	5	5	4	4
у групі високий рівень дисципліни й дотримання правил тренінгу	4,5	5	4	4	4
відсутність у групі напруженості й конфліктності	4,5	5	4	4	4
тренер/ка адекватно реагував/ла на непорозуміння чи емоційні сплески між членами групи	5	5	5	4	4
загальне враження тренінгового дня	5	5	4	4	4
контент (зміст) тренінгу	4,5	4	4	4	4
наочність заходу (презентації, роздатки тощо)	5	5	5	3	4
методики та методи, які використовувались під час заходу	4,5	4	4	3	4
майстерність тренера/ки	5	4	4	4	5
атмосфера під час заходу	4,5	5	4	4	4
робота в групах	4,5	5	4	3	4
техніки та якість фідбеків (зворотнього зв'язку з тренерами)	5	4	5	3	5

Загальні враження від першого тренінгового дня залишились позитивними: «Тренінговий день був достатньо успішним. Тренерка дуже вдало, віртуозно реагувала на потреби тренінгової групи, що допомогло створити дружню та водночас робочу атмосферу. Щодо змісту тренінгу треба зазначити, що тренерка вдало керувала часом, встигла майже все, що відображено в тренінговій програмі, витримала баланс між теоретичними й практичними вправами. Контент був повним, ґрунтовним, мав корисні вправи й теоретичний матеріал. Робота в групах була продуктивною та організованою. Учасники мали змогу висловлювати свої думки».

Таблиця 19

### Зведена таблиця коментарів щоденника спостереження

Питання	Тренінг 1	Тренінг 2	Тренінг 3	Тренінг 4	Тренінг 5
Опишіть трьома словами свої	Повно, ґрунтовно, інформативно	Тиша, занурення, супервізія	Динаміка, швидкість, критика	Теорія, спокій, цікавість	Вправи, практика, включення

враження від тренінгу					
Щоб Ви вдосконалили в тренінгові або які рекомендації дали для того, щоб його вдосконалити	Більш жваво й динамічно реагувати на виклики аудиторії. Загалом захід був продуктивний і якісний. Невеличкі недоліки щодо активності тренерки, непорозуміння в групі обґрунтовані першим днем знайомства	Додати більше роз'яснень щодо нових інструментів, які учасники могли б використовувати у своїй діяльності	Удосконалити тренерські навички. Необхідність міксувати теорію та практику	Додати вправ на взаємодію	Фідбек
Опишіть загальні враження	Тренінговий день був достатньо вдалим та успішним. Тренерка дуже вдало, віртуозно реагувала на потреби тренінгової групи, що допомогло створити дружню й водночас робочу атмосферу. Щодо змісту тренінгу, то тренерка вдало керувала часом, встигла майже все, що відображено в тренінговій програмі, витримала баланс між теоретичними й практичними вправами. Контент є повним, ґрунтовним, мав корисні вправи й теоретичний матеріал. Робота в групах була продуктивною та організованою. Учасники мали змогу висловлювати свої думки	Загалом тренінг може бути визнаний якісним і вдалим. Під час тренінгу панував нереальний спокій, який допомагав зануритись у себе. Учасники з радістю виконували вправи, проте зауважували, що хотіли б опанувати той чи інший інструмент чи методику, ставили достатньо багато питань тренеру та були зацікавлені сесією	Загалом тренінг був якісний, дуже цікавий і наповнений практичними вправами. Контент був переважаний теоретичним матеріалом. Тренерка спочатку дуже хвилювалася, проте надалі опанувала свої емоції. Практичні вправи виявились дуже цікавими та сподобались учасникам. Загалом група зацікавилася темою	Загалом тренінг удался, проте був переважаний законами та їх цитуванням. Наочність складалась з завантаження законів на екран. Група швидко втомлювалась і прагнула активних практичних вправ. Деякі учасники навіть емоційно виключались. Проте день пройшов продуктивно й інформативно	Загалом тренінговий день був завершальним і мав за мету підсумувати всі дні. Тренер включив до роботи практичні завдання, моделювання, що заохотило учасників заходу. Контент був структурований та інформативний. Учасники були включені до роботи, проте фідбек відбувся не в повному обсязі

Другий тренінговий день «Супервізія в закладах освіти» отримав позитивні коментарі й деякі зауваження щодо вдосконалення тренінгової програми. Спостерігач зазначив, що цей день був атмосферний і тихий: «Тиша, занурення, супервізія». Також він зауважив, що дещо необхідно вдосконалити: «Додати більше роз'яснень щодо нових інструментів, які учасники могли б використовувати у своїй діяльності». Враження від заходу позитивні: «Загалом тренінг може бути визнаний як якісний та вдалий. Під час тренінгового дня панував нереальний спокій, який допомагав зануритись у себе. Учасники з радістю виконували вправи, які їм пропонував тренер. Проте зауважували, що хотіли б опанувати той чи інший інструмент чи методику. ставили достатньо багато питань тренеру та були зацікавлені сесією».

Третій тренінговий день «Формування критичного мислення особистості в умовах негативних інформаційно-психологічних впливів» був високо оцінений спостерігачем, серед трьох слів він відзначив: «Динаміка, швидкість, критика». Радив удосконалити тренерські навички та балансування теоретичного й практичного матеріалу: «Удосконалити тренерські навички. Необхідність міксувати теорію та практику». Загальне враження теж достатньо позитивне: «Загалом тренінг був якісний, дуже цікавий і наповнений практичними вправами. Контент був перевантажений теоретичним матеріалом. Тренерка спочатку дуже хвилювалася, проте надалі опанувала свої емоції. Практичні вправи виявились дуже цікавими та сподобались учасникам. Загалом група зацікавилась темою».

Четвертий тренінговий день «Дизайн інклюзивного середовища в закладах освіти» був оцінений спостерігачем середньо й мав деякі недоліки з поданням матеріалу й тренерською майстерністю. Серед трьох слів дослідник відзначив: «Теорія, спокій, цікавість». Надав наступні рекомендації щодо вдосконалення тренінгового дня: «Додати вправ на взаємодію». Загальні враження були стримані й носили рекомендаційний характер: «Загалом тренінг удався, проте був перевантажений законопроектами та їх цитуванням. Наочність складалась з завантаження законів на екран. Група швидко втомлювалась і прагнула активних практичних вправ. Деякі учасники навіть емоційно виключались. Проте день пройшов продуктивно та інформативно».

П'ятий тренінговий день «Дизайн-мислення та людиноцентроване проектування» отримав від спостерігача достатньо позитивні коментарі: «Вправи, практика, включення». Удосконалити дослідник радить взаємодію з аудиторією, вправи на фідбек і діалог з аудиторією. Загальне враження доповнює коментарями щодо вдосконалення програми: «Загалом тренінговий день був завершальним і мав за мету підсумувати всі дні. Тренер включив до роботи практичні завдання, моделювання, що заохотило учасників заходу. Контент був структурований та інформативний. Учасники були включені до роботи, проте фідбек відбувся не в повному обсязі».

## РЕЗУЛЬТАТИ АНАЛІЗУ ДОКУМЕНТІВ ТА ФОКУСОВАНОГО ГРУПОВОГО ІНТЕРВ'Ю З КОМАНДОЮ ПРОЄКТУ

Для моніторингу роботи команди проєкту та мінімізації можливих ризиків було проведене фокусоване групове інтерв'ю з ключовими членами команди проєкту, а саме з керівником проєкту, організатором/помічником/членом керівного складу, моніторинг-менеджером/координатором, партнерами тощо. Гайд складався з декількох блоків: преамбула, знайомство, блок щодо реалізації проєкту, самоаналізу, проєкція на майбутнє й заключна частина. Дискусія тривала 1 годину та майже 21 хвилину (транскрипт додається).

*На етапі знайомства було зрозуміло, що функції команди чіткі та зрозумілі всім членам команди й партнерам проєкту.* Наприклад, керівник проєкту чітко описує свої функції та завдання: «Курило Віталій, я керівник проєкту, і основна моя функція – організація всього проєкту, контроль етапів і окремих частин проєкту. Частина елементів проєкту – разові, а частина йде щоденно, постійно, наприклад, будівельні роботи – більше двох років. Тому загальна організація проєкту – це моя основна функція». Моніторинг-менеджер зазначає: «Дмитро Ужченко, моніторинг реалізації проєкту – мої основні функції – відстежування прогресу в проєкті, зіставлення того, що робиться, і того, що зроблено, з первинним планом, надання рекомендацій керівному комітету щодо відповідних змін або посилення якихось активностей. Дякую». Або: «Дякую, я член керівного складу проєкту, і відповідаю за виконання гуманітарного складника (тобто всім, що пов'язане з розробкою освітнього контенту) та його реалізації» (Олена Караман). Ірина Мигович описує свої функції в проєкті: «Добрий день, шановні колеги, у мене в цьому проєкті дещо двостороння функція, бо, по-перше, я є координатором проєкту, а по-друге, я представляю одну з організацій-партнерів, яка має назву «Агенція освітніх ініціатив» і сприяла проведенню низки активностей, які мали відношення до гуманітарного складника проєкту. Якщо ж говорити про мою роль як координатора, то я виконую обов'язки, які мають більш за все адміністративну спрямованість: це, по-перше, налагодження й підтримка комунікації з представництвом Європейського Союзу в Україні, які є нашим донором і партнером в реалізації цього гранту, по-друге, це допомога керівнику проєкту в успішній реалізації активностей. Минулого року першочерговим завданням була підтримка комунікації з Державною казначейською службою України, тому що для проведення низки активностей як організація-партнер ми потребували спілкування з цим органом. Крім того, я готую проєкти проміжних і річних звітів». Також Ірина уточнила й деталізувала деякі функції: «... кожний міжнародний проєкт контролюється не тільки власне донором і міжнародними організаціями. Двічі на рік до Міністерства ми надаємо проміжні звіти про хід виконання цього проєкту, тому що він іде за категорією «міжнародна технічна допомога». Власне, належність проєкту до цієї категорії дозволяє реалізувати фінансову активність без певних податків,



які зазвичай притаманні податковій системі України. Тож ми з Дмитром допомагаємо в підготовці цих звітів, а також щорічних звітів для донора – описовий звіт і фінансовий, які відображають хід виконання проєкту, ризики, успіхи, невдачі. Ось уже за місяць будемо готувати звіти за другий рік...».

*Реалізація проєкту мала спланований характер, мала деякі ризики та коригування графіку на початку проєкту. Повністю виконався план щодо підготовки, популяризації ходу проєкту, соціологічні дослідження, будівельні та матеріально-технічні роботи, а також частково освітній компонент (проведення навчання й розробка тренінгових і навчальних програм). Серед проблем, які виникали під час реалізації проєкту, були названі: некомпетентність або низька обізнаність учасників тендерних торгів; недостатня кількість комп'ютерної техніки в підрядників, пандемія, спричинена COVID-19, коливання курсу євро, часте коригування робочого бюджету. Серед побоювань чи ризиків на наступний етап реалізації проєкту названі: голод кадрів, бюрократичні нюанси з державними органами, загострення епідемічної ситуації, коливання курсу євро. Про це зазначає керівник проєкту Віталій Курило: «... я б зазначив, що загалом, на мій погляд, проєкт розвивається достатньо успішно. Його можна розділити на три умовні частини: це ремонтно-будівельні роботи, технічне оснащення університету й закладених у проєкті центрів, і соціально-гуманітарна частина. Будівельна частина розвивається достатньо успішно: ... спочатку були проблеми, вибилися з графіка, цього року надолужили. Є труднощі з технічним оснащенням, які пов'язані з бюрократичними проблемами й технічними: це бюрократичність тендерних процедур, які досить довго проходять, і нова проблема – не вистачає комп'ютерного обладнання в Україні, яке нам потрібно, це великий дефіцит... Тому в нас є певні затримки. Якщо брати третю, соціально-гуманітарного частину, то тут є також серйозні проблеми. Соціально-гуманітарна частина – це робота з учителями, учнями, населенням. Тут найбільша проблема – це COVID-19, який змушує нас низку активностей переносити на наступні роки, бо ми не можемо зібрати велику кількість людей... Це певною мірою зламало плани. Змістовну частину ми виконуємо за планом: соціологічні дослідження, підготовка матеріалів, програм. Це все вчасно. На завершення скажу що є ряд моментів, які насторожують, тримають нас на грані ризику. Це якраз пов'язано з COVID-19. Важко зараз сказати, яким чином ми будемо наступного року завершувати цю частину. Також є певні побоювання щодо введення будівель в експлуатацію, бо це не від нас залежить, а від державних органів, як швидко вони це зроблять, як якісно, з якою кількістю бюрократії, це серйозна проблема. Далі – курсова різниця. Ми починали проєкт з курсом євро 33, зараз курс євро падав до 29,9, при цьому ми тут втратили серйозні кошти, а є рівень інфляції. Це призвело до того, що ми втрачаємо частину матеріальних цінностей, які могли б придбати, отже, треба коригувати бюджет в цьому плані. Також є проблеми з кадрами, зокрема з інформатики, спеціалістів. Тому все це викликає досить обережний оптимізм, що все буде добре».*

Олена Караман додала щодо успішності проєкту: «На початку ми проводили соціологічні дослідження й виявили, якщо пам'ятаєте, високий рівень конфліктності, низький рівень готовності вчителів і викладачів Луганської області до примирення і встановлення миру, тобто труднощі в роботі з населенням, учнями, батьками щодо миротворчих процесів в соціумі... Потім на основі результатів для підвищення педагогічної компетентності вчителів і викладачів Луганської області, розвитку їх професійної майстерності ми розробили низку навчальних і тренінгових програм, які почали реалізовувати вже безпосередньо в активностях з покращення навичок навчання викладачів і вчителів Луганської області, зібравши їх на п'ять навчальних занять, що було заплановано на цей рік. У ході цих занять було підвищено рівень і педагогічної компетентності, і професійної майстерності педагогічних працівників, надано низку навичок щодо вирішення конфліктів мирним шляхом або медіації, проведення супервізії, що є попередженням професійного вигорання вчителів і викладачів, тренінги з формування критичного мислення, дизайн-мислення, які є комплексними щодо формування мислення сучасного вчителя. Тобто ми підвищили рівень сформованості Soft Skills у педагогічних і науково-педагогічних працівників, які пішли в свої колективи впроваджувати ці навички вже на цільових групах проєкту – учнях батьках, населенні Луганської області».

*З уточненнями модератора Олена Караман додала деякі проблеми та ризики в реалізації проєкту й зазначила, що серед основних проблем освітнього компонента було залучення педагогічних працівників до проєкту: «З якими ризиками ми зіткнулись у ході реалізації? Спочатку вчителі не були готові до сприйняття матеріалу, але ми проводили роз'яснювальну роботу, пропедевтичні заняття з ними, залучали їх до проєкту, розповідали про користь від цього проєкту, і таким чином знімали блок з їх свідомості, формували розуміння важливості цієї роботи. Крім того, вони усвідомили, що це підвищення кваліфікації, яке піде на користь їм як педагогічним працівникам (підвищення категорій, звань і т.д.). Також був відчутний спротив інноваціям, не всі включалися спочатку з ентузіазмом, були побоювання, але в ході роботи все це розвіялося, і вони з задоволенням сприймали всю інформацію, навіть просилися продовжити роботу з нами... Щодо розробки навчальних програм для педагогічних, науково-педагогічних працівників... Спочатку була складність з методичною компетентністю розробників. Тобто як правильно скласти програму відповідно до методичних вимог, як її розмістити, щоб нею всі користувалися. Для цього ми провели спеціальне заняття з усіма розробниками».*

*Щодо жорсткого компонента проєкту (будівництво й закупівлі), то серед проблем можна виділити бюрократизацію роботи й низький рівень обізнаності підрядників.*

Про це зазначає Артур Молдованов: «Під час закупівель тендери пройшли більш-менш нормально, учасників було багато – 5,6,7. Зіткнулися

ми з проблемами з Казначейством, були деякі труднощі, але загалом ми їх вирішили. Я не можу сказати що вони були дуже важкі, але були. Щодо закупівель загалом хочу відзначити такі три основні проблеми: під час пандемії світ зіткнувся з новою проблемою – критичною нестачею напівпровідників, через що в світі й у нашій країні зростають ціни на електроніку, зараз в Україні дуже великі проблеми з наявністю комп'ютерної техніки. Це перше. По-друге щодо закупівель проблемою стала відсутність достатньої кількості учасників, це особливо стосується закупівель комп'ютерного обладнання. І третє – низький рівень підготовки самих учасників тендерів».

Віталій Курило також додав: «...якщо говорити про будівельні роботи, то вони дуже важко починалися, що пов'язано було з оформленням дозволів, проведенням тендерних процедур. Тому в нас затримався початок будівництва на дев'ять з половиною місяців, і ми розпочали лише в четвертому кварталі минулого року ремонтно-будівельні роботи. Але в цьому році, я вже сказав, ми все наздогнали. Якби було надане фінансування в повному обсязі на цей рік, то ми б у цьому році й закінчили ці ремонтно-будівельні роботи. Є, як завжди, проблеми з підрядною організацією, пов'язані з тим що підрядники схильні завищувати десь вартість робіт, не завжди якісно виконують, але тут має бути контроль, який ми стараємось забезпечувати, тому загалом ці питання ми вирішуємо».

*Що стосується звітної документації, то вона здана вчасно, мала незначну кількість зауважень. Серед проблем, які можуть виникнути при підготовці цих документів, названі коливання курсу євро, законодавчі зміни, військово-політичні конфлікти та їх загострення, спротив місцевих громад щодо деяких активностей.* На цьому наполягає Ірина Мигович: «...по минулому року можу сказати, що донор прийняв наші звіти дуже швидко, і це відображає ефективність роботи в межах проєкту. Вона дійсно є високою, тому що представництво Європейського Союзу в Україні дуже ретельно перевіряє всі звітні документи. Цього року до виконання проєкту ЄС долучило також Програму розвитку ООН як проміжну агенцію, яка також сприяє їм у реалізації грантових контрактів. Тому той факт, що ми здали цей звіт (і фінансовий, і описовий, описовий одразу ж, фінансовий з невеликою затримкою, але знову ж таки пов'язаний з курсовою різницею), і дуже швидко, то на мій погляд, є відображенням того, що команда працює в проєкті дійсно ефективно». Дмитро Ужченко додає чинники, які можуть вплинути на реалізацію проєкту: «...з приводу звітів вже було сказано. Декілька слів про те, що може загрожувати... Можна виділити такі основні: карантинні обмеження, які більшою мірою стосуються зібрань і проведення масових заходів; зміни в законодавстві, які постійно відбуваються, і ми змушені відповідно реагувати і вносити якісь зміни, коригувати терміни; спротив місцевої влади, коли ми будемо безпосередньо на місцях реалізовувати наші активності (це не обов'язково буде, але такий чинник не можна відкидати, у зв'язку з чим є сенс посилювати медійну складову,

популяризацію проєкту, щоб він був упізнаваний по всій території регіону, щоб хоча б не було якихось штучних перепон); ну і, можливо, загострення соціально-військово-політичних конфліктів. Але це вже абсолютно формажорні речі, то відповідно будемо тоді коригувати».

*Управління проєктом відбувається як в онлайн, так і в офлайн режимі, організовуються регулярні обговорення. Механізм управління та функції керівного складу зрозумілі. Управління будується на засадах проєктного менеджменту та лідерства.*

Віталій Курило зазначає: «За це відповідає Дмитро Вікторович Ужченко, який організовує регулярно збори керівного комітету. Вони відбуваються і офлайн, і онлайн, і в змішаному режимі, є відповідні протоколи засідань комітету. Як правило, на них розглядаються питання щодо підсумків роботи, перебігу реалізації проєкту, планів на майбутнє плюс корекція бюджету чи якихось програм, якщо вона необхідна. Якщо говорити про управління, то я як керівник проєкту вже з усіма спілкуюсь відповідно до того, які активності необхідно реалізувати... Абсолютно зрозумілий механізм, тому що вся команда проєкту – це люди, які багато років працюють в університеті, зв'язки налагоджені, зрозуміло хто чого від кого хоче і хто що може зробити... І це дає, на мій погляд, непоганий ефект для кожного, для покращення навичок управління кожному з нас і індивідуально, і в команді. У цьому позитивна риса проєкту. Не все, можливо, відбувається так швидко, як хотілось би, але проєкт рухається. Я зазначу, що з неформальних бесід з експертами ЄС і ПРООН, які координують проєкт, наш проєкт серед десяти на цей момент є найуспішнішим».

*Мінімізація ризиків проєкту відбувається декількома шляхами залежно від компонента: повторне оголошення тендерного конкурсу, мотивація педагогічних працівників області, нормативні вимоги до тендерних конкурсів у громадському секторі.*

Наприклад, Артур Молдованов ділиться своїм досвідом щодо тендерних процедур: «На сьогодні якщо перший тендер не пройшов, відразу ж, на наступний день, оголошується наступний. Були такі, що і в другий раз тендер не відбувся, то вже на третій у нас є законне право вести переговори з кимось, тож ми запрошуємо до участі в тендерах багатьох виробників. Але було таке, що виробники відмовлялися. Це стосувалося виключно комп'ютерної техніки». Віталій Курило підсумовує: «Боротьба з ризиками йде по-різному. Необхідно враховувати ментальність, традиції, тому інколи доводиться включати допомогу зовнішню... Усіма можливими методами ми стараємось робити все для того, щоб проєкт рухався. І, на мій погляд, він рухається, ми виходимо на фінішну пряму, на третій рік, де повинні показати вже результати роботи, яку ми провели протягом попередніх двох років. Я сподіваюся, що вже на кінець весни ми зможемо в наших центрах збирати великі колективи людей, з якими ми працювали: учителів, викладачів, які вже будуть показувати результати, які будуть більш контраверсійні в своїх поглядах, і буде реальне примирення...». Ірина Мигович додає щодо ризиків:

«...моя організація працює на теренах Сходу України десь з 2016 року, але за весь цей проміжок часу ми ніколи не мали досвіду реалізації спільних проєктів з державною установою, і тому коли організація, яку я представляю, ішла в консорціум з університетом, ми не розуміли як представники громадського сектору, з чим нам доведеться стикнутися. Минулого року ми проводили три активності й зіткнулися з тим, що не можемо просто через партнерську угоду отримати гроші, для реалізації цієї активності. Ми отримували бюджетні кошти, тому що співпрацювали з бюджетною установою, і тому нам для реалізації цих бюджетних грошей також довелося йти на тендер, власне, здійснювати тендерну процедуру закупівлі певних послуг, тому для нас це дійсно було ризиком, а запорукою подолання була знову ж таки наявність активної команди, яка є в цьому проєкті, кваліфікованих людей, які володіють знаннями й досвідом, які допомогли розв'язати цю ситуацію...».

*Внутрішня комунікація базується на принципах згуртованості, продуктивності й відданості, сконцентрованості на позитивному результаті. Вдало побудована як вертикально, так і горизонтально. Використані он-оф-лайн інструменти (мал.1).*

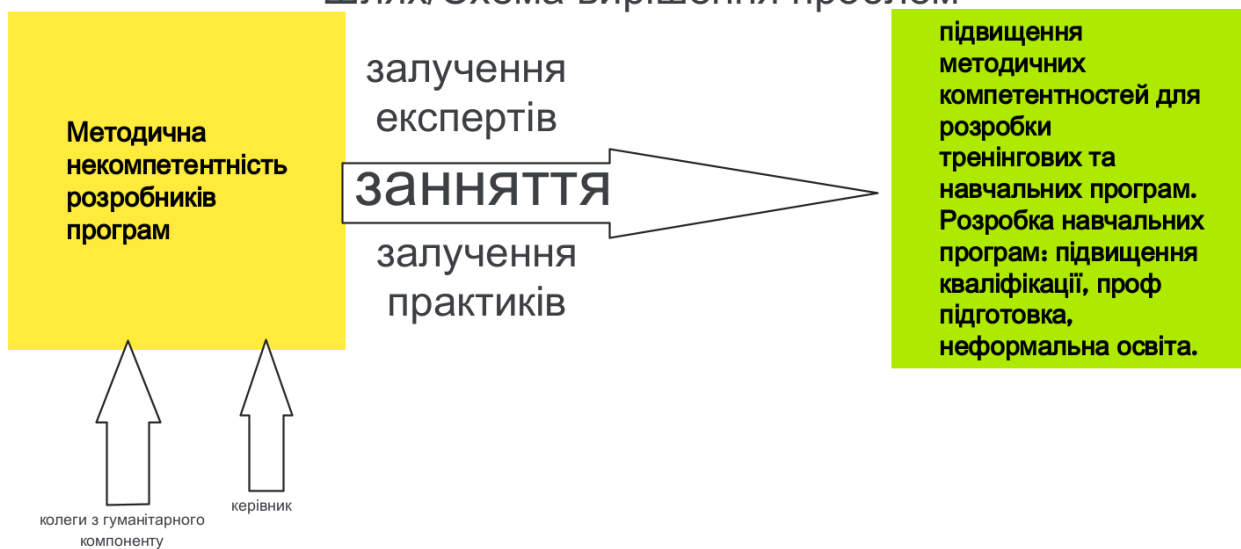
Віталій Курило зазначає: «Якщо в якійсь ланці виникають проблеми, то відповідно я як керівник проєкту працюю з цією людиною, якщо треба, підключаємо інших, хто потрібен (і не обов'язково з керівного складу проєкту, це можуть бути зовсім інші люди). У нас є бухгалтер проєкту – Шевченко Лариса Кабірівна. Але також допомагає централізована бухгалтерія університету, тобто всі можуть бути задіяні різними засобами комунікації (чат, електронна пошта, телефони) і працюють як єдиний механізм...».

Олена навела приклад вирішення проблеми в розрізі ієрархії прийняття рішень, що ілюструє вертикальність і горизонтальність внутрішньої комунікації: «Ідея була моя. Я для цього залучила висококваліфіковані кадри з кафедри педагогіки, які за профілем своєї діяльності займаються навчально-методичним забезпеченням... І вони саме на основі своїх науково-теоретичних, практичних знань уже надавали шаблони й ділилися навичками з розробниками. Потім уже робота пішла нормально. З іншого боку, я завжди раджусь з керівником проєкту, з Дмитром Вікторовичем, з Іриною Вікторівною – у проєкті це три особи, з якими я постійно контактую щодо гуманітарного складника. Отже, комунікація відбувається як за вертикаллю, так і за горизонталлю...».

*Зовнішня комунікація налагоджена й залежить від об'єктивних та зовнішніх обставин, проте є заходи, які можна застосувати для більшого охоплення потенційної аудиторії проєкту.* Про це свідчить відповідь Ірини Мигович: «Уся команда проєкту знає, що є сайт проєкту, на якому відображаються новини, документи, також іде відображення перебігу проєкту й на сайті університету. Я хочу на цьому наголосити, тому що коли йде підготовка описового звіту для донора, ми відображаємо всі посилання,

які протягом календарного року взагалі наявні в медійному просторі України чи регіону і які мають відношення до проекту. Минулого року цих посилянь було достатньо багато, десь близько 30, якщо я не помиляюся. На сайті проекту протягом літніх місяців, десь від середини липня й до середини вересня, новин не було. Звісно це пов'язано з тим, що переважно протягом цього проміжку часу йшли ремонтні роботи, але, мені здається, слід відображувати навіть виконання ремонтних робіт з урахуванням того, що в кінці року нам треба буде звітувати саме про те, як відображається проект у медійному просторі...».

### Шлях/Схема вирішення проблем



«Інтенсифікація впливу вчителів Луганської області на процеси примирення та миротворчості»

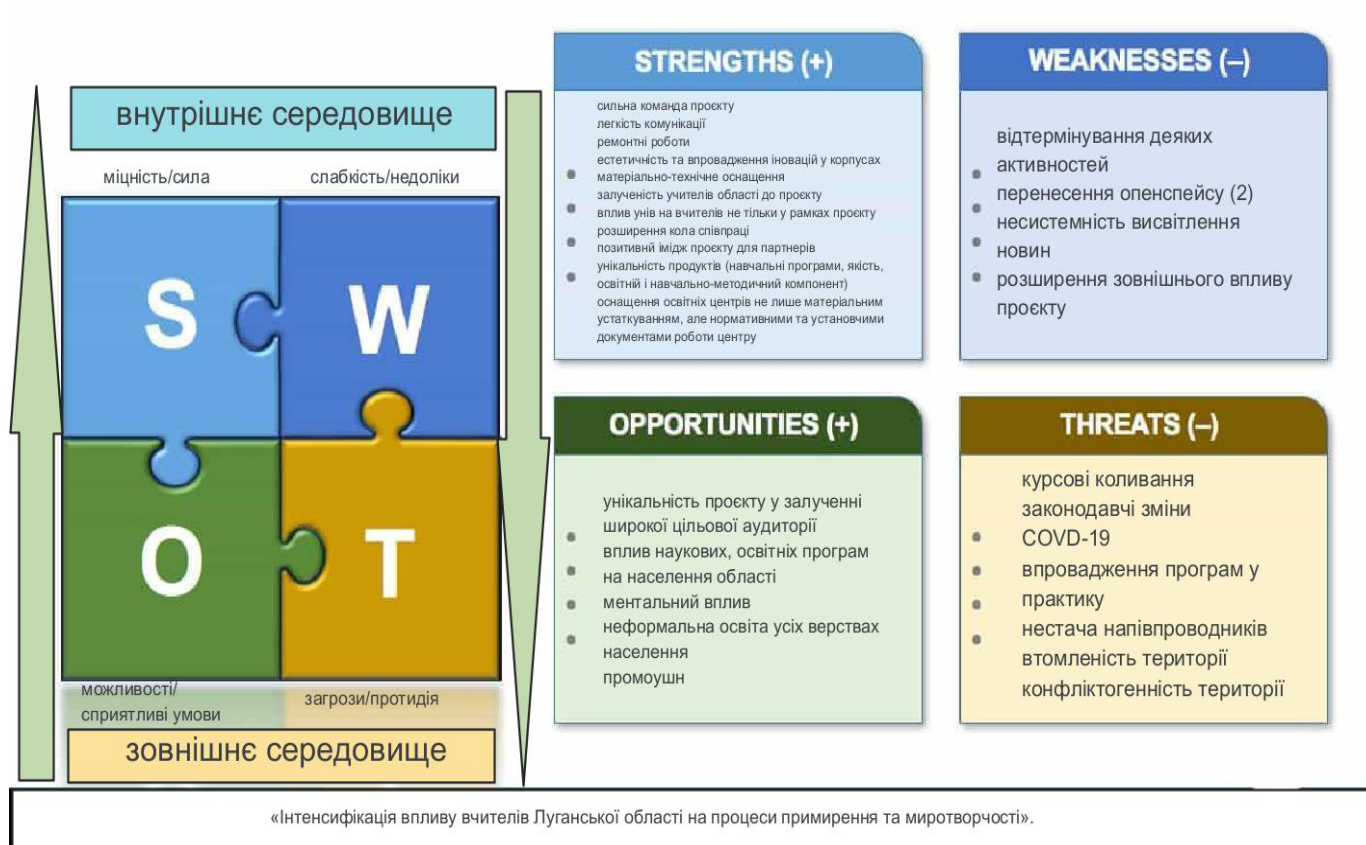
### Малюнок 1. «Проекція вирішення проблем: конкретний приклад»

*Командний складник проекту має позитивне відображення успіху проекту. Залученість команди до процесів проекту достатньо висока.*

Олена Караман зазначає: «Якщо в межах своєї зони відповідальності – гуманітарного складника, – то десять». Дмитро Ужченко підтверджує: «З урахуванням моєї специфіки роботи в проекті (я маю контролювати ситуацію абсолютно в усіх сферах, я її знаю і моніторю, власне це є моя робота), якщо йдеться про обізнаність, то десять, якщо йдеться про залученість в усі без винятку процеси, безпосереднє виконання функцій у них, то, наприклад, я не беру участі в самих ремонтних роботах, тому хай буде сім». Володимир Мороз не заперечує: «...наскільки мене залучають, стільки я і працюю...».

З мал.2 видно, що внутрішнє середовище перебуває під впливом зовнішнього. Основними сильними сторонами було названо: команду, внутрішню комунікацію, унікальність проекту, вплив результатів проекту на територію. Недоліками проектної діяльності названі: межі популяризації проекту, несистемність публікацій, відтермінованість деяких активностей, деякі затримки у фінансовому компоненті. Можливостями проекту є: унікальність, широка територія, неформальна освіта. Загрозами було

визначено: курсові коливання, недосконалість та плинність законотворчих процесів, конфліктогенність території.



## Малюнок 2. «SWOT-аналіз проекту на момент проведення інтерв'ю»

Віталій Курило зазначає: «Серед цих сторін я б назвав сильну команду, з якою достатньо легко працювати...; результативність: наприклад, з такої неприглядної будівлі, яка не ремонтувалася п'ятдесят років, ми вже зробили красиву, куди приємно зайти і приємно буде вчитися ... плюс матеріально-технічне оснащення...; і третьою сильною стороною я б назвав залученість учителів області до цього проекту... Це і профорієнтаційна робота, і методична, і науково-практична з учителями... Ті невдачі, які на сьогодні є, вони не є остаточними, а їх подолання лише відтерміноване. Наприклад, ми повинні були минулого року відвідати Швейцарію, але ми там не побували... Невдача? Невдача. Але ми маємо шанс там побувати наступного року. Тобто відтермінували... Ми не провели великий захід Open Space минулого року. Невдача? Невдача, але ми перенесли це на третій рік і повинні зробити два таких заходи. У перший рік, після підписання договору й одержання фінансування ... біля п'яти місяців витратили на своєрідну розкачку проекту. З різних причин. Треба було, наприклад, оформити картку в Кабінеті Міністрів. Там відділ який це оформлював, реорганізовувався, тож було певний час втрачено. Зараз би графік проекту побудували трішки більш ефективно, щоб усе це прискорити... Я б розбив, можливо, дещо більшу кількість напрямків і призначив відповідальних... А коли таких людей немає

поруч, доводиться приймати рішення самостійно чи з тим колом людей, які є, а ці рішення не завжди бувають ефективні».

Ірина додає: «...це позитивний імідж проєкту для міжнародних партнерів». Олена зупиняється: «Да, унікальність ... Таких програм немає в Україні, ми вперше їх розробили – і актуальна тематика й контент, і якість розробки». Артур додає: «...можна в ризики написати про нестачу напівпровідників у світі, що ставить під сумнів вчасну закупівлю комп'ютерної техніки...». Дмитро зауважує: «я раніше називав серед ризиків ... можливий опір місцевої влади...».

Також для опису загальної картини й моніторингу реалізації проєкту було надано до неформалізованого аналізу наступні документи: описові звіти, проміжні звіти, протоколи засідань та зустрічей, проєктну заявку (документи додаються), які надали змогу доповнити деякі положення й тези з транскрипту фокусованого групового інтерв'ю. Ознайомившись з документацією, можна підсумувати, що формальні вимоги до наданих документів виконані в повному обсязі. Основні положення звітів і протоколів викладені стисло та зрозуміло, підкріплені посиланнями, додатками тощо. Зі змісту документації можна зробити висновок, що проєкт реалізується вчасно, активності проводяться за планом, проте через об'єктивні причини (зовнішні чинники) були затримки у графіку або деякі активності перенесені на наступні етапи реалізації проєкту. Також саме зі звітів можна зробити висновок про несистемність висвітлення новин, а також про обмежене коло використаних онлайн ресурсів для популяризації проєкту не лише в регіоні, але й в Україні. Щодо порівняння кількісних та якісних показників, то треба зазначити, що формально всі показники мають досяжність та виконані у встановлені терміни. Також треба зазначити, що партнери проєкту беруть участь у реалізації проєкту, проте, можливо, є доцільність залучення їх до більшої кількості активностей. Інструменти управління проєктної діяльністю використовуються не в повному обсязі, що може впливати на ефективність команди.

Також був проведений неформалізований аналіз сайту проєкту (<http://luteachrp.luguniv.edu.ua/>). Сайт має зручну та зрозумілу логістику, у пошуковій системі Google знаходиться за першим лінком. На головній сторінці розташовані: невеличка преамбула проєкту, де зазначена назва й основні положення проєкту, зазначена статистика у вигляді інфографіки, а також основні показники результативності проєкту. На сторінці «Профіль проєкту» можна дізнатись про мету, завдання та цільові групи, напрямки та зміст проєкту, очікувані результати, висвітлення реалізації проєкту в місцевих ЗМІ, завантажити презентацію проєкту у форматі pdf. На сторінці «Партнери» можна дуже докладно ознайомитись з партнерами проєкту. Сторінка «Команда» дає змогу побачити команду проєкту. Сторінка «Новини» має в своєму арсеналі 4 сторінки різних новин, які висвітлюють перебіг реалізації проєкту. Тут можна простежити всю її хронологію: засідання керівного складу, команди та залучених експертів, релізи заходів



як для команди, так і для беніфіціарів, поточну роботу команди та заходи щодо популяризації проєкту у віртуальному просторі, звіти соціологічних досліджень тощо. На сторінці «Контакти» можна ознайомитись з контактами керівного складу проєкту та деякими партнерами. Дуже зручним сервісом на сайті є «Календар подій», який дає змогу обирати місяць й одразу перемикатись до активностей. Сайт має дві мови: українську та англійську. У вкладці соціальних мереж можна подивитись відео реалізації проєкту на YOUTUBE (<https://www.youtube.com/channel/UCrVVFDNjrQe2ewtZwXz5awg>) та FB (<https://www.facebook.com/LNUuniv> ).

## РЕЗУЛЬТАТИ ЕКСПЕРТИЗИ НАВЧАЛЬНИХ І ТРЕНІНГОВИХ ПРОГРАМ

Експертиза навчальних і тренінгових програм проводилась у два етапи: перший спрямований на самооцінювання (метод фокусованого групового інтерв'ю), другий – на залучення експертів та їх опитування (анкетування й аналіз документів: експертний висновок).

Дискусія організовувалась серед тренерів, які створювали й використовували тренінгові програми під час заходів, а також з організатором зустрічей і тренінгів. Гайд (додається) складався з декількох блоків: знайомство, аналіз заходу, удосконалення заходу й робота над помилками, а також заключна частина. Дискусія тривала майже 59 хвилин.

*Тренери описували свої тренінгові дні як удачі. Зауважували основні тези заходу й основні недоліки, базуючись на своїх відчуттях.*

Наприклад, Наталя описує перший тренінговий день: «... Тема мого тренінгу була такою: «Вирішення конфліктів мирним шляхом та започаткування миротворчих ініціатив». Тренінг складався з декількох блоків – теоретична частина, практична частина і завдання, коли ми розробляли план дій. Теоретична частина була присвячена інформації про досвід інших країн, які брали участь у миротворчих діях, і про конфлікт, зокрема про механізм ескалації конфлікту. Ми адаптували досвід інших країн, розглянули чинники, які об'єднують/роз'єднують громаду, які можна використовувати саме в миротворчих ініціативах, розглянули школу як систему відкриту і дружню до дитини. Чому саме цей блок було включено? Бо ми говоримо про інтенсифікацію впливу вчителів, і саме вони мають такі можливості і через матеріальну базу, і через людські ресурси, і завдяки великій кількості дітей і батьків, які можуть бути залучені в миротворчі програми. Тому, звичайно, ми говорили про вплив учителів. Були вправи, які дали можливість через свій досвід зрозуміти, що відчуває опонент, який ти в конфлікті, до яких стратегій ти більше схильний. І нарешті план дій... Мені не вистачило часу, бо сама тренінгова програма розрахована на три дні... Було бажання дати більше, але не вистачило часу, і ось саме формування плану дій було важливим... Учителі проведуть роботу зі своїми учнями, а потім би ми з ними вже зустрілися й говорили про те, що вийшло, як застосовували інструменти...».

Марія описує свій тренінговий день: «У мене був день третій... Тема: «Формування критичного мислення особистості в умовах негативних інформацій психологічних впливів». Основною метою й завданням було познайомитись з поняттям критичного мислення, для чого ми можемо його використовувати, надати хоча б первинні навички використання критичного мислення, познайомити з логічними операціями над поняттями, висловлюваннями, умовиводами, навчити аргументувати й ставити

правильно питання, що таке сильні та слабкі аргументи; розказати про маніпуляцію і про те, як можна уникнути маніпуляції за допомогою критичного мислення, розкрити роль критичного мислення в умовах інформатизації суспільства...».

Антон розказав про свій тренінговий день: «... у мене другий день, тема тренінгу – «Програма запобігання професійного вигорання». Метою було отримання учасниками практичних навичок проведення супервізії в їхніх школах... Ось такий у мене день був».

Олександр завершив розповідь про тренінгові дні: «... Моя тренінгова програма була розрахована на два дні. Перший день був присвячений дизайну інклюзивного середовища в закладах освіти, другий дизайн-мисленню та людиноцентрованому проектуванню. Я розповідав слухачам про систему інклюзивної освіти в Україні, ми обговорювали систему, проектували інклюзивне середовище й розробляли план-схему, створювали прототип освітнього продукту, і говорили про дизайн-мислення як освітню технологію, де я розповідав про її сутність і структуру.

*Організатор/логіст заходів зазначила, що організація заходів не мала невирішуваних проблем чи викликів, проте основним завданням першого дня було створити комфортні умови перебування учасників.*

Вікторія: «... Я мала можливість бути залучена до організації під час роботи тренерів в усі дні й відповідала за зустрічі учасників на початку й після закінчення програми. Хочу зазначити, що, мабуть, найскладнішим був перший, оскільки це день зборів учасників, і дуже важливо, щоб вони почували себе комфортно, оскільки потрапили в незнайому для них ситуацію, і вони між собою були не знайомі, тому найважливіше було в організації першого дня – створити для них комфортні умови».

*Комунікація з учасниками заходу відбувалась легко, усі вимоги та прохання учасників були задоволені.*

Про це свідчить Вікторія: «...хочу зазначити, хоч перший день і найважчий, але в кінці дня дуже приємно було відчутти, що учасники задоволені процесом, у них не було такого напруження, як на початку... Вони познайомилися під час тренінгу, розкрилися і вже в кінці першого дня перебували в позитивних емоціях. Дуже приємно відчувати, коли учасники задоволені. І загалом що стосується роботи з учасниками, то сама група була дуже відкрита..., дуже було приємно з ними спілкуватися як у формальній атмосфері, так і неформальній».

*Серед основних вдалих моментів під час тренінгових днів тренери найчастіше називали застосування практичних вправ, робота з наочністю, активність, динамічність і відкритість тренінгової групи, легкість у спілкуванні, бездоганність організації заходу, взаємодія між учасниками, використання нових інструментів і методик, виконання плану тренінгу.*

Марія зауважує: «... Найбільш яскравим моментом, на мою думку, було ознайомлення з практичним методом «аркуш рішень на дошці». Я показувала, як можна вирішити певні життєві питання за допомогою методу критичного мислення. Ми взяли педагогічну проблему про те, який спосіб краще обрати для підвищення мотивації учнів, і шляхом розрахунку дійшли певних висновків. Група дуже активна, приємна у спілкуванні, їх не треба було підштовхувати чи вмовляти, вони самі активно дуже долучались до всіх дій, які пропонувались. Вони отримали враження від застосування такого методу, від того, що життєві проблеми, виявляється, можна прораховувати... Вони долучились до цього з високою активністю, як на мене... Хотілося б виправити дещо передбачене тренінгом: занадто великий обсяг теоретичного матеріалу. Коли я готувала, мені здавалося, що це буде доречним, отакі лекційні блоки, а виявилось, що часу такого немає, інформація надто глибока й наукова, вона не дуже сприймається, тобто треба трошки скоротити лекційні блоки й залишити основні моменти, надати більш практичного спрямування».

Наталя додає: «... у мене був перший день. Він був дуже насичений для учасників і динамічний. Але умови, створені організатором, приділена увага, піклування про потреби, доброзичливість спричинили те, що мені вдалося налагодити комунікацію, навіть не було відчуття, що люди не знайомі один з одним. Усі працювали, взаємодіяли один з одним, приємно було чути, що між сесіями, коли ми виходили на каву, всі говорили про те, що час швидко сплинув, бо ми не помічаємо, ми працюємо, хоч з чотирьох уже на ногах, , але все так швидко промайнуло. Ти не втомлюєшся, бо все вдалося, була комунікація. У тріаді учасники – тренери – організатори, якщо якийсь запит був, наприклад, «трішечки жарко, давайте будемо провітрювати кімнату», – тут же включилися, зробили, і всім було комфортно. Щодо вправ, роботи з потребами, емоціями під час конфлікту, змагань з малювання і т.д., у мене було відчуття, що все зайшло. В кінці дня була вже втома, мабуть, від динаміки й темпу, але я вважаю, що день удався, усе вийшло».

Антон доповнює: «Я використовував методику проведення супервізії, яка для учасників була новою, дуже цікавою, якою вони не користуються, і ця методика лише входить в практику нової української школи, тому для всіх учасників це було дуже цікаво побути і супервайзером, і просто учасником, який дає зворотній зв'язок і може підтримувати колегу. Тому день пройшов цікаво, усе йшло за планом».

Олександр завершує: «...день був дуже цікавий. Учасники дуже активні й дружелюбні, у нас вийшло все по плану розглянути. Найкраще, на мою думку, вдалося розглянути з учасниками розробку плану-схеми для розміщення меблів для інклюзивного середовища. Вони дізналися про вимоги, зміст. Також вдалася 3D візуалізація інклюзивного середовища, ми дуже багато обговорювали цю тему».

*Серед недоліків – брак часу, надмірність у теоретичному блоці, зміщення плану тренінгового дня, додатковий час для сприйняття деяких*

*вправ окремими учасниками, непорозуміння між учасниками під час деяких вправ.*

Антон розпочинає: «У мене був учасник, який був найстарший за всіх, і для нього це було якось дивно, що можна ділитись своїми внутрішніми переживаннями з іншими, своєю життєвою історією, і він давав такий зворотній зв'язок: «для мене це так дивно, я не звик так розмовляти з іншими людьми, ділитися своїми переживаннями, складнощами в житті». Я дав йому зрозуміти, що це нормально, це в самій системі підтримки фахівця, і такі стандарти зараз у нашій школі. Я йому якось дав зрозуміти, пояснив... Тривожна особа була... Ми використовували асоціативні карти, і він уже якось через них навчився говорити про те, що бачить, відчуває...».

Наталя додає: «Це яскрава емоційна особистість. У нас також був такий випадок, що під час тренінгу ми змішували різновікові групи. Темпераменти різні... Тому коли один з юних учасників сказав, що це неможливо, людині важко з ним працювати, як так можна? Такий гучний, сильний, усе про всіх знає, а вийшло на те що, всі унікальні, індивідуальні для Олександра, він також надто складна людина, був спокійним, врівноваженим, вдумливим. Перш ніж щось зробити, десять разів поміркує... Була така ситуація: під час обговорення плану дій ми трошечки відволіклись, пішли якісь власні кейси... Користуючись правом тренера і правилом «стоп» ми завершили це обговорення, бо воно не було предметом нашої теми того дня, правило «стоп» спрацювало, я запропонувала йому обговорити, але завершилось добре, це процес, у якому все буває».

Олександр наголошує: « дуже багато теоретичного в програмі. Можна більше практичних завдань додати, а загалом усе гарно».

Вікторія підсумовує: «Були певні моменти, знову ж таки, вони пов'язані з невпевненістю учасників, оскільки в перший день була якась застережливість і, мабуть, в останній день... Деякі учасники після закінчення програми відразу мали можливість поїхати, а деякі пізніше за часом від'їжджали, і, звісно, це були приємні емоції, обговорення дуже приємне, ...атмосфера, але й учасники також просили ще матеріалу, тому, організація в таких заходах дійсно потрібна. Так, це заслуга і тренерів, матеріал весь був новий, але, я не можу сказати, що це недолік, але вони сказали, що хочуть ще інформації безпосередньо від тренерів».

*Організація заходів, на думку тренерів, була бездоганною: враховувались потреби, побажання, майже не було часових затримок, все за планом та графіком.*

Наталя дає таку характеристику організації заходів: «... Усе було: і матеріальна база, і обладнання, і увага, і підготовка. Сама підготовка до тренінгу, до першого дня й усього тижня – усі побажання були враховані (потреби в матеріалах, мультимедійна дошка..., все було, все працювало), тому ніяких не зауважень. Я навіть, навпаки, вважаю, що було гіперопікування учасників. Ураховали все, навіть сніданок у перший день. За

7 років тренерства не було такого ніде, жодного разу, навіть за кордоном, тому це супер. І поселили адміністратора з ними в готелі, щоб їм було зручно, якщо є якісь питання. Це просто супер, дякую».

Олександр додає: «...я згоден з колегами, тому що всі базові потреби були задоволені. Учасники були задоволені, а коли всі нагодовані, то готові слухати й працювати. Недоліків я не бачив. Лише так, я підтримую Наталю, завелика опіка. Ну це чудово, я вважаю. Дякую за увагу».

*Серед складнощів під час тренінгових днів тренери найчастіше називали: динамічність часу та швидке реагування на його корекцію.*

Наталія коментує: «...перше, це звичайно, розрахунок часу за темою, щоб встигнути, вкластися саме в той час, який передбачений для теми. Оскільки це відпрацьовка первинна, десь важкувато доводилось щось замінити чи скоротити. Тобто, час – це була найголовніша проблема, у мене принаймні, тому що якщо якесь завдання «заходило», то потреба виникала в дискусії, запитаннях чи уточненнях, і потім так сталося, що певного часу не вистачало. Або навпаки, якусь вправу виконували вони швиденько..., і не розвинулись події. Тобто, щось вийшло трошки швидше. Але часу треба трошки більше, ніж було передбачено».

Для Марії було навпаки: «...Мабуть, час для мене це не складність, бо ти приймаєш ці обставини і працюєш, тому ні».

*Тренінгову групу тренери характеризують як динамічну, активну, позитивну, комфортну для роботи в групах, мала ґрунтовний фідбек та ініціювала дискусії.*

Олександр розпочинає: «...група, учасники дуже позитивні, активні, завжди йшли на комунікацію, ставили питання, якщо щось незрозуміло, тобто вони молодці, гарна була група».

Наталія додає: «Про цю групу можна тільки позитивно говорити. Вражає така їхня активність і жага до знань... Коли їм про щось розкажуєш, у них запалюються очі, вони такі сприйнятливі до всього. Не було такої проблеми, щоб треба було когось умовляти чи підштовхувати, якое активізувати. Тільки я роздала карти для навчання в групі, де треба об'єднатись групою з групою, це робилось миттєво. Вони підхоплюють будь-яку ідею, будь-які завдання, тобто, група дуже сильна й дуже позитивна, була налагоджена комунікація й робота».

Вікторія підтверджує: «Група сама по собі дійсно є дуже активною. Знову ж таки, хочу сказати, що, мабуть, тільки на початку, коли вони ще розташовувались, вони дивилися на ... знаки, де що знаходиться, слухали організаторів, куди їм пройти, тобто трішки на початку була в якась дезорганізація... Навіть не так, усе було присутнє, вони знали куди йти, але коли ми вперше потрапляємо кудись, у будь-якому разі є побоювання. Але потім, коли вони вже всі влаштувались, коли тренери спрямували їх на роботу, вони були дуже активні, комунікабельні, у них було дуже багато

питань. Навіть відомі для них питання перетворювалися тренерами на щось нове, що їм дуже, як сказали учасники, допоможе в практичній роботі».

*Фідбек відбувся в повному обсязі, учасники з радістю ділились враженнями, просили доповнень, уточнень деяких вправ, панувала доброзичливість і позитивність у висловлюваннях. Вправи на самоаналіз, уяву та згуртованість найбільше сподобались учасникам тренінгу.*

Наталя розпочала: «...їх зворотній зв'язок – те, що їм зайшли всі вправи, але якісь більш емоційно були сприйняті, якщо це можна використовувати. Наприклад, у мене була вправа на об'єднання-роз'єднання, то це більше для дорослих, 16+ уже можна, у кого є критичне мислення. А якщо про дітей говорити, про молодші класи, то вправа на командування «ланцюжок» зайшла, бо вона яскрава, інтерактивна, вони працювали з кольоровим папером, і видно, як можна організувати роботу в мікрогрупі і що з тобою відбувається».

Антон додає: «... по-перше, зазначу, що те, що я їм пропонував, було для них новим. Якщо вони використовують це у своїй практиці або чули про це, вони були вражені тим, що такі техніки й методи, які я їм пропонував, викликали такі емоції, викликали таке ставлення один до одного, і те як, вони працювали, – це ніби якась магія. Тому, для мене і для них, було цікаво, що вони реагували на це все дуже доброзичливо, завзято, зацікавлено. Наприклад, розглядали метафоричні карти, які в мене є. Вони повністю переглянули всю колоду, з зацікавленістю працювали й навіть прохали скинути їм напрацьований матеріал із супервізії та системи фахової підтримки. Я їм на пошту відправляв цей матеріал, текст вони з собою навіть узяли».

Марія продовжує: «... для них, мабуть, важливі такі початкові знання про критичне мислення, тому що з першої такою бесіди зрозуміла, що вони мали про критичне мислення пересічне враження, тобто не розуміли, що це, власне, таке. Уже наприкінці вони підхопили оці прикладні методи, практичні, так докладно все нотували...».

*Серед вправ, які не сподобались або не були названі учасниками, які успішні, найчастіше були деякі теоретичні концепції, брак досвіду роботи з деякими методиками та інструментами.*

Марія коментує: «...я думаю, що з моєї програми важкувата була логічна складова критичного мислення, такі глибинні філософські аспекти, погляди різних дослідників на зміст, поняття, те, що здавалось, при підготовці буде доречним, але тут, виявляється, треба більше практичного матеріалу, ніж теоретичного, глибинного».

Антон додає: «... брак їхнього досвіду буде заважати їм використовувати ті методи, які я їм показував. Вони цього, мабуть, із собою не взяли, якби так сказати (...), тому що я вже не перший рік працюю з метафоричними картами інтервізії, знаю всі нюанси, знаю динаміку, як реагувати на неї. Ось це для них, мабуть, буде проблематично проводити в

своїх навчальних закладах, і вони будуть знову навчатися й навчатися на своїх помилках, набирати досвіду самостійно».

Наталя продовжує: «...вправа на складання плану дій. Вони виконували її в міні-групах, де було чотири підгрупи, але бажано, якби був у нас час, то це було б індивідуальним завданням. Робота кожного – це те, що вони пропонують для започаткування миротворчих ініціатив, що вони можуть робити на своїх робочих місцях, з якою групою дітей чи батьків, чи може це буде об'єднання в якісь групи, заходи. Ну, хоча, планувати – це вже багато, а там хтось би й використав це у своїй практиці».

Вікторія підсумовує: «...вони хочуть від тренерів наступних програм і додаткових знань, формування додаткових навичок, які якраз і дадуть їм можливість проводити в майбутньому те, що може проводити з ними Антон і інші тренери».

*Удосконалення тренінгових програм: збільшення практичних завдань, збалансованість між практичним і теоретичним матеріалом, додати сесії, які б змогли поглибити знання й навички учасників з певних питань, регулярність і поступовість в організації заходів для вдосконалення навичок і знань учасників та створення зошитів-конспектів із завданнями.*

Олександр розпочинає: «...після проведення тренінгу я подумав, що потрібно в мою програму долучити більше практичних завдань, тому що мені здається, що теорії було багатенько».

Антон продовжує: «...я б додав теорії, тому що в мене була одна практика. А теорію формування супервізії, як працює наша психіка додав би в свою програму. Я зрозумів, що вони, якби так сказати, не дуже освідомлені, тому не вистачало цієї інформації, щоб для них тренінг пройшов більш якісно».

Наталя додає: «... дійсно, є основа тренінгу, і вона залежно від запиту може трошечки змінюватися. Якщо для соціальної сфери, то тоді це буде про послуги, якщо це для освітян, тоді це про школу, дружнє ставлення до дитини. А якщо ми говоримо про громаду, то треба про її можливості. І ось щоб я ще зробила, можливо, щоб поставити крапку: потрібна все ж таки фасилітаційна сесія для того, щоб зрозуміти, як же вони використовують інструменти... добре зробити зошити, де були б якісь теоретичні матеріали, буквально тезово, і залишати для нотаток, щоб вони з цим інструментом пішли далі. Тому 4, бо не було зошитів робочих».

Вікторія підсумовує: «... ці програми дали їм певні знання й навички, але, на мій погляд, ...потрібні ще організації таких зустрічей, щоб поповнити їхні знання й навички. Ці зустрічі збільшать кількість залучених освітян, дадуть можливість розширити спектр навіть цих знань, умінь і їх передачу, дасть можливість розширення такого досвіду... потрібним є створення такого простору, коли постійно відбувається спілкування з тими, хто брав участь у цих заходах, цій програмі. Продовження таких програм дасть гарний ефект, зокрема в регіоні».



*Свої тренінгові програми тренери оцінюють позитивно, проте залишають простір для вдосконалення й роботи над помилками.*

Антон описує: «Були мінуси в тому, що дуже мало теорії, більше практики було. Є куди рости, є чому вдосконалюватись, тому четвірка з мінусом, дякую».

Марія підтримує: «Ну, зрозуміло, що чотири, не бездоганно, бо в тексті я знайшла технічні огріхи. Коли вже працювала з програмою, це дало якісь напрямки й тенденції, які визначились після проведення, але я думаю, що це така стабільна 4, яка буде пересуватись з тренінгу в тренінг, тому що будуть кожного разу різні групи, і в них будуть різні запити, потреби, можливості й т.д., і весь час буде щось виникати, але це таки добре».

Олександр додає: «... я вважаю, що 4, тому що потрібно додати практичну частину...».

Вікторія завершує: «... я погоджуюсь з колегами, також чотири, оскільки не все може бути ідеальним, і нам завжди потрібно намагатися покращити процес, наші програми, роботу, тому що час не стоїть на місці, усе розвивається».

Другий етап оцінки тренінгових та навчальних програм – анкетування залучених експертів і надання ними експертних висновків, що дає змогу говорити про неформалізований аналіз документів. Експертам надавались лінки програм, з них 5 тренінгових і 9 навчальних, та шаблони експертного оцінювання (додаються). Основні положення, які оцінювались експертами, наведені в таб. 20.

Таблиця 20

### Експертна оцінка Тренінгових програм (середнє)

Параметри	Тренінгові програми				
	ТП 1 <sup>6</sup>	ТП 2 <sup>7</sup>	ТП 3 <sup>8</sup>	ТП 4 <sup>9</sup>	ТП 5 <sup>10</sup>
Збережена структура вступної частини (привітання, знайомство, встановлення правил, виявлення очікувань)	5	5	5	5	5
Вступна частина займає четверту частину часу тренінгу (не перевищує 25%)	4,5	5	5	5	5
Вступна частина має зрозумілий контент	5	5	5	5	5
Основна частина тренінгової програми структурована (теоретичний, практичний блоки й допоміжні вправи)	4,5	4,5	4	4,5	4
Теоретичний блок тренінгової програми змістовний і зрозумілий	5	5	5	4,5	4,5
Теоретичний блок тренінгової програми має актуальний контент	4,5	4,5	4,5	5	4,5
Практичний блок має зрозумілі вправи	5	5	5	5	5
Практичний блок корелюється з теоретичним контентом	5	4,5	4	5	4,5

<sup>6</sup> ПРОГРАМА «ДИЗАЙН-МИСЛЕННЯ ТА ЛЮДИНОЦЕНТРОВАНЕ ПРОЄКТУВАННЯ»

<sup>7</sup> ПРОГРАМА З ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТІВ МИРНИМ ШЛЯХОМ ТА ФОРМУВАННЯ НАВИЧОК МЕДІАЦІЇ

<sup>8</sup> ПРОГРАМА ЗАПОБІГАННЯ ПРОФЕСІЙНОМУ ВИГОРАННЮ (СУПЕРВІЗІЯ)

<sup>9</sup> ПРОГРАМА ФОРМУВАННЯ КРИТИЧНОГО МИСЛЕННЯ ОСОБИСТОСТІ

<sup>10</sup> ПРОГРАМИ ФОРМУВАННЯ ІНКЛЮЗИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ

Допоміжні вправи (руханки, знімання напруги) використовуються вчасно	3	5	5	3,5	5
Допоміжні вправи (руханки, знімання напруги) зрозумілі	4	5	2,5	5	4
Зберігається баланс між теоретичним і практичним блоками	4,5	5	4	4,5	4,5
Заключна частина тренінгової програми структурована	5	5	5	5	5
Заключна частина займає четверту частину тренінгу (не перевищує 25%)	5	5	5	5	5
Загалом контент тренінгової програми зрозумілий і збалансований	5	5	5	5	5

Тренінгова програма «Дизайн-мислення та людиноцентроване проектування» отримала оцінки від кандидатів педагогічних наук, доцентів. З табл. 20 видно, що програма отримала позитивні оцінки, проте респонденти зазначили, що є потреба в удосконаленні допоміжних вправ, а також зазначають: «Одним з найбільш суттєвих позитивних аспектів програми є її фахове спрямування, що вже під час тренінгу дозволяє вчителю застосувати дизайн-мислення, закріпити набуті знання на практиці в професійному контексті. У тексті програми спостерігаються технічні огріхи, які під час доопрацювання варто виправити» (Експерт 1). «Загалом програма справляє позитивне враження, особливо варто відзначити її актуальність та своєчасність. Привертає увагу також її професійна спрямованість. Однак, зважаючи на значний обсяг проблеми, її різні аспекти і значний практичний потенціал варто передбачити додаткову програму практичного нахилу для вчителів, де вони могли б більш докладно відпрацювати набуті вміння й навички, спроектувати професійну діяльність із застосуванням технології дизайн-мислення» (Експерт 2).

Тренінгова програма «Вирішення конфліктів мирним шляхом та формування навичок медіації» оцінювались кандидатом педагогічних наук та кандидатом історичних наук, доцентами, які надають позитивні коментарі та описують програму, як ґрунтовну, актуальну, цілісну та збалансовану. У своїх експертних висновках вони зазначають: «Програма з вирішення конфліктів мирним шляхом та формування навичок медіації формує в учасників тренінгу розуміння поняття «медіація», показує, що людина вибірково може сприймати інформацію, формує уявлення про місце медіації серед інших відновних практик тощо. Проходження цієї тренінгової програми забезпечить відпрацювання й закріплення навичок медіації» (Експерт 1). «Програма з вирішення конфліктів мирним шляхом та формування навичок медіації містить добре змістове наповнення, здатна сформувати цілісне уявлення про роль медіації і відновних практик у процесі вирішення конфліктів. Матеріали стануть у нагоді педагогічним працівникам щодо питань, пов'язаних з формуванням стилю ненасильницької моделі поведінки, розуміння важливості спільної участі працівників, здобувачів освіти й населення у вирішенні конфліктів мирним шляхом; відпрацювання навичок ведення процедури медіації і проведення відновних практик» (Експерт 2).

Тренінгова програма «Запобігання професійному вигоранню» (ТП 3) оцінювалась кандидатами історичних наук, доцентами, які зазначили високу якість програми й надали такі коментарі: «Програма запобігання професійному вигоранню (супервізія) володіє достатнім рівнем навчально-методичного забезпечення, теоретичним і практичним матеріалами, які збагачують бачення педагогічними працівниками перспективи покращення власної професійної діяльності» (Експерт 1). «Тренінгова програма має спрямованість на проведення комплексу заходів з навчально-методичного супроводу, професійної підтримки та професійного розвитку педагогічних працівників. Партнерська взаємодія є однією з головних рис цієї програми» (Експерт 2).

Тренінгова програма «Формування критичного мислення особистості» (ТП 4) має позитивні коментарі й оцінена достатньо високо експертами, проте оцінювачі зауважили, що тренінгову програму необхідно збагатити руханками та вправами для перемикання уваги, а також звернути увагу на технічні недоліки програми. Тренінгову програму оцінювали доктор філософських наук, доцент та кандидат педагогічних наук, доцент. З основних заключень можна надати наступне: «Програму підготовлено на високому професійному рівні, вона є актуальною, затребуваною» (Експерт 1). «Хочеться відзначити надзвичайну актуальність розглянутої програми, її своєчасність і доречність. Серед особливо позитивних моментів – її мобільність, програма потребує мінімальної кількості технічних засобів і обладнання. Зауважень до змісту програми немає. Однак, текст програми містить певні технічні недоліки та неточності, які варто виправити» (Експерт 2).

Тренінгова програма «Формування інклюзивної компетентності» (ТП 5) оцінювалась двома експертами, один з яких кандидат психологічних наук. Програма оцінена позитивно, має в деяких позиціях найвищий бал оцінки. Доопрацювання потребує структура програми та додаткові вправи. Про це свідчить висновок експертів: «... «Програма формування інклюзивної компетентності» здатна поширити знання й посилити потенціал педагогічних працівників у взаємодії з дітьми з особливими освітніми потребами в умовах інклюзивного навчання і сформуванню в них толерантне ставлення до впровадження інклюзивного навчання в закладах освіти, компетентності для здійснення ефективного процесу інклюзії. Рекомендовано дещо збільшити обсяг теоретичної інформації, яка на сьогодні в межах розвитку інклюзивної освіти є актуальною і затребуваною» (Експерт 1). «Тренінгова програма ... містить актуальні знання. Реалізація здобувачем вищої освіти усіх видів робіт за програмою дозволяє досягти результатів, що забезпечать на високому професійному рівні реалізацію практичних професійних завдань» (Експерт 2).

Щодо навчальних програм, то з основними результатами оцінки можна ознайомитись у таб. 21.

Навчальна програма «SOFT SKILLS сучасного фахівця» (НП 1) отримали позитивні, найвищі оцінки від кандидата психологічних наук та доктора філософських наук. Серед основних коментарів до цієї програми вони надали: «Рецензована навчальна програма є необхідною для формування загальних компетентностей, що не залежать від предметної області, але важливі для успішної подальшої професійної та соціальної діяльності здобувача освіти в різних галузях та для його особистісного розвитку» (Експерт 1). «Навчальна програма «Soft Skills сучасного фахівця» відповідає всім нормативним вимогам щодо навчально-методичного забезпечення освітнього процесу в закладах вищої освіти. Відрізняється інноваційним підходом. Усі структурні елементи навчальної програми чітко сформульовані, збалансовані, гармонійно доповнюють один одного» (Експерт 2).

Навчальна програма «Академічна доброчесність як інструмент забезпечення якості вищої освіти» (НП 2) оцінювалась кандидатами педагогічних наук і отримала позитивні відгуки та найвищі оцінки. Експерти зауважили: «Навчальна програма відповідає сучасним нормативним вимогам щодо навчально-методичного забезпечення освітнього процесу у вищій школі, ґрунтується на широкій джерельній базі, упроваджує інноваційні підходи до організації навчально-пізнавальної діяльності здобувачів. Реалізація завдань навчальної програми сприятиме фундаменталізації підготовки фахівців сфери освіти, формуванню в них академічної доброчесності, відповідних компетентностей, необхідних для успішного виконання професійної діяльності» (Експерт 1). «Навчальна програма відповідає встановленим вимогам щодо забезпечення освітнього процесу в закладах вищої освіти України, ґрунтується на широкій джерельній базі вітчизняних та зарубіжних дослідників, упроваджує інноваційні підходи до організації навчально-пізнавальної діяльності здобувачів. Реалізація завдань навчальної програми сприятиме формуванню академічної доброчесності у фахівців сфери освіти, політики академічної доброчесності в закладах освіти України» (Експерт 2).

Навчальна програма «Документаційне забезпечення управління освітньою діяльністю» (НП 3) має найвищі оцінки від експертів. Її оцінювали доктор філософських наук та кандидат педагогічних наук, які додали в коментарях: «Вважаємо, що рецензована навчальна програма відповідає всім вимогам, що висувуються до забезпечення навчального процесу в закладах вищої освіти України. Програма містить чітко сформульовані мету та завдання, перелік змістових ліній предмету, внутрішніх і міжпредметних зв'язків, методичні рекомендації щодо реалізації даної програми» (Експерт 1). «Вважаємо, що рецензована навчальна програма надає широкі пізнавальні можливості здобувачам освіти у сфері документаційного забезпечення управління освітньою діяльністю, відповідає встановленим вимогам щодо забезпечення навчального процесу в закладах вищої освіти України й може бути рекомендована до використання» (Експерт 2).

Навчальна програма «Організація командної роботи спеціалістів в інклюзивному закладі (Теорія і практика)» (НП 4) отримала високі бали від експертів: кандидата історичних наук та кандидата педагогічних наук, які описали програму як актуальну структуровану роботу: «Навчальна програма має забезпечити інклюзивний освітній простір – одне з завдань розбудови якісної освіти. Мета програми є громіздкою, тому краще було б її скоротити» (Експерт 1). «Представлена навчальна програма є важливою частиною якісного інклюзивного навчання. Адже саме вона дозволяє розробити індивідуальну програму розвитку особистості з особливими потребами, моніторить її виконання, вносить зміни, створює умови для інтеграції дітей з особливими освітніми потребами в освітнє середовище та допомагає організувати інклюзивне навчання. Мета програми потребує звуження» (Експерт 2).

Навчальна програма «Педагогічний провайдинг інноваційних технологій навчання» (НП 5) отримали від кандидата педагогічних наук та кандидата психологічних наук найвищі оцінки за всіма критеріями: «Вважаємо, що рецензована навчальна програма надає широкі пізнавальні можливості здобувачам освіти у сфері впровадження педагогічного провайдингу інноваційних технологій навчання, відповідає встановленим вимогам щодо забезпечення навчального процесу в закладах вищої освіти України, тому може бути рекомендована до використання» (Експерт 1). «Вважаємо, що рецензована навчальна програма відповідає встановленим вимогам щодо забезпечення навчального процесу в закладах вищої освіти України, ґрунтується на широкій джерельній базі, упроваджує інноваційні підходи до вивчення особливостей впровадження педагогічного провайдингу інноваційних технологій навчання, тому рекомендується нами до використання» (Експерт 2).

Таблиця 21

### Експертна оцінка навчальних програм

Параметри	Навчальні програми								
	НП 1 <sup>11</sup>	НП 2 <sup>12</sup>	НП 3 <sup>13</sup>	НП 4 <sup>14</sup>	НП 5 <sup>15</sup>	НП 6 <sup>16</sup>	НП 7 <sup>17</sup>	НП 8 <sup>18</sup>	НП 9 <sup>19</sup>
Мета та завдання навчальної програми відповідає темі	5	5	5	4,5	5	5	4,5	5	5
Результати навчання є повними та досяжними	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Теми курсу повні, послідовні та логічні	5	5	5	5	5	4,5	5	5	5
Методичне забезпечення досягне та	5	5	5	4,5	5	5	5	4,5	5

<sup>11</sup> SOFT SKILLS сучасного фахівця

<sup>12</sup> Академічна доброчесність як інструмент забезпечення якості вищої освіти

<sup>13</sup> Документаційне забезпечення управління освітньою діяльністю

<sup>14</sup> Організація командної роботи спеціалістів в інклюзивному закладі (Теорія і практика)

<sup>15</sup> Педагогічний провайдинг інноваційних технологій навчання

<sup>16</sup> Психологія травмуючих ситуацій та кризова психологічна допомога

<sup>17</sup> Технологія дизайн-мислення

<sup>18</sup> Технологія оформлення грантових заявок

<sup>19</sup> Формування критичного мислення сучасного фахівця

зрозуміле									
Навчальні матеріали повні та зрозумілі	5	5	5	5	5	5	5	5	4,5
Загалом силабус стисло відображає сутність програми	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Прев'ю наочне	5	5	5	4,5	5	5	5	5	5
Теоретична частина є повною та зрозумілою	5	5	5	4,5	5	5	4,5	4	4,5
Практичний блок ґрунтується на теоретичному матеріалі	5	5	5	4	5	5	4,5	5	4,5
Завдання для самостійної роботи є зрозумілими й доповнюють практичний і теоретичний блоки	5	5	5	5	5	4,5	4,5	4,5	5
Завдання для поточного та підсумкового контролю відображають досяжність поставленої мети	5	5	5	4	5	4	5	5	4,5
Тезаурус повний та зрозумілий	5	5	5	5	5	5	5	4	4
Анотована вебліографія є зручним доповненням програми	5	5	5	4,5	5	5	5	5	5
Загалом програма є якісною	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Навчальна програма «Психологія травмуючих ситуацій та кризова психологічна допомога» (НП 6) має позитивні оцінки від кандидата психологічних наук. Серед основних коментарів есперти зазначили: «Навчальна програма «Психологія травмуючих ситуацій та кризова психологічна допомога» логічно структурована, містить розгорнутий перелік питань, що вивчаються під час лекційних і практичних занять, питань для самостійного опрацювання, контролю знань. Навчальні теми програми розкриті досить докладно і зрозуміло. Їхнє змістове наповнення відповідає меті й завданням. Як пропозиція: можливо, було б краще назву теми 10 «Кризи життєвих втрат» доповнити психологічною допомогою в переживанні втрати, що відображено в її змісті» (Експерт 1). «Навчальна програма «Психологія травмуючих ситуацій та кризова психологічна допомога» містить актуальні знання. Реалізація здобувачем вищої освіти усіх видів робіт за програмою дозволяє досягти результатів, що забезпечать на високому професійному рівні реалізацію практичних професійних завдань» (Експерт 2).

Навчальна програма «Технологія дизайн-мислення» (НП 7) отримала позитивні відгуки від експертів та майже всі максимальні оцінки, проте й отримала деякі зауваження щодо конкретизації мети й уточнення назви курсу. Серед коментарів до програми можна зазначити таке: «Програма є актуальною й цікавою, містить значну кількість корисної інформації для цільових груп – здобувачів вищої освіти, педагогічних та науково-педагогічних працівників. Зважаючи на зміст і обсяг матеріалу курсу, варто розглянути певне звуження мети» (Експерт 1). «Курс цілком заслуговує на його активне впровадження в освітній процес і не тільки в межах проєкту, буде дійсно цікавим і корисним не тільки майбутнім педагогам, але й

педагогам-практикам. До рекомендацій можемо віднести таке: уточнити назву курсу, що дозволить відобразити його спрямованість на фахівців педагогічного, освітнього профілю» (Експерт 2).

Навчальна програма «Технологія оформлення грантових заявок» (НП 8) отримала від експертів позитивні оцінки та наступні коментарі: «Розроблена програма є цілісною, логічною, послідовною. Теоретичний матеріал програми дещо переобтяжений термінологією, що може ускладнити опрацювання програми здобувачами освіти» (Експерт 1). «Варто розглянути можливість заміни окремих термінів українськими відповідниками з метою полегшення сприйняття курсу або обмежити орієнтацію здобувачами, починаючи з другого освітнього рівня (магістр)» (Експерт 2).

Навчальна програма «Формування критичного мислення сучасного фахівця» (НП 9) отримала від експертів (кандидат педагогічних наук) позитивні оцінки, зауваження щодо скорочення мети програми і створення варіативного компоненту курсу й такі коментарі: «Курс «Формування критичного мислення сучасного фахівця» дозволяє створити сприятливі умови для розвитку особистості взагалі та формування в неї критичного мислення зокрема через забезпечення гнучкості змісту навчання, використання різних форм, пристосування дидактичної системи до індивідуальних потреб особистості. Автору програми варто ще раз проаналізувати зміст мети в бік її скорочення» (Експерт 1). «Навчальна програма є актуальною, виваженою, відрізняється стрункістю й логічністю побудови. Теоретичний матеріал доречно співвідноситься з практичними вправами й завданнями. Однак потребує уточнення мета курсу, яка може бути більш лаконічною, а також варто врахувати специфіку непедагогічних спеціальностей і, можливо, передбачити для них варіативний компонент, що дозволить уникнути педагогічного спрямування курсу» (Експерт 2).

## ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ

Загалом мета проміжного соціологічного дослідження «Організація та проведення моніторингу стану реалізації Проекту «Intensification of influence of teachers of Luhansk region on the processes of reconciliation and peace-building» / «Інтенсифікація впливу вчителів Луганської області на процеси примирення і встановлення миру» досягнута в повному обсязі. Валідна оцінка моніторингу дозволила сформулювати деякі висновки й надати такі рекомендації:

1. Заходи для педагогічних працівників мали високу оцінку з боку учасників. Вони вдосконалили свої знання й навички або отримали нові. Більшість інформації з тренінгових днів мають стати в нагоді в їх професійній діяльності. Очікування щодо заходів та їх організації в учасників справдились, проте мали деякі зауваження щодо майстерності тренерів і наповненості контентом. Тому є доцільним у наступних заходах освітнього компоненту більш ретельно відбирати тренерів: проводити співбесіди, тестування, рекомендації тощо. Або проводити додаткові заходи з навчання, підвищення кваліфікації тренерів з удосконалення майстерності, комунікації з аудиторією та збалансованості контенту теоретичним і практичним матеріалом.

2. Результати спостереження за освітнім компонентом мали позитивний характер, проте останні два дні тренінгів показали, що взаємодія з тренінговою групою необхідна під час таких заходів, різноманітність вправ та їх правильне розташування в тренінгових програмах підвищує продуктивність, активність учасників. Тому є розумним і раціональним проводити самоаналіз тренерів після заходів, мати простір для спілкування, а також дослухатись до думки колег.

3. Команда проекту є згуртованою, має певну ієрархію, яка є чіткою та зрозумілою всім членам команди проекту та її партнерам. Управління проектом відбувається за вертикаллю та горизонталлю. Проте серед основних внутрішніх ризиків/проблем є динамічне коригування графіку, деякі механізми управління проектом. Внутрішня комунікація в команді налагоджена, проте може бути вдоскоалена. Чинники зовнішнього середовища утруднювали деякі процеси проекту, що вимагало рішучих дій. Популяризація проекту налагоджена в області, проте є можливість її розширити. Тому є доцільність у діях, які зможуть удосконалити роботу команди, а також полегшити процеси коригування. Важливо й надалі проводити зустрічі команди у форматі тимблдіingu (варіації он- та офлайн формату) із залученням тренерів, експертів, практиків, можливо, створювати умови для обміну досвідом не лише в межах країни, але й за кордоном. Для управління та швидкого коригування графіку проекту є можливість використовувати автоматизовані інструменти, наприклад, діаграму Ганта. Також рекомендовано створити внутрішній чат проекту або групу в соціальних мережах (месенджерах). Щодо популяризації результатів проекту,



то, можливо, доцільно розширити коло постів і публікацій, звітів, інфографіки тощо серед громадських платформ (<https://www.prostir.ua/> або <https://gurt.org.ua/>) і створювати репости на платформах потенційних бенефіціарів. Для регулярності публікацій рекомендовано створити контент-план або подумати над створенням саме комунікаційної стратегії.

4. Сайт проєкту зрозумілий і зручний. Серед основних рекомендацій щодо сайту можна зазначити: збільшення наочної інформації, можливо, активні посилання із заходів на ютуб-канал саме у статті; доповнити й оновити інформацію про команду, за можливості додати інформацію про кожного з членів команди, їх функції в проєкті, успіхи, досягнення; додати інтерактивний графік запланованих найближчим часом активностей, реєстраційних форм тощо. Також наочніше виглядала б, наприклад, діаграма Ганта, яка б надала змогу ілюструвати управління й перебіг реалізації проєкту. Розглянути варіант швидкого опитування на сайті.

5. Експертні висновки є ґрунтовними й обумовленими. Можливо, доцільно регулярно проводити експертизи контенту майбутніх освітніх центрів в області, запровадити систему самовідвідувань і дискусій. Також звернути увагу на баланс між теоретичним і практичним контентом у програмах, які мають бути створені в майбутньому.

6. Загалом проєкт має успішні та ефективні показники, що є доказом його актуальності. Результативність проєкту та його сталість не має сумнівів. Проєкт має завершитись позитивно, результати його матимуть довгостроковий вплив на обрані громади та область загалом.

## ДОДАТКИ



## Вхідна анкета

D  
A  
Y  
4



D  
A  
Y  
4

Дякуємо за співпрацю!

## Вихідна анкета

D  
A  
Y  
3



D  
A  
Y  
3

Дякуємо за співпрацю!

## Вхідна анкета

D  
A  
Y  
3D  
A  
Y  
3

Дякуємо за співпрацю!

## Вихідна анкета

D  
A  
Y  
2D  
A  
Y  
2

Дякуємо за співпрацю!

## Вхідна анкета

D  
A  
Y  
2D  
A  
Y  
2

Дякуємо за співпрацю!

## Вихідна анкета

D  
A  
Y  
1D  
A  
Y  
1

Дякуємо за співпрацю!

## Вхідна анкета

D  
A  
Y  
1D  
A  
Y  
1

Дякуємо за співпрацю!

## Вихідна анкета

D  
A  
Y  
5D  
A  
Y  
5

Дякуємо за співпрацю!

## ГАЙД ДЛЯ ТРЕНЕРІВ ПРОЄКТУ

### Доброго дня!

Дякую, що ви знайшли час для зустрічі. Сьогодні ми зібралися для того, щоб обговорити тренінгові програми в рамках проекту «Інтенсифікація впливу вчителів Луганської області на процеси примирення та миротворчості», та їх апробацію під час заходів 16.11-20.11. Прошу висловлюватись чітко, стисло, але, і це головне, правдиво. Нас цікавить особиста думка кожного. Це дасть можливість поліпшити процес реалізації запланованого в проєкті.

**Ваші особисті відомості у звіті не будуть розголошуватися. Отримана інформація буде використовуватися в узагальненому вигляді.**

### БЛОК А. ЗНАЙОМСТВО.

1. На початку прошу представитись кожного учасника інтерв'ю за схемою: Ім'я, тема тренінгової програми, а також ваше розуміння змісту програми.
2. Розкажіть про свою тренінгову програму. Які основні блоки в неї входять? На кого вона спрямована/розрахована? Які знання та навички передбачається формувати з її допомогою?

### БЛОК В. ЗАХІД.

Зараз ми поговоримо про захід, який відбувся 16.11 – 20.11.2021 року.

1. Давайте згадаємо свій тренінговий день та спробуємо його проаналізувати. Дайте загальну оцінку його успішності, а потім скажіть, що вдалося в ньому найкраще? Чи все відбулося за вашим планом та тренінговою програмою?
2. Що не вдалося? Чому так сталося, на вашу думку? Як це можна було виправити? Як ви особисто вийшли із ситуації, якщо у вас виникали складнощі?
3. Обговоримо організацію тренінгових днів. Що вам сподобалось найбільше? Що б ви запропонували вдосконалити в організації тренінгових днів? Чого вам не вистачало?
4. Чи виникали складнощі у вас особисто в ці дні? У чому виявлялись ці складнощі? Яка була комунікація між вами та організаторами? Що б ви запропонували вдосконалити?
5. Оцініть комунікацію під час тренінгу з учасниками тренінгу, роботу тренінгової групи, її активність. Що, на вашу думку, сподобалось найбільше групі? Що не сподобалось?
6. Які вправи, інструменти чи знання, отримані на заході, на вашу думку, використають у своїй роботі учасники тренінгу? За вашими

відчуттями, чи є теми/інструменти/методики, які є невдалими й учасники не будуть їх використовувати у своїй діяльності?

#### БЛОК С. УДОСКОНАЛЕННЯ.

1. Поговоримо про вдосконалення тренінгових програм. Чи виникли у вас бажання чи потреба вдосконалити ваші тренінгові програми після їх апробації? Що б ви вдосконалили/змінити/замінили в тренінгових програмах? Чому? Що б додали або прибрати?
2. Оцініть за 5-бальною шкалою свою тренінгову програму, де 5 – вона ідеальна, 1 – потребує докорінного вдосконалення. Обґрунтуйте відповідь.

**Дякую за співпрацю!**



## ГАЙД ФГІ З КОМАНДОЮ ТРЕНЕРІВ

Доброго дня!

Дякую, що ви знайшли час для зустрічі. Сьогодні ми зібралися для того, щоб обговорити стан реалізації проекту «Інтенсифікація впливу вчителів Луганської області на процеси примирення та миротворчості». Проект працює вже півтора роки. Наше інтерв'ю є інструментом моніторингу й можливої корекції здійснення проекту. Прошу висловлюватись чітко, стисло, але, і це головне, правдиво. Нас цікавить особиста думка кожного. Це дасть можливість поліпшити процес реалізації запланованого в проєкті.

Ваші особисті відомості у звіті не будуть розголошуватися. Отримана інформація буде використовуватися в узагальненому вигляді.

### БЛОК А. ЗНАЙОМСТВО.

1. Перш ніж ми розпочнемо, прошу представитись кожного учасника інтерв'ю за схемою: ім'я, посада у проєкті, а також основні обов'язки чи функції, які ви виконуєте в проєкті.
2. Розкажіть про ваше особисте бачення ходу реалізації проєкту. Орієнтуйтеся на таку схему: Які суспільні проблеми реально були вирішені проєктом на цей час? Хто реально виявився цільовими групами проєкту? Хто залучений до його реалізації і хто отримав від нього реальну користь? Які недоліки ви можете виділити в реалізації проєкту? З чим вони пов'язані? Яких результатів планується досягти на наступному етапі проєкту?

### БЛОК В. РЕАЛІЗАЦІЯ.

Зараз ми поговоримо про півтора роки здійснення проєкту.

1. Розкажіть, за які планові заходи відповідали особисто ви? Розкажіть докладно про план/графік реалізації частини проєкту за цей період, за яку відповідали ви. Чи в усьому він був реалістичним? Чи вдалося реалізувати все заплановане? Поясніть свою думку.
2. Чи вносились зміни до плану реалізації проєкту? Які? Чому? Які причини? Що ще? Ще? (ЗОНДУЄМО)
3. Розкажіть про механізм управління проєктом? Він для вас зрозумілий? Як особисто ви залучені в механізм управління?
4. Чи використовуються при прийнятті управлінських рішень додаткові інструменти, системи, графіки тощо або залучення експертів?
5. Назвіть основні причини того, що не вдалося або змінилось під час реалізації проєкту? Що вплинуло? Внутрішні чи зовнішні фактори? Які саме?

6. Зовнішні фактори, які загрожують реалізації просту визначимо як ризику. Які ризики виникли в ході реалізації проекту? Обґрунтуйте свою думку. (ЗОНДУЄМО)
7. Яким чином команда проекту працювала з ризиками проекту? Або як реагувала та мінімізувала ризики проекту? Обґрунтуйте свою відповідь.
8. Яких результатів удалося досягти в цей період? Яким чином проводиться вимірювання цих результатів? Розкажіть докладно.
9. Як будується внутрішня та зовнішня комунікація проекту? Хто цим займається і якими засобами? Яким чином узгоджуються прийняті рішення в проекті? Які інструменти використовуються? Чи легко вам було комунікувати в процесі реалізації проекту? Які проблеми виникали з зовнішньою і внутрішньою комунікацією?
10. Уявіть зовсім нову проблему ситуацію, з якою ви стикнулись. Яким чином ви будете її вирішувати? Намалюйте алгоритм/шлях/схему її рішення: звернення, консультація, відповідь, прийняття рішень. З ким ви її обговорюєте, яка реакція на ваше звернення тощо.
11. Оцініть рівень своєї залученості в реалізацію проекту, де 10 – залучений в усі процеси, 1 – у мінімум процесів. Чому саме така оцінка? Чи всі члени команди, партнери були залучені до реалізації проекту? Яким чином відбувається залученість?
12. Як часто ви звертаєтесь з пропозиціями щодо вдосконалення прийняття рішень чи реалізації проекту? До кого і в якій формі? Чи дослухались до ваших пропозицій? Наскільки ви відчували, що ваші пропозиції впливають на кінцевий результат?

#### БЛОК С. SWOT-аналіз.

Зараз ми спробуємо узагальнити реалізацію проекту за допомогою SWOT-аналізу. Мова йде лише про період реалізації. В одній колонці таблиці розташуємо слабкі сторони реалізації проекту й ризики, в другій – сильні й ресурси. Третя колонка буде використовуватися для пропозицій стосовно подолання ризиків і покращення ситуації.

#### БЛОК D. ПРОЕКЦІЯ.

Уявімо, що ми завтра тільки розпочинаємо наш проект. Тільки підписали договори й стартуємо, щоб реалізувати план/графік проекту.

1. Чи змінили ви щось у своїй роботі? Що саме? Чому? А що ще?
2. Як би ви вдосконалили проект? Що б додали? Що б прибравли?

Дякуємо за співпрацю! Для нас важливою була думка кожного.



**ПРЯМУЄМО  
РАЗОМ**

Документ був підготовлений за фінансової підтримки Європейського Союзу.

Зміст цього документу є виключно відповідальністю ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка», і ні в якому разі не може розглядатися як позиція Європейського Союзу.