**Рекомендація «Стратегія роботи з учнями, які сприяють розвитку позитивної самооцінки»**

Багато дослідників називають освітнє середовище «третім учителем», який разом із батьками і педагогами здійснює суттєвий вплив на розвиток і навчання дитини.

Те, як діти почувають себе, визначається реакцією і ставленням до них інших дітей і дорослих. Наша взаємодія з дітьми впливає на їх самооцінку – позитивно або негативно.

Актуалізація уваги на розвиток дитини в Новій українській школі, підтримка її можливостей та ресурсів, створення таких умов, за яких дитина почуватиметься в безпеці, відчуватиме підтримку та віру у власні сили.

Самооцінка – це віра в себе, оцінка особою самої себе, своїх можливостей, якостей і місця серед інших людей. Будучи ядром особистості, самооцінка є важливим регулятором поведінки. Від самооцінки залежать взаємовідносини людини з навколишніми, її критичність, вимогливість до себе, відношення до успіхів і невдач. Тим самим самооцінка впливає на ефективність діяльності людини і подальший розвиток її особистості.

Позитивна самооцінка — це не лише інтелектуальне прийняття своїх талантів чи досягнень, а також особиста згода із собою.

**Психологічна компетентність педагога при формуванні позитивної самооцінки учня:**

* Здатність визначати і враховувати в освітньому процесі вікові та інші індивідуальні особливості учнів.
* Здатність використовувати стратегії роботи з учнями, які сприяють розвитку їхньої позитивної самооцінки, я ідентичності.
* Здатність формувати мотивацію учнів та організовувати їхню пізнавальну діяльність.
* Здатність формувати спільноту учнів, у якій кожен відчуває себе її частиною.

**Компетентність педагогічного партнерства:**

* Здатність до суб'єкт-суб'єктної (рівноправної та особистісно зорієнтованої) взаємодії з учнями в освітньому процесі.
* Уміння застосовувати методики усвідомленого і емпатійного слухання, ненасильницької та безконфліктної комунікації, запобігати конфліктам в освітньому процесі.
* Здатність залучати учасників освітнього процесу на засадах партнерства та взаємної відповідальності.
* Уміння застосовувати принципи командної взаємодії в професійній діяльності.

**Що необхідно враховувати педагогу під час спільної співпраці**

|  |  |
| --- | --- |
| Фокусування  на бажаних  змінах  (фокус) | Як би ви хотіли змінитися?  Що саме ви б хотіли змінити?  Що є причиною такого бажання?  Як теперішня ситуація вас турбує? |
| Опис у деталях  бажаного  результату  (бажаний результат) | Як ви хочете, щоб змінилася  ситуація?  Чого ви прагнете досягнути?  Що зміниться, якщо позитивний  результат буде досягнутий?  Як зміниться ваша поведінка?  Як інші помітять, що справи  поліпшились?  Які це матиме переваги? |
| Опис уже  досягнутих  результатів  (досягнуте) | Що вже йде на поліпшення?  Які результати вже досягнуті?  Що в цьому допомогло?  Що було ефективним до цього? |
| Маленький  крок уперед  (дія) | На цьому етапі корисними є такі  запитання:  Що ви відчули, коли ми  обговорювали значущість цієї  ситуації?  Який маленький крок уперед ви  здатні зробити?  Як ви знатимете, що цей крок був  результативним? |
| Оцінка  досягнутого  результату  (результат) | Що йде на краще?  Що допомогло?  Що конкретно ви зробили, що  принесло результат?  Що ще пішло на поправку? |
| Остаточний  опис  подальших  бажаних змін  (бажання) | Які подальші зміни вам потрібні?  Коли ви знатимете, що зроблено вже  достатньо? |

Метод цілеспрямованого пошуку рішення допоможе вам фокусуватись на тому, як допомогти учням рухатись уперед до поставлених цілей, додавати позитиву, а саме помітити, що вже є речі, які функціонують добре.

Через маленькі досягнення можна викликати дивовижний ефект — одне незначне поліпшення може несподівано привести до змін на краще.