Міністерство освіти і науки України
Миколаївський національний університет
імені В. О. Сухомлинського

ТРЕНІНГОВІ ТЕХНОЛОГІЇ У РОБОТІ ПСИХОЛОГІЧНОЇ СЛУЖБИ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Навчальний посібник
для студентів вищих навчальних закладів

Рекомендовано
Міністерством освіти і науки України

За науковою редакцією Н. О. Євдокимової

Миколаїв
«Іліон»
2013

УДК 159.922
ББК 88.5я73
Т 66

Р Е Ц Е Н З Е Н Т И :

БОЧЕЛЮК В. Й. – доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри практичної психології Класичного приватного університету (м. Запоріжжя);

ВАСИЛЬЄВ Я. В. – доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри педагогіки, психології та соціальної роботи Чорноморського державного університету імені Петра Могили;

РУДА Н. Л. – кандидат психологічних наук, доцент, завідувач кафедри соціальної психології та управління Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського

Рекомендовано Міністерством освіти і науки України як навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів (лист від 10.09.2013 № 1/11-13721)

Т 66 **Тренінгові** технології у роботі психологічної служби вищого навчального закладу : навчальний посібник / за наук. ред. Н. О. Євдокимової. — Миколаїв : Іліон, 2013. — 558 с.

ISBN 978-617-534-179-7

Навчальний посібник розроблено для студентів спеціальностей «Соціальна педагогіка», «Соціальна робота», «Психологія», «Практична психологія» з дисципліни «Психологічна служба». Автори пропонують до впровадження тренінгові технології як інноваційні психологічні технології формування та розвитку сучасного студента, і технології психологічного супроводу випускника з метою адаптації до проблем, що виникають у процесі професійної діяльності.

Посібник є практикоорієнтованим, оскільки включає авторські розробки тренінгів, проведених для студентів Психологічною службою МНУ імені В. О. Сухомлинського. Тренінги спрямовані на адаптацію студентів, формування професійної спрямованості та професійної ідентичності, цілепокладання та оволодіння майбутніми фахівцями методологією і методикою тренінгових технологій.

УДК 159.922
ББК 88.5я73

© МНУ імені
В. О. Сухомлинського, 2013

ISBN 978-617-534-179-7

До 100–річчя
Миколаївського національного
університету
імені В. О. Сухомлинського

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА 6
Історична довідка 8
Теоретичні аспекти застосування тренінгових технологій у практиці психологічної служби вищого навчального закладу 10
Упровадження мультимедійних технологій у структуру тренінгових занять 28
ТРЕНІНГОВІ СЦЕНАРІЇ
Задіранова Г. В.
Адаптаційний тренінг майбутніх педагогів 33
Дроботун О. С.
Тренінг формування внутрішньої картини здоров'я 75
Партенадзе О. В.
Тренінг проектування професійного становлення 92
Задіранова Г. В.
Комунікативний тренінг майбутніх педагогів 122
Рурик Г. Л.
Комунікативний тренінг майбутніх педагогів 166
Хозраткулова І. А.
Тренінг розвитку творчого мислення студентів 200
Федоренко Ю. О.
Тренінг командостворення 218
Іванцова Н. Б.
Тренінг розвитку професійної спрямованості студентів-психологів 233
Васильєва Г. В., Кучманич І. М.
Тренінг для осіб, які вчинили насильство у родині 272
Задіранова Г. В.
Тренінг професійної ідентичності майбутніх педагогів 300

Задіранова Г. В.
Тренінг формування професійної успішності майбутніх педагогів 347
Хозраткулова І. А.
Тренінг формування асертивної поведінки особистості 383
Євдокимова Н. О.
Тренінг управлінсько-педагогічної компетентності 403
Хозраткулова І. А.
Тренінг розвитку психологічної готовності до прийняття особистості з особливими потребами .. 427
Тищенко Л. В.
Тренінг формування позитивного Я-образу студента з обмеженими функціональними можливостями, розвитку здатності до побудови узгодженої життєвої перспективи, розвитку професійної Я-концепції 441
Тищенко Л. В.
Тренінг розвитку комунікативних навичок та формування здатності до встановлення соціальних комунікативних контактів з оточуючими у студентів з обмеженими функціональними можливостями 482
Хозраткулова І. А.
Тренінг цілеутворення 497
Опанасенко Л. А.
Тренінг навчального цілепокладання 512
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 551

ПЕРЕДМОВА

Розвиток професійного мислення та професійної свідомості завжди вважався одним з провідних завдань вищої школи при підготовці фахівців будь-якого напрямку. Усталена традиційна система вищої освіти спирається, переважним чином, на науково-інформаційну парадигму професійного мислення, що обумовлює форму, структуру, зміст та методи навчання у вищому навчальному закладі. За останні 25–30 років у суспільному житті з'явились нові практики, які потребують й іншого типу мислення. Серед них, у першу чергу, можна назвати практики гуманітарно орієнтованого проектування, спрямованого на створення сприятливих умов розвитку особистості, соціальних груп та суспільства. На сьогодні проекти стали однією з провідних форм діяльності найрізноманітніших організацій: від наукових установ до міжнародних недержавних організацій.

Проте у сучасній системі вищої освіти відсутні такі форми і методи навчання, які б забезпечували формування проектного мислення у майбутніх фахівців. Тому у випускників вишу виникають значні утруднення при необхідності включення у відповідні професійні і соціальні практики.

Вирішення цього протиріччя можливе на шляху запровадження практики гуманітарно орієнтованого проектування для студентів у позанавчальному освітньому просторі вищого навчального закладу.

Соціальною інституцією у структурі вищої освіти, у рамках якої можливе формування проектного мислення студентів, є психологічна служба. Організаційні форми діяльності психологічної служби спрямовують освітній процес у

вищому навчальному закладі у практикоорієнтоване русло та за допомогою психологічних технологій забезпечують формування повноцінної особистості громадянина та професіонала.

Автори навчального посібника пропонують до впровадження у практику діяльності психологічної служби вищого навчального закладу тренінгові технології як інноваційні психологічні технології формування та розвитку сучасного студента, які оптимізують освітній процес у вищому навчальному закладі, та технології психологічного супроводу випускника вишу з метою адаптації до нових проблем, що виникають у процесі професійної діяльності.

ІСТОРИЧНА ДОВІДКА

Перші тренінгові групи, спрямовані на підвищення компетентності у спілкуванні, були утворені учнями К. Левіна у м. Бетелі (США) й отримали назву Т-груп. У їх основі лежала ідея про те, що більшість людей живуть і працюють у групах, проте найчастіше вони не віддають собі звіту в тому, як вони у них беруть участь, якими їх бачать інші люди, які реакції викликає їх поведінка в інших людей. К. Левін стверджував, що більшість ефективних змін в установках і поведінці людей відбувається у груповому, а не в індивідуальному контексті, тому щоб виявити і змінити свої установки, виробити нові форми поведінки, людина повинна перебороти свою автентичність і навчитися бачити себе такою, якою її бачать інші.

Спираючись на традиції гуманістичної психології К. Роджерса, у 60-ті рр. виникає рух тренінгу соціальних і життєвих умінь (social/life skills training), який застосовувався для професійної підготовки вчителів, консультантів, менеджерів з метою психологічної підтримки та розвитку.

У 70-ті рр. у Лейпцизькому і Йєнському університетах під керівництвом М. Форверга розроблено метод, названий соціально-психологічним тренінгом. Засобами тренінгу виступали рольові ігри з елементами драматизації, які сприяли формуванню ефективних комунікативних навичок. Практичною областю реалізації розроблених М. Форвергом методів стала соціально-психологічна підготовка керівників промислового виробництва.

Соціально-психологічний тренінг отримав значне поширення й у вітчизняній практиці. Перша монографія, у

якій викладено теоретичні і методичні аспекти соціально-психологічного тренінгу, опублікована Л. А. Петровською у 1982 р. Цю дату можна вважати початком ери соціально-психологічного тренінгу у вітчизняній психологічній практиці.

На сьогодні існує низка видів тренінгу: тренінг партнерського спілкування, тренінг сенситивності, мотиваційний тренінг, тренінг креативності тощо, які націлені на формування та розвиток умінь, навичок і компетентності у соціальній взаємодії. Тренінгові форми активно використовуються у роботі з дітьми, учнями, студентами, батьками, професіоналами соціономічної (робота з людьми) групи, керівниками підприємств та організацій і мають великі перспективи.

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ЗАСТОСУВАННЯ ТРЕНІНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ПРАКТИЦІ ПСИХОЛОГІЧНОЇ СЛУЖБИ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Соціально-психологічний тренінг – це форма спеціально організованого спілкування, психологічний вплив якого базується на активних методах групової роботи. У ході тренінгу значно ефективніше вирішуються питання розвитку особистості, успішно формуються комунікативні навички. Тренінг дозволяє учасникам свідомо переглянути сформовані раніше стереотипи і вирішити свої особисті проблеми. Отже, тренінг – це запланований процес, призначений поповнити навички та знання учасників і перевірити їх ставлення, ідеї, поведінку з метою зміни та оновлення. Він містить широке коло знань, що може повністю змінити чи посилити шкалу оцінок і цінностей. У широкому змісті тренінг – це:

- пізнання себе і навколишнього світу;
- зміна свого «Я» через спілкування;
- спілкування у довірчій атмосфері і неформальній обстановці;
- ефективна форма роботи для засвоєння знань;
- інструмент для формування вмінь і навичок.

У науці та практиці існує багато визначень поняття тренінгу: навчання, виховання, тренування, дресирування (з англійської – вчити, тренувати).

Ю. Ємельянов розглядає тренінг як групу методів, спрямованих на розвиток здібностей до навчання та оволодіння будь-яким складним видом діяльності.

Тренінг визначається і як засіб перепрограмування моделі управління поведінкою та діяльністю, що вже існує у людини.

У «Психологічному словнику» соціально-психологічний тренінг визначається як область практичної психології, зорієнтована на використання активних методів групової психологічної роботи з метою розвитку компетентності у спілкуванні.

Л. Д. Столяренко стверджує, що соціально-психологічний тренінг розвиває вміння підтримувати спілкування, психологічно стимулювати активність партнера; максимально використовувати соціально-психологічні характеристики комунікативної ситуації для реалізації своєї стратегічної лінії; прогнозувати можливі шляхи розвитку комунікативної ситуації, у рамках якої розгортається спілкування; психологічно налаштовуватись на емоційний тон партнерів по спілкуванню.

І. В. Вачков визначає специфічні риси тренінгу:

1. Дотримання принципів групової роботи.
2. Націленість на психологічну допомогу учасникам групи у їхньому саморозвитку.
3. Наявність більш-менш постійної групи (7–15 осіб).
4. Певна просторова організація (ізольоване приміщення, учасники сидять у колі).
5. Акцент на взаєминах між учасниками групи, які аналізуються у ситуації «тут і тепер».
6. Застосування активних методів групової роботи.
7. Об’єктивізація суб’єктивних почуттів й емоцій учасників групи щодо один одного і того, що відбувається у групі.
8. Атмосфера розкутості і свободи спілкування між учасниками, сформований клімат безпеки.

Завдяки створенню у групі атмосфери безпеки, терпимості, де не критикують і не засуджують, люди знаходять можливість позитивної взаємодії з іншими.

Ці специфічні риси так чи інакше є основними в організації будь-якого тренінгового заняття, саме реалізація цих рис є специфікою тренінгової роботи як форми організації діяльності.

Теоретико-методологічний підхід у навчанні вмінням і навичкам у рамках тренінгового курсу базується на ідеях бразильського педагога Паоло Фрейре:

1) набуті у процесі тренінгу навички повинні бути актуальними, тобто відповідати запитам і потребам людини;
2) шлях пізнання повинен бути емпіричним, коли знанню передує досвід;
3) процес навчання повинен вміщати дослідження, експеримент і рефлексію;
4) навчання має бути активним та інтерактивним;
5) освіта повинна формувати спонукальні мотиви.

При проведенні соціально-психологічного тренінгу на стадії фактів відбувається усвідомлення неадекватності ситуативних імпульсивних реакцій. Це усвідомлення емоційно переживається учасником тренінгу, оскільки значущість реальної ситуації проживається ним в ігровій імітаційній формі, коли власні почуття і почуття партнерів стають зрозумілими через те, що виникає можливість подивитись на себе збоку, очима інших учасників, отримати задоволення від власних активних дій та комунікації з партнерами.

У реальному процесі психічного переживання людина включена у ту чи іншу емоцію і не відділяє себе від неї, частіше актуально навіть не усвідомлює свого стану. Тренінгова технологія поза реальною ситуацією дозволяє особистості побачити можливість вольового переходу з одного стану (негативного) в інший (позитивний) та натренувати цю здібність, яка потім може бути застосована до теперішніх станів та стати рисою особистості. Ця технологія може застосовуватися як у простому варіанті (багаторазові переходи від довільного негативного стану до позитивного і нав-

паки), так і в ускладненому (коли раніше обговорені конкретні негативні та позитивні психічні стани).

Усвідомлення неадекватності реагування у звичних ситуаціях розхитує поведінкові стереотипи учасників, формує установку на засвоєння нової інформації, знань, способів дій, моделей поведінки, поведінкових патернів, які сприяють адекватному реагуванню на ситуацію. Зміна установок, стереотипів і поведінки дозволяє перенести засвоєні у тренінгу способи дій у реальність.

Для соціально-психологічного тренінгу характерні:

– персональна актуалізація мотивів і постановка задач;
– створення оптимальної робочої напруги;
– покрокове навчання і засвоєння нового матеріалу;
– створення взірця поведінки;
– перехід імпульсивної поведінки у рефлексивну, і навпаки;
– зниження особистісних психологічних бар'єрів;
– актуалізація творчого потенціалу учасників у процесі активного міжособистісного спілкування;
– підвищення соціальної сенситивності учасників;
– переважання процесу навчання над результатом;
– зворотний зв'язок у системі «Учасник – Група»;
– контроль рівня досягнень.

Навчання у соціально-психологічного тренінгу умовно зводиться до трьох рівнів: поверхового, первинної міжособистісної відвертості, глибокого особистісного саморозкриття.

На поверховому рівні відбувається орієнтування у групі, розвивається почуття симпатії й антипатії, спостерігаються поверхові взаємодії відповідно до соціальних і групових норм.

На рівні первинної міжособистісної відвертості знижуються захисні бар'єри, відбувається часткове саморозкриття, виникає готовність до сприйняття критики, встановлюється подібність і відмінність думок, установок, підвищується соціальна сенситивність.

На рівні глибокого особистісного саморозкриття виключаються механізми самозахисту, загострюється чутливість до реакцій учасників, виявляються відхилення від морально-етичних поведінкових норм, розкриваються «Я»-концепція та «Я»-образ кожного учасника.

Психологічний зміст процесів, що протікають у соціально-психологічному тренінгу, зводиться до:

– зниження егоцентричних тенденцій у поведінці учасників (зменшується багатослів'я, зростає кількість невербальних контактів, посилюється зворотний зв'язок, підвищується розуміння партнера та взаєморозуміння);
– загострення соціальної сенситивності учасників (знижуються комунікативні пороги, загострюються відчуття ситуації, групових станів і процесів);
– розгальмування (послаблюється дія захисних механізмів, нормативного самоконтролю, з'являється почуття захищеності і безпеки, посилюється природність поведінки, відкритість вираження почуттів, думок, відношень, активізуються особистісні потенціали);
– актуалізації творчого потенціалу учасників (виростає швидкість генерування ідей, збільшується варіативність реакцій і поведінки у цілому, підвищується оригінальність вирішення проблем);
– об'єктивації поведінки учасників (підвищується адекватність само- і взаємооцінки, знижується категорійність висловлювань й ускладнюються когнітивні конструкти);
– розвитку самодостатності групи (з'являється взаємопідтримка, необхідність один в одному, відчуття замкненості групи);
– підвищення ефективності групової роботи (зростає взаєморозуміння між учасниками, зменшуються часові витрати на організацію спільної групової роботи).

У загальному вигляді структура занять у соціально-психологічному тренінгу налічує три основних елементи:

1. Початок тренінгу.
2. Основна частина.
3. Заключна частина.

1. Початок тренінгу (введення) включає такі компоненти:

- визначення умов проведення тренінгу: необхідно зазначити, чому присвячене заняття, які питання у ньому розглядатимуться;
- визначення актуальності проблеми. Пояснення причин проведення певного тренінгу та його переваги перед іншими;
- зацікавлення учасників. Люди охоче вчаться, коли вони зацікавлені. Слід продемонструвати, наскільки програма тренінгового заняття цікава, а інформація змістовна, корисна і необхідна;
- представлення програми тренінгових занять. Найчастіше тренери використовують під час представлення програми поняття регламенту, де чітко зафіксовано основні ключові моменти тренінгових занять: час проведення та основні елементи;
- розповідь про себе;
- процес знайомства учасників тренінгового курсу один з одним. Ця процедура може відбуватися з використанням різноманітних технік знайомства;
- зменшення хвилювання учасників групи. Слід надати групі можливість обговорити своє хвилювання, визначити очікування, тим самим завоювавши їх прихильність;
- прийняття правил роботи під час тренінгових занять. Ця частина введення зорієнтована на майбутнє і певною мірою визначає організованість та ефективність усього тренінгового процесу.

Тренінг має бути сплановано таким чином, щоб його важливі заходи забезпечували динаміку функціонування групи та потрібний баланс. Кожне заняття містить основні елементи: ознайомлення з розкладом дня (щоб почути побажання), збори групи після кожної перерви, принаймні, одну гру (щоб збалансувати енергію та розважитися), оцінку занять (щоб почути думку групи).

З основними правилами учасники тренінгу знайомляться під час першого заняття. Вони чіткі та подаються у письмовому вигляді. Належна поведінка очікується від кожного учасника. Коли правил важко дотримуватись, їх можна переглянути й обговорити.

Оскільки емпіричний стиль тренінгів є дещо незвичним, дуже важливо, щоб усі учасники усвідомили, чого від них очікують, і мали можливість із самого початку висловити свої надії та отримати відповіді на запитання. Важливо, щоб учасники погодилися з необхідністю відвідувати всі заняття впродовж усього періоду проведення тренінгу.

Запропонована на першому занятті схема повторюється на всіх наступних. Через свою повторюваність вона діє як норма для конкретної групи. Саме тому у схему заняття закладаються позитивні моменти, що створює умови для продуктивної дії тренінгу. Деякі елементи (привітання, завершення заняття, моменти взаємопідтримки) вводяться з самого початку занять, інші – напрацьовуються під час роботи. Кожен з названих елементів є обов'язковим і має свої задачі.

Завдяки привітанню уточнюється самопочуття кожного. Це створює атмосферу «тут і зараз». Розкриваючи свій емоційний стан, учасники розповідають, чого вони очікують від заняття та про особистісні зміни, які сталися внаслідок попереднього заняття.

Також пропонуються психогімнастичні вправи, рольові ігри організаційного плану, спрямовані на створення атмосфери довіри, подолання скутості, первинну діагностику бажань та очікувань учасників, а також формування зацікавленості до подальшої роботи.

Далі використовуються техніки самодіагностики та визначення групової стратегії.

2. Основна частина обумовлена завданнями та змістом тренінгового курсу. Однак є кілька правил, характерних для основної частини тренінгу:

1) дослідження предмету. Необхідно зібрати всі матеріали та інформацію, що стосується теми тренінгу. Це надає впевненості тренеру;
2) розподіл зібраної інформації за темами. Цю інформацію:
   – учасники повинні знати;
   – учасники зацікавлені знати;
   – учасники можуть знати;
3) розподіл часу. Важливий компонент тренінгового курсу. Залежно від основних завдань слід чітко визначити час на висвітлення саме тих питань, які учасники повинні знати;
4) організація матеріалу.

В основній частині найчастіше реалізуються вправи, рольові програвання, дискусії, бесіди, розв'язання проблемних задач, направлених на розширення перцептивного досвіду учасників, аналіз особистісних конструктів і цінностей, переосмислення уявлень про себе за рахунок рефлексивних групових механізмів. Вправи пасивного характеру чергуються з рухливими іграми. Вправи для емоційної розминки спрямовані на створення внутрішньої свободи учасників групи. Основна частина обов'язково завершується обговоренням і самозвітом учасників щодо своїх відчуттів і думок (рефлексії).

3. Заключна частина – це можливість:

– дати відповіді на запитання, які у ході основної частини були недостатньо висвітлені;
– визначити, наскільки результативно учасники групи засвоїли запропонований матеріал та інформацію (теоретичний матеріал, практичні навички);
– визначити, чи справдилися очікування учасників групи;
– усвідомити зміни на рівні кожного учасника;
– визначити перспективи застосування отриманих знань і вмінь у реальному житті учасників.

Формування кожним учасником індивідуальних ефективних стратегій поведінки, комунікативних тактик, про-

гнозування особистісних та професійних змін відбувається саме на заключному етапі тренінгу.

Підведення підсумків тренінгу полягає у висловлюванні учасників по черзі своїх відчуттів та вражень щодо проведеної роботи, побажань ведучому та групі. Проведення наприкінці тренінгу запланованих вправ допомагає учасникам повторити пройдений матеріал і визначити, як утілити в життя поставлені завдання та використати на практиці отриману інформацію.

Тренінговий вплив спрямований на досягнення позитивних змін учасників, підвищення їх ступеня «конгруентності» з собою і навколишнім середовищем.

Дослідженнями доведено, що молодь і підлітки засвоюють інформацію швидше, якщо навчання проходить інтерактивно: одночасно з одержанням інформації обговорюються незрозумілі моменти, одразу закріплюються отримані знання, формуються навички поведінки. Такий метод втягує учасників у процес навчання, а сам процес навчання стає легшим і цікавішим.

Залежно від пріоритету завдань, на які спрямований соціально-психологічний тренінг, він може набувати різних форм. Все різноманіття цих форм умовно можна розділити на дві групи:

1. Зорієнтовані на почуття і розвиток спеціальних навичок.
2. Націлені на поглиблення досвіду аналізу певних ситуацій, наприклад, корекція, формування і розвиток установок, необхідних для успішної діяльності, розвиток здатності адекватно сприймати себе та інших людей, аналізувати ситуації групової взаємодії тощо.

Процес надбання нових навичок і досвіду здійснюється за активної участі членів групи. У практиці соціально-психологічного тернінгу емпірично виділені умови, необхідні для отримання конструктивного зворотного зв’язку, наприклад, описовий, а не оціночний характер зворотного

зв'язку, його невіддаленість, специфічність, відповідність потребам й очікуванням, реалізація його у контексті групи тощо. Окрім цього, програма психологічного супроводу передбачає групову рефлексію процесу та індивідуальну консультативну роботу з респондентами.

Основна з характеристик тренінгу – групова динаміка.

У груповій динаміці можна виділити три основних рівні:

1) окрема особистість і її внутрішньопсихічна динаміка;
2) міжособистісна взаємодія учасників групи;
3) ситуація і динаміка групи як одного цілого.

Груповий процес охоплює три основних аспекти особистості – когнітивний, емоційний і поведінковий.

– Когнітивний – отримання нової інформації про себе за допомогою постановки дослідницьких завдань, аналізу ситуації.
– Емоційний – переживання особистісної значущості отриманої інформації, проживання її, переживання та оцінювання нових знань про себе та інших; відчуття своїх неуспіхів і недоліків, переживання зниження самооцінки.
– Поведінковий – розширення поведінкового репертуару через усвідомлення неефективності деяких звичних способів поведінки.

Л. М. Мітіною (1994) запропонована модель конструктивної зміни поведінки, що включає стадії і процеси, котрі відбуваються на кожній стадії. Виділяються чотири стадії зміни поведінки учасника тренінгу: підготовка, усвідомлення, переоцінка, дія. Модель об'єднує основні процеси зміни: мотиваційні (I стадія), когнітивні (II стадія), афективні (III стадія), поведінкові (IV стадія).

Для ефективної роботи на стадії підготовки завжди необхідний деякий «розігрів», створення мотивації змін. Для зняття напруги на цій стадії використовуються психогімнастичні ігри з релаксаційною спрямованістю.

Перехід на стадію усвідомлення відбувається завдяки когнітивним змінам. Це пов'язано з новими особливостями рефлексивних процесів. Рівень усвідомлення істотно підвищується завдяки спостереженню, протиставленню, інтерпретації можливих точок зору, позицій, способів і прийомів сприйняття і поведінки, що обговорюються у малих групах.

На думку І. В. Вачкова, стадія переоцінки супроводжується збільшенням використання не тільки когнітивних, а й афективних й оцінювальних процесів зміни. В учасників з'являється тенденція до осмислення впливу власної небажаної поведінки на безпосереднє соціальне оточення (сім'ю, студентську групу) і до переоцінки власної особистості.

Протягом усього свого життя людина прагне до самоактуалізації, тобто найбільш повного виявлення і розвитку своїх можливостей. Розвиваючись у суспільстві, людина вчиться співвідносити свої інтереси з інтересами інших людей, спираючись на принципи філософії та етики. Тільки керуючись принципами розуміння і прийняття іншого, довіри та партнерства, людина може домогтися успіхів на шляху самореалізації.

Шлях, який проходить кожен учасник тренінгових груп, – обережність, скутість, невпевненість, агресія, тривожність, пошук альтернативних, адекватних форм поведінки та відпрацювання нових форм поведінки і їх закріплення у соціумі.

Через активізацію емоційної сфери та формування значущих навичок учасники приходять до усвідомленої поведінки.

У спеціально сконструйованій пізнавальній діяльності відбувається активізація пасивного знання, відпрацювання отриманих раніше навичок у поєднанні з новим досвідом.

Основоположник інтеракціонізму Дж. Мід, американський соціолог і соціальний психолог, говорив, що «Я» в людині занадто соціальне, воно здатне ставати об'єктом самоспостереження, саморефлексії і самоконтролю.

Для засвоєння та відпрацювання навичок існує девіз: «Зроби сам, щоб зрозуміти». Осмисленим навчанням можна вважати тільки те навчання, яке засноване на саморегуляції, самодіяльності і самопізнанні у процесі навчання через досвід.

На тренінгу складаються міжособистісні партнерські відносини, створюються сприятливі умови для розвитку необхідних здібностей.

Успішне проведення тренінгу можливе завдяки:

– чіткій цільовій установці;
– акцентуванню уваги на значущості проблеми;
– обґрунтованому вибору змісту інформаційно-освітнього матеріалу відповідно до пізнавальної та методичної потреби учасників тренінгу;
– пошуковому характеру заняття;
– доброзичливості, довірі учасників групи один до одного;
– дотриманню встановлених правил.

Зауважимо, що тренінгова діяльність практичного психолога вищого навчального закладу складається з таких головних компонентів:

Підготовка до проведення тренінгів, що передбачає вивчення та врахування багатьох важливих моментів: вікових особливостей студентів, їх здібностей та можливостей, наявності чи відсутності власної мотивації до освітньої діяльності, досвіду. Все це не лише суттєво впливає на своєрідну комплектацію змісту тренінгів, але й визначає добір методів активного навчання, зумовлює вплив на рівень та характер цієї активності, особливості структурування занять та процедур встановлення зворотних зв’язків.

Тренінгова діяльність здійснюється через застосування певних навчальних методів та прийомів. Саме цей компонент забезпечує засвоєння навчального змісту учнями, формування у них професійних умінь та навичок, формує систему ставлення дорослих учнів до демократичної освіти, встановлює взаємозв’язки та активізує досвід. Для забезпечення

успішності тренінгової діяльності тренеру важливо враховувати особливості навчальних стилів, робити інформацію варіативною, практично значущою. Ці чинники впливають на створення атмосфери порозуміння та співпраці, хорошого настрою, дають змогу відчувати радість від спілкування та пізнання.

Фахове самовдосконалення у тренінговій діяльності – постійний та циклічний процес, основою якого є рефлективне ставлення тренера до своєї роботи. Цей процес охоплює такі складові: встановлення зворотних зв'язків, аналіз одержаної інформації, найефективніші зміни своєї подальшої тренінгової діяльності, враховуючи попередній досвід. Але найважливішим чинником цього компонента є пошук можливостей для поліпшення професійної діяльності – прагнення опанувати нестандартними фаховими вміннями, поповнити свою тренерську скарбничку новими психолого-педагогічними знахідками, скористатися своїм досвідом в інших умовах або взяти участь у навчальних семінарах з тренінгової майстерності.

Уважне ставлення до кожного з названих компонентів, розуміння принципів навчання, створення для нього максимально сприятливих умов, беручи до уваги можливі перешкоди, забезпечує успішність тренінгової діяльності, виникнення справжньої взаємодії між її учасниками, реалізацію освітніх завдань.

Виходячи з певних нюансів тренінгової роботи у групі, постає питання, як саме організувати процес тренінгу, які прийоми треба використовувати, щоб донести саме ту інформацію, яку планує дати тренер, тобто від чого залежить контекст тренінгу. Для розуміння цієї проблеми пропонується розглянути принципи та засади, на яких базується *тренінговий контекст*.

Мета інтерактивного процесу – зміна та покращення моделей поведінки учасників. Аналізуючи свої реакції і реак-

ції партнера, учасник змінює свою модель поведінки та усвідомлено засвоює її, що дозволяє говорити про інтерактивні методи не тільки як про інтерактивне навчання, а й як про виховання.

Галузь методів соціально-психологічного тренінгу неможливо повністю відокремити від групової психотерапії. У багатьох питаннях спільними тут є і методи, і теоретичні підходи. Однак суттєвою різницею між цими галузями є розуміння соціально-психологічного тренінгу як навчання, а не терапії. Різниця між тренінгом і терапією – у складі групи, рівнях очікувань учасників необхідних змін у структурі особистості та професійній підготовці керівника групи – тренера. Членами групи можуть бути представники всіх соціальних верств і типів особистості. Учасники соціально-психологічного тренінгу мають переважно середній рівень пристосування та вміння вирішувати життєві проблеми.

Рамкові умови – для ефективного тренінгового процесу слід враховувати організаційні моменти: стан приміщення, підбір необхідного роздаткового матеріалу, час початку та закінчення, тривалість тренінгу.

Учасники – визначається цільова група, на яку спрямовано тренінг. Саме від цільової групи залежить мета, визначається зміст тренінгового процесу, відповідно до якого добираються методи тренінгу.

Під час відбору учасників тренінгової групи слід враховувати такі параметри: стать; вік; освітній рівень; соціальний статус; переконання та ціннісні орієнтації; мету участі у тренінгу.

Цілком зрозуміло, що однорідні за своїм складом групи згуртованіші, психологічна атмосфера комфортніша, люди відчувають себе вільно. Однак головним недоліком гомогенних груп є недостатнє підґрунтя для дискусій. Це призводить до зниження групової динаміки, відсутності протиріч і конструктивних конфліктів, які іноді є запорукою ус-

пішної роботи групи. І навпаки, гетерогенний склад групи можна розглядати як моделювання реальних систем стосунків учасників у тому чи іншому оточенні. Безумовно, значної шкоди ефективному груповому процесу можуть завдати значні розбіжності у віці учасників, їх рівні освіти, соціальному статусі та життєвих позиціях. Оптимальною прийнято вважати групу з дванадцяти осіб. Саме за такої кількості можлива адекватна взаємодія учасників «одного з одним», а також підбір методів роботи у групі, який передбачає роботу у «двійках», «трійках», «четвірках». Недоцільно також, щоб група складалася більш ніж з вісімнадцяти осіб, оскільки це створює проблеми зі зворотним зв'язком.

Важливо, щоб учасники групи, які пройшли навчання за програмою тренінгу, закінчили роботу з високою мотивацією до подальшої діяльності та почуттям упевненості в собі.

Психолог-тренер – від його вмінь і кваліфікації залежить успіх тренінгового процесу.

Одна з основних проблем, які виникають при підготовці тренінгу, – проблема вибору методу, за допомогою якого планується передавати інформацію учасникам групи. Існує велика кількість різноманітних методів, які впливають на процес засвоєння та відтворення інформації. Однак їх вибір залежить від:

- завдань програми навчання;
- тривалості програми;
- рівня підготовки учасників;
- минулого досвіду учасників;
- необхідного обладнання;
- ступеня міжособистісної взаємодії учасників;
- ступеня можливої активності учасників;
- кількості та складу групи.

Важливим завданням тренера є добір найдоцільніших методів, технік, прийомів для ефективного вирішення проблем серед учасників, водночас вибір методу залежить від особистісних уподобань тренера, дотримуваного стилю роботи.

Серед основних компетентностей у роботі тренера першорядне місце належить так званій технічній компетентності, від вільного володіння якою залежить кінцева результативна ефективність. Технічна компетентність передбачає вміння: встановлювати відповідність цілей та завдань тренінгу кінцевому результату; чітко усвідомлювати свої дії; чітко реалізовувати відповідні кроки технік; маркувати значущі кроки; постійно «ресурсувати» учасників; підлаштовуватись до майбутнього; вміти будувати зв'язки між поточним матеріалом, уже вивченим та майбутнім; уміти швидко моделювати ігрові ситуації.

Слід зазначити, що існує правило, відповідно до якого тренеру не варто обмежуватися лише одним методом протягом усієї програми навчання. Використання різноманітних технік не тільки сприяє збереженню уваги та працездатності групи, а й відображає реальні життєві ситуації. Знаючи чинники, які впливають на контекст тренінгу, можна з більшим успіхом досягти поставленої мети.

Тренінг є такою освітньою технологією, яка надає можливість адаптуватися до певних умов викладання, що обумовлює доступність одного і того ж матеріалу, незалежно від ступеня складності, у різних групах – за рівнем розвитку, моральними, етичними принципами, соціальним статусом та ін.

Залежно від спрямованості тренінгу він може передбачати: в одному випадку – більше акцентування на психологічних ознаках особистості, в іншому – на формуванні певних знань, умінь та навичок.

Тренінгові технології направлені на вироблення вмінь та способів дій у практичних ситуаціях. У психологічному плані це означає розвиток індивіда як суб'єкта діяльності, розширення набору його поведінкових моделей, аналогових схем і створення вмінь користуватися ними відповідно до ситуації.

В основу тренінгових технологій завжди покладена теоретична модель, яка містить нормативний опис способів дій.

На основі теоретичної моделі технологічний процес розбивається на «технологічні кроки», що відповідають принципам: а) послідовності і наступності (кожен крок має бути логічним продовженням попереднього); б) циклічності (кожен крок є завершеним циклом послідовних дій); в) цілісності (кожен крок є необхідним на шляху досягнення кінцевої мети й отримання очікуваного результату). На кожному кроці визначаються мета і завдання педагогічного працівника та результати учасників, а також ознаки ефективного проходження певного етапу учасниками, що і є критерієм переходу до наступного технологічного кроку. Просування учасника і його результати характеризуються також певною етапністю і послідовністю. Кожен етап є обов'язковим і не може починатися без завершення попереднього. На кожному етапі відбуваються певні зміни, що обов'язково фіксуються, бо це виступає критерієм можливого просування студента по етапах.

Принципи використання тренінгових технологій

Найменування принципу	Форми реалізації принципу	Ефект дії принципу
1	2	3
Конгруентний	Відповідність діяльності тренінгової технології реальній діяльності учасників	Перенесення результатів тренінгової діяльності у реальну освітню практику
Стратегічний	Використання адекватної до ситуації стратегії діяльності	Розширення репертуару стратегій діяльності
Диспозиційний	Заняття визначеної диспозиції щодо ситуації	Набуття вміння займати різні позиції, здійснювати рефлексивний вихід з власної професійної позиції
Технологічний	Засвоєння ефективних технологій майбутньої професійної діяльності	Привласнення технологій у процесі імітаційно-ігрової діяльності

Закінчення

1	2	3
Партисипаторний	Обмін думками, поглядами, враженнями та аналіз власного досвіду в комфортному середовищі	Розуміння професійної позиції іншого, співставлення її з власною, рефлексія особистих професійних надбань
Ігровий	Імітація реальності у процесі ігрової взаємодії індивідів (створення ігрової ситуації)	Створення простору довільної діяльності, формування особистісного інтересу до сфери професійної культури, породження нових смислів особистої майбутньої професійної діяльності, зміна реальності
Рефлексивний	Осмислення й усвідомлення власних дій, отриманих результатів, наявних обмежень, особистої професійної позиції	Спричинення подальшого особистого розвитку у професійній сфері
Динамічний	Забезпечення групової динаміки	Розвиток миследіяльності учасників через колективну миследіяльність, інтеріоризація групової роботи
Особистісно-професійний	Запуск процесів самореалізації та саморозвитку у професії	Профілактика професійного вигорання, формування професійних інтересів, усвідомлення професійних бажань, намірів і можливостей
Екологічний	Забезпечення психологічної безпеки учасників	Відчуття особистої безпеки, збереження та укріплення психічного, психологічного і соціального здоров'я учасників

Ці принципи є основоположними для представлених у посібнику тренінгів. Автори тренінгових сценаріїв намагались охопити найбільш важливі соціально-психологічні проблеми вишу та різноманітні аспекти діяльності психологічної служби вищого навчального закладу.

УПРОВАДЖЕННЯ МУЛЬТИМЕДІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У СТРУКТУРУ ТРЕНІНГОВИХ ЗАНЯТЬ

Мультимедійні технології – потужний ресурс інформатизації освітнього середовища; сучасний засіб інтенсифікації навчальної, виховної, розвивальної та корекційної діяльності. Їх специфічна особливість у тренінговій роботі полягає у посиленні емоційного стимулювання засобом комп'ютерного унаочнення; у комплексному впливі мультимедійних технологій на розвиток свідомості, розширення діапазону конструктивних емоційних реакцій, актуалізацію внутрішніх особистісних установок (щодо підвищення ефективності індивідуальної діяльності), формування проспективної рефлексії.

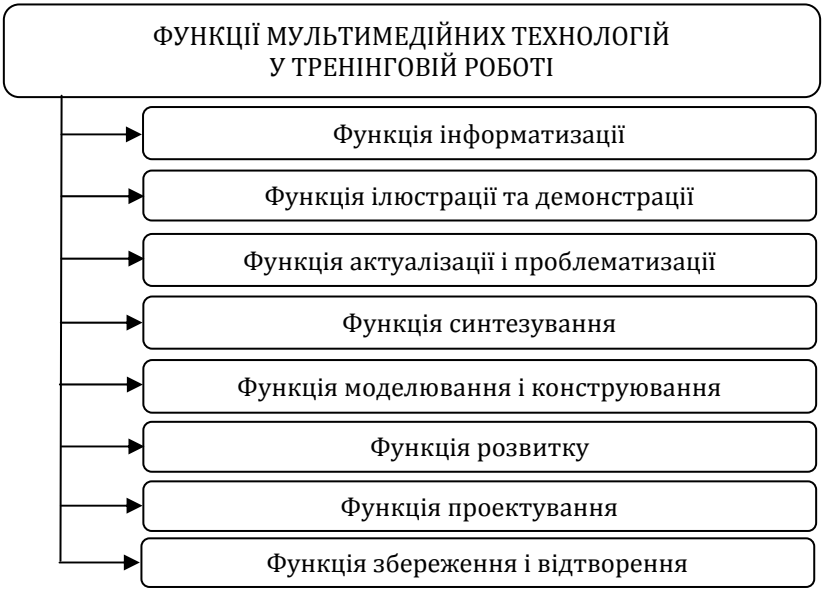
До мультимедійних технологій відносяться:

– використання функціональних можливостей інтерактивної дошки, що передбачає концентричний розгляд проблеми;
– застосування мультимедійних презентацій, що містить цінну для організації ефективної діяльності динамічну інформацію;
– упровадження відеопродуктів навчального чи розвивального характеру з конструктивною цільовою спрямованістю (відеоролики, фрагменти художніх фільмів, телевізійних програм).

Упровадження мультимедійних технологій у структуру тренінгових занять зумовлено їх перевагами та функціональними можливостями.

Переваги мультимедійних технологій:

- яскравість і динамічність інформування, його естетичність;
- інтенсивність подачі інформаційного матеріалу;
- емоційність мультимедійних продуктів;
- цікавість і незвичність форм роботи з мультимедійним продуктом під час тренінгових занять;
- зручність збереження в електронному вигляді мультимедійних матеріалів і можливість багаторазового використання мультимедійних розробок;
- можливість розвитку когнітивних структур і здатності учасників тренінгу до інтерпретації;
- поглиблення інтерактивного впливу тренінгового заняття під час індивідуальної роботи з мультимедійним продуктом;
- можливість зручного відтворення напрацювань після завершення тренінгу чи між тренінговими заняттями (актуальних для подальшої роботи як тренера, так і учасників тренінгу).



Види мультимедійних засобів, що використовуються під час тренінгу

Функціональне призначення	Різновид мультимедійного засобу	Його особливості
Функція інформатизації, ілюстрації та демонстрації	Засіб інформування	Забезпечує якісну подачу актуальної інформації з її унаочненням, що відображає сутність явищ, які розглядаються, їх структурні особливості, специфічні характеристики
Функція актуалізації і проблематизації	Засіб спонукання до свідомої інтелектуальної діяльності	Забезпечує когнітивний, емоційний та рефлексивний відгук учасників тренінгу на проблему, що розглядається, супроводжується її аналізом, особистісною мотивованістю у вирішенні провідних завдань
Функція синтезування	Засіб систематизації	Забезпечує якісну переробку інформації мультимедійного продукту на основі утворення внутрішніх зв'язків між новими для усвідомлення явищами та набутими знаннями
Функція моделювання і конструювання	Засіб структуризації	Забезпечує процес усвідомлення закономірностей і механізмів, які зумовлюють явище чи процес, що розглядається
Функція розвитку	Засіб навчання і виховання	Забезпечує набуття учасниками тренінгового заняття нових компетенцій, обумовлених цільовим призначенням тренінгу
Функція проектування	Засіб інтелектуальної творчості	Забезпечує конструктивний аналіз проблеми, що постає перед учасниками тренінгових занять, сприяє пошуку нових шляхів для її конструктивного вирішення
Функція збереження	Засіб формування досвіду, напрацювань	Забезпечує можливість багаторазового відтворення інформації, цінних матеріалів, які супроводжували заняття чи були розроблені у ході його роботи; зручність збереження мультимедійних продуктів на електронних носіях

Використання мультимедійних засобів у структурі тренінгових занять

Мультимедійний засіб	Його реалізація під час тренінгу
Засіб інформування	*Використання мультимедійних презентацій* під час інформаційного блоку, що містить складну для сприйняття інформацію
Засіб спонукання до свідомої інтелектуальної діяльності	*Використання відеороликів, фрагментів художніх фільмів чи телевізійних програм* проблемного характеру, які не містять рішення деструктивного явища чи ситуації, а лише візуально, аудіально та кінестетично відображають проблему
Засіб систематизації і структуризації	*Використання мультимедійної дошки* для зручної схематизації матеріалу
Засіб навчання і виховання	*Використання електронних метаплан-карток* для презентації індивідуального та групового вектора змін під час тренінгового заняття
Засіб інтелектуальної творчості	Використання мультимедійних презентацій для *створення особистого мультимедійного портфоліо*, що відображає основні тенденції формування образів-цілей і образів-засобів учасників тренінгу під час роботи
Засібформування досвіду, напрацювань	*Використання засобів збереження інформації чи мультимедійного продукту на електронних носіях* для зручного використання у подальшій роботі

Доцільно зауважити той факт, що використання мультимедійних технологій потребує їх обґрунтованого використання під час тренінгових занять, якісної підготовки мультимедійних засобів (із врахуванням функціонального призначення), обов’язкового дотримання основних принципів тренінгової діяльності. Надмірне захоплення мультимедіа як формою роботи чи використання мультимедійного продукту не за його цільовою спрямованістю може перетворити тренінг в інформаційно-розважальне заняття.

Слід уникати типових помилок у роботі з мультимедійними технологіями під час тренінгу:

– не варто використовувати мультимедіа лише тому, що це яскраво, цікаво та модно (їх застосування у структурі тренінгу повинно бути обумовлено концептуальними цілями);
– мультимедійні технології повинні посилювати інтерактивний вплив тренінгу, а не замінювати його (варто використовувати мультимедіа лише у тих випадках, за яких вони дійсно доцільні);
– мультимедійні засоби не повинні презентувати буденну за змістом інформацію, а обов'язково носити проблемний характер (без підказок чи натяків вирішення поставлених завдань);
– не можна допускати ситуації, за якої мультимедіа стає засобом розваги для учасників тренінгу, сприяє легковажному ставленню до заняття, послабленню темпу роботи та зниженню особистого інтересу в учасників тренінгового заняття до досягнення індивідуальних та групових конструктивних результатів;
– під час використання мультимедійних технологій слід пам'ятати про дотримання принципів ергономічності: дотримання композиційної єдності з попереднім і наступним етапами тренінгу, цілісності інформації, ергономічності графічної концепції, ергономічності кольорового оформлення.

Упровадження мультимедійних технологій не потребує спеціальної комп'ютерної підготовки тренера чи учасників тренінгу, проте ефективність їх використання під час занять вимагає врахування переваг і функцій мультимедіа, вміння користуватися мультимедійними продуктами. Тільки за умови доцільного і раціонального використання мультимедійних технологій можна забезпечити з їх допомогою особливу тонізуючу, стимулюючу атмосферу тренінгового заняття, підвищити результативність індивідуальної роботи учасників тренінгу та групи зокрема.

ТРЕНІНГОВІ СЦЕНАРІЇ

ЗАДІРАНОВА Г. В.

АДАПТАЦІЙНИЙ ТРЕНІНГ МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ

В *основу* концепції адаптаційного тренінгу майбутніх педагогів покладено уявлення про те, що тренінг повинен допомогти включити студентів – майбутніх педагогів у нові умови, що виходять за межі їх звичного способу життя, самостійно вибудовувати перспективу власного майбутнього, формулювати професійні плани. Після тренінгу його учасники повинні не тільки *вміти* використовувати те нове, що вони отримали у тренінгу, але й *застосовувати* нові знання та новий досвід у своїй професії.

Психологічна адаптація, на нашу думку, є процесом психологічної включеності особистості в системи соціальних, соціально-психологічних та професійно-діяльнісних зв'язків і відносин, у виконання відповідних рольових функцій. Психологічна адаптація людини здійснюється у таких сферах її життя і діяльності:

– у соціальній сфері з усім різноманіттям її змістовних сторін і компонентів (моральних, політичних, правових та ін.);
– у соціально-психологічній сфері, тобто у системах психологічних зв'язків і відносин особистості, включення її у виконання різних соціально-психологічних ролей;
– у сфері професійних, навчально-пізнавальних та інших діяльнісних зв'язків і відносин особистості;
– у сфері взаємозв'язків з екологічним середовищем.

Відповідно до цих сфер життя і діяльності людини виділяють й основні види психологічної адаптації:

– соціально-психологічну адаптацію особистості;
– професійно-діяльнісну психологічну адаптацію особистості;
– екологічну психологічну адаптацію особистості.

Визначальними чинниками успішної професійної адаптації студентів – майбутніх педагогів є характер професійної орієнтації, ставлення до навчання і мотиваційний аспект навчальної діяльності. Таким чином, важливо з перших днів перебування студентів-першокурсників у навчальному закладі створити позитивний емоційний фон, умови для активної життєдіяльності (для задоволення потреб в інтелектуальному, емоційному і моральному розвитку), доброзичливої взаємодії як між студентами, так і між студентами та педагогічним колективом у цілому. Ці завдання можна вирішувати різними шляхами, один з них – тренінг, який дозволяє у дуже короткі терміни активізувати процес адаптації.

Ідеєю нашої концепції є те, що тренінг повинен вирішити проблеми адаптації студентів до вузівських умов навчання, життя, дозвілля, прийняття установок, норм, цінностей нового колективу.

Принципи адаптаційного тренінгу майбутніх педагогів

Найменування принципу	Форми реалізації принципу	Ефект дії принципу
1	2	3
Актуальність	Робота з матеріалом, який відображає життєвий та емоційний досвід учасників. Застосування вправ, у яких є потреба в учасників	Відчуття важливості проблеми для власного Я
Мотивація	Рольові ігри та вправи викликають реальну активізацію мотивів	Створення та розвиток мотивації до участі у тренінгу

Закінчення

1	2	3
Від практики до теорії	Використання вправ, які дають змогу тренеру вдосконалювати даний тренінг. Зняття даних з групи для подальшого розгортання тренінгу. Формування особистісних знань, понять про ситуацію	Учасники вирішують конкретні практичні ситуації, тренер має змогу їх зафіксувати
Направленість на використання результатів у педагогічній діяльності	Перенесення ігрових педагогічних ситуацій у реальну професійну діяльність. Розширення репертуару способів дій у професійних ситуаціях	Підвищення практичної значущості та професійної успішності, компетентності
Рефлексивності	Рефлексія кожного змістовного блоку та загальна рефлексія	Розвиток рефлексивної компетентності. Процес і результат реконструкції суб'єктом об'єктних відносин, результатом яких є підтвердження існуючих і поява нових знань про себе
Баланс комфорту та дискомфорту	Відмова від спроб полегшити діяльність, внесення додаткових ускладнень у діяльність учасників, створення сприятливої психологічної атмосфери	Відмова від традиційного «лабораторного» знання, використання дискомфорту як нового інструменту саморегуляції
Екологічність	Головний лозунг усіх вправ тренінгу «Не нашкодь!»	Розвиток власної екологічності особистості

Мета *адаптаційного тренінгу* майбутніх педагогів полягає у створенні психолого-педагогічних умов для психологічної та соціальної адаптації до навчання у ВНЗ, у результаті якої студент почне самостійно вибудовувати перс-

пективу власного майбутнього, формулювати особистісні, в тому числі професійні, плани.

Основними завданнями тренінгу є:

I. Для майбутніх педагогів:

- розвиток навичок самостійно вибудовувати перспективу власного майбутнього;
- розвиток рефлексивних здібностей;
- становлення адекватної самооцінки;
- усвідомлення власних професійних цілей та перспектив свого життя;
- побудова життєвих цілей у сфері професійної діяльності, злиття життєвих та професійних цілей.

II. Для тренерів:

- створення установки учасниками тренінгу самостійно вибудовувати перспективу власного майбутнього;
- створення установки учасниками тренінгу на професійний саморозвиток;
- спрямування процесів цілепокладання учасників на професійну успішність;
- створення тренінгових ситуацій професійних ідентифікацій учасників з майбутньою професією;
- демонстрація ефективності процедури групової рефлексії як інструменту самовдосконалення;
- проведення аналізу й корекції помилкових стратегій поведінки серед учасників.

Тренінгова програма розрахована на 36 годин (9 занять по 4 години), проводиться 1 раз на тиждень протягом 9 тижнів та складається з трьох змістовних блоків:

- перший блок роботи спрямований на встановлення довірливих, партнерських відносин між тренером та студентами;
- другий блок – на формування впевненості у міжособистісних відносинах, навчальної мотивації, виявлення професійно важливих якостей, необхідних для успішного навчання і наступної професійної діяльності;
- третій блок – на визначення перспектив розвитку групи, поглиблення процесів саморозкриття, визначення життєвих планів і стратегій їх реалізації.

Структура адаптаційного тренінгу майбутніх педагогів

Перший блок. ***Знайомство***

Заняття 1. Тренінг знайомства.

Заняття 2. Тренінг адаптації учасників тренінгу один до одного.

Заняття 3. Тренінг згуртованості колективу.

Другий блок. ***Розвиток упевненості у міжособистісних відносинах***

Заняття 1. Тренінг відкритого і щирого спілкування.

Заняття 2. Тренінг формування навички самоаналізу процесів спілкування.

Заняття 3. Тренінг розвитку логіки мислення і дії в ігровій ситуації.

Третій блок. ***Активний стиль спілкування***

Заняття 1. Тренінг розкриття творчих здібностей учасників.

Заняття 2. Тренінг розвитку умінь емоційного співпереживання.

Заняття 3. Тренінг дружніх відносин.

Перший блок. *Знайомство*

Мета: створення психолого-педагогічних умов для особистісного і професійного розвитку студентів через рефлексивний аналіз ними різних аспектів власного «Я» та власних можливостей.

Завдання:

1. Розвивати професійну самосвідомість.
2. Сприяти появі досвіду внутрішньомотивованої поведінки.
3. Розвиток професійно зорієнтованої Я-концепції учасників.
4. Усвідомлення учасниками власних можливостей та обмежень у майбутній професійній діяльності.
5. Сприяти переходу вироблених стратегій у ціннісну сферу.
6. Виявити особисті ресурси (сильні сторони).

Очікувані результати:

– розвиток навичок рефлексії майбутньої професійної діяльності;
– розвиток навичок внутрішнього мотивування;
– розвиток уявлень про свої професійні здібності учасниками групи;
– запуск процесів самопізнання;
– усвідомлення особливостей професійної діяльності;
– відчуття можливості здолати труднощі професії.

Заняття 1. ***Тренінг знайомства***

Основною метою роботи першого дня тренінгу є створення сприятливого клімату та емоційно-позитивного настрою у групі, прийняття кожним з учасників довірливого стилю спілкування, формування позитивних установок щодо себе та інших учасників, розвиток навичок усвідомлення та об'єктивного оцінювання власних особистісних та професійних якостей.

Основні завдання:

– створення умов для знайомства учасників групи;
– ознайомлення з принципами роботи тренінгової групи;
– засвоєння ігрового стилю взаємодії;
– зняття психоемоційної напруги;
– запуск процесів саморозкриття.

Базові поняття: тренінг, рефлексія, самореалізація особистості, педагогічна діяльність, образ педагога, професійно важливі якості, взаємодія.

Тривалість: 240 хвилин.

Структура заняття

Вправа 1. «Ім'я – характер»

Кожен з учасників виготовляє собі бейдж із тренінговим ім'ям. Воно не обов'язково має відповідати тому, що у паспорті. На кожну з перших чотирьох букв імені потрібно назвати рису свого характеру. Кожен учасник представляє свій бейдж.

Тренер починає коло з учасника, який сидить поруч із ним, щоб мати можливість скорегувати, за необхідності, процес.

Вправа 2. Вступна бесіда

Метою є отримання інформації, а також спільного розуміння сенсу заняття.

Тренер проводить бесіду про те, що таке тренінг, про складові частини тренінгу, що таке адаптація, як адаптуватися у новому колективі.

Очікуваним результатом є готовність до роботи в певному режимі і з певної теми, усвідомлення учасниками сенсу заняття.

Вправа 3. Привітання

Метою є налаштування учасників на роботу.

Тренер пропонує всім представитися у довільній манері: назвати ім'я-рух, якому учасник віддає перевагу, як звернення до себе.

Очікуваним результатом є усвідомлення себе у ролі учасника тренінгу.

Вправа 4. Наші імена

Метою є ознайомлення учасників тренінгу один з одним.

Тренер пропонує всім учасникам групи стати в коло. Кожен по черзі робить крок до центра кола і вимовляє своє ім'я у будь-якій формі. Потім за сигналом тренера всі роблять крок до центра і повторюють його ім'я. Сам учасник не рухається і мовчки спостерігає за цим.

Очікуваним результатом є те, що учасники краще запам'ятають імена один одного.

Вправа 5. Естафета почуттів

Метою є розвиток уміння користуватися мовою жестів, мімікою, тілом для ефективної невербальної комунікації та передачі пережитих емоцій.

Група сидить у колі. Завдання полягає в тому, щоб передати по колу невербально – за допомогою жестів та міміки –

задане тренером почуття, емоцію. Перший граючий отримує від тренера деяке вираження певної емоції. Усі інші гравці не бачать задуманої емоції, тому що сидять із закритими очима. Перший гравець вирішує, як передати це почуття, потім торкається свого сусіда рукою і, коли той відкриває очі, передає йому цю емоцію.

Очікуваним результатом є створення атмосфери доброзичливості і концентрація уваги на партнері.

Вправа 6. Мотузочка

Є можливість дотику до учасників тренінгу, що сприяє їх адаптації у новій обстановці і зняттю страху один перед одним.

Тренер: «Хто хоче пройти по мотузці з закритими очима?» / «Ти підеш сам чи тобі потрібна допомога?»

Якщо потрібна допомога:

1 варіант: запитати в учасника, кого він хоче взяти у помічники.

2 варіант: тренер сам указує на помічника, коли очі в учасника уже зав'язані. А потім запитує у того, хто пройшов, мотузочку: «Як ти думаєш, хто тобі допомагав?»

Не страшно, якщо учасник не вгадає.

Число проходів по мотузці максимум 10.

Дуже важливо, якщо тренер пройде по мотузочці.

Аналіз після закінчення усієї гри в цілому, у загальному колі (якщо група велика – після кожного учасника).

«Що ти відчував, коли йшов по мотузочці?»

«Що відчувала група?»

«Що ти відчував, коли тобі допомагав...? Як ти себе відчував...?»

«Що відчував, коли ти допомагав...?»

Очікуваним результатом є те, що учасники засвоюють дбайливе ставлення по відношенню до своїх однолітків, що найкращим чином адаптує їх один до одного.

Вправа 7. Викинь пальці

Метою є реалізація зворотного зв'язку у групі; формування уміння групи діяти згуртовано.

Тренер пропонує членам групи за його командою «викинути пальці».

Рефлексивне коло

У ході останнього рефлексивного кола кожен з учасників ділиться тим, як почував себе на початку зустрічі, як змінювалися його переживання в ході роботи у групі, як почуває себе тепер; що сьогодні кожен узнав нового, над чим замислився, що зрозумів, з якими труднощами зіткнувся; що з цим буде робити далі.

Розвиток рефлексивної компетентності. Процес і результат реконструкції суб'єктом об'єктних відносин, результатом яких є підтвердження існуючих і поява нових знань про себе.

Заняття 2. ***Тренінг адаптації учасників тренінгу один до одного***

Основною метою роботи є: ознайомлення з рівнем адаптації учасників тренінгу один до одного, формування адекватних уявлень щодо власного «Я», розвиток рефлексивних здібностей особистості.

Основні завдання:

– ознайомлення з рівнем адаптації учасників тренінгу один до одного;
– формування позитивного ставлення щодо власного «Я» у кожного з учасників групи;
– сприяння виникненню в учасників бажання розвиватися.

Базові поняття: адаптація, обов'язки професії педагога, вимоги професії педагога, мотив, внутрішня та зовнішня мотивація, професійний розвиток, самореалізація.

Тривалість: 240 хвилин.

Структура заняття

Вправа 1. Подарунок

Метою є розвиток уміння користуватися мовою жестів, мімікою, тілом для ефективної невербальної комунікації.

Завдання таке: один з учасників передає своєму сусіду праворуч якийсь уявний подарунок. Вручення буде проводитися мовчки, тому єдина інформація, яку й учасники, й команда матимуть, – це пантомімічна гра того, хто дарує. Отримавши подарунок, його щасливий володар повинен зрозуміти, що ж йому подарували, а потім передати цей же подарунок своєму сусідові справа. Бажано при цьому додати до акту дарування якісь нові деталі, конкретизуючи суть подарунка. Так подарунок пройде весь ланцюжок гравців, поки не досягне останнього учасника. Він і оголосить (цього разу – словами), що за подарунок він отримав. Після цього ланцюжок проходить у зворотному напрямку, і кожен з гравців оголосить, чи так він особисто уявляв собі отриманий подарунок, чи не відбувся десь збій у розумінні.

Очікуваними результатами є атмосфера доброзичливості і концентрації на партнері.

Вправа 2. Дзеркало

Метою є навчання того, як відрізнити у практичних ситуаціях впевнену поведінку від невпевненої.

Учасники утворюють два кола – зовнішнє і внутрішнє. Стають парами. За сигналом тренера ті, хто сидить у внутрішньому колі, повинні зобразити без слів, за допомогою жестів, пози, міміки, – впевнену або невпевнену людину, а ті, що стоять у зовнішньому колі, повинні здогадатися, кого вони зображали. Якщо він вгадав правильно, обидва учасники піднімають одну руку вгору. Потім за сигналом тренера ті, що стоять у зовнішньому колі, роблять крок убік і, опинившись перед іншим учасником, намагаються зрозуміти, що той зобразив.

Після того, як буде пройдено все коло, ролі змінюються. Тепер ті, що стоять у зовнішньому колі, приймають певні пози, а ті, що стоять у внутрішньому, – вгадують.

Очікуваними результатами є впевненість у спілкуванні.

Вправа 3. Роздвоєння особистості

Метою є вдосконалення уміння віддзеркалення.

Тренер запрошує на майданчик трьох учасників. Дається якась ситуація, конфліктна сцена. Визначаються герої і коротенько намічаються основні рамки дії. Скажімо, суперечка матері і сина через те, що підліток постійно повертається додому пізно. Мати турбується і думає заборонити синові вечірні прогулянки. Розмова відбувається у будинку, після чергового опівнічного повернення юнака з дружньої вечірки. Вся проблема полягає не в характері, а у формі дії. Ролі розподіляються наступним чином: роль матері, припустимо, дістається одному з учасників, а роль сина будуть виконувати одночасно два інших члени тренінгової групи. Весь текст, усі репліки сина вони повинні вимовляти буквально по черзі: одне слово говорить один «актор», його думку наступним словом продовжує інший, потім знову перший – і так, слово за словом додаючи, герої вимовляють речення. Обидва виконавці зобов'язані виглядати як одна людина, грати один образ. Весь вимовлений ними текст повинен бути максимально не тільки логічно, а й мелодично зв'язаним, тобто актори інтонаційно підтримують і продовжують речення, не дозволяючи паузам «розмити» текст. Крім того, граючи один образ, вони повинні будуть підлаштуватися один під одного. Уся невербальна комунікація, тобто жести, пози, міміка, цих двох учасників повинна бути спрямована на те, щоб виник ефект однієї особи (тільки фізично роздвоєної). У цьому і полягає весь фокус вправи.

Очікуваним результатом є розкриття учасниками у собі навичок спілкування.

Вправа 4. Дракон

Метою є згуртованість колективу.

Гравці стають у лінію, тримаючись за плечі або за пояс один одного. Перший учасник – «голова», останній – «хвіст» дракона. «Голова» повинна дотягтися до «хвоста» і зловити його. «Тіло» дракона нерозривне. Як тільки «голова» схопила «хвіст», вона («голова») стає «хвостом».

Очікуваним результатом є створення ігрової, робочої атмосфери тренінгу.

Вправа 5. Атоми та молекули

Метою є розминка, адаптація учасників тренінгу один до одного.

Тренер: «Зараз кожен злегка стискається у «комок». Ви – самотні атоми. Починаєте хаотичний рух, при якому можливі легкі зіткнення один з одним. Будьте обережні. За моєю командою ви сполучаєтесь у молекули, число атомів у якій я назву». Через деякий час після початку тренер говорить цифру, наприклад, 5. Учасники складають групи по п'ять осіб. Ті, хто не увійшов до жодної «молекули», вибувають із гри. Потім – «10» і т.д., але не більше 4–5 разів. У результаті гри група розбивається на дві підгрупи – вибулих і тих, хто залишився на майданчику.

Аналіз: чому не всі увійшли? Чим відрізняються ті, хто залишився поза грою?

Очікуваним результатом є створення ігрової, робочої атмосфери тренінгу.

Вправа 6. Сито

Метою є розвиток пам'яті та аудіальних можливостей сприйняття.

Потрібно 3 добровольці. Один сідає на стілець обличчям до групи. Двоє інших розміщуються за його спиною. Кожен з них за сигналом тренера починає свій монолог. Завдання тренера гравцеві – через 2 хвилини переказати якомога докладніше розповідь кожного промовця.

Очікуваним результатом є відпрацювання учасниками комунікативних навичок.

Рефлексивне коло

У ході останнього рефлексивного кола кожен з учасників ділиться тим, як почував себе на початку зустрічі, як змінювалися його переживання в ході роботи у групі, як почуває себе тепер; що сьогодні кожен узнав нового, над чим замислився, що зрозумів, з якими труднощами зіткнувся, що з цим буде робити далі.

Розвиток рефлексивної компетентності. Процес і результат реконструкції суб'єктом об'єктних відносин, результатом яких є підтвердження існуючих і поява нових знань про себе.

Заняття 3. ***Тренінг згуртованості колективу***

Основною метою заняття є створення умов для згуртованості колективу, усвідомлення та адекватної оцінки кожним членом групи власних можливостей, ресурсів та потенціалів.

Основні завдання:

– розвиток згуртованості колективу;
– усвідомлення власних можливостей, ресурсів та потенціалів;
– розвиток упевненості у власних силах та можливостях.

Базові поняття: згуртованість, цілі професії педагога, функції професії педагога, можливості, ресурси, внутрішні потенціали, професійне здоров'я, психологічне здоров'я, соціальне здоров'я та психічне здоров'я.

Тривалість: 240 хвилин.

Структура заняття

Вправа 1. Доброго дня

Метою є створення невимушеної атмосфери у групі.

Всі учасники займають свої місця. Потім пропонується привітатися таким чином: один оплеск – вітаємося руками, два – вітаємося плечима, три – вітаємося спинами.

Очікуваним результатом є вітання учасників тренінгу один з одним.

Вправа 2. Зібрання рукостискань

Метою є зняття шаблонів і звичних стереотипів у повсякденному спілкуванні.

Тренер дає завдання учасникам групи – зібрати якомога більше рукостискань у всіх присутніх. Після закінчення виділяється переможець.

Очікуваним результатом є спілкування учасників один з одним без комплексів.

Вправа 3. Десять секунд

Метою є зниження рівня тривожності учасників, викликаної потраплянням у незнайоме середовище, скорочення дистанції у спілкуванні.

Учасники спонтанно пересуваються по кімнаті і за сигналом тренера (через кожні 10 секунд) розподіляються на групи за певною ознакою (колір волосся, стиль взуття, довжина волосся, наявність братів і сестер, улюблене заняття, колір очей, настрій у даний момент тощо.) Учасники діляться враженнями про гру.

Очікуваним результатом є вільне спілкування учасників тренінгу між собою, позитивний настрій.

Вправа 4. Гра «Жертва»

Усі учасники знаходяться у колі. Обирається ведучий, він виходить за двері. Групі дається завдання – загадати будь-яку людину з групи, тобто домовитися, хто буде жертвою. Потім у кімнату запрошується ведучий. Він ставить групі питання про особливості обраної людини. Кожне питання починається зі слів: «Якщо б вона була... (далі слідує певне визначення – квіткою, порою року, твариною тощо), то якою б вона була?» За відповідями учасників групи ведучий повинен здогадатися, хто обраний жертвою.

Вправа 5. Представлення партнера

Група ділиться на пари (у пару об'єднуються найменш знайомі люди). Протягом п'яти хвилин кожен учасник у бесіді зі своїм партнером повинен отримати про нього якумога більше інформації. У самопрезентації необхідно відобразити наступні питання: що я ціную у самому собі, предмет моєї гордості, що я умію робити краще за все та ін.

Презентації відбуваються наступним чином: один із членів пари сидить на стільці, другий стає за його спиною, поклавши першому руки на плечі. Той, хто стоїть, говорить від особи того, хто сидить, називаючи себе ім'ям свого партнера. Завдання того, хто говорить, – вибудувати свою презентацію таким чином, щоб вона продовжувалася рівно одну хвилину. Після представлення того, хто сидить, будь-який член групи має право поставити презентатору будь-які питання, на які той повинен відповідати також від особи того, хто сидить. Той, кого презентують, не має права втручатися у процес і щось пояснювати, його завдання – мовчати та слухати.

Приклади питань:

– Які якості ти найбільше цінуєш у людях?
– Що ти вважаєш найвідразливішим?
– Чи є людина, яка мала найбільший вплив на твоє життя?
– Якого роду цей вплив?
– Чого б ти хотів досягти у житті?

Під час обговорення результатів виконання вправи приділяється увага наступним аспектам:

– здатності правильно та коротко передати отримані дані про нього від партнера;
– здатності відчути іншу людину настільки, щоб домислити недостатню інформацію.

Питання для обговорення:

– Оціни успішність твоєї презентації свого партнера.
– Чи вдалось твоєму партнеру правильно викласти відомості про тебе?
– Чи правильно він вгадав відповіді, які давав від твого імені?

Вправа 6. З іншого голосу

Метою є тренування уміння чути, слухати, запам'ятовувати і відтворювати інформацію, закріплення навички діалогового стилю спілкування.

Вся команда розбивається на пари. Протягом 10 хвилин учасник розповідає про себе своїй парі у вільній формі. Через 10 хвилин вони міняються ролями; коли гравці у парах перезнайомилися, всі учасники тренінгу збираються разом. Далі починається другий етап вправи, в якому кожен з партнерів представляє іншого. При цьому він говорить від першої особи, намагається використати жести, інтонацію, міміку товариша, прагне увійти в його образ і вести розповідь ніби від його імені.

Очікуваним результатом є вільне спілкування, «віддзеркалювання» співрозмовника.

Вправа 7. Каруселі

Велика група ділиться на 2 підгрупи і встає «коло у колі», обличчям один до одного. Одне коло стоїть на місці, інше рухається за годинниковою стрілкою. Завдання – наприклад, посміхнутися кожному очима, сказати комплімент або щось приємне.

Очікуваним результатом є створення ігрової атмосфери.

Вправа 8. Пізнайте один одного

Проводиться для того, щоб учасники змогли краще дізнатися один про одного.

Тренер пропонує помінятися місцями або пересісти всім тим, хто має загальні ознаки, наприклад, тим, у кого є вдома домашні тварини. Тренер, який стоїть у центрі кола, повинен постаратися зайняти одне з місць, що звільнилися, а той, хто залишиться у центрі кола без місця, продовжує гру.

Очікуваним результатом є те, що учасники ближче познайомляться один з одним.

Рефлексія І блоку

Тренером ставляться питання: Яку вправу було найтяжче виконати? Чому? Яке висловлювання було найважче продовжити у передостанній вправі? Чому? Чи вдалося представити картинку того, чого хочеться досягти? Чи часто доводиться міркувати про свої цілі?

Метою є розвиток рефлексивної компетентності. Процес і результат реконструкції суб'єктом об'єктних відносин, результатом яких є підтвердження існуючих і поява нових знань про себе.

Другий блок. ***Розвиток упевненості у міжособистісних відносинах***

Мета: формування упевненості у міжособистісних відносинах.

Завдання:

1. Сприяти розвитку впевненості у міжособистісних відносинах.
2. Розширити професійну самосвідомість.
3. Сприяти появі досвіду внутрішньомотивованої поведінки.
4. Сприяти переходу надбаних стратегій у ціннісну сферу.
5. Розвивати вміння емоційно висловлювати свої почуття, думки, захоплення тощо.
6. Виявити особисті ресурси (сильні сторони).
7. Проаналізувати свій досвід і скласти план можливих удосконалень.
8. Створити середовище для активного саморозвитку з подальшою самореалізацією майбутнього педагога.

Очікувані результати:

– розвиток упевненості у міжособистісних відносинах;
– розвиток рефлексії власної діяльності;
– відпрацювання навичок публічного виступу;
– відчуття можливості здолати труднощі професії;
– розвиток навичок внутрішнього мотивування.

Заняття 1. ***Тренінг відкритого і щирого спілкування***

Основною метою роботи є: засвоєння ефективних засобів спілкування; збільшення знання про обов'язки та відповідальність професії педагога.

Основні завдання: розвивати й удосконалювати:

– навички самоконтролю;
– навички розуміння себе;
– комунікативні навички;
– уміння слухати інших;
– уміння висловлювати власну думку.

Базові поняття: спілкування, стиль спілкування, педагогічне ділове спілкування, активне слухання, обов'язки, відповідальність, ідентифікація, вербальне та невербальне спілкування, емпатія.

Тривалість: 240 хвилин.

Структура заняття

Вправа 1. Доброго дня. Я тебе пам'ятаю

Метою є привітання один одного.

Тренер: «Ми починаємо нашу зустріч взаємними привітаннями. Зараз ви по черзі будете вітатися один з одним, обов'язково підкреслюючи індивідуальні особливості того, до кого звертаєтеся. Зрозуміло, звернення починається з імені. Якщо ви не пам'ятаєте особливість того, кого вітаєте, ви повинні вибачитися перед ним».

Очікуваним результатом є привітання учасниками один одного.

Вправа 2. Скажи мені, хто твій товариш

Метою є виявлення спільних інтересів.

Тренер: «Безумовно, у кожного з вас у групі вже з'явилася людина, яка чимось близька вам. Протягом 5 хвилин ви повинні написати «психологічний портрет» цієї людини. Указувати на ознаки, особливо на зовнішні, за якими можна відразу впізнати конкретну людину, не можна. У «портреті» повинно бути не менше 10–12 рис характеру, звичок, особ-

ливостей, що характеризують саме цю людину. Потім кожен виступає зі своєю інформацією перед групою, а інші учасники намагаються відгадати, чий це портрет».

Очікуваним результатом є зближення учасників тренінгу.

Вправа 3. Рахунок до 10

Метою є згуртування колективу, підвищення впевненості в собі.

Учасники стають у коло, не торкаючись один одного. Тренер: «Зараз за сигналом «Почали!» ви закриєте очі і спробуєте зробити те, що доступно будь-якій дитині: рахувати до десяти. Але хитрість полягає у тому, що рахувати ви будете разом. Хтось скаже «один», інший скаже «два», третій скаже «три» і т.д. Однак у грі є правило: слово повинен вимовити тільки один учасник. Якщо два голоси скажуть «чотири», рахунок починається спочатку. Почнемо?» Тренер пропонує досягти бажаного результату за 10 спроб. Після кожної невдалої спроби учасники можуть відкрити очі і подивитися один на одного, але перемовлятися забороня-ється.

Аналіз: Хто з учасників почав рахунок першим? Чому нові спроби зривалися? Які відчуття виникають при цьому?

Очікуваним результатом є досягнення єдності дій у групі.

Вправа 4. Більше-менше

Метою є відкрите і щире спілкування.

Група розбивається на пари. Тренер: «Будь ласка, розпитайте один у одного про те, чи влаштовує кожного кількість близьких друзів і якість спілкування з ними. Постарайтеся дізнатися про партнера, не хотілося б йому розширити або звузити коло близьких людей, з якими він спілкується. Тепер розкажіть, що ви дізналися про партнера».

Очікуваним результатом є довірлива атмосфера спілкування.

Вправа 5. Рекламний ролик

Тренер: «Усім добре відомо, що таке реклама. Щодня ми багато разів бачили рекламні ролики на екранах телевізорів та маємо уявлення, якими різноманітними можуть бути способи презентації того чи іншого товару. Оскільки ми всі споживачі рекламованих товарів, то якоюсь мірою нас можна вважати спеціалістами з реклами. Давайте уявимо, що ми зібралися тут для того, щоб створити свій власний рекламний ролик для якогось товару. Наше завдання – представити цей товар публіці таким чином, щоб підкреслити його кращі сторони, зацікавити ним. Однак об'єктом нашої реклами стануть не предмети, а конкретні люди, які сидять тут, у цьому колі. Кожен з вас витягне картку, на якій буде написано ігрове ім'я одного з учасників групи. Може статися так, що вам дістанеться картка із власним ім'ям, значить, вам доведеться рекламувати самого себе. У нашій рекламі є одна умова: ви не повинні називати ім'я людини, яку рекламуєте. Отже, вам пропонується уявити людину в якості якогось товару. Це може бути холодильник, заміський будинок, самовар тощо.

У рекламному ролику повинні бути найважливіші та реальні чесноти рекламованого об'єкта. Тривалість кожного рекламного ролика – не більше однієї хвилини, після чого група повинна вгадати, хто з членів групи був представлений у рекламі. Час на підготовку – п'ять хвилин».

Вправа завершується обговоренням та рефлексією власних переживань кожного з учасників із приводу представлення його у рекламному ролику.

Вправа 6. Дзеркало

Метою є надання кожному учаснику тренінгу відчуття того, що він – індивідуальність.

Учасники розбиваються на пари обличчям один до одного. Один з граючих робить уповільнений рух руками, головою, всім тілом. Завдання іншого – точно копіювати всі

рухи напарника, бути його «дзеркальним відображенням». «Дзеркало» має право тільки об'єктивно «відображати», не більше. Від нього вимагається точність, певна самостійність. У кожній парі учасники самостійно підбирають потрібну складність рухів і їх темп.

Наступний етап – зміна «дзеркала» у парі. Освоївши навички рухового наслідування, учасники можуть спробувати свої сили у більш складній грі: завдання те ж, але ролі «відображення» і «оригінала» – веденого і лідера – не визначені. Гнучко підлаштовуючись один під одного, гравці прагнуть рухатися в унісон.

Аналіз: Хто є неформальним лідером у парі? Який зв'язок труднощів у досягненні рухової згоди з наявністю відносин між учасниками?

Вправа допомагає усвідомити свою індивідуальність і сприяє якнайшвидшій адаптації.

Вправа 7. Я не боюсь, хоча багато хто боїться

Метою є розвиток упевненості в міжособистісних відносинах.

Тренер говорить про необхідність виявити в собі «зони сміливості» і знайти такі дії, здійснювати які не страшно, хоча багато людей цього бояться. Завдання кожного учасника – вимовити 3 подібні фрази. Якщо група довго мовчить, то першим починає тренер. Тренер активно підкріплює висловлювання кожного. Йде обговорення.

Очікуваним результатом є вільне спілкування.

Рефлексивне коло

У ході останнього рефлексивного кола кожен з учасників ділиться тим, як почував себе на початку зустрічі, як змінювалися його переживання в ході роботи у групі, як почуває себе тепер; що сьогодні кожен узнав нового, над чим замислився, що зрозумів, з якими труднощами зіткнувся; що з цим буде робити далі.

Розвиток рефлексивної компетентності. Процес і результат реконструкції суб'єктом об'єктних відносин, результатом яких є підтвердження існуючих і поява нових знань про себе.

Заняття 2. ***Тренінг формування навички самоаналізу процесів спілкування***

Основною метою заняття є допомога учасникам тренінгу сформувати і закріпити навички самоаналізу процесів спілкування з метою самопізнання та ефективної комунікації.

Основні завдання:

- сприяння формуванню і закріпленню навички самоаналізу процесів спілкування;
- вивчення психологічних складових «Я-концепції» для особистісного й професійного зростання;
- позитивне усвідомлення власного «Я»;
- сприяння мотивації вдосконалення навичок розуміння себе;
- допомога в усвідомленні значущості прийняття власного «Я».

Базові поняття: самоаналіз, процеси спілкування, технології, процес роботи, рефлексія, самопізнання.

Тривалість: 240 хвилин.

Структура заняття

Вправа 1. Міняються ті, хто…

Метою є створення сприятливої емоційної атмосфери прийняття та довірливості у спілкуванні.

Група сидить у колі. Керівник групи стоїть у центрі кола, тому що для нього немає вільного стільця. Він – водить. Той, хто водить, повинен оголосити, хто буде мінятися місцями. Усі, хто володіє даними властивостями, повинні встати зі свого місця і помінятися місцями. Тренер у цей час повинен встигнути зайняти чиєсь тимчасово вільне місце. Учасник, який залишився без стільця, стає тим, хто водить.

Очікуваним результатом є комфортна емоційна атмосфера.

Вправа 2. Самокритика

У кожної людини є свої власні уявлення про те, що робить її унікальною, неповторною, відрізняє від інших. При цьому виникає питання: чи поділяють оточуючі її думку про саму себе, чи бачать її інші такою, якою вона бачить себе. Дана вправа допомагає з'ясувати це питання. Учасники беруть аркуші паперу та розділяють їх на три вертикальних рядки.

1-ша графа: «Хто Я?». 10 слів-епітетів. Відповіді записуються швидко, точно у тому формулюванні, у якому вони приходять у голову.

2-га графа: «Яку відповідь на це питання дали б ваші батьки, знайомі?» (можна обрати когось іншого).

3-тя графа: на це ж питання дає відповідь хтось із групи. Хто саме, учасник визначає сам.

Потім кожен учасник забирає свій аркуш, порівнює відповіді, виділяє схожість характеристик. Можна виділити домінуючу лінію поведінки – вона повторюється в усіх трьох характеристиках. Підраховується кількість співпадінь. Кількість співпадінь визначає ступінь відкритості людини.

Вправа 3. Психологічна дистанція

Метою є допомога учасникам тренінгу сформувати і закріпити навички самоаналізу процесів спілкування з метою самопізнання та ефективної комунікації.

Тренер виходить з кімнати. Під час його відсутності група розподіляється на три колони. У першій стоять ті, хто вважає себе найбільш психологічно близькою до тренера людиною. Другу колону складуть ті, хто відчуває, що знаходиться від тренера на середній психологічній дистанції. У 3-й групі ті, хто вважає себе достатньо далеким від тренера. Кожен учасник запам'ятовує своє місце. Тренер повертається до кімнати і вибудовує учасників так, як вони, на його думку, стояли у колонах «близькості». Йде обговорення.

Очікуваним результатом є згуртування учасників тренінгу.

Вправа 4. Самокритика

Кожна людина має своє власне уявлення про те, що робить її унікальною, неповторною, відрізняє від інших. При цьому виникає питання: чи розділяють оточуючі її думку про саму себе, чи бачать її інші такою, якою вона бачить себе. Вправа допомагає з'ясувати це питання. Учасники беруть аркуші паперу, підписують їх та розділяють на три вертикальні лінії.

1-ша графа: «Хто Я?». 10 слів-епітетів. Відповіді записуються швидко, точно у тому формулюванні, у якому вони приходять у голову.

2-га графа: «Яку відповідь на це питання дали б ваші батьки, знайомі?» (можна обрати когось одного).

3-тя графа: на це ж питання відповідає хтось із групи. Хто саме, учасник визначає сам.

Потім кожен учасник забирає свій аркуш, порівнює відповіді, виділяє схожість характеристик. Можна виділити домінуючу лінію поведінки – вона повторюється в усіх трьох характеристиках. Підраховується кількість співпадінь. Кількість співпадінь визначає ступінь відкритості людини.

Вправа 5. Вибір

Всі розсаджуються у коло. За командою тренера кожен з учасників повинен указати на одного зі своїх товаришів по групі – наприклад, на того, з ким він хотів би утворити пару в якійсь грі. Мета гравців – домогтися в одній з таких спроб такого вибору, при якому група розпалася б на пари учасників, які взаємно вибрали один одного.

Найбільш драматично протікає гра у тих випадках, коли число учасників непарне і хтось із них свідомо повинен залишитися без пари. При проведенні необхідний високий рівень тренера.

Очікуваним результатом є зняття шаблонів і звичних стереотипів спілкування.

Вправа 6. Розтиснути кулаки

Мета – відпрацювання прийому, який дозволяє домогтися відвертості співрозмовника.

Учасники працюють у парах. Один приймає позу напруженості і недовіри (руки схрещені на грудях). Другий пробує застосувати прийом, що знімає цей стан. Вправа вважається виконаною, якщо у напруженого співрозмовника виникло бажання розтиснути руки і поговорити.

Очікуваним результатом є розкутість учасників, зняття напруги.

Вправа 7. Скільки у мені людей

Тренер зачитує цитату Вільяма Джеймса: «Коли зустрічаються дві людини, на зустрічі присутні шестеро: кожен з двох, яким він (або вона) себе бачить, кожен з двох, яким його (або її) бачать інші, і кожен з двох, якими вони є насправді».

Питання для обговорення:

– Як ви розумієте цю фразу?
– Як самосвідомість людини пов'язана із стосунками з батьками, друзями, колегами по роботі?

Вправа 8. Улюблене – неулюблене

Мета – дізнатися один одного ближче, тим самим сприяючи адаптації учасників тренінгу один до одного.

Кожен учасник отримує аркуш паперу і ділить лист на 2 колонки. Справа пишеться «Улюблене», зліва – «Неулюблене». Приблизний перелік:

– Ім'я
– Вид спорту
– Час року
– Тварина
– Фрукт
– Муз. група
– Співак/співачка
– Книга
– Письменник та ін.

Установка:

«За командою «Почали!» ви будете пересуватися кімнатою, підходити до іншої людини і читати, що написано у неї на листочку. Коли ви прочитали самі, не поспішайте піти, дайте можливість прочитати іншому ваш листочок. Не ставте перед собою мету прочитати швидко, а читайте уважно. Читайте мовчки, не ставлячи один одному питань.

Команда «Почали!» За командою «Стоп!» зупиніться там, де ви стоїте, закрийте очі і уявіть собі образ тієї людини, яка вам найбільше запам'яталася, з якою ви хотіли б поспілкуватися і поставити йому свої запитання».

Пауза. Після паузи тренер просить учасників відкрити очі, підійти до цієї людини, взяти її за руку, сісти поруч з нею та поспілкуватися. На спілкування відводиться 5–7 хвилин.

Аналіз: Хто хоче поділитися своїми почуттями, враженнями, переживаннями, які ви відчували протягом цієї гри? Що дала вам ця гра?

Очікуваним результатом є краща адаптація та зближення учасників.

Рефлексивне коло

У ході останнього рефлексивного кола кожен з учасників ділиться тим, як почував себе на початку зустрічі, як змінювалися його переживання в ході роботи у групі, як почуває себе тепер; що сьогодні кожен узнав нового, над чим замислився, що зрозумів, з якими труднощами зіткнувся; що з цим буде робити далі.

Розвиток рефлексивної компетентності. Процес і результат реконструкції суб'єктом об'єктних відносин, результатом яких є підтвердження існуючих і поява нових знань про себе.

Заняття 3. ***Тренінг розвитку логіки мислення і дії в ігровій ситуації***

Основною метою заняття є розвиток логіки мислення і дії в ігровій ситуації, розсування кордонів креативності.

Основні завдання:

– розвиток логіки мислення;
– усвідомлення рівня власної професійної готовності;
– усвідомлення психолого-педагогічного змісту феномену рефлексії;
– розвиток навичок самоаналізу.

Базові поняття: логіка мислення, ігрова ситуація, креативність, рефлексія, ідентифікація, соціальна перцепція, самоаналіз, емпатія.

Тривалість: 240 хвилин.

Структура заняття

Вправа 1. Привітання

Метою є встановлення контакту з учасниками та створення позитивної мотивації до тренінгу.

Учасники стають у коло. Привітно дивляться один на одного і вітаються. Учасники сідають у коло. Починаючи з тренера, кожен учасник повинен завершити фразу: «Ніхто з вас не знає, що я... (або у мене...)».

Очікуваним результатом є створення позитивної атмосфери спілкування.

Вправа 2. Станьте в коло

Метою є закріплення навичок самоаналізу.

Тренер: «Зберіться тісною купкою. Коли я скажу «Почали!», ви закриєте очі і почнете рухатись у будь-який бік хаотично, намагаючись при цьому нікого не штовхнути. При цьому ви будете дзижчати, як бджоли, що збирають мед. Через деякий час я хлопну в долоні. Ви повинні раптово замовкнути і завмерти у тому місці й у тій позі, де вас застав сигнал. Не відкриваючи очей і ні до кого не торкаючись руками, спробуйте вишикуватися у коло. Це має відбуватися у повній тиші, інакше вам не вдасться відчути ані людей, що стоять поруч, ані тієї завершеної фігури, якою є коло. Ваше «коло» може виявитися з товстими кутами. Коли всі учасники гри займуть свої місця і зупиняться, я хлопну в

долоні тричі, ви відкриєте очі і подивитесь, яку фігуру вам вдалося створити».

Очікуваним результатом є саморозкриття особистості учасників.

Вправа 3. У полі берізка

Учасники стають у коло і разом з тренером співають куплет з пісні «У полі берізка стояла». Потім тренер пропонує замінити всі слова у куплеті певними рухами і супроводжувати ними спів. Потім завдання ускладнюється: учасники мовчки й одночасно повинні виконати пісню, оперуючи вивченими рухами.

Очікуваним результатом є розвиток координації рухів, створення атмосфери солідарності та порозуміння між учасниками.

Вправа 4. Три рухи

Метою є розвиток логіки мислення і дії в ігровій ситуації, розсування кордонів креативності.

Група розбивається на пари. Учасник пропонує для свого партнера 3 не пов'язаних між собою логічних рухи. Завдання полягає у тому, щоб протягом 5–7 хв. ці розрізнені рухи з'єднати у зв'язну розповідь. Порядок дій не можна змінювати.

Очікуваним результатом є вільне спілкування.

Вправа 5. Ласкаве слово

Тренер: «Поділіться на пари. Ваше завдання полягає у тому, щоб сказати один одному ласкаві слова. Задумайтесь: у яких випадках ви робите це частіше? Коли вам щось потрібно і ви звертаєтесь із проханням до цієї людини? Або коли у вас хороший настрій? Чи часто ви це робите? Якщо ні, то чому? Що заважає вам проявляти теплі почуття відносно людей? Що ви відчуваєте, коли називаєте людей ласкавими іменами? А люди, до яких ви звертаєтесь? Як вони реагують на ваші ласкаві звернення?»

Очікуваним результатом є створення довірливих відносин.

Вправа 6. Загальна розповідь

Усі сидять у колі. Один починає розповідь на будь-яку тему (наприклад, педагог), але вимовляє тільки перше речення. Учасник, що сидить поруч, вимовляє друге і т.д.

Очікуваним результатом є створення позитивної емоційної ситуації.

Рефлексія ІІ блоку

Тренером ставляться питання: Яку вправу було найтяжче виконати? Чому? Яке висловлювання було найважче продовжити у передостанній вправі? Чому? Чи вдалося представити картинку того, чого хочеться досягти? Чи часто доводиться міркувати про свої цілі?

Метою є розвиток рефлексивної компетентності. Процес і результат реконструкції суб'єктом об'єктних відносин, результатом яких є підтвердження існуючих і поява нових знань про себе.

Третій блок. ***Активний стиль спілкування***

Мета: засвоїти активний стиль спілкування і розвинути у групі відносини партнерства; формування навичок управління собою у професійних ситуаціях та у цілому своїм професійним розвитком.

Завдання:

1. Засвоїти активний стиль спілкування і розвинути у групі відносини партнерства.
2. Набуття навичок управління у професійній діяльності.
3. Набуття навичок управління своїм професійним досвідом.

Очікувані результати:

– розвиток у групі відносин партнерства;
– формування уявлення про найближче професійне майбутнє в цілому;
– формування навичок управління собою у професійних ситуаціях;
– формування навичок управління своїм професійним розвитком;
– усвідомлення учасниками належності до професії педагога.

Заняття 1. ***Тренінг розкриття творчих здібностей учасників***

Основною метою заняття є створення умов для запуску процесів творчості, розвитку здатності бачити перспективи власного майбутнього; організація взаємодії всередині групи; формування уміння брати відповідальність за власне життя на себе.

Основні завдання:

– створення активної творчої атмосфери;
– підвищення взаєморозуміння;
– усвідомлення перспектив власного професійного майбутнього учасниками групи.

Базові поняття: професійні перспективи, професійне майбутнє, процеси проектування.

Тривалість: 240 хвилин.

Структура заняття

Вправа 1. Привітання «Олені»

Метою є привітання один одного.

Учасники утворюють 2 кола (зовнішнє і внутрішнє), встають обличчям один до одного. Тренер питає: «Ви коли-небудь бачили, як вітаються олені? А хочете дізнатися, як вони це роблять? Це цілий ритуал: правим вухом ви третеся об праве вухо свого партнера, потім лівим вухом об ліве вухо партнера, а на завершення привітання потрібно потупотіти ногами. Після цього зовнішнє коло зміщується на 1 людину і церемонія повторюється. Привітання продовжуються до тих пір, поки всі учасники не привітаються один з одним і не займуть вихідне положення.

Очікуваним результатом є активізація, «розігрів» членів групи, створення певного емоційного настрою.

Вправа 2. «Покажи»

Метою є розкриття творчих здібностей учасників, організація взаємодії всередині групи.

Необхідно зобразити, використовуючи всіх учасників, команди:

– оркестр, електричку, стоногу, зоопарк, телевізор, телефон;
– уболівальників, команда яких програє; глядачів, які дивляться крутий бойовик; людей у черзі за ковбасою; пацієнтів з палати перед операцією;
– крутих зайців, диких поросят, одиноких вовків, божевільних курок;
– Пізанську вежу, Китайську стіну, Кремль, міст над Темзою;
– картину «Ведмеді у сосновому бору», «Бурлаки на Волзі», «Іван Грозний убиває свого сина» тощо.

Очікуваним результатом є розкриття індивідуальності кожного учасника, розвиток уміння працювати у команді.

Вправа 3. «Компліменти по колу»

Метою є підвищення взаєморозуміння.

Учасники стоять у колі і беруться за руки. Один з учасників входить у коло і йде за годинниковою стрілкою, кажучи кожному учаснику компліменти.

Очікуваним результатом є позитивна емоційна атмосфера.

Вправа 4. «Перша проба на роль»

Усі учасники сидять на стільцях, розставлених по колу. Один зі стільців порожній, він трошки висувається з кола. Кожен по черзі сідає на цей стілець – стілець «презентації», а інші учасники групи намагаються уявити людину, яка сидить на стільці, у будь-якій ролі.

Тренер: «Я пропоную вам уявити себе кінорежисером, який має зняти певний фільм. Підберіть, будь ласка, акторів з тих людей, які будуть знаходитися на стільці презентації, та гідних для виконання тієї або іншої ролі. Одна з жінок, наприклад, завдяки своїй зовнішності, манері спілкування та мовленню, а також іншим особливостям непогано б зіграла роль Снігової королеви, але їй абсолютно не підійде

роль Червоної шапочки або Попелюшки. Таким чином, вам потрібно визначити, яка роль відповідно до зовнішніх ознак людини та особливостей поведінки, які ви встигли помітити, більшою мірою їй підходить. Роль може бути реальною, тобто може бути персонаж із відомих творів, кінофільмів, казок. А можливо, ви знімаєте абсолютно новий фільм за власним сценарієм? Тоді опишіть, будь ласка, що це за герой, на роль якого ви обрали дану людину, опишіть його вік, соціальний статус та деякі інші характеристики».

На «стілець презентації» запрошується перший учасник, усім іншим пропонується вигадати для нього роль у своєму кінофільмі. За необхідності тренер ставить учасникам уточнюючі питання. Це особливо важливо, коли роль дається тільки описово чи знайома не всім членам групи. Учасник, який сидить на «стільці презентації», нічого не говорить, тільки вислуховує думку інших. Не обов'язково висловлюватися усім. Говорять тільки ті, у кого уже склалося чітке уявлення про можливу роль кандидата. Після того, як усі учасники побувають на «стільці презентації», необхідно провести рефлексію думок та переживань. Важливо, щоб кожен з учасників висловився, наскільки запропоновані йому ролі співпадають з його власними уявленнями про себе та свої «життєві ролі».

Питання для обговорення:

– Чи були, на вашу думку, влучні попадання?
– Які ролі, «побачені» кінорежисером, викликали здивування або навіть протест?
– Що ви відчували, коли знаходились на «стільці презентації»?
– Чи складно, будучи кінорежисером, визначити роль, що найбільше підходить для кожної конкретної людини?
– У яких випадках це вдавалося достатньо легко? Чому?

Вправа 5. «Сліпий та поводир»

Мета – надати можливість висловити учасникам групи свої почуття через Я-висловлювання.

Вправа виконується у парах. Один з учасників зав'язує/закриває очі, а інший отримує інструкцію: «Уявіть собі, що ви спілкуєтеся з незрячою людиною. Ви маєте можливість протягом 10 хв. ознайомити її із навколишнім світом через тактильні, слухові, світлові відчуття. Спробуйте зробити це, заново відкривши для неї світ. Вправа виконується мовчки». У парі партнери виконують обидві ролі. У колі учасники повинні виразити свої почуття і переживання через Я-висловлювання.

Очікуваним результатом є згуртованість групи.

Вправа 6. «Мій портрет очима групи»

Матеріали: аркуші паперу, олівці, фломастери.

Тренер звертається до учасників групи із запитанням: «Чи є серед вас бажаючі отримати свій психологічний портрет? І не просто словесний портрет із перерахуванням чеснот та недоліків, а абсолютно реальне зображення на папері вашого обліку?» Знаходяться бажаючі (1–2 людини), їм пропонується зайняти «гарячий стілець». Усі інші учасники групи стають художниками. Їм необхідно зобразити портрет обраних учасників на папері. Тренер пояснює техніку малювання: «Не варто прагнути до зовнішньої подібності, необхідно створити саме психологічний портрет людини, яка сидить перед вами. Для цього необхідно виходити з єдиного принципу «Я бачу так!» Нехай ваші малюнки матимуть метафоричний зміст і тонкий підтекст. Обмежень немає, будьте вільні у виборі способів зображення внутрішнього образу людини. Це може бути реальний предмет, будь-який візерунок, абстрактний орнамент або набір кольорових плям. Єдина умова – до кінця вправи заборонено розмовляти».

Малювання продовжується протягом 10–15 хвилин. Тренер попереджає про необхідність завершувати роботу за хвилину до закінчення відведеного часу, після чого малюнки розташовуються на стільцях учасників, а всі «художники» розглядають «портрети», переходячи від одного до іншого.

Питання для рефлексії:

– обговорення почуттів, викликаних процесом створення «портретів»;
– обговорення почуттів, викликаних створеними малюнками, у «натурщиків», інтерпретація зображень і вираження згоди та незгоди із «портретом»;
– пояснення своїх «портретів» «художниками».

Після рефлексії кожен «художник» дарує «портрет» зображеній на ньому особі.

Вправа 7. «Плутанина»

Мета – засвоїти активний стиль спілкування і розвинути у групі відносини партнерства.

Група стає у коло, усі учасники простягають руки всередину кола, а тренер з'єднує руки учасників таким чином, щоб вийшла плутанина. У кожній руці гравця повинна виявитися рука іншого учасника. При цьому тренер повинен спробувати з'єднати разом якомога більше віддалених учасників. Коли плутанина створена, групі дається обмежених час, щоб розплутатися, не розчіплюючи при цьому рук, і з обережністю, щоб не заподіяти партнерам по грі болю непродуманими рухами та діями.

Очікуваним результатом є згуртованість групи.

Вправа 8. «Футболка з надписом»

Метою є навчання здатності висловлювати свою точку зору.

Тренер говорить про те, що будь-яка людина «видає» себе за іншу. Учасникам тренінгу пропонується протягом 5–7 хвилин придумати і записати напис на своїй футболці. Важливо, щоб вона говорила про життєве кредо учасника. Після виконання кожен зачитує свій запис. Йде обговорення.

Очікуваним результатом є довірлива і відкрита атмосфера в групі.

Вправа 9. «Асоціації»

Метою є активізація і розширення асоціативного мислення.

Для гри потрібен доброволець, який готовий на кілька хвилин залишити нас, вийшовши з кімнати. За час його відсутності решта гравців оберуть серед учасників певну людину. Повернувшись, він повинен буде поставити групі різноманітні питання для того, щоб з 3-х спроб угадати обраного учасника. Запитання повинні бути незвичайні. Вони не стосуватимуться віку, кольору очей або будови тіла. Всі питання будуть асоціативно пов'язувати загаданого учасника з різноманітними поняттями.

Питання можуть бути такими:

– На яку квітку схожа задумана людина?
– З якою порою року вона асоціюється?
– Якщо вона – музичний ритм, то який?
– На яку тварину вона схожа?
– Вона – «так», «ні» або «можливо»?
– З яким стилем одягу її можна порівняти?

На кожне питання можуть відповідати всі члени групи. У результаті ведучий отримує цілий набір різноманітних відповідей-асоціацій, проаналізувавши які, він зможе назвати ім'я учасника.

Очікуваним результатом є метафоричний зворотний зв'язок, що допомагає зрозуміти, як тебе сприймають оточуючі.

Рефлексивне коло

У ході останнього рефлексивного кола кожен з учасників ділиться тим, як почував себе на початку зустрічі, як змінювалися його переживання в ході роботи у групі, як почуває себе тепер; що сьогодні кожен узнав нового, над чим замислився, що зрозумів, з якими труднощами зіткнувся; що з цим буде робити далі.

Розвиток рефлексивної компетентності. Процес і результат реконструкції суб'єктом об'єктних відносин, результатом яких є підтвердження існуючих і поява нових знань про себе.

Заняття 2. ***Тренінг розвитку умінь емоційного співпереживання***

Основною метою заняття є розвиток умінь емоційного співпереживання, формування позитивного образу майбутнього педагога, уміння самостійно приймати рішення, бачити власні перспективи, використовувати власні можливості та потенціали у процесі проектування та реалізації професійних цілей, запуск антиципаційних процесів, формування антиципаційної здатності і компетентності.

Основні завдання:

– розвиток умінь емоційного співпереживання;
– формування позитивного образу майбутнього педагога;
– розвиток уявлень учасників про результати професійних перспектив;
– розвиток передбачень професійних перспектив;
– осмислення професійних перспектив, відчуття відповідальності за рішення, що приймаються.

Базові поняття: професійні перспективи, професійне майбутнє, процеси проектування, антиципаційні процеси, антиципаційна здатність, антиципаційна компетентність.

Тривалість: 240 хвилин.

Структура заняття

Вправа 1. «Колінця»

Метою є привітання учасників групи.

Група сідає у тісне коло, учасники зсувають стільці ближче один до одного. Кожен учасник кладе руки на коліна сусідам. Права рука опиняється на лівому колінці сусіда справа. На колінах кожного учасника опиняються руки сусідів по колу. На лівому колінці права рука сусіда зліва, а на правому – ліва рука сусіда справа. Гра заключається у тому, щоб руки хлопали по колінах послідовно, не випереджаючи один одного. Потрібно уважно слідкувати, коли черга дійде до власної руки, а не до власного коліна. Гра вимагає постійної зосередженості. Коли увага зменшується – учасник по-

миляється. Той, хто помилився, прибирає руку, якою була здійснена помилка. Щоб варіювати темп плескання, гра може виконуватися під музичний акомпанемент.

Очікуваним результатом є активізація, «розігрів» членів групи, створення певного емоційного настрою.

Вправа 2. «Людина-цифра»

Мета – розвинути здатність візуалізації образів.

Учасники повинні розподілитися таким чином, щоб дистанція між ними була не менше 1,5 м. Тренер називає цифри від 1 до 9. Кожен учасник повинен зобразити за допомогою тіла названі цифри у будь-якому положенні: сидячи, стоячи, лежачи... Головне – досягти максимальної зорової відповідності між математичним образом та позицією тіла. Наступний етап відбувається у парах – і подається двозначне число. Для тризначних чисел учасники розподіляються у трійки.

Очікуваним результатом є прояв творчості учасників.

Вправа 3. «Маяк»

Тренер: «Займіть зручне положення, закрийте очі, розслабтеся, сприймаючи стан свідомості. Уявіть маленький скелястий острів далеко від землі. На вершині острова стоїть маяк. Уявіть себе таким маяком, що стоїть на скелястому острові. Ваші стіни такі товсті та міцні, що навіть сильні вітри, що постійно дують на острові, не можуть вас похитнути. Через вікна другого поверху ви вдень і вночі, у хорошу погоду та негоду посилаєте великий пучок світла, що слугує орієнтиром для кораблів. Пам’ятайте про ту енергетичну систему, яка постійно підтримує ваш світловий промінь, що мерехтить океаном, попереджає моряків про мілину і є символом безпеки для людей на березі. Тепер постарайтеся відчути джерело світла всередині себе – світла, що ніколи не згасає».

Очікуваним результатом є розслаблення та відпочинок учасників.

Вправа 4. «Чотири слова»

Метою є створення активної творчої атмосфери.

Учасники розбиваються на пари. Кожна пара отримує 4 слова, не пов'язаних між собою логічно. Гра полягає в тому, щоб вигадати та показати етюд, що поєднує ці слова у тому ж порядку, у логічно зв'язану дію із конфліктом. Ця вправа може також виконуватися і трійками.

Очікуваним результатом є створення позитивного настрою.

Вправа 5. «Не дихай у потилицю»

Мета – дати можливість побачити себе збоку.

Один учасник стає посередині кімнати. Перед ним – два учасники тренінгу, які виконуватимуть роль «дзеркала». Учасник закриває очі, у цей час за його спиною з'являється хтось із групи. Він повинен дихати у потилицю, тобто діяти за спиною добровольця. Доброволець повинен дивитися у «дзеркало», а 2 актори будуть мімічно та пантомімічно зображати людину, яка знаходиться ззаду, – що її характеризує, як вона виглядає та що вона робить у дану хвилину... Якщо вони працюють успішно і таємний гравець розпізнаний, то на роль добровольця запрошується наступний учасник. У випадку помилки тренер має право замінити одне із «дзеркал», тоді на звільнене місце заступає той, який був таємним гравцем.

Очікуваним результатом є пізнання себе.

Вправа 6. «Знайди пару»

Метою є розвиток умінь емоційного співпереживання.

Учасники розбиваються на пари. Мовчки розглядають та запам'ятовують один одного. Потім розходяться і з закритими очима пересуваються кімнатою, повністю втративши зв'язок із партнером.

Тренер: «Знайдіть свого партнера, не промовляючи ні слова». Учасники торкаються один одного, намагаючись відшукати свого партнера. Коли їм здається, що вони його відшукали, відкривають очі та перевіряють це. Потім міняються партнерами та повторюють дію.

Варіанти: А) партнер із закритими очима знайомиться з іншим, а потім знаходить його також із закритими очима; Б) кожен мовчки і сидячи на своєму місці обирає собі пару. Усі закривають очі, встають і знаходять собі пару. Відкрити очі можна тільки за командою тренера.

Аналіз: Чи всі опинилися у парі із тими, кого обрали?

Очікуваним результатом є встановлення емоційних контактів.

Вправа 7. «Зобрази тварину»

Учасник тренінгу повинен зобразити тварину, яку йому назвуть: півень, кішка, собака тощо... Наступні учасники уже можуть самостійно показувати якусь тварину. Так з'являються баран, горобець, тхір, вовк тощо.

Очікуваним результатом є можливість самовираження.

Рефлексивне коло

У ході останнього рефлексивного кола кожен з учасників ділиться тим, як почував себе на початку зустрічі, як змінювалися його переживання в ході роботи у групі, як почуває себе тепер; що сьогодні кожен узнав нового, над чим замислився, що зрозумів, з якими труднощами зіткнувся; що з цим буде робити далі.

Розвиток рефлексивної компетентності. Процес і результат реконструкції суб'єктом об'єктних відносин, результатом яких є підтвердження існуючих і поява нових знань про себе.

Заняття 3. ***Тренінг дружніх відносин***

Основною метою заняття є закріплення дружніх відносин між членами групи.

Основні завдання:

– розвиток дружніх відносин між членами групи;
– розвиток навичок тренування емоційних відносин;
– розвиток навичок тренування у когнітивній площині.

Базові поняття: навички тренування, площина поведінки, професійні дії, емоційні відносини, когнітивна площина.

Тривалість: 240 хвилин.

Структура заняття

Вправа 1. «Давайте поплескаємо у долоні»

Мета – допомогти учасникам ближче познайомитися один з одним, відчути себе впевненіше у новому колективі.

Тренер ставить учасникам тренінгу різні запитання, у т.ч. і жартівливі. Наприклад: «Хто коли-небудь вдома робив морозиво?», «Хто хоча б раз у житті рятував кішку або собаку?», «Хто хоча б раз у житті зашивав собі дірку?» тощо... Ті учасники тренінгу, які відповідають на запитання стверджувально, встають, а інші гравці голосно їм аплодують. Необхідно, щоб кожен учасник встав хоча б раз. Можна запропонувати учасникам тренінгу самим вигадувати питання.

Очікуваним результатом є вільне спілкування учасників.

Вправа 2. «Дзеркало»

Метою є розвиток емпатійних можливостей учасників тренінгу.

Вправа виконується у парах. Учасник із першим номером отримує завдання розповісти партнеру про свій улюблений вид відпочинку та переконати співбесідника у перевагах даного виду відпочинку серед інших. Учасник із другим номером повинен надсилати своєму співбесіднику постійні невербальні сигнали про те, що тема розмови йому нецікава, усі доведення промовця нелогічні, слабкі та неефективні. Він ухиляється від зорового контакту із промовцем, закриті пози, руки постійно зайняті – торкається волосся та країв одежі, скидає з неї ворсинки... Потім ролі змінюються. Переконувати свого партнера доводиться партнеру номер 2. Перший гравець отримає інструкцію від тренера користуватися невербальними сигналами позитивного слухання: хитати головою у знак згоди, подавати тулуб уперед – до промовця, слідкувати за тим, щоб не використовувалися закриті пози. Далі – обговорення.

Очікуваним результатом є вільне спілкування учасників.

Вправа 3. «Гарячий стілець»

Метою є збільшення продуктивності спілкування, надання міжособистісного впливу.

Учасник сідає на стілець у центрі тренінгового кола, кожен учасник тренінгу по черзі говорить, яку асоціацію той викликає, або говорить йому те, що вважає за потрібне та доречне. Тренер може отримати інформацію про те, як група ставиться до його роботи.

Очікуваним результатом є отримання учасниками взаємного зворотного зв'язку.

Вправа 4. «Безлюдний острів»

Метою є діагностика взаємовідносин, виявлення лідерів, прояв особистісних якостей учасників.

Групі надається завдання уявити, що вони потрапили на безлюдний острів. Необхідно вижити, маючи мінімум предметів, також необхідно вигадати назву острова, девіз, обрати лідера, уявити життєве завдання острова. Малюнки на ватмані.

Очікуваним результатом є командне згуртування, усвідомлення себе частиною колективу.

Вправа 5. «Свічка»

Метою є закріплення дружніх відносин між членами групи.

Тренер тримає у руках запалену свічку та повідомляє учасникам: «Сьогодні останній тренінговий день, і ми будемо розставатися. Але чи все ви встигли сказати один одному? Можливо, ви забули поділитися із групою своїми переживаннями? Або є конкретний учасник, думку якого про себе ви б хотіли дізнатися? У вас є така можливість прямо зараз. Зробіть те, що ви не встигли зробити на попередніх заняттях. Не відкладайте своє рішення на завтра. Дійте тепер і зараз». Кожен учасник ділиться своїми враженнями про заняття, думками, побажаннями, зауваженнями, тримаючи у руках передавану свічку.

Очікуваним результатом є вільне спілкування.

Вправа 6. «Пройти вузькою доріжкою»

Метою є адаптація учасників за допомогою розвитку відчуття єднання та через прояв творчості.

З двох мотузок робиться коридор у дві сходинки. Група стає парами на початку цієї доріжки. Вони мають пройти коридором, не торкаючись один одного, але разом. Потім коридор звужується і завдання повторюється. Коридор знову звужується, завдання повторюється. Варіант – можна пройти назустріч один одному. Тренер відмічає, хто прагне до лідерства тощо... Після вправи учасники у колі із тренером аналізують її.

Очікуваним результатом є зближення учасників групи та адаптація їх в умовах, що швидко змінюються.

Рефлексія ІІІ блоку

Тренером ставляться питання: Яку вправу було найважче виконати? Чому? Яке висловлювання було найважче продовжити у передостанній вправі? Чому? Чи вдалося представити картинку того, чого хочеться досягти? Чи часто доводиться міркувати про свої цілі?

Метою є розвиток рефлексивної компетентності. Процес і результат реконструкції суб'єктом об'єктних відносин, результатом яких є підтвердження існуючих і поява нових знань про себе.

Загальна рефлексія

Тренером ставляться такі питання: Що, на вашу думку, з вами відбувалося? Яких результатів, як вам здається, ви змогли досягти? Чи було це значущим для вас? З якими труднощами зустрілися? Що переживалося як проблема? Що відбувалося при вирішенні цих складностей? Як це відображалося у ваших діях? Що може допомогти при вирішенні цих проблем? Що плануєте з цим робити?

Метою є усвідомлення психолого-педагогічного аспекту феномену рефлексії.

ДРОБОТУН О. С.

ТРЕНІНГ ФОРМУВАННЯ ВНУТРІШНЬОЇ КАРТИНИ ЗДОРОВ'Я

В *основу* концепції тренінгу формування внутрішньої картини здоров'я покладено уявлення про те, що тренінг повинен допомогти сформувати внутрішню картину здоров'я старших підлітків, забезпечити усвідомлений вибір здоров'язберігаючої поведінки і сприяти формуванню здорової особистості. Після тренінгу його учасники повинні мати *усвідомлення* власного здоров'я, розуміння ролі здоров'я у життєдіяльності, знання основних факторів, що чинять як негативний, так і позитивний вплив на здоров'я людини, *володіти* техніками емоційної психорегуляції, м'язової релаксації тощо.

Порівняльний аналіз структурних компонентів понять «внутрішня картина здоров'я» і «ставлення до здоров'я» дозволяє розглядати їх як синонімічні, котрі, по суті, інтегрують усі психологічні категорії, у рамках яких аналізується поняття особистісних чинників здоров'я. Це і знання про здоров'я, усвідомлення і розуміння ролі здоров'я в процесі життєдіяльності людини, його впливу на соціальні функції, емоційні і поведінкові реакції. Ставлення до здоров'я (внутрішня картина здоров'я) – одне з центральних, але поки що дуже слабко розроблених питань психології здоров'я. Пошук відповіді на нього зводиться, по суті, до одного: як досягти того, щоб здоров'я стало провідною, органічною потребою людини на всьому протязі її життєвого шляху, як допомогти людям сформувати адекватне ставлення до свого здоров'я. При цьому точніше говорити про ступінь адекватності або неадекватності, оскільки у реальному житті виділення діаметрально протилежних типів ставлення до здоров'я – адекватного і неадекватного – практично неможливе.

Поняття ставлення до здоров'я виникло у контексті становлення «психології ставлень», котра з'явилась на початку XX сторіччя у рамках наукової школи В. М. Бехтерєва. Перші наукові праці стосовно психології ставлень були створені та опубліковані А. Ф. Лазурським і С. П. Франком. А. Лазурський розглядав особистість як біосоціальний організм та наголошував на її нервово-психічній організації. Крім цього, важливе значення вчений надавав ставленню особистості до оточуючого середовища (природи, соціуму, духовних цінностей тощо). Саме ставленням А. Лазурський відводив важливу функцію у досягненні внутрішньої гармонії особистості. Послідовником А. Ф. Лазурського та основним автором теорії ставлень у вітчизняній психології став В. М. Мясищев, котрий сформулював ключові положення своєї концепції: сутністю особистості є її ставлення до дійсності, де особистість – сутність цілісна і неподільна – постає перед дослідником як система ставлень, а ставлення, відповідно, є структурним першоелементом особистості. «Психологічні ставлення людини у розвиненому вигляді являють цілісну систему індивідуальних, виборчих, свідомих зв'язків особистості з різними сторонами об'єктивної дійсності».

Ставлення до здоров'я – один з елементів поведінки самозбереження. Володіючи всіма характеристиками, властивими психічному ставленню, воно містить три основних компоненти: когнітивний, емоційний і мотиваційно-поведінковий.

Когнітивний компонент характеризує знання людини про своє здоров'я, розуміння ролі здоров'я у життєдіяльності, знання основних факторів, що чинять як негативний, так і позитивний вплив на здоров'я людини тощо.

Емоційний компонент відображає переживання і відчуття людини, пов'язані зі станом її здоров'я, а також особливості емоційного стану, обумовлені погіршенням фізичного або психічного самопочуття людини.

Мотиваційно-поведінковий компонент визначає місце здоров'я в індивідуальній ієрархії термінальних та інструментальних цінностей людини, особливості мотивації у сфері здорового способу життя, а також характеризує особливості поведінки у сфері здоров'я, ступінь прихильності людини здоровому способу життя, особливості поведінки у разі погіршення здоров'я.

Ідеєю нашої концепції є те, що тренінг повинен забезпечити поетапне формування позитивного ставлення до здоров'я, усвідомлення «здоров'я» як найвищої цінності та включення цієї категорії у структуру життєвих домагань.

Принципи тренінгу формування внутрішньої картини здоров'я

Найменування принципу	Форми реалізації принципу	Ефект дії принципу
1	2	3
Особистісна зацікавленість	Усвідомленість учасниками мети та завдань тренінгових програм. Побудова тренінгу з урахуванням життєвого досвіду учасників. Можливість постановки та вирішення учасниками в процесі тренінгу особистісно важливих цілей і задач	Позиція активності та повна включеність учасників у тренінговий процес
Конфіденційність	Надходження у тренінговий простір інформації про учасників процесу, котра не виходить за його межі. Готовність групи до безоціночного сприйняття отриманої інформації	Комфортний тренінговий простір, готовність учасників до саморозкриття
Готовність до самопізнання	Організація тренінгових ситуацій, котрі підштовхнуть учасників до усвідомлення, використання та відпрацювання нових нехарактерних форм поведінки і способів розв'язання проблемних завдань. Створення креативної атмосфери у групі	Усвідомлення та відкриття учасниками власних ресурсів, можливостей, особливостей

Закінчення

1	2	3
Усвідомлення власної поведінки	У процесі занять поведінка учасників переводиться з імпульсивного на об'єктивований рівень. Рефлексія емоційних та поведінкових процесів у ході тренінгу	Розвиток рефлексивної компетентності. Усвідомлення конструктивних та деструктивних форм поведінки
Вільне прийняття рішення	Використання вправ, які дають змогу учасникам самостійно приймати рішення. Недирективна позиція тренера. Перенесення тренінгового досвіду на стратегію поведінки у повсякденному житті	Формування уміння приймати рішення та нести відповідальність за власну поведінку
Гармонізація емоційної сфери	Створення позитивного мікроклімату у тренінговому просторі. Використання тренінгових вправ, котрі дозволяють учасникам активізувати емоційну сферу. Забезпечення тренером екологічності процесу	Формування навичок емоційної саморегуляції, досягнення емоційного комфорту

Мета тренінгу – формування в учасників внутрішньої картини здоров'я (конструктивного ставлення до здоров'я) та здоров'язберігаючої поведінки.

Завданнями тренінгової програми є:

– рефлексія внутрішніх станів та переживань студентів;
– формування емоційного компонента ставлення до здоров'я;
– усвідомлення здоров'я як базової цінності;
– включення здоров'я до структури життєвих домагань;
– створення мотивації щодо здорового способу життя;
– відпрацювання навичок здорової поведінки та пошук шляхів досягнення здоров'я на фізичному, психічному та соціальному рівнях.

Загальний обсяг тренінгу становить 96 годин (24 заняття по 4 години), проводиться 2 рази на тиждень протягом

12 тижнів та містить у собі чотири модулі: комунікативний, емоційний, особистісний і поведінково-мотиваційний.

Комунікативний блок спрямований на розвиток навичок групової роботи та, залежно від індивідуальних особливостей учасників групи, підвищення комунікативної активності або набуття комунікативних зв'язків та навичок.

Емоційний – на відпрацювання навиків рефлексії, емоційної саморегуляції, досягнення психоемоційного комфорту.

Особистісний модуль має на меті відпрацювання технік і навичок здорової поведінки, формування адекватної системи цінностей та структури життєвих домагань.

Поведінково-мотиваційний модуль спрямований на усвідомлення мотивації здорового способу життя, профілактику ризикованої поведінки та вироблення навичок і стереотипів «здорової» поведінки студентами.

«Перепад напруги»

Учасникам пропонується максимально напружити праву руку. Поступово розслабляти її, водночас переводячи напруження на ліву руку. Так само поступово розслабляючи її, перевести напругу на ліву ногу, праву ногу, крижі і так далі.

«Зморшки»

Ведучий пропонує членам групи принести на заняття дзеркало. А тепер треба кілька разів вдихнути і видихнути, взяти у руки дзеркало, подивитися в нього і широко всміхнутися своєму відображенню. Далі він дає команду зморщити обличчя: спочатку чоло, потім брови, ніс, щоки... Підняти й опустити плечі... Розслабити м'язи шиї і плечей. Розслабити всі м'язи обличчя... Якщо хтось відчуває напруження, треба собі сказати: «Я спокійний...» – і ще раз спробувати розслабитись.

«Маріонетка»

Ведучий пропонує учасникам уявити себе ляльками, стати прямо й завмерти.

Ви стали твердими, як Буратіно. Напружте плечі, руки, пальці – уявіть, що вони дерев'яні. Напружте ноги і коліна

та пройдіться по кімнаті. Ваше тіло дерев'яне. Напружте обличчя і шию, зморщте чоло, стисніть щелепи.

А тепер скажіть собі: «Розслабся і розм'якни». Розслабте м'язи. Можете помасувати однією рукою другу, кінчиками пальців помасувати обличчя.

А зараз уявіть собі, що вас підвісили за руку. Ваше тіло знаходиться в одній позиції, а решта бовтається. Походіть по кімнаті з підвішеною рукою.

Тепер вас підвісили за шию, плече, палець...

Вправу можна виконувати із закритими очима.

«Потягнулися – зламалися»

Учасники стоять, руки й тіло витягнуті вгору (п'ятки не відриваються від підлоги). Ведучий пропонує потягнутися вгору, вище, вище... Подумки треба відірвати п'ятки від підлоги, щоб стати вищими (реально цього не робити). А тепер кисті рук ніби зламалися, повисли, зламалися лікті, плечі впали, повисла голова, ви зламалися у талії, ваші коліна/підігнулися, ви впали на підлогу. Лежіть на підлозі розслаблено, безвільно, зручно... Прислухайтесь до себе. Чи залишилося напруження? Скиньте його!

«Вогонь – лід»

За командою ведучого: «Вогонь!» – учасники починають інтенсивний рух усім тілом. Плавність та інтенсивність руху кожен учасник вибирає сам. За командою: «Лід!» – кожен застигає в позі, при цьому треба напружити все тіло.

Цю вправу добре виконувати для корекції імпульсивної поведінки дітей.

«Центр тяжіння»

Учасникам пропонується визначити, де людина має центр тяжіння. Для цього треба порухатися, сісти, встати. А тепер порухайтесь, як кішка. Знайдіть центр тяжіння киці. Де є центр тяжіння мавпи, півня, риби, горобця, який скаче по землі? Виконайте рухи і дії, які характерні для цих тварин. Тварини і малі діти – найкращий приклад відсутності м'язових затискань.

«Насос і надувна лялька»

Ця вправа виконується у нарах. З «надувної ляльки» випустили повітря. Вона лежить розслаблена на підлозі. Партнер накачує її повітрям за допомогою насоса: ритмічно нахиляється вперед і вимовляє звук «с» на видиху. Лялька поступово наповнюється повітрям, вирівнюється. Далі накачувати її повітрям небезпечно: лялька може тріснути. Накачування треба своєчасно закінчити. Час закінчення надування визначається за станом напруження тіла ляльки. Після цього її «здувають», виймаючи з неї насос. Повітря поступово виходить з ляльки, вона «опадає».

Це не тільки чудова вправа на розслаблення-напруження, а й на взаємодію в парі.

«Скинь втому»

Учасники стоять у колі, широко розставляють ноги, трохи їх згинають у колінах, згинають тіло, вільно опускають руки, розправляють пальці, схиляють голову до грудей, ледь відкривають рот. Після цього вони повинні похитатися в різні боки, а потім різко потрусити головою, руками, ногами, всім тілом.

Ведучий звертається до учасників: «Ви струсили з себе всю втому. Чи ще щось залишилося? Якщо так, повторіть ще раз».

Дихання заспокоює нервову систему і гасить емоції. Коли ми глибоко дихаємо, то позбуваємось думок, які нас хвилюють, відчуваємо, що можемо контролювати свої думки, а не підкорятися їм. Ось кілька дихальних вправ.

«Глибоке дихання»

а) Глибоко вдихніть носом, порахуйте до восьми, після чого повільно випускайте повітря через рот (губи напівстулені), при цьому рахуйте до 16 або більше – так довго, як зможете.

Прислухайтесь до звуку повітря, яке видихаєте, і відчуєте, як зникає напруження. Повторіть вправу 10 разів.

б) Сядьте прямо, спина пряма й розслаблена. Покладіть руки на груди так, щоб середні пальці торкалися один одного в центрі грудної клітки, дихайте нормально.

В який момент з'єднані середні пальці почнуть розходитись? Підсильте цей рух, вдихаючи повітря глибше. Коли виконуєте цю вправу, можете уявляти рух повітря, яке наповнює груди з вдихом та виходить із видихом.

«Повітряна кулька»

Уявіть собі, що у ваших грудях знаходиться повітряна кулька. Вдихніть через ніс і повністю заповніть легені повітрям. Видихніть його ротом і відчуйте, як воно виходить із легенів. Повторюйте не поспішаючи.

Дихайте та уявляйте, як кулька наповнюється повітрям і стає все більшою та більшою. Повільно видихніть ротом, ніби повітря тихенько виходить з кульки. Зробіть паузу і порахуйте до десяти.

Знову вдихніть і наповніть легені повітрям. Затримайте його, порахуйте до 3-х, уявляйте при цьому, що кожна легеня – це надута кулька. Видихніть. Відчуйте, як тепле повітря проходить через легені, горло, рот. Повторіть 3 рази, вдихаючи та видихаючи повітря. Зупиніться та відчуйте, що ви сповнені енергії, а все напруження зникло.

«Ліфт»

Ми починаємо поїздку в ліфті. Вдихніть носом. Коли ви будете видихати, відчуєте, як повітря починає свій шлях від живота. Знову вдихніть – повітря піднімається на один поверх вище (шлунок). Видихніть. Вдихніть ще раз і підніміть ліфт на наступний поверх (груди). Видихніть. А тепер можна відправитись на горище вгору по горлу до щік і чола. Відчуєте, як повітря наповнює голову. Коли видихнете, то відчуєте, що вся напруга і хвилювання вийшли з вашого тіла.

Відбитися, зняти стреси, відчути приплив енергії може допомогти керована фантазія. Наступні вправи побудовані на використанні керованої фантазії.

«Небо»

Сядьте в крісло прямо, спираючись на спинку, але не напружуйтесь. Ноги повинні торкатися підлоги. Закрийте очі. Уявіть прекрасне голубе небо. По ньому пливуть хмари. Ви спостерігаєте за ними. Якщо ви про щось думаєте, нехай ваші думки летять разом із хмарками. Ви зосереджені на небі. Людина, яка дивиться на хмари, – ваш внутрішній спостерігач, він завжди спостерігає за вашими думками. Внутрішній спостерігач дуже спокійний, врівноважений та щасливий. Ви відчуваєте спокій, тишу і радість. Відкрийте очі. Деякий час посидіть спокійно. А тепер повільно встаньте.

«Океан»

Сядьте прямо в кріслі, не напружуючись. Можете сісти у медитативній позі. Уявіть собі океан. Ви бачите безмежний водний простір, хвилі піднімаються і ростуть, розбиваються на піску прямо біля ваших ніг, відповзають назад. Продовжуйте спостерігати, як хвилі набігають на берег і відкочуються назад. Якщо ви про щось думаєте, ваші думки відносять хвилі. Дивіться на океан.

Ви дивитесь на хвилі, і відчуття спокою наповнює вашу душу. Це – ваш власний світ, сповнений спокою. Ви можете відчути його в будь-який момент.

Відкрийте очі. Якщо хочете, посидьте кілька хвилин.

«Тропічний острів»

Сядьте зручно. Закрийте очі. Зараз ви бачите прекрасний чарівний острів. Це може бути місце, де ви колись побували, яке бачили на малюнку або просто намалювали у своїй уяві. Ви – єдина людина на цьому острові.

Крім вас, там тільки тварини, птахи та квіти. Які звуки ви чуєте? Які запахи відчуваєте?

Ви бачите чистий берег і воду. Поплавайте у морі. Яке воно? Яка погода на вашому острові?

Як ви себе почуваєте там наодинці з собою? Заберіть це відчуття з собою, коли будете повертатися назад. Тепер ви можете уявити цей острів, коли захочете.

«Подорож у чарівний ліс»

Сядьте зручно. Можете заплющити очі. Ви бачите ліс та дерева, кущі та квіти. У самій гущавині стоїть біла лавка. Сядьте на неї. Прислухайтеся до звуків і насолоджуйтеся запахами сосен. Ви чуєте співи птахів, шелест трави. Уявіть, що казкові герої, які живуть у лісі, прийшли до вас. Вони розповідають про свої таємниці, допомагають відгадувати загадки, потішають вас. Заприятелюйте з ними.

Як ви себе почуваєте? На вас чекає довга дорога додому з вашого казкового лісу. Ви ідете, дивитеся навколо і розмовляєте зі своїми новими приятелями. Що вони вам радять? Прислухайтеся до їх порад.

Зняти стреси та поновити енергію можна за допомогою керованої фантазії, медитації. Досвід показує, що обговорення проблем з дітьми молодшого віку не завжди дає результати, а такі вправи дозволяють дитині позбутися негативних емоцій. Діти, які оволоділи технікою медитації, краще долають труднощі. Можна також малювати на тему медитації.

«Екран»

Сядьте в позі медитації. Зробіть кілька глибоких вдихів і видихів. Уявіть, що ви знаходитеся у кінотеатрі. Ви дивитеся на скрап. Які б думки вас не тривожили, просто спостерігайте за ними на екрані і вони повільно зникнуть. Не зосереджуйтеся на них. Просто дивіться, як вони з'являються і зникають.

Усвідомте, хто спостерігає за вашими думками. Це – внутрішній спостерігач, внутрішнє «Я». Прислухайтеся до свого внутрішнього голосу, до свого правдивого «Я». Це можна порівняти з почуттям любові або радістю від зустрічі з приятелем, якого давно не бачили. Спостерігайте. Ви помічаєте свої думки, але не зосереджуєтеся на них.

Залишіться в цьому стані деякий час. Потім відкрийте очі.

Динамічна релаксація. Мотив «Луг»

Мета: навчання розслабленню різних частин тіла, зняття емоційного напруження, поновлення фізичних сил.

Інструкція

– Відчуйте опору під собою. Відчуйте ногами підлогу, через підлогу – зв'язок із землею. Відчуйте свій живіт. Зверніть увагу на те, як ви дихаєте. Дихання вільне та спокійне... Вам приємно дихається. Постарайтеся розслабитись, зняти напруження так, ніби вам захотілося трішечки подрімати.

Почніть розслаблюватися із плечей. Плечі стають важкими і теплими... Плечі важкі і теплі. Розслаблюються руки... Розслаблюється верхня частина рук. Розслаблюються лікті... Розслаблюються зап'ястя... Розслаблюються кисті рук... Розслаблюються долоні... кожен палець на руках... Долоні стають важкими і теплими... Долоні важкі і теплі. Дихання вільне і рівне... Тепло в животі... Тепло переходить у ноги... Розслаблюється верхня частина ніг. Розслаблюються коліна... Розслаблюються гомілки і стопи... стопи стають важкими і теплими... Стопи важкі і теплі. Відчуйте п'яти... Відчуйте пальці ніг... Ноги розслабились.

Тепер зверніть увагу на спину. Відчуйте, як розслаблюються крижі... Відчуйте хребет... Розслаблюється середина спини... Розслаблюється шия, потилиця... Вся голова розслаблена. Розслаблюються тім'я, скроні... Розслаблюються лоб і обличчя... Відчуйте щоки... Відчуйте вилиці і підборіддя... Нижня щелепа стає важкою... Язик стає теплим... Розслаблюються ніс і очі... Повіки важкі, вії злипаються, очі розслаблені. Спостерігайте за своїм диханням: вдих – видих, вдих – видих. Скажіть собі: «Я – відпочиваю...»

Спробуйте уявити себе на лугу... Над вами ясне блакитне небо... Ви лежите у високій траві і дивитесь на небо... Кругом вас – аромат квітів... дзвенять комахи, кружляють метелики. Ви – відпочиваєте... ви чуєте звуки лугу... ви відчуваєте енергію землі...

Світить ясне сонце, теплі промені торкаються вашого обличчя, ваших рук… тепло розходиться по всьому вашому тілу. Кожна клітинка вашого тіла наповнюється енергією і поновлюється. Відпустіть вашу уяву, спостерігайте за тим, як всередині вас енергія землі поєднується з енергією неба. Відчуйте, як в вас поєднуються енергія землі, енергія повітря, енергія сонця. Відчуйте те місце в тілі, де енергія землі поєднується з енергією неба. Відчуйте це місце в собі.

Запам'ятайте цей стан – він буде давати вам силу, енергію. Він буде супроводжувати вас. Ви завжди зможете до нього звертатися.

Коли будете готові, попрощайтеся з образом. На рахунок від 5 до 1 ви відкриєте очі, але відчуття залишаться. 5, 4, 3, 2, 1 – стисніть руки в кулаках, сильно потягніться – вперед і вгору – і повільно відкривайте очі... По виході з образу:

– Торкніться того місця в своєму тілі, де в вас поєднувалися різні енергії.

– Що це за місце вашого тіла? Малювання і обговорення.

Пропонуємо учням намалювати все те, що їм запам'яталося в образі. На малювання – 10 хвилин. Після закінчення малювання проводиться обговорення малюнків.

Методичні рекомендації тренеру. В цій вправі застосовується глибоке розслаблення окремих частин тіла. Учасники розташовуються, сидячи на килимі у зручній позі, не заважаючи один одному. Вправу можна проводити з музичним супроводом. Під час обговорення необхідно продовжувати фіксувати увагу учнів на досвіді позитивних відчуттів як важливому моменті у саморегуляції. Тренер відмічає велике значення власних зусиль для досягнення максимального тілесного розслаблення, набуття спокійного емоційного стану та підключення позитивного енергетичного ресурсу.

«Прекрасна квітка»

Мета: зняття тілесної напруги, емоційне підживлення шляхом активізації символотворення та набуття навичок саморегуляції.

Інструкція

– Займіть зручне положення. Спробуйте прислухатися до свого тіла і поступово розслабитися... Спробуйте уявити собі, що ви – прекрасна квітка... Ви – прекрасна квітка і ростете назустріч сонцю...

Ви – прекрасна квітка...

Відчуйте себе квіткою: відчуйте своє стебло; відчуйте своє листя.

Ви прекрасна квітка. Ви ростете назустріч сонцю...

Відчуйте, як ваше листя ворушиться під подихом вітру.

Відчуйте, як на ваше листя падають промені сонячного світла.

Відчуйте, як у вашому листі енергія сонця перетворюється в енергію життя. Відчуйте свій хлорофіл. Відчуйте, як енергія життя розтікається по листю, по жилах, по стеблу, по коренях.

Відчуйте свої корені. Які у вас корені? Якої глибини сягають ваші корені? На яку ширину вони простягаються?

Відчуйте самі кінчики своїх корінців: якого вони кольору?

Відчуйте, як ваші корені розсувають грудки землі, продовжуючи рости.

Відчуйте, як ваші корені вбирають вологу, мінеральні елементи, поживні речовини.

Відчуйте силу й енергію землі. Відчуйте, як енергія, поживні речовини підіймаються по коренях, по жилах – у стебло, в листя.

Ви – прекрасна квітка...

Відчуйте, як всередині вас енергія землі з'єднується з енергією неба. Відчуйте, як в вас поєднуються енергія землі, енергія повітря, енергія сонця.

Відчуйте те місце в тілі, де енергія землі поєднується з енергією неба. Відчуйте це місце в собі.

Запам'ятайте цей стан: він буде давати вам енергію, силу. Запам'ятайте цей стан: візьміть з собою цю енергію. Вона буде супроводжувати вас.

Ви завжди зможете до неї звертатися.

Коли будете готові, попрощайтеся з образом, стисніть руки в кулаках, сильно поткніться – вперед і вгору – і повільно відкривайте очі...

По виході з образу:

– Торкніться того місця в своєму тілі, де в вас поєднувалися різні енергії.

– Що це за місце вашого тіла?

Зворотний зв'язок.

Пропонуємо кожному висловитись, поділитися своїми почуттями.

Малювання.

Пропонуємо учням намалювати все те, що їм запам'яталося в образі. На малювання відводиться 10 хвилин. Після закінчення малювання проводиться обговорення малюнків.

Методичні рекомендації тренеру

Вправа розроблена Я. Обуховим. Релаксаційний комплекс проводиться з використанням спеціальної розслаблюючої музики. Під час обговорення необхідно фіксувати увагу учнів на досвіді позитивних відчуттів як важливого моменту в саморегуляції. Слід відмітити велике значення власних зусиль для досягнення максимального тілесного розслаблення, набуття спокійного емоційного стану та підключення позитивного енергетичного ресурсу.

Вправа «Пружина»

Мета: оволодіння навичками швидкого розслаблення м'язів.

– Спочатку сядьте, заплющте очі і зробіть кілька обертань головою: зробіть чотири обертання за годинниковою стрілкою і стільки ж – проти. Потім швидко лягайте на спину і підніміть догори, на малу відстань від підлоги, праву ногу. Тепер напружте м'язи так, наче ви натягуєте пружину, –

5–7 сек., – а потім відпустіть ногу з усією вагою униз. Те ж саме – з лівою ногою. Максимально напружуйте всі її м'язи, повністю переключіть на них увагу. Пройдіться поглядом вздовж ноги. Потім дайте нозі впасти – важко і вільно. Повторіть кілька разів.

Вправу краще робити із заплющеними очима. Для досягнення повного розслаблення певної групи м'язів треба відключити свідому увагу.

– Підніміть угору праву руку (стисніть кулак, максимально напружте м'язи). Потримайте її так, подумки проходячись уздовж неї поглядом. Потім дайте їй вільно впасти. Те саме зробіть із лівою рукою. Також можна напружувати і розслаблювати інші групи м'язів.

Вправа «Повітряна кулька»

Мета: досягти швидкого розслаблення і відчуття легкості в тілі.

– Сядьте зручно, розслабтеся. Заплющте очі, зосередьте свою увагу на диханні. Уявіть, що під час вдиху ваше тіло, як повітряна кулька, піднімається угору, під час видиху – опускається вниз. Вдих – видих, вдих – видих... Вдих – видих, вдих – видих...

Методичний коментар

Через кілька тренувань можна досягти швидкого розслаблення і етапу легкості в тілі, викликаючи в уяві образ повітряної кульки чи будь-який інший образ, пов'язаний із станом розслаблення.

Динамічний танець «Цілюще джерело»

Мета: закріплення навичок саморегуляції, одержання позитивного досвіду рухів та наповнення тіла енергією через спонтанне самовираження.

Інструкція

– Уявіть джерело... Джерело, що малює вам ваша уява, має цілющу воду. Ви можете увійти в джерело, відчути його м'яку, прохолодну воду... Вода ніжно лоскоче ваше тіло. Над вами ясне блакитне небо... Світить сонце, теплі промені гра-

ють на поверхні водних потоків. Тут багато свіжого повітря, сонця і тепла. Ви купаєтеся у джерелі, набираєте цілющої енергії. Довіртеся своєму тілу і рухайтеся... Відчуйте, як кожна клітинка вашого тіла наповнюється життєвою силою. Відпустіть вашу уяву, спостерігайте за тим, як всередині вас енергія води поєднується з енергією неба... Цілющі потоки енергії наповнюють ваше тіло... ви набираєте сили.

Запам'ятайте цей стан – він буде давати вам енергію і силу. Візьміть із собою цю енергію. Вона буде супроводжувати вас. Ви завжди зможете до неї звертатися. А тепер час прощатися з образом. Запам'ятайте всі свої враження, відчуття... Коли будете готові, попрощайтеся з образом, стисніть руки в кулаках, сильно потягніться, зробіть глибокий вдих і видих.

Зворотний зв'язок.

Учасники діляться своїми відчуттями, емоціями. Відмічають, наскільки швидко вдалося розслабитись. Які зміни в тілесних відчуттях викликало таке уявлення? Наскільки вони закріпилися?

Психологічний коментар розділу.

На цьому етапі тренер приділяє увагу обговоренню результатів застосування набутих навичок саморегуляції, ступеню розвитку творчої уяви, рефлексії відчуттів та емоцій.

Вправа «Димок»

Мета: емоційний відпочинок, швидке поновлення сил.

– Станьте рівно, ноги на ширині плечей, заплющте очі. Почніть повільно розкачуватися з ноги на ногу, оберіть свій ритм розкачування. Поступово почніть обертання по спіралі, розкачуючись по колу в зручному напрямку.

– Уявіть, що ви – струмінь легкого, невагомого диму... повільно по спіралі ви піднімаєтеся угору, все вище і вище... Ви відчуваєте свободу і легкість, ви відпочиваєте... Запам'ятайте цей стан. А тепер повільно, по спіралі вертайтеся назад. Як тільки ви торкнетеся землі, ви можете відкрити очі.

Мотив «Я – дерево»

Мета: самодіагностика вміння розслаблюватися та наповнення тіла енергією через направлене уявлення позитивного образу.

Інструкція

– Станьте вільно, ноги на ширині плечей, заплющте очі. Спробуйте прислухатися до свого тіла і поступово розслабитися... Відчуйте ногами підлогу, через підлогу – зв'язок із землею. Відчуйте свій живіт. Зверніть увагу на те, як ви дихаєте. Дихання вільне та спокійне... Вам приємно дихається. Постарайтеся розслабитися, зняти напруження... Поступово розслаблюється кожна частина тіла... Все тіло розслаблене...

Уявіть себе сильним і могутнім деревом. Ваші ноги – це корені, які проникають глибоко у землю, дістають ґрунтову воду. Ваше тіло – це стовбур, сильний і гнучкий під подихом вітру. Ваші руки – це гілля, що тягнеться до сонця. Відчуйте себе красивим деревом. Дунув легкий вітерець, ви відчуваєте його на собі. Ви одержуєте енергію землі через корені, енергію сонця через гілля. Ви – сильне і красиве дерево, ви твердо стоїте на землі. Відпустіть вашу уяву, спостерігайте за тим, як всередині вас енергія землі поєднується з енергією неба.

Відчуйте, як в вас поєднуються енергія землі, енергія повітря, енергія сонця. Запам'ятайте цей стан – він буде давати вам енергію, силу. Запам'ятайте цей стан. Ви завжди зможете до нього звертатися.

– А тепер час прощатися з образом. Запам'ятайте всі свої враження, відчуття... Коли будете готові, попрощайтеся з образом.

Малювання та обговорення.

Пропонуємо студентам намалювати те дерево, яке вони уявили. На малювання – 10 хвилин. Після закінчення малювання проводиться обговорення малюнків.

Психологічний коментар.

Вправа дає можливість продемонструвати вміння вільно застосовувати навички саморегуляції, вміння підключати внутрішні ресурси.

ПАРТЕНАДЗЕ О. В.

ТРЕНІНГ ПРОЕКТУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ

У сучасних умовах наявність вищої освіти не є гарантом життєвого успіху особистості, оскільки реалії ринку праці диктують високу конкурентність та вимагають компетентних і конкурентоздатних спеціалістів. У зв'язку з цим випускник опиняється у ситуації невизначеності та неможливості самореалізації за отриманим фахом. Тому сучасність вимагає, щоб період студентства став для особистості етапом закладення основ своєї майбутньої життєвої успішності та конкурентоздатності не тільки завдяки вибору професії та успішному навчанню, але й формуванню необхідних професійних та особистісних компетенцій. Оскільки формальна освіта сьогодні не вирішує ці завдання, перед студентами виникає необхідність самостійного пошуку шляхів отримання неформальної освіти (волонтерство, тренінги, курси, участь у студентському самоуправлінні тощо).

Вирішення цих задач потребує сформованих навичок проектування професійного становлення, що забезпечить суб'єктну «активну» позицію щодо власного майбутнього.

При розробці тренінгу ми спирались на компетентнісний підхід до підготовки майбутнього фахівця, що передбачає включення до життєвих перспектив студентів рефлексивної компоненти необхідних особистісних та професійних компетенцій, а також на діяльнісний підхід, що передбачає суб'єктну позицію щодо власного майбутнього, через уключеність студентів у сферу неформальної освіти.

В основу концепції тренінгу покладено уявлення про процес проектування як діяльності по створенню образу бажаного майбутнього і засобів його досягнення та суб'єктності особистості як здатності цілеспрямовано реформувати об'єктивну дійсність і здійснювати творчий саморозвиток.

Цільова аудиторія: студенти 1 курсу.

Мета тренінгу – сприяння формуванню у студентів активної «суб'єктної» позиції щодо власного майбутнього через засвоєння навичок проектування професійного становлення.

Завдання тренінгу:

для учасників:

– формування активної «суб'єктної» позиції щодо власного майбутнього;
– розвиток навичок рефлексії власних стереотипів мислення та обмежень у соціальній взаємодії;
– розвиток здатності до проектування професійного становлення та власного майбутнього зокрема;
– усвідомлення власних професійних цілей та життєвих перспектив;
– формування навичок ціле покладання;

для тренерів:

– створення установки учасниками тренінгу на професійний саморозвиток;
– підбір адекватних методів та прийомів для формування активної «суб'єктної» позиції щодо власного майбутнього;
– створення в групі атмосфери довіри, відкритості й психологічного комфорту для налагодження продуктивної взаємодії;
– створення ситуацій дослідження та рефлексії власних стереотипів мислення та обмежень у соціальній взаємодії;
– ознайомлення учасників з поняттями освітнього простору, формальної, неформальної та інформальної освіти, конкурентоздатності;
– сприяння усвідомленню учасниками неформальної форми освіти як ефективного засобу професійного становлення;

– сприяння усвідомленню власних професійних цілей та перспектив свого життя;
– створення ситуацій та умов для активізації проектного мислення учасників та включення їх у проектну діяльність.

Очікувані результати учасників:

– підвищення рівня мотивації до навчання;
– включення до життєвих перспектив необхідних особистісних та професійних компетенцій;
– набуття навичок цілепокладання;
– здатність до рефлексивного аналізу власних обмежень та досягнень;
– активна участь у різних сферах неформальної освіти;
– активна «суб'єктна» позиція щодо власного майбутнього;
– створення проекту свого професійного становлення та активізація власної діяльності для реалізації цього проекту.

Технологічний ланцюжок тренінгу характеризується принципами: а) послідовності і наступності (кожен крок є логічним продовженням попереднього); б) циклічності (кожен крок є завершеним циклом послідовних дій); в) цілісності (кожен крок є необхідним на шляху досягнення кінцевої мети і отримання очікуваного результату).

Відповідно до наведених принципів при розробці тренінгу ми спиралися на такі положення:

1. Проектування має включати в себе максимально широкий спектр засобів досягнення бажаного майбутнього.

2. Для того, щоб студент міг щось включити в свій проект, у нього повинні бути уявлення про цей предмет або явище. Він повинен знати, що це щось існує, як воно функціонує і чим може бути йому корисно (наприклад, жодна людина не звернеться до психолога, поки у нього не буде уявлень про те, чим може допомогти психолог). Але ці уяв-

лення можуть бути неповними або спотвореними, тому до психолога можуть приходити за порадою або не приходити зовсім, наділяючи його функціями психіатра).

3. Для дослідження вже сформованих уявлень на момент тренінгу у студентів використовуються такі групові форми, як мозковий штурм, обговорення, робота в мінігрупах (наприклад, вправи в занятті № 2 «Плюси і мінуси студентського життя», в занятті № 5 «Міфи і реальність про професійну підготовку» тощо).

4. Для усвідомлення існуючих протиріч між власними уявленнями і реальною ситуацією, а також усвідомлення власних стереотипів мислення використовуються техніки, спрямовані на проблематизацію учасників і розвиток навичок рефлексії.

5. Техніки інформування спрямовані на «розширення горизонту» уявлень учасників, формування понять.

6. Обов'язковою є активізація інтересу та особистісної значущості отриманих знань і навичок, тому вправи повинні нести емоційне підкріплення (спиратися на особистий досвід учасників, актуалізувати переживання учасників за допомогою метафор, арт-технік тощо), а також спонукати до активних дій (за допомогою рефлексивних питань, обговорення своїх відкриттів і отриманих нових знань, навичок, а також таких вправ, як у занятті № 3 «Я в майбутньому» та в занятті № 6 «Форми освіти» тощо).

7. Для організації процесу проектування учасниками свого професійного становлення використовуються елементи організаційно-діяльнісних ігор, ділових ігор, роботи в міні-групах та техніки цілепокладання.

Тренінгова програма розрахована на 18 навчальних годин (9 занять по 1 годині 20 хвилин), проводиться 1 раз на тиждень протягом 7–9 тижнів (заняття № 4, 5 та № 7, 8 бажано проводити в один день) і складається з п'яти змістовних блоків:

– I блок роботи спрямований на встановлення довірливих, партнерських відносин між тренером та студентами (заняття № 1);
– II блок роботи спрямований на розвиток навичок рефлексії власних стереотипів мислення та обмежень у соціальній взаємодії (заняття № 2, 3);
– III блок тренінгу спрямований на дослідження уявлень студентів про процес професійного становлення та ознайомлення учасників з поняттями освітнього простору, формальної, неформальної та інформальної освіти, конкурентоздатності та усвідомлення власних професійних цілей і життєвих перспектив, розвиток навичок цілепокладання (заняття № 4, 5, 6);
– IV блок тренінгу спрямований на активізацію проектного мислення учасників та включення їх у проектну діяльність для створення власного проекту професійного становлення, а також активізації власної діяльності для реалізації цього проекту (заняття № 7, 8);
– V блок тренінгу спрямований на підведення підсумків тренінгу та рефлексію отриманих учасниками результатів (заняття № 9 та анкетування через декілька місяців після тренінгу).

Структура тренінгу проектування професійного становлення

Блок	Мета	Заняття	Результат учасників
1	2	3	4
I	Встановлення довірливих, партнерських відносин між тренером та студентами	№ 1. Знайомство	Відкритість і довіра до тренера та учасників
II	Розвиток навичок рефлексії власних стереотипів мислення та обмежень у соціальній взаємодії	№ 2. Студентська група	Здатність до рефлексивного аналізу власних обмежень і досягнень у груповій взаємодії та діяльності

Продовження

1	2	3	4
		№ 3. Студентське життя	Здатність до рефлексивного аналізу власних уявлень і стереотипів щодо студентського життя та емоційного стану в процесі адаптації до нових умов життєдіяльності. Усвідомлення можливостей та перспектив студентського життя, а також засобів подолання труднощів і проблем, що виникають
III	Дослідження уявлень студентів про процес професійного становлення. Ознайомлення учасників з поняттями освітнього простору, формальної, неформальної та інформальної освіти, конкурентноздатності. Усвідомлення власних професійних цілей та життєвих перспектив. Розвиток навичок цілепокладання	№ 4, № 5. Конкурентоздатний фахівець	Оволодіння поняттями освітнього простору, формальної, неформальної та інформальної освіти, конкурентноздатності. Включення до життєвих перспектив необхідних особистісних та професійних компетенцій
		№ 6. Освітній простір	Набуття навичок ціле покладання. Усвідомлення учасниками неформальної форми освіти як ефективного засобу професійного становлення
IV	Активізація проектного мислення учасників та включення їх у проектну діяльність для створення власного проекту професійного становлення; Активізація власної діяльності для реалізації створеного проекту	№ 7, 8. Я – конкурентоздатний фахівець	Проект власного професійного становлення. План власної діяльності для реалізації проекту. Набуття навичок цілепокладання

Закінчення

1	2	3	4
V	Підведення підсумків тренінгу. Рефлексія отриманих учасниками результатів	№ 9. Рефлексія тренінгу	Активна «суб'єктна» позиція щодо власного майбутнього

Заняття 1. ***Знайомство***

Привітання

Доброго дня! Давайте почнемо наше тренінгове заняття, і для цього пропоную познайомитися. Вам роздали бейджі, на яких напишіть, як би ви хотіли щоб вас називали на нашому тренінгу. Це може бути ваше ім'я в будь-якому вигляді, прізвисько чи будь-яке інше ім'я, яке вам подобається або важливо для вас. Так само у вашому розпорядженні фарби та олівці, щоб, за бажанням, ви могли прикрасити бейджі з іменами.

Знайомство. Вправа «Девіз на футболці»

Настрій покращився? На робочий лад налаштувалися? Ура, здорово! Значить, ми досягли своєї мети. А зараз я вам роздаю такі от гарні футболки і попрошу вас уявити, що в них ви заходите в нову аудиторію, нову групу, до нових людей. Згадайте стару народну мудрість: «Зустрічають по одягу...» Ось я вам і пропоную створити свою футболку. Зробіть на ній напис, який приверне увагу, зацікавить оточуючих, і можете також прикрасити її якимись малюнками, створити свій унікальний дизайн. Я думаю, 5–7 хвилин для цього вам буде достатньо. Після цього по колу ви назвете своє ім'я і прочитаєте напис, який зробили на своїй футболці.

Вступна промова

Мета наших занять – допомогти вам освоїтися з новою соціальною роллю – з роллю студента, легше адаптуватися до нової структури навчальних занять, оцінювання, до одногрупників та викладачів, а також розібратися, якими на-

вичками, знаннями, вміннями вам необхідно опанувати за ці 5 років для того, щоб успішно реалізувати себе в обраній вами професії.

Тобто, по суті справи, розібратися з цілями і планами на майбутнє.

Очікування. Вправа «Пролісок»

Перед тим, як приступити до нової справи, ми завжди думаємо: «Що ж ми від цього очікуємо?»

Ось і сьогодні, розпочинаючи новий для вас вид роботи – тренінгові заняття, я пропоную вам на цих пролісках написати, чого ж ви очікуєте від сьогоднішнього заняття. Ви можете написати, як би хотіли провести час – мирно і спокійно чи весело й активно, отримати якісь нові знання або просто визначитися з тим, чи цікава вам така форма роботи, краще пізнати інших учасників або «покопатися» в собі.

А зараз ми посадимо насіння наших очікувань у землю і почекаємо того моменту, поки вони або проростуть і розквітнуть, виправдавши надії, або так і залишаться в землі поки що нереалізованими.

Кожен учасник по черзі підійде, прочитає свої очікування і приклеїть пролісок внизу аркуша.

Вправа «Чотиристишшя»

Всюди, де б не знаходилися: на вулиці, вдома, в магазині, в інституті – нас оточують всілякі правила: хочу перебігти на червоне світло дорогу, а не можу, хочу заплисти подалі за буйки, а не можна... Тобто, по суті, правила – це обмеження нашої свободи. Як ви думаєте, а для чого тоді ми постійно цих правил дотримуємося? Чи потрібні вони? Що б сталося, якби цих правил не дотримуватися?

Дійсно, правила потрібні для ефективності виконання роботи. А нам вони ще потрібні для комфортної атмосфери, для того, щоб кожен відчував себе захищеним і вільним.

Сьогодні я хочу вам запропонувати ті правила, які допоможуть нам у роботі. Але ви можете їх доповнити, якщо від-

чуєте, що вам ще щось потрібно для комфортної та ефективної роботи.

Кожне правило зачитується окремо, і тренер запитує у групи, чи згодні учасники. Правило залишають тільки в тому випадку, якщо всі учасники згодні. Так само з правилами, запропонованими учасниками.

А тепер давайте об'єднаємося в пари: ви витягнете картки з написаними назвами тварин. Ви можете видавати тільки ті звуки, які видають ці тварини, і по цих звуках знайти свою пару.

А тепер перша пара пише коротенькі рядочки вірша, який ілюструє перше правило, друга пара – про друге правило і так далі.

П'яти хвилин вам для цього буде достатньо.

А тепер давайте по колу прочитаємо наші віршики (після кожного поаплодувати і похвалити).

Арт-техніка «Я – студент»

Ще півроку тому ви були учнями, а зараз ви – студенти вищого навчального закладу. Спробуйте оцінити: що за цей час змінилося у вашому ставленні до навчання, викладачів, товаришів, з якими ви вчитеся, у взаєминах у сім'ї, в інтересах? Чи змінилися цілі, які ви перед собою ставили, або шляхи, якими ви збиралися до цих цілей прийти?

А тепер за допомогою образотворчих засобів створіть образ «Я – студент», який розкриє ваш стан, переживання, почуття тощо. Думаю, 10 хвилин буде достатньо.

А тепер по колу давайте представимо наші образи і розповімо, чи відбулися зміни і які.

Енерджайзер «Обмінятися місцями за принципом»

Ми засиділись, давайте трішечки порухаємось і продовжимо наше знайомство. Я зараз підніму Оленку, заберу у неї стільчик. Вона назве якусь рису характеру, або якийсь інтерес, або вміння – щось цікавеньке про себе. А учасники, яким це теж відповідає, швиденько піднімаються і обміню-

ються між собою місцями. Оленочка теж намагається швиденько зайняти вільне місце. Той, хто залишився без стільчика, продовжує. Почнемо!

Вправа «Футболки – 2»

Ми завершуємо наше заняття. Пропоную вам піти так само ефектно, як ви прийшли. Зробіть тепер написи на спині футболки: з яким настроєм ви йдете з нашого заняття? З якими думками? Які побажання та очікування для нашої наступної зустрічі?

Вправа «Прощання»

Встати в коло, взяти один одного за плечі, встати на одну ногу і голосно побажати один одному удачі

Заняття 2. ***Студентська група***

Гра-розминка «Кульки в колі»

Здрастуйте! Пропоную всім стати в коло, щільно торкаючись плечима один до одного. Всім разом вам потрібно утримати в середині кола кульки, які я буду кидати в коло. Не можна їх ловити, брати в руки і виходити з кола, потрібно тільки їх відбивати будь-якими частинами тіла, крім рук.

Запитання тренера:

– Чи вийшло виконати завдання?
– Що заважало? Що допомагало?

Правила

Давайте згадаємо правила, які ми з вами прийняли на минулому занятті (тренер зачитує правила і просить, якщо є доповнення, додати правило).

Вправа «Наша група»

Як настрій? Минулого разу ми з кожним з вас познайомилися, а сьогодні я пропоную познайомитися з вами як зі студентською групою. Для цього пропоную вам продовжити по колу наступні пропозиції:

– Наша група ...
– У групі я відчуваю себе ...
– Група дає мені ...

Наприклад, наша група... дружна.

Тренер, промовляючи цю фразу, передає м'ячик сусідові справа. Коли м'ячик повертається до тренера, він починає нову фразу і т.д.

Очікування

Наше заняття сьогодні присвячено темі спілкування і взаємодії в групі.

Пропоную вам на цих стікерах написати, чого ви очікуєте від сьогоднішнього заняття, покласти їх у коробки (або конверти), підписавши їх, і відправити ось у цю поштову скриньку.

Арт-техніка «Портрет групи»

Учасникам пропонується разом створити «портрет групи», що символізує їх взаємини в групі за обмежений час (10 хв.). Але у спільній роботі повинні взяти участь всі учасники, при цьому кожен учасник може виконувати тільки один вид діяльності, наприклад: малювати, придумувати образ, вирізати, клеїти, розподіляти обов'язки тощо.

Тренер стежить, щоб правило не порушувалось, і слідкує за часом, при цьому оголошуючи: залишилося 9 хв., 8 хв., ... 1 хвилина. Стоп.

Тренер уважно спостерігає за роботою групи, фіксує для себе: чи виникають лідери, конфлікти; що заважає, що допомагає для досягнення мети.

Запитання тренера:

– Чи встигла група?
– Що було найважчим?

Після обговорення тренер дає групі ще 5 хвилин, щоб доробити образ і представити його.

Мозковий штурм «Командна робота»

Вітаю! Ви впоралися з таким нелегким завданням. Сумісна діяльність має свої переваги, але водночас і вимагає спеціальних навичок і організованості.

1. Ми роздали вам по два стікери: вкажіть, будь ласка, на них – що допомагало, а що заважало ефективній роботі групи.

2. Перед вами на плакаті намальовано дерево – приклейте, будь ласка, стікери, в яких вказані дії, що сприяють груповій роботі, на місця листя на дереві, а стікери, в яких вказані дії, які заважають, – на місця опалого листя на траві.

Учасники по черзі озвучують і приклеюють стікери.

3. Наше дерево стало таким похмурим, стільки опалого листя!!! А може, ми зможемо повернути йому колишню силу? Для цього нам необхідно спробувати перевести ті дії, які заважають ефективній роботі в групі, в необхідні навички або якості, які ми можемо в собі розвивати. Візьміть свої стікери і напишіть на них ваші варіанти.

Учасники озвучують свої записи і наклеюють стікери на місця квітів на дереві.

Під час обговорення важливо відзначати, які моменти у груповій роботі учасники упускають, ставити запитання, нагадувати з приводу них і обговорювати з групою.

А також важливо стежити, щоб учасники розкривали особисті, внутрішні причини, а не зовнішні. (Наприклад, коли вказували, що мало місця, – можна поставити запитання: а що вам заважало розподілити простір раціонально тощо?).

Вправа «Об'єднуюча нитка»

1. Тренер тримає в руках клубок ниток: «Зараз я пропоную вам закінчити фразу «разом ...», але при цьому ви повинні обмотати трохи нитки навколо руки або пальця і після того, як продовжите речення, кинути клубок наступному учаснику» (кидати клубок можна в будь-якому порядку, не обов'язково сусідові). Вправа триває, поки всі учасники не проговорять і клубок не повернеться тренеру.

2. Учасникам пропонується поділитися своїм станом і відчуттями в цей момент.

3. Потім пропонується декільком учасникам натягнути нитку, і вона рветься.

Запитання тренера:

– Що змінилося у відчуттях?
– Як ви думаєте – чому?

Підведення підсумків

«Пошта-2»

«А нам пора прочитати наші листи». Тренер зачитує ініціали і роздає листи.

«А тепер поділіться своїми очікуваннями і розкажіть, які з них виправдалися, які ні. Поділіться також своїми враженнями про тренінг.»

Учасники по черзі озвучують свої очікування і діляться враженнями від тренінгу.

Запитання тренера:

– Що нового дізналися про себе і групу сьогодні?

– Які зробили для себе висновки?

Дякуємо за активну участь. До наступних зустрічей.

Заняття 3. ***Студентське життя***

Вправа «Завдання»

Здрастуйте! Ми вам роздали стрічки із завданнями. Зараз вам по черзі необхідно їх виконати.

Підстрибніть 3 рази
Присядьте 3 рази
Зробіть комплімент сусідові (сусідці) праворуч
Зробіть комплімент сусідові (сусідці) зліва
Стисніть руку сусідові (сусідці) праворуч
Стисніть руку сусідові (сусідці) зліва
Обійміть сусіда (сусідку) справа
Обійміть сусіда (сусідку) зліва
Зробіть добре побажання сусідові (сусідці) праворуч
Зробіть добре побажання сусідові (сусідці) зліва
Поцікавтеся, як справи у сусіда (сусідки) праворуч
Поцікавтеся, як справи у сусіда (сусідки) зліва
Поцікавтеся, як настрій у сусіда (сусідки) праворуч
Поцікавтеся, як настрій у сусіда (сусідки) зліва

Закінчення

Скажіть сусідові (сусідці) праворуч, що він (вона) сьогодні прекрасно виглядає
Скажіть сусідові (сусідці) зліва, що він (вона) сьогодні прекрасно виглядає
Поміняйтеся місцями з сусідом (сусідкою) праворуч
Поміняйтеся місцями з сусідом (сусідкою) зліва
Скажіть сусідові (сусідці) праворуч, що раді його (її) бачити
Скажіть сусідові (сусідці) зліва, що раді його (її) бачити

Правила

Давайте згадаємо правила, які ми з вами прийняли на минулому занятті (зачитує правила), просимо знову проголосувати, а також якщо є бажання – додати правило чи змінити).

Арт-техніка «Казка про колобка-першокурсника»

Сьогодні ми з вами поговоримо про особливості студентського життя, його принади і широкі можливості, а також супутні проблеми і складнощі. Ну що, почнемо?

Тренер пропонує учасникам об'єднатися в 2 групи. З кожної групи по одному представнику підходять до тренера і витягають конверти, але тренер просить поки що їх не відкривати.

Всі пам'ятають казку про колобка? Давайте уявимо, що в нашій казці колобок виявився спритним і кмітливим і тому від лисиці теж втік. І вирішив після цього колобок вступати до університету. А 1 вересня, ошатний і радісний, він ... (тренер робить паузу).

А тепер вам потрібно продовжити казку в будь-якому жанрі (трагедія, комедія, байка, міф, фентезі, драма, серіал тощо).

Але перш ніж почати, відкрийте конверти, в яких вказані деякі обов'язкові умови.

В одному конверті – група повинна розповісти про всілякі проблеми і складнощі, які виникали на шляху у головного героя, і як він з ними справлявся.

В іншому – про можливості і перспективи, які виникали на шляху головного героя, які перед ним розкривалися, і що з ним відбувалося.

На це завдання вам дається 10 хвилин.

Зачитуються оповідання та обговорюються.

Очікування

Наше заняття, як ви вже здогадалися, сьогодні присвячено темі особливостей студентського життя. Пропоную вам на цих стікерах написати, чого ви очікуєте від сьогоднішнього заняття.

Вправа «Плюси і мінуси студентського життя»

Групи залишаються працювати в тому ж складі.

1. Їм необхідно заповнити запропоновані таблиці та представити учасникам.

2 група «+»		1 група «–»	
Можливості та переваги вже зараз	Перспективи на майбутнє	Складнощі і проблеми	Недоліки

2. Групи вибирають доповідача і помічника. Доповідач озвучує результат групи, а помічник фіксує тези на бланках, вивішених на дошці.

3. А тепер протягом декількох хвилин подумайте і відзначте для себе в зошиті ті пункти в таблиці, які стосуються особисто вас.

(Бажаючі можуть висловитися).

Робота з очікуваннями – 2

Поділіться своїми враженнями про сьогоднішнє заняття. Чи виправдалися ваші очікування?

Учасники по черзі озвучують свої очікування і діляться враженнями від тренінгу.

Запитання тренера:

– Що нового дізналися сьогодні?

– Які зробили для себе висновки?

Дякуємо за активну участь. До наступних зустрічей.

Заняття 4, 5. ***Конкурентоздатний фахівець***

Привітання

Здрастуйте! Ми раді знову бачити вас на тренінгу!

Пропонуємо сьогодні привітати один одного таким чином: назвати своє ім'я і одну свою якість, яка починається на першу букву імені. Наприклад, мене звуть Тамара, я – товариська. Ну, почнемо?

Вправа «Я в майбутньому»

А тепер сядьте на стілець зручніше, не схрещуючи руки і ноги, постарайтеся розслабитися, зробіть три глибоких вдихи і видихи і закрийте очі.

Текст візуалізації читаєте повільно, зупиняючись між фразами там, де кома, – про себе рахуйте до 5, а де три крапки – до 10.

«Уявіть собі зоряне небо. Зірки великі і маленькі, яскраві і тьмяні. Зірки кружляють по спіралі все швидше й швидше, перетворюючись у потік... Уявіть, що пройшло 10 років... уявіть себе через 10 років... ви реалізувалися в обраній вами професії, у вас робота, яка вам подобається і за яку ви отримуєте гідну заробітну плату... Розгляньте уважно свій образ... яка у вас зачіска, який костюм, взуття, аксесуари... Уявіть приміщення, в якому перебуваєте... Що ви відчуваєте?.. Як себе відчуваєте?.. Запам'ятайте цей образ.

Тепер давайте відкриємо очі... потягнемося руками вгору, підбадьоримося, потремо долоні і зробимо гучний хлопок...

А тепер кожен по колу поділіться своїми відчуттями...

Запитання тренера:

– Чи легко було вам сформувати образ? Якщо ні – чому?
– Чи сподобалось вам те, що ви побачили?
– Чи хотіли б ви стати тією людиною, яку ви побачили?

Очікування

На минулому занятті ми з вами досліджували студентське життя, а сьогодні тема нашого заняття – «конкурентоздатний спеціаліст».

Пропоную вам на цих стікерах написати, чого ви очікуєте від сьогоднішнього заняття, присвяченого цій тематиці (тренер чекає, поки заповняь).

А зараз ми роздамо вам по одній цукерці. Я вам пропоную їх з'їсти, а в обгортки загорнути листочки з вашими очікуваннями ось так (показати як) і наклеїти за допомогою цих шматочків скотча на ось це прекрасне дерево (тренер вказує на плакат з деревом і наклеює на нього свою цукерочку, яку він демонстрував учасникам). Всім зрозуміло завдання? Добре.

Правила тренінгу

Давайте згадаємо правила, які ми з вами прийняли на минулому занятті (зачитує правила, пропонує проголосувати, якщо є доповнення чи зміни).

Мозковий штурм «Хто такий конкурентоздатний фахівець»

А зараз давайте трохи з вами поговоримо, хто ж такий конкурентоздатний фахівець. Чи кожен студент, який закінчив вуз, стає професіоналом і конкурентоздатним спеціалістом? Що для цього потрібно? Чи достатньо лише вищої освіти? Як ви вважаєте?

Група обговорює, тренер паралельно фіксує коротко на фліп-чарті (ватмані) висловлювання учасників.

Тренер обов'язково фіксує думки всіх учасників, якщо в учасників зіштовхуються думки, то необхідно попросити їх пояснити, чому вони саме так вважають.

Групова робота «Конкурентоздатний фахівець очима...»

Отже, виявляється, що ми часто чуємо про те, що сьогодні потрібні конкурентні фахівці, але що вони з себе пред-

ставляють, поки нам повністю не відомо. Ті протиріччя, які виникли у нас при обговоренні, викликають необхідність обговорити це більш детально.

1. Зараз я вам пропоную об'єднатися в 4 групи і спробувати описати конкурентоздатного фахівця з різних позицій:

1 група – уявіть себе в ролі адміністрації вишу, а також співробітників Міністерства освіти,

2 група – у ролі викладачів вищих навчальних закладів,

3 група – у ролі студентів,

4 група – у ролі роботодавців.

А зараз у вас є 20 хвилин для обговорення та створення моделі конкурентоздатного фахівця.

2. Групи вибирають доповідача, який презентує створену модель і озвучує результат групи. Учасники інших груп можуть ставити запитання на уточнення і розуміння, а також висловлювати свою думку щодо спірних моментів. Тренеру необхідно організувати дискусію, «конфлікт думок».

3. Після доповідей груп тренер резюмує виступи словами: «Виявляється, все не так просто й однозначно, як нам здавалося на початку заняття. Ми з вами багато сперечалися, знайшли багато протиріч у поглядах різних груп. Але це дало нам можливість побачити різноманіття уявлень про конкурентоздатність фахівців, а також знайти багато описів і характеристик.

Вправа «Модель конкурентоздатного фахівця»

А тепер нам необхідно структурувати отриманий матеріал.

Отже, модель конкурентного фахівця складається з трьох блоків:

- Особистісні компетенції.
- Професійні компетенції.
- Обов'язкові формальні вимоги.

Зараз я пропоную вам об'єднатися в три групи і структурувати отриманий сьогодні при обговоренні матеріал за цими трьома блоками.

Групи вибирають доповідача, який презентує створену модель і озвучує результат групи.

Енерджайзер «Фрукти»

Вся група сидить у колі. Тренер просить усіх по черзі поділитися на «яблука», «банани», «мандарини» і «апельсини».

Після того як це буде зроблено, тренер пропонує «помінятися місцями всім и бананам» – і всі «банани» повинні встати і знайти собі нове місце.

Поки всі міняються місцями, тренер може зайняти чиєсь місце, і ця людина стає новим ведучим, який просить помінятися місцями всі «яблука», «мандарини» тощо.

Якщо ведучий каже: «фруктовий салат», то місцями міняються всі.

Вправа «Щоб стати конкурентоздатним фахівцем, потрібно...»

А зараз давайте з вами подумаємо, що ж потрібно вам, сьогоднішнім студентам, для того, щоб стати конкурентоздатними фахівцями?

1. Учасникам пропонується об'єднатися в 4 групи за назвою фруктів у попередній вправі.

Кожній групі роздається по одному бланку А4, в якому розкрито по одному пункту таблиці, і пропонується їх заповнити протягом 10 хвилин.

Заповнені бланки склеюються разом скотчем і вішаються на дошку, після цього групи озвучують по черзі свої доповіді й обговорюють їх.

2. Тренер роздає кожному учаснику бланки з представленою таблицею розміром А5.

А зараз кожен уважно подивіться на таблицю, яка висить на дошці, і пропишіть у бланках ті пункти, які стосуються особисто вас. Думаю, 7 хвилин буде достатньо (якщо учасники не вклалися в зазначений час, потрібно дати їм стільки часу, скільки потрібно).

Щоб стати конкурентоздатним фахівцем, потрібно ***знати...*** 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10. 11. 12. 13. 14. 15.	*Щоб стати конкурентоздатним фахівцем, потрібно* ***вміти...*** 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10. 11. 12. 13. 14. 15.
Щоб стати конкурентоздатним фахівцем, потрібно ***розвинути, змінити у собі...*** 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10. 11. 12. 13. 14. 15.	*Щоб стати конкурентоздатним фахівцем, потрібно* ***спробувати реалізувати себе в...*** 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10. 11. 12. 13. 14. 15.

3. А тепер перегляньте ще раз уважно кожен пункт, який ви вказали, і поставте навпроти нього ту кількість відсотків (по 100-бальній шкалі), яка, на вашу думку, у вас вже присутня на сьогоднішній момент.

4. Учасникам пропонується по черзі висловитися, відповівши на питання: З чим виникали складності, а що вийшло легко? Як ви думаєте, чому? Які висновки для себе зробили? Що нового для себе отримали при заповненні таблиці?

Після обговорення учасникам пропонується підписати свої листочки і віддати тренеру. Тренер пояснює, що вони їм знадобляться на наступному занятті: щоб нічого не загубилося або не забулося вдома, краще їх залишити у тренерів.

Арт-техніка «Образ конкурентоздатного фахівця»

Пропоную зараз залишитися в тому ж складі і кожній групі підготувати:

1. Образ конкурентоздатного фахівця за допомогою ізоматеріалів.

2. Невелику сценку, оповідання або вірш конкурентоздатного фахівця і розіграти їх. Після виступу груп тренер фіксує основні ідеї, які були висунуті в образах і сценках. Обговорює з групою.

Підведення підсумків

А тепер я попрошу вас по черзі поділитися, що особисто для вас було корисним і цікавим на цьому занятті, які висновки ви зробили для себе. Що, навпаки, може, не сподобалося або, на вашу думку, було непотрібним.

Енерджайзер «Ми – одна команда»

Учасникам пропонується у складі тих же міні-груп стати трохи подалі від інших команд. У центрі команди кладеться лист газети.

Ми сьогодні разом добре попрацювали. Зараз пропоную на рахунок три всією міні-групою встати на газетний лист і голосно сказати: «Ми – одна команда!»

Після того як це буде зроблено, тренер пропонує скласти газету навпіл і повторює завдання.

Після того як це буде зроблено, тренер ще раз складає газету навпіл і знову повторює завдання.

Дякуємо за активну участь. До наступних зустрічей!

Заняття 6. ***Освітній простір***

Привітання

Здрастуйте! Ми раді знову бачити вас на тренінгу!

Пропонуємо сьогодні привітати один одного таким чином: по колу назвіть своє ім'я і продовжте фразу: «Якби у мене була суперздатність, то це було б...»

Правила тренінгу

Давайте згадаємо правила, які ми з вами прийняли на минулому занятті (тренер зачитує правила).

Мозковий штурм «Міфи і реальність про професійну підготовку майбутнього фахівця»

На минулому занятті ми з вами обговорювали, що потрібно, щоб стати професіоналом, а також переконалися в тому, що в першу чергу необхідні власні активність і бажання. Але, звичайно ж, для професійного становлення нам потрібні й інші люди: треба десь і в когось навчатися, з кимось радитися, обговорювати помилки, отримувати досвід тощо. Вступаючи до університету, напевно ви розраховували все це отримати в його стінах під час навчання. Але чи так це? Що професійна підготовка у ВНЗ сьогодні дає студенту? Що, окрім диплома про освіту, ви винесете з його стін?

Я пропоную вам об'єднатися у дві групи і обговорити:

Група 1 – міфи про професійну підготовку майбутнього... (назва спеціальності).

Група 2 – реальність про професійну підготовку майбутнього... (назва спеціальності).

Зафіксуйте свої відповіді на цих стікерах (тренер роздає групам стікери різного кольору, наприклад: 1 групі – сині, 2 – помаранчеві).

Групи вибирають доповідача і помічника. Доповідач озвучує результат групи і пояснює, чому вони саме так вважають, а помічник наклеює стікери на плакат із зображенням університету. Міфи наклеюються на дах і небо, а реальність – на стіни університету.

При обговоренні необхідно звернути увагу і проаналізувати з групою ситуацію, якщо виникли збіги позицій у двох колонках одночасно.

Очікування

На минулому занятті ми також з вами обговорювали необхідні для свого професійного становлення уміння і практичні навики. Сьогодні наше заняття присвячено пошуку та аналізу способів їх формування і розвитку. У попередній вправі ми переконалися в тому, що навчання в університеті не вирішує всіх завдань. А як тоді бути? Ми спробуємо в цьому сьогодні розібратися. Тема заняття – «Освітній простір».

Пропоную вам на цих стікерах написати та озвучити, чого ви очікуєте від сьогоднішнього заняття, присвяченого цій тематиці.

Міні-лекція або презентація «Освітній простір особистості. Форми освіти»

Тренер знайомить із матеріалом і паралельно розшифровує плакат із таблицею.

Сьогодні існують такі форми освіти:

Інституціональна (формальна освіта) – носить обов'язковий характер, відбувається в спеціально створених для цього навчальних закладах, має певну тривалість у часі, хронологічно структурована і базується на державних навчальних програмах. Після закінчення видається диплом або свідоцтво, присвоюється ступінь (наприклад школа, будь-який навчальний заклад, університет тощо).

Неінституціональна (неформальна освіта) – зазвичай не супроводжується видачею документа (іноді видаються сертифікати участі) і відбувається за межами встановленої формальної системи: в громадських організаціях, клубах, гуртках, репетиторстві, на робочому місці. Охоплює організовані навчальні заняття для певних груп за їх спільними інтересами і потребами. Орієнтована на отримання практичного результату, навичок, навчань і знань, які можна використовувати відразу ж після закінчення програми.

Форма освіти	Реалізується в...	Можу отримати...
Інституціональна (формальна)	Дитячий садок Загальноосвітня школа Профільна школа (музична, художня тощо) ПТУ Технікум Інститут, університет Курси підвищення кваліфікації фахівців Ваш варіант	
Неінституціональна (неформальна)	Курси, гуртки, семінари з обраної спеціальності Курси, гуртки, семінари для різнобічного розвитку (іноземні мови, комп'ютерна графіка і т.д.) Тренінги з формування практичних навичок з майбутньої спеціальності Тренінги з формування необхідних особистісних навичок (наприклад ефективного спілкування, лідерства, розподілу часу тощо) Групи особистісного зростання (самопізнання, саморозвиток) Наукові гуртки, конференції Ваш варіант	
Інформальна	Сім'я Спілкування з друзями, одногрупниками Волонтерство Студентське самоврядування вишу та міста Громадське життя вишу та міста (акції, свята, концерти) Політичні організації Ваш варіант	

Інформальна освіта – безсистемне, не організоване спеціально, спонтанне навчання, яке відбувається все життя. У результаті такого навчання в буденній діяльності здобуваються навички і знання за допомогою життєвого досвіду і виховного впливу сім'ї, сусідів, друзів, «вулиці», роботи, бібліотек, засобів масової інформації тощо.

Сьогодні для професійного становлення студенту необхідна взаємодія трьох форм освіти, що, в свою чергу, надасть йому можливість у відповідності зі своїми бажаннями самому формувати індивідуальну гнучку освітню траєкторію, виходячи з власних уявлень про необхідну професійну підготовку.

Енерджайзер «Партизани на болоті»

Пропоную всім встати і відсунути стільці. Давайте уявимо, що ми всі партизани і пробираємося через болото. (Можна поводити людей між партами, по кабінету...). День йдемо, другий, а навколо одне болото, сиро, мокро – ніде присісти. І ось ми натрапили на сухий п'ятачок землі, але він дуже маленький і всі там можуть поміститися тільки стоячи, а ми так втомилися, два дні ходили без перепочинку. Як же нам відпочити всім? (Далі підводити їх до максимально щільного кола і підказувати, як сісти так, щоб було зручно). Принцип у тому, що якщо стати щільним колом один за одним, дивлячись один одному в потилицю, і одночасно всім сісти, не підгинаючи під себе ноги, то кожен буде сидіти на колінах у того, хто ззаду, і в такій позі можна досить довго і зручно відпочивати.

Вправа «Форми освіти»

1. А тепер давайте подумаємо, що студент може отримати для свого професійного розвитку в цих сферах. Про формальну освіту, а саме – вищий навчальний заклад, ми з вами вже у попередньому занятті говорили, давайте тепер коротко це зафіксуємо в нашій таблиці (тренер, спираючись на написи на стікерах, озвучує їх і фіксує в таблиці). Може, ще щось хочете додати? Може, ми щось упустили?

2. А зараз давайте в складі тих же груп обговоримо неформальну (неінституціональну) (1 гр.) та інформальну сфери (2 гр.). Думаю, 10 хвилин буде достатньо.

Групи вибирають доповідача, який озвучує результат групи і пояснює, чому вони саме так вважають, та фіксує дані в таблиці.

Обговорення ведеться у формі дискусії, ідеї фіксуються, потім аналізуються.

Тренеру необхідно акцентувати увагу на тому, що тренінги та інші послуги, спрямовані на розвиток студентів, надаються психологічною службою і відносяться до неформальної форми освіти.

3. А тепер я вам роздам бланки, які ви заповнювали на минулому занятті, і бланки з сьогоднішньої таблицею. Перегляньте свої бланки і зафіксуйте в сьогоднішній таблиці, де саме ви можете реалізувати ті чи інші необхідні вам навички та вміння. Можете щось змінити чи додати якщо захочеться. Думаю 10 хвилин буде достатньо (надати стільки часу, скільки буде потрібно).

Учасникам пропонується по черзі висловитися, відповівши на питання: З чим виникали складності, що вийшло легко? Як ви думаєте, чому? Які висновки для себе зробили? Що нового для себе отримали при заповненні таблиці?

Після обговорення учасникам пропонується підписати свої листочки і віддати тренеру. Тренер пояснює, що вони їм знадобляться на наступному занятті: щоб нічого не загубилося або не забулося вдома, краще їх залишити у тренерів.

Підведення підсумків

А тепер я попрошу вас по черзі поділитися, що особисто для вас було корисним і цікавим на цьому занятті, які висновки ви зробили для себе. Що, навпаки, може, не сподобалося або, на вашу думку, було непотрібним.

Дякуємо за активну участь.

До наступних зустрічей!

Заняття 7, 8. ***«Я – конкурентоздатний фахівець»***

Вправа-розминка «Професії»

Я назву своє ім'я і будь-яку професію, а наступний називає своє ім'я і професію на останню букву попередньої.

Очікування

Сьогодні наше заняття буде присвячено створенню власного проекту професійного становлення.

Пропоную вам на цих стікерах написати, чого ви очікуєте від сьогоднішнього заняття, присвяченого даній тематиці.

Групова робота «Проект професіонального становлення»

Давайте уявимо дві «точки»: перша «я студент», друга – той образ, який ми візуалізували у вправі «я в майбутньому». Між цими двома точками велика прірва. Давайте заповнимо її. Пропоную об'єднатись у 3 команди, кожна буде створювати проект професійного становлення студента. Але І команда буде створювати проект, розглядаючи ситуацію майбутнього очима мрійника, ІІ – реаліста, ІІІ – критика.

Проект необхідно презентувати у вигляді моделі, схеми, а також у вигляді сценки.

Після доповідей тренер резюмує: дійсно майбутнє готує нам багато можливостей і приємних сюрпризів, а також складнощів і перепон. Але наше майбутнє найчастіше залежить від нас самих і від нашої активної позиції.

Необхідно обговорити з групою їхні відповіді. Виділити ключові моменти, які відрізняються у відповідях груп.

Вправа «Карта професійного становлення»

Тепер давайте створимо свою власну модель, ту, яка підходить особисто вам. Зараз кожен створить карту свого професійного становлення. Для цього вам потрібно накреслити карту і відзначити на ній такі точки: етапи професійного становлення, засоби досягнення, отриманий результат і терміни реалізації етапу.

Чи згодні слідувати даній карті? Що готові для цього зробити? Коли ви готові почати?

Обговорити з групою їхні відповіді. Виділити ключові моменти.

Енерджайзер «Кенгуру»

А зараз давайте трохи відпочинемо і підбадьоримося.

Ведучий пропонує одному учаснику (бажано тому, який володіє артистичними здібностями) вийти за двері і там дає йому інструкцію: учасник повинен перед групою зображати кенгуру до тих пір, поки хто-небудь не здогадається, кого він зображає. Групі ж ведучий говорить, що зараз учасник буде показувати кенгуру, а учасникам потрібно протягом п'яти хвилин робити вигляд, що намагаються відгадати, кого він зображає, але при цьому називати будь-яких тварин, крім кенгуру.

Вправа «Лист»

А зараз я пропоную вам ще раз представити себе в майбутньому. Подивіться на свою карту і на точки, які характеризують етапи вашого професійного становлення. Уявіть себе в ці моменти життєвого шляху. Як ви змінюєтеся? Як виглядаєте? Що відчуваєте?

Ви отримали по конверту з листом. Але в них нічого не написано. Я пропоную написати лист собі сьогоднішньому від себе в майбутньому «Як я досяг своїх професійних цілей».

Обговорити з групою відповіді учасників. Виділити ключові моменти.

Яким був шлях вашого професійного становлення? Які складнощі виникали? Які поради та рекомендації ви можете дати собі?

Підведення підсумків

А тепер я попрошу вас по черзі поділитися, що особисто для вас було корисним і цікавим на цьому занятті, які висновки ви зробили для себе. Що, навпаки, може, не сподобалося або, на вашу думку, було непотрібним.

Дякуємо за активну участь. До наступних зустрічей!

Заняття 9. ***Підведення підсумків***

Вправа-розминка «Асоціації»

Пропоную закрити очі і згадати всі наші заняття. Які емоції та асоціації виникають у вас з участю у тренінгу? Запишіть це на стікерах, а тепер кожен по черзі поділіться своїми емоціями і асоціаціями.

Правила

Давайте згадаємо правила, якими ми з вами користувалися. Як ви вважаєте, чи стали в нагоді вони нам у нашій роботі? Що ви могли б порекомендувати в майбутньому?

Вступ

Як ви пам'ятаєте, тренінг був присвячений темі проектування особистого професійного становлення. Давайте згадаємо, на що були спрямовані наші заняття. Що ви дізналися нового? Чи змусили вони вас над чимось задуматися? Чи змінилося щось у ваших уявленнях? І взагалі, навіщо це потрібно саме вам? Цьому і буде присвячено сьогоднішнє заняття.

Групова робота «Що відбувалося на тренінгу?»

Давайте для початку спробуємо згадати, що відбувалося на тренінгу.

Пропоную вам об'єднатися в дві групи.

Перша група відповідає на питання: «Що відбувалося? Розпишіть по етапах тренінг», друга група – «Результати, які отримали під час тренінгу».

Групи по черзі доповідають.

Тренер уважно слухає, і якщо учасники упускають якісь етапи – доповнює. Після виступу груп тренер повинен підкреслити паралель між етапами роботи й отриманими результатами.

«Рецепт професійного становлення для студента»

А зараз я пропоную вам розбитися на підгрупи по 3–4 чоловіка. У цій коробочці є рецепти приготування смачних

страв. Кожній з підгруп методом жеребкування дістається один з рецептів.

Ваше завдання – збережіть структуру рецепта і співвідношення обсягів, маси, інгредієнтів і скласти рецепт професійного становлення для студента (зберігати в рецептурі вид обробки інгредієнтів не обов'язково). Рецепт повинен бути підсумком колективної творчості і влаштовувати всіх членів підгрупи.

До складу рецепта може входити все що завгодно.

Наприклад, такий рецепт: «Беремо 20 цікавих учасників, кілограм обов'язковості, сто грамів досвіду, рясно присмачуємо все це допитливістю, додаємо трохи духу протиріччя...»

На підготовку рецепта підгруп дається 10 хвилин; після того як усі рецепти будуть сформульовані, вони зачитуються всім учасникам.

Обговорити з групою відповіді учасників. Виділити ключові моменти і зафіксувати на фліп-чарті.

Анкета

Зараз ми вам роздамо анкети, спрямовані на рефлексію результатів тренінгу. Анкети анонімні.

Будь ласка, заповніть їх. Думаю, 5 хвилин буде достатньо.

Підведення підсумків

А тепер поділіться по колу вашими враженнями. Що вам сподобалося в наших тренінгах? Що не сподобалося? Які висновки ви зробили для себе? Де, на ваш погляд, є якісь недоробки? Ваші побажання.

Дякуємо за активну участь!

ЗАДІРАНОВА Г. В.

КОМУНІКАТИВНИЙ ТРЕНІНГ МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ

В *основу* концепції комунікативного тренінгу майбутніх педагогів покладено уявлення про те, що тренінг повинен сформувати професійну комунікативність майбутніх педагогів. Після тренінгу його учасники повинні не тільки *вміти* використовувати те нове, що вони отримали у тренінгу, але й *застосовувати* нові знання та новий досвід у своїй професії.

Професійно-педагогічна комунікація ставить специфічні вимоги до якостей особистості педагога, найважливішою серед яких є комунікативність як необхідна передумова успішної й активної роботи з *педагогічною інформацією* – інформацією, спрямованою на навчання і виховання учнів.

Комунікативність – сукупність істотних, відносно стійких властивостей особистості, що сприяють успішному прийому, розумінню, засвоєнню, використанню й передаванню інформації.

Комунікативність може виявлятися через: *гіперкомунікативність* – намагання стати центром спілкування, неадекватне усвідомлення позиції партнерів, ігнорування їх точок зору; *гіпокомунікативність* – нездатність нормально контактувати, організовувати зворотний зв'язок із співрозмовником. Якщо гіперкомунікативність робить співрозмовника надокучливим, то за гіпокомунікативності розмова, як правило, згасає, партнери в процесі спілкування відчувають внутрішній дискомфорт і незадоволення його результатами. Обидві форми прояву комунікативності не відповідають вимогам до спілкування вчителя.

Компонентами професійно-педагогічної комунікативності вчителя є: стійка потреба в систематичній різноманітній комунікації з дітьми в найрізноманітніших сферах; взає-

модія загальнолюдських і професійних елементів комунікативності; емоційне задоволення на всіх етапах процесу комунікації; наявність здібностей до здійснення комунікації; прагнення до набуття комунікативних навичок і вмінь.

Комунікативність учителя формується під впливом багатьох чинників, серед яких переважають професійно-особистісні (сукупність професійних і особистісних якостей, яка утворюється внаслідок трансформації професійно важливих знань, вимог і вмінь в особистісно значущі для вчителя та виявляється у більш ефективній педагогічній діяльності, посиленні впливу на особистість учня).

Ідеєю концепції комунікативного тренінгу є орієнтація на професійні установки та подолання стереотипів майбутніх педагогів.

Принципи тренінгу формування професійної успішності майбутніх педагогів

Найменування принципу	Форми реалізації принципу	Ефект дії принципу
1	2	3
Компетентність тренера	Основним завданням тренера є надання допомоги та сприяння у навчанні ефективному стилю роботи	Спілкування стає демократичним та доброзичливим
Стратегія використання вправ	Різноманітні психологічні та дидактичні вправи, проблемні лекції, інформаційні повідомлення, психолого-педагогічні техніки, рольові ігри та інше	Формування кожним учасником індивідуальних стратегій поведінки, комунікативних тактик, прогнозування особистісних та професійних змін
Актуальність	Робота з матеріалом, який відображає життєвий та емоційний досвід учасників. Застосування вправ, у яких є потреба в учасників	Відчуття важливості проблеми для власного Я

Закінчення

1	2	3
Направленість на використання результатів у педагогічній діяльності	Перенесення ігрових педагогічних ситуацій у реальну професійну діяльність. Розширення репертуару способів дій у професійних ситуаціях	Підвищення практичної значущості та професійної успішності компетентності
Рефлексивності	Рефлексія кожного змістовного блоку та загальна рефлексія	Розвиток рефлексивної компетентності. Процес і результат реконструкції суб'єктом об'єктних відносин, результатом яких є підтвердження існуючих і поява нових знань про себе

Мета комунікативного тренінгу полягає у підтримці та допомозі майбутнім педагогам у період професійного становлення для підвищення ефективності майбутньої педагогічної діяльності.

Основними завданнями тренінгу є:

I. Для майбутніх педагогів:

- навчання партнерської стратегії педагогічної взаємодії;
- розвиток уявлень про себе як суб'єкта освітнього процесу;
- підвищення особистісної та професійної самооцінки учасників, пошук ресурсів;
- стимулювання інтересу до педагогічної діяльності;
- оптимізація професійних установок майбутніх педагогів у сфері мотивації педагогічної діяльності.

II. Для тренерів:

- ознайомлення з основними напрямами та формами, які сприяють професійному становленню;
- демонстрація ефективності процедури групової рефлексії як інструмента самовдосконалення;
- проведення аналізу й корекції помилкових стратегій поведінки серед учасників.

Тренінгова програма розрахована на 36 годин (9 занять по 4 години), проводиться 1 раз на тиждень протягом 9 тижнів та складається з трьох змістовних блоків:

– перший блок роботи спрямований на усвідомлення особливостей стилю спілкування майбутнього педагога у колективі;
– другий блок роботи сприяє особистісному та професійному зростанню майбутнього педагога;
– третій блок формує установки на здоровий спосіб життя через гармонізацію психічного стану майбутніх педагогів.

Структура комунікативного тренінгу майбутніх педагогів

Перший блок. ***Спілкування у педагогічному колективі***

Заняття 1. Тренінг знайомства.

Заняття 2. Тренінг Я-висловлювань.

Заняття 3. Тренінг невербальних засобів комунікації.

Другий блок. ***Комунікативний розвиток майбутнього педагога***

Заняття 1. Тренінг комунікативних умінь.

Заняття 2. Тренінг розвитку культури педагогічного спілкування.

Заняття 3. Тренінг розвитку навичок слухання.

Третій блок. ***Комунікативність майбутнього педагога у конфліктних ситуаціях***

Заняття 1. Тренінг упевненості в собі.

Заняття 2. Тренінг психологічної допомоги майбутнім педагогам у стресових станах.

Заняття 3. Тренінг конструктивної поведінки у конфлікті.

Перший блок. ***Спілкування у педагогічному колективі***

Мета: удосконалення комунікативних навичок, підвищення культури спілкування.

Завдання:

1. Актуалізувати сутність, принципи та функції педагогічного спілкування.
2. Створювати й підтримувати атмосферу колективного розв'язання наявних проблем педагогічної взаємодії.
3. Розвивати перцептивні здібності.
4. Визначити комунікативні бар'єри в процесі адаптації майбутніх педагогів до освітнього середовища.

Очікувані результати:

– зміцнення атмосфери довіри в тренінговій групі;
– удосконалення навичок групової взаємодії та комунікативних умінь;
– навчання технологій позитивної комунікації;
– навчання адекватного оцінювання міжособистісних стосунків у колективі.

Заняття 1. ***Тренінг знайомства***

Основною метою є «м'яка» адаптація учасників тренінгу до нового для них творчого навчального середовища; моніторинг ставлення до майбутньої діяльності для визначення «проблемних зон» у процесі адаптації.

Основні завдання:

– знайомство учасників;
– створення в групі атмосфери довіри, відкритості й психологічного комфорту;
– актуалізація мотивів участі у тренінгу;
– формування правил роботи групи;
– розвиток позитивних очікувань учасників тренінгу.

Базові поняття: тренінг, рефлексія, самореалізація особистості, педагогічна діяльність, образ педагога, професійні й життєві принципи, взаємодія.

Тривалість: 240 хвилин.

Структура заняття

Вправа 1. «Знайомство»

Мета: познайомитися із учасниками тренінгу, створити сприятливий мікроклімат.

Завдання: учасники виробляють собі бейджі із власним ім'ям (не обов'язково ім'я з паспорта). По кутам бейджа вказують про себе коротку характеристику:

– мої домашні улюбленці (лівий верхній кут);
– мої захоплення (хобі) (правий верхній кут);
– мої найближчі цілі (правий нижній кут);
– яка сфера суспільного життя мене цікавить (політика, освіта, соціальна сфера і т.п.) (лівий нижній кут).

Далі учасникам на знайомство дається 5–7 хвилин. Кожен учасник повинен представитися якомога більшій кількості людей, щоб запам'ятатися.

Обговорення: Чи вдалося представитися усім? Хто запам'ятався найбільше? На що звертали увагу при знайомстві?

Вправа 2. «Очікування учасників»

Мета: діагностування мотивації на роботу, отримання зворотного зв'язку.

Перед початком роботи тренер коментує очікування кожного та говорить про свої власні очікування.

Тренер пропонує учасникам написати на стікерах свої очікування від тренінгу (стікери мають форму квітки). По черзі учасники наклеюють їх на плакат із зображенням весняної галявини.

Вправа 3. «Власний герб і девіз»

За В. А. Ясвіним

Мета: дослідження ставлення до педагогічної діяльності для визначення «проблемних зон» у процесі професійної адаптації.

Тренер роздає аркуші паперу формату А-4 і пропонує намалювати свій герб, який повинен мати 4 сектори. Учасники заповнюють кожний сектор відповідними символами

та піктограмами, які б найбільш точно виражали сутність кожного із секторів:

– перший – «Я – педагог»;
– другий – «Мої одногрупники»;
– третій – «Я очима моїх одногрупників»;
– четвертий «Моя професійна мрія».

Також необхідно написати фразу, яка могла б служити особистим девізом. Після малювання кожен із учасників презентує свій герб і девіз та відповідає на запитання аудиторії.

Вправа 4. «Вітер віяв…»

Мета: отримати більше інформації один про одного, зняти емоційну напругу, підвищити настрій.

Всі учасники сидять на стільцях по колу. Тренер пропонує помінятися місцями тим учасникам, у кого виявиться однакова ознака. Наприклад, тренер промовляє: «вітер віяв, віяв і здув…» – далі промовляється кінцівка фрази, яка об'єднає принаймні декілька осіб у групи: «усіх, хто сидить за першою партою» тощо. У свою чергу тренер намагається зайняти місце, яке звільнилося.

Обговорення результатів: хто про кого що запам'ятав?

Пропозиції тренера постійно вдосконалюються, наприклад, стосуються лише професійної сфери, лише родини, планів на майбутнє тощо. Тему може задати будь-хто з учасників.

Вправа 5. «Карусель»

Мета: виявити реальні причини, які заважають майбутньому спеціалісту реалізуватися в освітньому середовищі; знайти оптимальні шляхи виходу з проблемних ситуацій.

Протягом 5 хвилин методом «мозкового штурму» учасники повинні назвати основні проблеми які виникають на початку професійної діяльності.

Тренер фіксує проблеми, але не коментує й не критикує. Методом більшості виділяють від 3 до 5 основних проблем.

Залежно від кількості виділених проблем група об'єднується в підгрупи. Кожна з підгруп аналізує одну з проблем і пропонує шляхи її вирішення. Варіанти рішення записують на папері.

Через 5 хвилин група за годинниковою стрілкою передає свій аркуш іншій групі, яка, у свою чергу, передає свій аркуш третій групі тощо.

Робота з відпрацювання рекомендацій продовжується до тих пір, поки аркуш неповернеться по колу до тих, хто починав працювати над проблемою. Таким чином, за допомогою «каруселі» відпрацьовуються всі проблемні питання. Кожна підгрупа обговорює, аналізує та узагальнює отриману інформацію впродовж 5 хвилин. Потім кожна з груп представляє узагальнену інформацію всім учасникам.

Тренер підбиває підсумки вправи, акцентуючи увагу учасників на найбільш вдалих рекомендаціях з розв'язання проблем.

Вправа 6. «Збір трофеїв»

За І. О. Агєєвою

Мета: ознайомити учасників з різноманітними прийомами вступу в контакт у процесі спілкування.

За 3 хвилини збирається якомога більше трофеїв у присутніх.

Обговорення результатів: після закінчення переможець розповідає, як йому це вдалося, що допомагало, а що заважало збирати трофеї.

Вправа 7. «Єднальна нитка»

За Л. М. Шепелевою

Мета: створення позитивного настрою, єдності групи, працездатності.

Тренер тримає в руках клубок і передає його тому, хто сидить поруч. Той передає клубок наступному гравцю, залишивши в себе ниточку. Коли нитка опиняється в руках, учасник продовжує речення: «Сьогодні я дізнався, що…», «Більш

за все мені сподобалось…», «Цей тренінг…», «Не сподобалось…», «А ще…». Клубок повертається до тренера, і всі опиняються «поєднані» однією ниткою.

Обговорення результатів: тренер пропонує учасникам висловити свій стан у цей момент.

Рефлексивне коло

Метою є розвиток рефлексивної компетентності. Процес і результат реконструкції суб'єктом об'єктних відносин, результатом яких є підтвердження існуючих і поява нових знань про себе.

У ході останнього рефлексивного кола кожен з учасників ділиться тим, як почував себе на початку зустрічі, як змінювалися його переживання в ході роботи у групі, як почуває себе тепер; що сьогодні кожен узнав нового, над чим замислився, що зрозумів, з якими труднощами зіткнувся; що з цим буде робити далі.

Заняття 2. *Тренінг Я-висловлювань*

Основною метою роботи є: вираження власних почуттів та переживань через Я-висловлювання.

Основні завдання: розвивати й удосконалювати:

– навички самоконтролю;
– навички розуміння себе;
– уміння висловлювати власну думку;
– комунікативні навички;
– уміння слухати інших.

Базові поняття: спілкування, стиль спілкування, педагогічне ділове спілкування, активне слухання, ідентифікація, вербальне та невербальне спілкування, емпатія, комунікативний стрес.

Тривалість: 240 хвилин.

Структура заняття

Вправа 1. «Крок назустріч»

Мета: звернути увагу один на одного, створити доброзичливу атмосферу, хороший настрій для подальшої роботи.

Група стає в коло. Першим називає своє ім'я тренер і робить крок уперед, група хором повторює ім'я і також робить крок уперед. Наступний учасник продовжує в тій самій послідовності. Вправа триває до тих пір, поки кожний не назве своє ім'я.

Вправа 2. «Самопрезентація»

Мета: запуск процесів саморозкриття та презентації власної особистості.

Завдання: кожен учасник протягом 10–15 хвилин створює власне резюме у тій формі, яка, на його думку, може найповніше розкрити та підкреслити його особистість (малюнок, вірш тощо). У резюме повинні бути указані факти із минулого, теперішнього та перспектива на майбутнє.

Далі презентація кожним учасником власного резюме.

Обговорення: Опис якого часу (теперішнє, минуле, перспектива на майбутнє) був найскладнішим? Чи було складно або незручно розповідати про себе на аудиторію?

Вправа 3. «Вільний мікрофон»

Дозволяє кожному з учасників продемонструвати навички впевненої поведінки у публічній ситуації. Ефективне виконання вправи потребує від кожного достатньої відкритості, щирості та довіри до оточуючих, а також особистої впевненості у тому, що «Я – цікава людина і в оточуючих виникає багато запитань до мене».

Завдання: учасники мають скористатися можливістю побути «у центрі уваги» та за допомогою групи краще розібратися у собі. Основне правило – відповідати на запитання якомога відвертіше та повніше. Запитання членів групи можуть стосуватися особливостей характеру, звичок, інтересів, прихильностей респондента, його точок зору відносно життєвих проблем і т. ін.

Учасник, виказавши бажання відповісти на запитання членів групи, сідає обличчям до них. Інші по черзі можуть поставити підготовлене питання, використовуючи принцип «вільного мікрофона».

Наступне обговорення результатів стосується переживань, пов'язаних із ситуацією публічності, відвертості та підвищеного інтересу щодо себе.

Вправа 4. «Особистий простір»

Автор Л. М. Шепелева

Мета: визначити оптимальну відстань для конструктивної бесіди, поглиблення досвіду невербального спілкування.

Тренер пропонує учасникам стати на відстані 2–2,5 м один від одного і визначає тему розмови. У процесі діалогу учасники гри підходять один до одного, поки не зійдуться дуже близько.

Вправа 5. «Геометрія для німих»

Автор В. А. Ясвін

Мета: лабіалізація учасників, демонстрація значення організації постійного зворотного зв'язку в процесі педагогічної взаємодії.

Завдання 1. Учасники розігрують міні-урок, який проходить у таких умовах. Один із учасників отримує роль учителя, якому заборонено вставати та показувати що-небудь руками «учням» – іншим учасникам групи, які сидять «у класі» за робочими столами. «Учні», у свою чергу, – «німі», їм заборонено говорити, а також вставати зі свого місця.

Тренер демонструє «вчителю» бланк із зображенням композиції з семи геометричних фігур, які стикаються хоча б в одній точці: рівнобедрених трикутників, квадратиків, квадратів, паралелепіпедів. «Учні» цього зображення бачити не повинні. Тренер ставить «учителю» задачу й питання: «Подивіться на це зображення. Вам потрібно розповісти словами, що тут зображено. Вашим «учням» необхідно намалювати в себе ідентичне зображення згідно з вашою розповіддю. Тренере, скажіть, скільки часу потрібно, щоб група впоралась із цим завданням?» Отримавши відповідь, тренер засікає час і робота розпочинається.

Якщо час, установлений «учителем», вичерпано, а завдання не виконано, можна взяти додатковий час. Після закінчення роботи тренер просить «учителя» виставити оцінки кожному «учневі» за результатами його роботи.

Завдання 2. Учасники обговорюють ситуацію. Кожен висловлює свої побажання «вчителю». «Учитель» також аналізує свою роботу. Формулюються ті чи інші дидактичні правила.

Завдання 3. «Урок» повторюється з іншим зображенням. «Учитель» намагається врахувати в роботі ті правила, які було сформульовані групою.

Завдання 4. Учасники розташовуються по колу й порівнюють ефективність двох «уроків», роблять відповідні педагогічні висновки.

На завершення відбувається «вербалізація відчуттів».

Вправа 6. «Лінія»

Мета: розвиток умінь адекватної комунікації, усвідомлення необхідності створення сприятливої психологічної атмосфери в колективі; аналіз взаємозв'язку між мікрокліматом під час роботи та якістю виконаної роботи.

Тренер пропонує чотирьом бажаючим взяти участь в експерименті. Вони заходять до аудиторії по черзі та виконують інструкції тренера. Першому пропонується накреслити на дошці лінії. Його робота заохочується словесно. Другий учасник креслить лінії без будь-яких коментарів, виконуючи «сухе» прохання тренера. Третьому учаснику тренер пропонує накреслити лінії на дошці, його дії супроводжуються негативними оціночними висловлюваннями тренера. Четвертому учаснику тренер дає чіткі й вичерпані інструкції: з якого кута почати, скільки сантиметрів, де розташовувати наступну лінію тощо. Його дії не оцінюються.

Обговорення результатів: Чи вплинула атмосфера, яку створив тренер, на ефективність виконання різними учасниками? У яких випадках і яка атмосфера є більш бажаною?

Вправа 7. «Морська прогулянка»

Мета: діагностування кількості реалізованих на початку тренінгу очікувань.

Тренер пропонує учасникам перемістити стікер з очікуваннями ближче до вітрильника, залежно від того, наскільки вони здійснилися. Бажано озвучити власні дії.

Рефлексивне коло

Метою є розвиток рефлексивної компетентності. Процес і результат реконструкції суб'єктом об'єктних відносин, результатом яких є підтвердження існуючих і поява нових знань про себе.

У ході останнього рефлексивного кола кожен з учасників ділиться тим, як почував себе на початку зустрічі, як змінювалися його переживання в ході роботи у групі, як почуває себе тепер; що сьогодні кожен узнав нового, над чим замислився, що зрозумів, з якими труднощами зіткнувся; що з цим буде робити далі.

Заняття 3. ***Тренінг невербальних засобів комунікації***

Основною метою заняття є розвиток професійної компетентності через невербальні засоби комунікації.

Основні завдання:

– навчитися краще користуватися невербальними засобами комунікації;
– вчитися розпізнавати жести домінування, агресивності, переваги тощо.

Базові поняття: конфлікт, інцидент, конфліктна людина, конфліктна ситуація, педагогічний конфлікт, структура конфлікту, джерела конфліктів, типові стратегії поведінки в конфлікті, техніка Я-висловлювання, картографія конфлікту.

Тривалість: 240 хвилин.

Структура заняття

Вправа 1. «Ім'я та жест»

Мета: створення у групі атмосфери психологічного комфорту.

Учасники сідають у коло таким чином, щоб добре бачити один одного. Умови гри: кожен учасник уявляє тих, хто виступав попереду, та себе, називаючи їхні імена та повторюючи (демонструючи) жести, якими супроводжувались імена.

Реалізація цієї технології починається із тренера, який називає своє ім'я, супроводжуючи його певним жестом. Наступний учасник спочатку називає ім'я тренера та показує його жест, потім представляє свої ім'я та жест. Так продовжується до останнього учасника, якому, відповідно, необхідно назвати імена та продемонструвати жести в усіх учасників взаємодії.

Вправа 2. «Очікування»

Мета: з'ясування очікувань, діагностування мотивації до роботи.

Учасники прикріплюють стікери з очікуваннями з малюнком лялечки, метелика, розташовуючи їх ближче до нижнього краю плаката.

Вправа 3. «Дерево»

Мета: розширити уявлення про конфлікт; усвідомити причинно-наслідкові зв'язки конфліктної поведінки; проаналізувати негативні наслідки нерозв'язаних конфліктів.

Учасники тренінгу найчастіше називають такі позиції:

Ознаки конфліктної особистості:

– неадекватна оцінка своїх можливостей;
– прагнення бути лідером завжди і скрізь;
– небажання переборювати застарілі традиції й пізнавати нове;
– зайва принциповість і прямолінійність у висловлюваннях;

– постійний стан тривоги, агресії, дратівливості;
– нездатність до самоконтролю й самокритики.

Причини конфліктів у педагогічному колективі:

– неповажне ставлення один до одного;
– дуже часті нововведення;
– несправедливий розподіл педагогічного навантаження;
– непорозуміння між учителями різного віку;
– авторитарний стиль керівництва.

Вправа 4. «Скляночка»

Мета: сфокусувати увагу учасників на своїх почуттях; усвідомити власну реакцію на фрустрацію; сформувати мотивацію для роботи.

Вправу необхідно проводити обережно, оскільки вона має психотерапевтичне спрямування. Після проведення вправи слід зняти напругу в групі й негативне ставлення до тренера.

Кожен з учасників уявляє власні цілі, бажання й віртуально поміщає їх у пластиковий стаканчик. Далі кожен розповідає про власні переживання, що виникли у відповідь на дії тренера, який зім'яв стаканчик.

Вправа 5. «Малюнок у парі»

Мета: відчути проблемну ситуацію; усвідомити власний стиль поведінки в конфлікті.

Учасники об'єднуються в пари. На одному аркуші, використовуючи одну ручку, не розмовляючи, за 1 хвилину малюють картину.

Питання для обговорення: Які у вас виникли відчуття? Чи хотілося вам поговорити? У чому переваги вербалізації?

Вправа 6. «Від лялечки до метелика»

Мета: діагностування кількості реалізованих очікувань на початку тренінгу.

Учасники переміщають до верху стікер-метелика з очікуваннями залежно від того, здійснилися очікування у роботі чи ні. Бажано озвучити власні думки.

Рефлексія І блоку

Метою є розвиток рефлексивної компетентності. Процес і результат реконструкції суб'єктом об'єктних відносин, результатом яких є підтвердження існуючих і поява нових знань про себе.

Тренером ставляться питання: Яку вправу було найтяжче виконати? Чому? Яке висловлювання було найважче продовжити у передостанній вправі? Чому? Чи вдалося представити картинку того, чого хочеться досягти? Чи часто доводиться міркувати про свої цілі?

Другий блок. ***Комунікативний розвиток майбутнього вчителя***

Мета: засвоїти ефективні засоби спілкування; удосконалити навички групової роботи.

Завдання:

– Розвивати й удосконалювати навички самоконтролю.
– Розвивати й удосконалювати навички розуміння себе.
– Розвивати й удосконалювати комунікативні навички.
– Розвивати й удосконалювати уміння слухати інших.
– Розвивати й удосконалювати уміння висловлювати власну думку.

Очікувані результати:

– відпрацювання навичок публічного виступу;
– розвиток ефективних засобів спілкування;
– відчуття можливості здолати труднощі професії;
– розвиток навичок групової роботи

Заняття 1. ***Тренінг комунікативних умінь***

Основною метою роботи є: засвоєння ефективних засобів спілкування; удосконалення навичок групової роботи.

Основні завдання: розвивати й удосконалювати:

– навички самоконтролю;
– навички розуміння себе;
– комунікативні навички;
– уміння слухати інших;
– уміння висловлювати власну думку.

Базові поняття: спілкування, стиль спілкування, педагогічне ділове спілкування, активне слухання, ідентифікація, вербальне та невербальне спілкування, емпатія, комунікативний стрес.

Тривалість: 240 хвилин.

Структура заняття

Вправа 1. «Інтерв'ю»

Мета: розвиток комунікативних навичок.

Завдання: учасники діляться на пари. По черзі беруть один у одного інтерв'ю на будь-яку тему, ставлячи запитання абсолютно різної тематики. На кожне інтерв'ю – 10–15 хвилин.

Обговорення: У якій ролі почувалися найзручніше? Чому? Чи були у вас запитання, про які вам хотілося розказати, а у вас не запитали? Що при цьому відчували? Чи були запитання, на які не хотілося відповідати? Чому?

Вправа 2. «Вибори»

Мета: розвиток навичок публічного виступу.

Завдання: учасники об'єднуються у три групи. Кожна є певною партією (групою, блоком тощо). Дають назву своїй групі. Усередині групи обирається лідер, який буде балотуватися на пост ректора (Президента, міського голови тощо). Лідер із групою готують промову (звернення), чому саме їхній кандидат повинен зайняти цю посаду.

Тим часом із групи учасників обираються 2–3 учасники, які виступатимуть «провокаторами». Під час промов «провокатори» ставлять провокаційні запитання та створюють такі ситуації, щоб лідери зніяковіли, заплуталися, зупинилися (можливо, навіть зняли свою кандидатуру з виборчих перегонів), та проводять провокаційну роботу у групах опонентів.

Далі проводяться вибори. За свого лідера група не може віддавати голос, тільки за когось із конкурентів.

Вправа 3. «Портрет професійно успішної людини»

«Зустрічають по одягу», – кажуть у Росії. «Найсильніший той, хто посміхається», – кажуть у Японії. Як виглядає професійно успішна людина? Обговорення у мікрогрупах протягом 30–40 хвилин. Потім презентація роботи груп: один з партнерів є моделлю – зображує професійно успішну людину, інший з указкою пояснює.

Рефлексія: що відчували у процесі створення моделі «екскурсоводи» і глядачі?

Вправа 4. «Успішний педагог»

Для цієї вправи тренеру слід підготувати інформаційні листи про антиципацію.

Скласти список з десяти найважливіших професійних якостей особистості професійно успішної людини.

Етап 1. Кожен складає індивідуальний список таких якостей.

Етап 2. Обговорення у мікрогрупах. Складання загального списку. На перших місцях – найважливіші якості.

Етап 3. Складання загального списку. Голосування (кожному можна голосувати 10 разів). Складання рейтингу за підсумками голосування. Обговорення: чи є принципово незгодні?

Етап 4. За цим рейтингом пропонується кожному оцінити себе за 5–бальною шкалою. Порахувати середній бал.

Етап 5. Повідомлення оцінок анонімно на маленьких листочках тренеру. Той виводить середній бал.

Ця вправа дає можливість порівняти свій результат з іншими.

Вправа 5. Конкурс на кращу «Промову професійно успішної людини» і «Формулу для аутотренінгу професійно успішної людини»

Участь індивідуальна або по 2–3 особи – на вибір. Приклад скаутів: «Господи, допоможи мені сьогодні бути кращим, ніж учора, а завтра – кращим, ніж сьогодні».

Написати промову професійно успішної людини та вивести формулу для аутотренінгу професійно успішної людини.

Вправа 6. «Прокурор та адвокат»

Учасники діляться на дві групи (довільно). Одна грає роль «прокурора», інша – «адвоката». Хтось із групи сідає у коло за жеребкуванням або по мірі психологічної готовності. Група починає висловлюватися, «адвокати» акцентують увагу на позитивні сторони того, хто сидить у центрі, посилюють їх, наводять підтверджуючі приклади, а «прокурори» аргументовано доводять протилежне.

Рефлексивне коло

Метою є розвиток рефлексивної компетентності. Процес і результат реконструкції суб'єктом об'єктних відносин, результатом яких є підтвердження існуючих і поява нових знань про себе.

У ході останнього рефлексивного кола кожен з учасників ділиться тим, як почував себе на початку зустрічі, як змінювалися його переживання в ході роботи у групі, як почуває себе тепер; що сьогодні кожен узнав нового, над чим замислився, що зрозумів, з якими труднощами зіткнувся; що з цим буде робити далі.

Заняття 2. ***Тренінг розвитку культури педагогічного спілкування***

Основною метою заняття є розвиток культури педагогічного спілкування.

Основні завдання:

- сприяння підвищенню культури педагогічного спілкування;
- сприяння підвищенню психологічної грамотності;
- допомога у формуванні психологічно грамотного сприймання інших людей;
- позитивне усвідомлення власного «Я».

Базові поняття: аналітичне мислення, рефлексія, самооцінка, самоставлення, самопізнання.

Тривалість: 240 хвилин.

Структура заняття

Вправа 1. Вправа-привітання «Хочу – можу – буду у професії»

Кожен учасник вітається з групою, використовуючи формулу «Здрастуйте, мене звуть… я хочу у професії… я можу у професії… я буду у професії...»

Обговорення: ведучий створює умови для усвідомлення того, що наше «хочу» – це цільова перспектива, «можу» – наші можливості та потенціали, «буду» – це конкретні дії, спрямовані на досягнення результату.

Вправа 2. «Долоня»

Вправа спрямована на уточнювання власних цілей, а також усвідомлення ресурсів на шляху до них.

Кожен з учасників на аркуші паперу обводить власну долоню. На кожному з намальованих пальців необхідно написати будь-яку професійну мету, якої хотілося б досягти у найближчі три роки («Ваші пальці вказують на те, чого вам хочеться досягти»). На самій долоні необхідно написати те, на що можна спиратися при досягненні професійної мети або на когось, хто надасть допомогу («За що можна ухватитися долонею, просуваючись до своєї професійної мети»).

Вправа 3. Групова дискусія на тему «У чому відмінність понять «Мрія» та «Мета»

У результаті обговорення учасники групи повинні усвідомити, що на шляху перетворення мрії у мету існує певний «технологічний» процес, який полягає у виконанні конкретних послідовних дій, спрямованих на досягнення мети.

Цією вправою тренер підводить учасників до наступної.

Вправа 4. «Технологія перетворення мрії у мету»

Кожному з учасників необхідно зафіксувати на аркуші паперу власну професійну мрію (навіть найфантастичнішу). Ведучий пояснює, що технологічний процес перетворення мрії у мету включає сім послідовних кроків.

Крок перший – «Критерії»: як я дізнаюся, що моя професійна мета досягнута? Необхідно письмово визначити ознаки та критерії досягнення встановленої мети.

Крок другий – «Плата»: чим я готовий заплатити за досягнення власної професійної мети? Плату за досягнення кожен визначає сам для себе та фіксує на папері (час, гроші, здоров'я, кохання, відмова від задоволення, муки творчості, життя тощо).

Крок третій – «Дата»: необхідно визначити дату (з точністю до дня), коли професійна мета буде досягнута. Ведучий просить не просто визначити та зафіксувати точну дату, але й запам'ятати, яким чином у цей момент відреагувало власне тіло.

Крок четвертий – «Небезпека»: які перешкоди можуть виникнути на шляху до досягнення професійної цілі? Ведучий пояснює, що найбільш вагомою перешкодою для кожного з нас виступають внутрішні обмеження та побоювання: мені це не під силу, у мене нічого не вийде, це занадто складно для мене, мені раніше не доводилося це робити, немає часу, ніхто не розуміє мене, ще не настав час – почекаю іншої нагоди, спочатку необхідно все підготувати та вивчити, потім... тощо. Необхідно свідомо відмовитися від подібного роду «алібі» та навчитися перетворювати їх в організаційні труднощі. Таким чином, кожен формує дерево власних цілей та спускається по ньому до тих пір, поки організаційних труднощів не зостанеться зовсім. Кожен з учасників фіксує на аркуші паперу три основні небезпеки, які, на його погляд, можуть виникнути на шляху досягнення встановленої цілі.

Крок п'ятий – «Символічна винагорода»: досягнення професійної мети – це певною мірою змагання з самим собою, а перемога у змаганнях завжди передбачає винагороду. Тому потрібно виготовити пам'ятник перемозі (досягненню мети) на самому початку шляху. Кожен із учасників визначає символічну винагороду та фіксує її на аркуші паперу.

Крок шостий – «Договір»: на що схожі записи, які робили учасники протягом цієї вправи? Чи можна побачити аналогію з господарчим договором? Можна вважати, що чернетка договору з собою вже готова.

Крок сьомий – щоденне читання договору вголос: це дозволить постійно підтримувати себе у тонусі та забезпечить щоденне просування до встановленої професійної мети.

Обговорення: ведучий підкреслює, що важлива професійна мета кожного з присутніх у результаті виконання вправи визначена, сформульована, вимовлена та зафіксована на папері. Це перший крок на шляху її досягнення.

Вправа 5. «Продуктивний спосіб подолання складностей у педагогічному спілкуванні»

Тренер: «Продуктивний спосіб подолання учителем складностей у взаємодії з учнем по суті є творчим процесом, оскільки характеризується сприйняттям ситуації як творчої задачі, рішення якої виявляє логіку процесу взаємодії, внутрішню структуру ситуації. Вибір способу подолання складностей передбачає з'ясування справжніх мотивів поведінки учня, прийняття рішення про зміни відношення до учня, що направлене на формування та розвиток своїх професійно значимих особистісних якостей.

Питання для обговорення: У чому різниця між продуктивними та непродуктивними способами вирішення конфліктної педагогічної ситуації? Які продуктивні стратегії подолання складностей у педагогічному спілкуванні вам відомі? Опишіть їх прикладом конкретної педагогічної ситуації».

Рефлексивне коло

Метою є розвиток рефлексивної компетентності. Процес і результат реконструкції суб'єктом об'єктних відносин, результатом яких є підтвердження існуючих і поява нових знань про себе.

У ході останнього рефлексивного кола кожен з учасників ділиться тим, як почував себе на початку зустрічі, як змі-

нювалися його переживання в ході роботи у групі, як почуває себе тепер; що сьогодні кожен узнав нового, над чим замислився, що зрозумів, з якими труднощами зіткнувся; що з цим буде робити далі.

Заняття 3. ***Тренінг розвитку навичок слухання***

Основною метою заняття є сприяння процесу соціального сприймання через наявність культури слухання.

Основні завдання:

– усвідомити психолого-педагогічний зміст феномену слухання;
– розвинути перцептивні, комунікативні, креативні здібності та рефлексивне мислення;
– розвинути навички самоаналізу;
– розширити сфери усвідомлюваного в поведінці іншого.

Базові поняття: рефлексія, ідентифікація, соціальна перцепція, самоаналіз, емпатія.

Тривалість: 240 хвилин.

Структура заняття

Вправа 1. «Жив-був у бабусі сіренький козлик»

Вправа спрямована на усвідомлення кожним з учасників міри відповідальності за власне життя. Для вправи тренер готує інформаційні листи зі словами пісні «Жив-був у бабусі сіренький козлик...»

Тренер нагадує учасникам відому дитячу казку: «Жив-був у бабусі сіренький козлик...» Всім відомо, що сталося потім. Хто винуватий у тому, що від козлика лишилися ріжки та ніжки? Чи винуватий сам козлик, що утік до дрімучого лісу? А може, винуватий злий голодний Сірий Вовк, що з'їв нещасну тварину? Дехто впевнений у тому, що за ситуацію цілком відповідає бабуся, яка залишила козлика без догляду... Чи згодні ви з цим?» Він пропонує кожному з учасників відобразити власну думку за допомогою графічної діаграми. Після обговорення отриманих результатів ведучий пропонує тим же чином визначити для себе міру власної відпові-

дальності за своє життя, замислитися над тим, хто ще і якою мірою відповідальний за події його життя.

Вправа 2. «Драбина професійних досягнень»

Тренер просить учасників звернути увагу на ті власні професійні цілі, які були визначені у ході виконання вправи «Долоні», та обрати з них ту, котру хотілося б досягти протягом найближчого року. Після цього кожен малює на аркуші паперу (формат А4) драбину з 6 сходинками. Найнижча сходинка визначає стан, коли професійна мета зовсім не досягнута, верхня – досягнута повністю. Необхідно поряд з першою та шостою сходинками записати 2–3 ознаки, що зазначають особливості професійної ситуації, коли мета, відповідно, не досягнута та досягнута. Кожен з учасників повинен визначити те місце на драбині, на якому він знаходиться на теперішній момент, та зазначити 2–3 головні характеристики цієї позиції. Далі – що конкретно необхідно зробити для того, щоб піднятися у процесі досягнення цієї мети на одну сходинку вище: свої міркування необхідно записати або замалювати. Наступне важливе питання: коли конкретно кожен з учасників зробить те, що необхідно для того, щоб наблизитися до досягнення професійної мети на одну сходинку.

Обговорення включає питання: до яких висновків дійшов кожен з учасників у ході виконання вправи, у яких професійних ситуаціях, на його погляд, доцільно використовувати подібну техніку. У ході виконання цієї вправи учасники оволодівають ще однією з технік цілепокладання, яка дозволяє конкретизувати власні бажання, роздрібнити процес досягнення результату на етапи і тим самим полегшити перехід від намірів до конкретних дій.

Вправа 3. «Актуалізація власних ресурсів»

Виконання цієї вправи включає у себе декілька кроків:

1) тренер пропонує кожному з учасників описати все те, що в нього є, – можливо, це: риси характеру, оточуючі

(батьки, друзі, кохані), які підтримують та допомагають, фінансові ресурси, освіта, наявність якихось знань, власна енергія, час та інші ресурси;

2) тренер пропонує згадати та зафіксувати на папері 3–5 випадків, коли кожен з учасників почував себе абсолютно успішним: які ресурси на той момент ви використовували максимально ефективно;
3) тренер звертає увагу на зафіксовані учасниками власні професійні цілі та просить описати те, якою людиною необхідно бути, щоб їх досягти: які професійні якості потрібно у собі розвинути, чому необхідно навчитися, чого позбавитися (подібні розмірковування повинні зайняти не менше сторінки аркуша паперу);
4) необхідно сформулювати у декількох тезах: що заважає та обмежує мати все те, про що мрієте у професії, до чого спрямовані прямо зараз;
5) на цьому етапі необхідно для кожної з обраних професійних цілей скласти чернетку покрокового плану її досягнення, причому починати треба з кінцевого результату, а потім крок за кроком спланувати весь шлях, навіть до того, що ви можете зробити за цим планом уже сьогодні.

Вирішивши таку проміжну задачу, можна наблизитися до досягнення мети.

Рефлексія II блоку

Метою є розвиток рефлексивної компетентності. Процес і результат реконструкції суб'єктом об'єктних відносин, результатом яких є підтвердження існуючих і поява нових знань про себе.

Тренером ставляться запитання: Яку вправу було найтяжче виконати? Чому? Яке висловлювання було найважче продовжити у передостанній вправі? Чому? Чи вдалося представити картинку того, чого хочеться досягти? Чи часто доводиться міркувати про свої цілі?

Третій блок. ***Комунікативність майбутнього педагога у конфліктних ситуаціях***

Мета: гармонізація психічного стану майбутніх педагогів.

Завдання:

– Розширити знання учасників про методи самостійної регуляції власних емоційних станів.
– Вивчити особливості власного сприйняття конфліктних ситуацій.
– Навчитися осмислювати й контролювати емоційні стани.
– Навчитися психотехнік, які допоможуть ослабити психічну напруженість.
– Формувати адекватне ставлення до професійних і життєвих труднощів.

Очікувані результати:

– визначення сутності поняття «конфліктна ситуація»;
– усвідомлення необхідності збереження психічного здоров'я;
– ознайомлення з техніками самонавіювання, спрямованими на зняття емоційного напруження;
– навчання прийомів позитивного мислення.

Заняття 1. ***Тренінг упевненості в собі***

Основною метою заняття є знаходження адекватного способу виходу із стресових ситуацій для збереження психічного здоров'я й оптимального професійного зростання.

Основні завдання:

– розглянути психічну складову феномену здоров'я;
– визначити сутність та наслідки стресових станів;
– усвідомити необхідність контролю за власними емоціями;
– ознайомитися з прийомами зниження м'язового напруження, техніками ауторелаксації та саморегуляції;
– сформувати уявлення про взаємозв'язки понять «професійна Я-концепція», «самооцінка особистості», «здоров'я», «наслідки стресів», «професійна компетентність».

Базові поняття: здоров'я людини, психічне здоров'я, фізичне здоров'я, соціальне здоров'я, стрес, Я-концепція, професійна Я-концепція.

Тривалість: 240 хвилин.

Структура заняття

Вправа 1. Вправа-привітання «Мені приємно тобі сказати...»

Учасники вітають один одного по черзі, використовуючи формулу: «Доброго дня, мені приємно тобі сказати...».

Виконуючи цю вправу, учасники відмічають привабливі особистісні риси один одного та наголошують на позитивних змінах в особистісному зростанні колег. При цьому кожен з учасників групи виказує підтримку іншому, доброзичливе ставлення до нього та сподівання на краще.

Вправа 2. «Мої професійні бажання»

Тренером готується роздатковий матеріал із незакінченими реченнями. Робота над ними та наступне обговорення сприяють усвідомленню учасниками групи власних професійних бажань, встановленню зв'язку професійних бажань із життєвими цілями.

Кожному з учасників пропонується аркуш паперу, який містить 21 незакінчене речення щодо існуючих власних професійних бажань, намагань («Я збираюсь...», «Я бачу власну професійну мету в тому, щоб...», «Я можу досягти успіху в...», «У мене такий вік, що…», «Мій успіх пов'язаний...», «Я абсолютно точно впевнений, що...», «У мене є те, що потрібно для...», «У мене є здатність до...», «Я знаю, що я буду...», «У мене достатньо сил та бажання...», «Я думаю, що добре у професії…», «Я думаю, що погано у професії…», «Найбільше мені подобається…», «Найбільше мені не подобається…», «Мені подобається моя професія, тому що…», «Мені не подобається моя професія, тому що…», «Я хочу у професії…», «Я не хочу у професії…», «Я вважаю, що професіонал – це…», «Коли я стану професіоналом…», «Вважаю, що більшість професіоналів…» тощо).

Вправа 3. «Самооцінка студента»

Методика самооцінки студента може виконуватися як індивідуально, так і у групі. Дана методика може бути використана і для груп юнацького віку (старшокласників).

Учасникам видаються бланки для самооцінки особистості.

Бланк самооцінки особистості

№	Якість	N	d	d2
	Поступливість			
	Сміливість			
	Запальність			
	Наполегливість			
	Нервозність			
	Терпеливість			
	Захопливість			
	Пасивність			
	Холодність			
	Ентузіазм			
	Обережність			
	Капризність			
	Повільність			
	Нерішучість			
	Енергійність			
	Життєрадісність			
	Навіюваність			
	Упертість			
	Сором'язливість			
	Артистизм			

$r = 1 - 0{,}00075 \times Sd.$

Завдання 1. Прочитайте усі слова, що характеризують якості особистості. Розгляньте ці якості з точки зору корисності, соціальної значимості, бажаності. Оцініть кожну з них у межах від 20 до 1 бала. Оцінку «20» поставте у графі № бланка зліва від тієї якості, яка, на вашу думку, є найбажанішою, корисною, значимою; оцінку «1» – зліва від якості, що

найменше бажана, корисна, значима; оцінки від «2» до «19» розташуйте відповідно до вашого ставлення до всіх інших якостей. Пам'ятайте: жодна оцінка не повинна повторитися.

Загніть ліву частину бланка з оцінками таким чином, щоб їх не було видно.

Завдання 2. У графі № справа відмітьте оцінкою «20» ту якість, яка, на вашу думку, притаманна вам найбільшою мірою; оцінкою «19» – якість, що притаманна вам трохи менше, тощо; нарешті, оцінкою «1» – якість, характерну для вас найменшою мірою. Оцінки не повинні повторюватися.

Визначення самооцінки та інтерпретація результатів тестування:

Відігніть ліву частину бланка.

Починаючи з верхнього рядка, з оцінки, що стоїть зліва, відніміть оцінку, що стоїть справа; результат запишіть у графі d, виведіть його у квадрат та другий результат запишіть у графі d2.

Складіть усі значення із d2 та запишіть внизу отриману суму.

Помножте цю суму на 0,00075.

З одиниці відніміть отриману цифру.

Наприкінці ви визначите коефіцієнт рангової кореляції *r*, який може мати значення від +1 до –1: він виражає характер та ступінь зв'язку між ставленням людства до якостей, названих у бланку, та самооцінкою тих же якостей у самого себе. Чим ближчий коефіцієнт до +1, тим вища самооцінка, що виражається значеннями коефіцієнта кореляції 0,62–0,85. Значення r, що перевищує 0,85, може свідчити про завищену самооцінку, про некритичне ставлення до себе.

Вправа 4. «Візуалізація професійних цілей»

Для цієї вправи тренер готує інформаційні листи з тезами про самомотивацію та теорію НЛП.

Тренер пропонує учасникам уявити собі професійну мету, їхню мету у професії, яка здатна зробити кожного абсо-

лютно успішним професіоналом. Можна навіть прикрити очі. Якою вони бачать її? Обговорення: Образ рухливий або нерухомий (кіно чи малюнок)? Картинка кольорова чи чорно-біла? Чи чути звуки? Чи відчутні запахи? Чи включені учасники в образ або спостерігають за картинкою збоку? Прихильники теорії НЛП вважають, що досягненню цілей сприяє їхня візуалізація у максимально наближеному до життя вигляді. Тобто це повинен бути рухливий кольоровий образ зі звуками та запахами. Тренер пропонує спробувати змінити ті модальності, які не відповідають цій схемі. НЛП: 6 кроків до неминучого професійного успіху:

1. Добре визначити свою мету у професії, звернути увагу, наскільки вона приваблива, і зробити її якомога більш привабливою.
2. Зібрати свій мозок у дорогу до мети, щоб він працював над цим увесь день. Пройти реальним шляхом після цього буде набагато простіше.
3. Живо уявити, що своя мета у професії вже досягнута: Що бачать учасники? Що чують учасники? Що відчувають учасники? Слід створити картину, максимально наближену до реальності, тоді й сама мета у подальшій реалізації стане абсолютно живою.
4. Повернутися назад, уважно вивчаючи дорогу, пройдену на шляху до своєї мети у професії.
5. Відзначити конкретні кроки на шляху до мети у професії, включаючи всі необхідні елементи – ресурси, здібності, дії, людей, які потрібні на кожному етапі.
6. Повернутися до сьогоднішньої реальності з новим розумінням всього шляху і конкретних кроків і, озброївшись цим знанням, вирушати у путь! Більшість проблем у житті виникає з однієї простої причини: ми не можемо змусити себе діяти. Етапи досягнення: Поставити мету. Принцип ГОРІЛКИ – Якщо хочеться, щоб професійні цілі були ефективними, слід сформулювати їх так, щоб вони були:

– надихаючими, сконцентрованими на результат, а не дії;
– обмеженими за часом;
– зухвалими, але досяжними;
– конкретними;
– вимірюваними.

Якщо є бажання досягти поставленої перед собою професійної мети або виконати свій план, то слід протягом 72 годин з моменту прийняття рішення розпочати якусь конкретну дію у цьому напрямку. Щогодини зволікання знижує самомотивацію. Позитивний настрій. Слід говорити: «Спасибі за те, що...» Концентруватися на успіхи і нові можливості. Невдача – теж сходинка до успіху.

Вправа 5. «Я – № 1 у своїй професії!»

Робота у мікрогрупах. Спочатку протягом 10 хвилин кожен складає тези свого виступу перед товаришами на тему «Я – № 1 у своїй професії!». Кожен аргументовано розказує, у чому полягає його унікальність, у чому він є першим. Групова робота: 4–5 осіб (по дві двійки-трійки). Кожному дається можливість виступити про себе.

Рефлексія всередині мікрогрупи: кожен висловлюється на тему, хто з партнерів виступив найбільш глибоко й аргументовано.

Рефлексивне коло

Метою є розвиток рефлексивної компетентності. Процес і результат реконструкції суб'єктом об'єктних відносин, результатом яких є підтвердження існуючих і поява нових знань про себе.

У ході останнього рефлексивного кола кожен з учасників ділиться тим, як почував себе на початку зустрічі, як змінювалися його переживання в ході роботи у групі, як почуває себе тепер; що сьогодні кожен узнав нового, над чим замислився, що зрозумів, з якими труднощами зіткнувся; що з цим буде робити далі.

Заняття 2. ***Тренінг психологічної допомоги майбутнім педагогам у стресових станах***

Основною метою заняття є профілактика й корекція конфліктної поведінки.

Основні завдання:

– навчитися краще розуміти себе;
– навчитися розв'язувати конфліктні ситуації;
– усвідомлювати причини власної конфліктної поведінки;
– вчитися управляти своїми емоціями;
– сприяти позитивній комунікації.

Базові поняття: конфлікт, інцидент, конфліктна людина, конфліктна ситуація, педагогічний конфлікт, структура конфлікту, джерела конфліктів, типові стратегії поведінки в конфлікті, техніка Я-висловлювання, картографія конфлікту.

Тривалість: 240 хвилин.

Структура заняття

Вправа 1. «Все може бути»

Метою вправи є усвідомлення бар'єрів креативності, розвиток уяви, настрій на роботу. Працювати потрібно швидко, якщо комусь складно запропонувати версію, допомагає вся група.

Тренер починає гру, кидає м'яч і називає будь-який предмет. Той, до кого потрапляє м'яч, повинен назвати оригінальний спосіб його використання, а потім кинути м'яч наступному учаснику.

Вправа 2. «Індивідуальний образ світу»

Тренер пропонує учасникам розділити аркуш паперу на три сектори, а середню частину залишити чистою: «Кожен сектор – це територія окремого «світу». Світ ідей – це правила життя, яким ми з вами слідуємо, принципи, за якими живе кожен з нас, наші інтереси, цілі, мрії, фантазії. Світ людей – це значущі для нас люди, як знайомі, так і незнайомі з нами особисто, як живі, так і ті, що вже померли, як реальні,

так і вигадані. Світ речей – це значущі у нашому житті речі, а також конкретні об'єкти природи. У кожен із секторів необхідно вписати те, що безпосередньо відноситься до вас особисто, тобто є частиною ваших уявлень щодо оточуючого світу». Після закінчення роботи ведучий пропонує кожному учаснику віддати свій лист сусіду справа. Отримавши лист від іншого учасника, необхідно ретельно вивчити те, що на ньому зафіксовано, та відповісти на запитання: «Чим ця людина відмінна від мене, чим схожа?» Крім того, у середню частину листа необхідно вписати ту сферу діяльності, яка підходить цій людині: «Чим керувалися при виборі сфери діяльності, якої інформації вам не вистачало? Отримавши власний лист, додайте ту інформацію, яку вважаєте необхідною, що хотілося б змінити, чи згодні з запропонованою сферою діяльності?»

Подальше обговорення включає питання: «Що усвідомили у ході виконання вправи. Що хотілося б змінити у власному образі світу?»

Вправа 3. «Напруженість учителя»

Тренер: «Більше 80% учителів мають високий рівень ситуативної напруженості (за методикою Спілберга), а 60% – постійну напруженість. Це дуже тривожні факти: вони говорять про професійну непридатність. Тим більше що ці результати простежуються не у педагогів похилого віку, а у тих, чий педагогічний стаж нараховує 10–15 років.

Питання для обговорення:

– У чому проявляється різниця між напруженістю та напруженістю учителя у спілкуванні з дітьми?
– Проілюструйте свої судження прикладами зі шкільної практики.
– Як співвідноситься напруженість та конфліктність у педагогічному спілкуванні?»

Вправа 4. «Емоційна напруженість школярів»

Тренер: «Життя кожної дитини відрізняється емоційною напруженістю, що за несприятливих стресогенних умов може виливатися у психологічні зриви.

До десятого класу 45–50% мають різні форми неврозів, відхилення з боку нервової системи.

В останні роки спостерігається значне погіршення морально-психологічного клімату у школах. У підлітків переважають високий рівень тривожності, зниження оптимістичного сприймання майбутнього, переживання душевного дискомфорту, агресивність, конфліктність поведінки. У більшості (близько 65%) домінує низький рівень настрою, у третини – середній, високий – менш ніж у 10%. У старших класах значно збільшується кількість учнів із низьким рівнем настрою (70%). Середній рівень констатується лише у 20%, високий – у 5%. Багато семикласників та дев'ятикласників переживають розчарування та життєвий песимізм.

Завдання до аналізу інформації:

– Проаналізуйте наведені дані досліджень та дайте їм психологічну оцінку.
– Запропонуйте способи покращення емоційно-психологічного клімату у школах».

Вправа 5. «Карта мого професійного життя»

Виконання цієї вправи сприяє створенню метафоричного цілісного образу власного професійного життя, формуванню усвідомленого ставлення до планування власного професійного шляху. Для виконання цієї вправи тренер готує інформаційні листи з переліком професійних цінностей.

«Топографічна карта – це необхідний інструмент, який допомагає мандрівнику не заблукати серед лісів та гір, не зав'язнути у болоті, знайти брід через ріку або міст через прірву. «Карта професійного життя» – це також цінний інструмент, який допоможе краще орієнтуватися у професійному житті». Кожному з учасників необхідно з представле-

ного списку професійних цінностей обрати 4 найбільш значущих для нього. Кожна з них – це чотири сторони світу на власній «карті життя». Перед тим, як почати складати «карту власного життя», група виробляє умовні позначки та пояснення до них (значущі професійні події, досягнення, поразки, допомога, ресурси, перешкоди, негаразди, улюблені справи, значущі люди тощо).

Вправа 6. «Події мого професійного життя»

Виконання вправи сприяє формуванню структурного бачення учасниками групи власного професійного життя через значущі події, усвідомлення зв'язку подій з оточуючими людьми, визначення характеру цих зв'язків. Обговорення повинно підвести учасників групи до усвідомлення того, що більш або менш значущі для нас люди можуть виступати у якості ресурсу розвитку нашого професійного життя, або, навпаки, стати перешкодою на цьому шляху.

Тренер пропонує кожному з учасників уявити все своє професійне життя: минуле, теперішнє, очікуване майбутнє – та спробувати знайти п'ять-сім найбільш важливих подій свого професійного життя (зафіксувати їх на аркуші паперу та зазначити: подія А, подія Б, В, Г, Д). Це можуть бути події, пов'язані з будь-якими змінами: у суспільстві, у власних почуттях та думках, у студентському житті. По відношенню до кожної зі значущих професійних подій необхідно відповісти на запитання: хто більш за все вам допомагав (допомагає або допоможе) у цьому; хто більш за все заважав (заважає або може перешкодити); кого ви цим більш за все порадували (радуєте або порадуєте); кого ви цим дуже сильно засмутили (засмучуєте або засмутите). Порахуйте, як часто у ваших відповідях ви згадували ім'я тієї чи іншої людини (родича, друга, сусіда, співкурсника, історичну особистість, представника попередніх або наступних поколінь).

Вправа 7. Групова дискусія на тему «Чи можливе майбутнє без минулого»

У результаті обговорення учасники групи повинні усвідомити, що майбутнє без минулого неможливе.

Цією вправою тренер підводить учасників до наступної.

Вправа 8. «Прогулянка у гори»

Виконання цієї вправи сприяє формуванню емоційного та ціннісного ставлення до минулих подій власного професійного життя, розвитку вміння використовувати позитивний досвід минулого як додатковий власний ресурс подальшої життєтворчості.

Учасники працюють у парах: «Уявіть собі власне професійне життя у вигляді гірських вершин та намалюйте це на аркуші паперу. Гірські вершини – це події, моменти у професійному житті, у яких ви були найбільш успішними. Це вершини ваших досягнень. Зафіксуйте на папері, яка подія (момент вашого життя) пов'язана з кожною вершиною, тобто дайте назву кожній з вершин. Тепер подивіться на свої події (вершини) та спробуйте пригадати усі деталі цієї події. Працюючи у парах, розкажіть один одному не просто про події, а про ті ваші відчуття, які супроводжували кожну подію. Використовуйте шаблон (схему): «Коли я робив у професії..., то відчував...», «Коли зі мною відбувалося у професії..., то я відчував...»

Вправа 9. Вправа з елементами аутотренінгу «Я – подарунок для людства»

«Кожна людина – це унікальна істота. І вірити у власну унікальність необхідно кожному з нас. Учасникам пропонується поміркувати, в чому полягає їхня унікальність, винятковість. Слід подумати над тим, що вони дійсно є подарунком для людства. Учасники повинні аргументувати самі для себе власне твердження: «Я – подарунок для людства, тому що...»

У результаті виконання учасники групи повинні усвідомити, що кожен з них є особливим і «подарунком для людства».

Вправа 10. «Лист з майбутнього»

Завдання цієї вправи полягає у програванні можливих майбутніх особистісних або професійних сценаріїв; усвідомленні власних можливостей.

Тренер: «Давайте надамо сьогодні вашій свідомості невелику перерву. Ми можемо надати собі додаткові допомогу, якщо надамо роботу і нашому несвідомому, яке продовжує працювати навіть тоді, коли ми спимо. Я хочу запросити вас на своєрідний сон наяву. Уві сні ми можемо легко й елегантно переміщатися у часі – перелітати у минуле, майбутнє, знову повертатися у сьогодення і т.д. Причому наше несвідоме робить все це з грацією ілюзіоніста, що малює на дзеркальній поверхні льоду химерні візерунки. Уявіть собі, що ваше несвідоме переміщається на кілька років у майбутнє, наприклад на п'ять, на десять років або на два роки, і з цієї точки майбутнього коментує ваше сьогоднішнє життя, ваші поточні обставини і проблеми. Воно відкрито показує вам, як ваше життя буде складатися далі. З якогось моменту в майбутньому напишіть собі листа, намалюйте панораму вашого подальшого життя, де сьогоднішні тривоги давно перетворилися на твердий ґрунт завтрашнього дня. Поставте дату, не забудьте написати звернення і підписатися».

Рефлексивне коло

Метою є розвиток рефлексивної компетентності. Процес і результат реконструкції суб'єктом об'єктних відносин, результатом яких є підтвердження існуючих і поява нових знань про себе.

У ході останнього рефлексивного кола кожен з учасників ділиться тим, як почував себе на початку зустрічі, як змінювалися його переживання в ході роботи у групі, як почуває себе тепер; що сьогодні кожен узнав нового, над чим замислився, що зрозумів, з якими труднощами зіткнувся; що з цим буде робити далі.

Заняття 3. ***Тренінг конструктивної поведінки у конфлікті***

Основною метою заняття є формування конструктивної поведінки у конфліктній ситуації.

Основні завдання:

– усвідомлення взаємозв'язку професійного й психічного здоров'я;
– бачення варіантів вирішення конфліктних ситуацій;
– позитивне усвідомлення власного «Я».

Базові поняття: психічне здоров'я, саногенне мислення, позитивне сприйняття.

Тривалість: 240 хвилин.

Структура заняття

Вправа 1. «Все може бути»

Метою вправи є усвідомлення бар'єрів креативності, розвиток уяви, настрій на роботу. Працювати потрібно швидко, якщо комусь складно запропонувати версію, допомагає вся група.

Тренер починає гру, кидає м'яч і називає будь-який предмет. Той, до кого потрапляє м'яч, повинен назвати оригінальний спосіб його використання, а потім кинути м'яч наступному учаснику.

Вправа 2. «Самооцінка конструктивної поведінки в конфлікті»

Тренер: «Проаналізуйте свої дії за п'ятьма позиціями конструктивної поведінки у конфліктах, які проходили за вашої участі, оцініть їх за п'ятибальною шкалою за наступною матрицею.

Оцінка результатів

Відхилення від показника 3 за середнім арифметичним за всіма позиціями свідчить про те, що ви наділені достатніми ознаками конструктивної поведінки у конфлікті.

Відхилення вправо від обраного показника свідчить про те, що ви наділені достатніми ознаками деконструктивної

поведінки у конфлікті. У цьому випадку вам необхідно звернутися до технологій раціональної поведінки у конфлікті».

№	Позиція	Оцінка	Позиція
1	«Відкритість» розуму. Ви налаштовані на розуміння доводів та аргументів опонента	5 4 3 2 1	Ви ніколи не прагнете зрозуміти свого опонента
2	Позитивне ставлення до опонента		Негативне ставлення до опонента
3	Раціональне мислення. Ви контролюєте свої емоції		Ви віддаєтеся емоціям та стихіям
4	Співпраця. Ви не робите ставку на однобічний виграш, орієнтуєтесь на рівність та співпрацю		Ви прагнете до однобічного виграшу
5	Терпимість. Ви визнаєте право людей бути такими, якими вони є		Ви нетерпимі до опонента. Вас дратує його позиція або точка зору

Вправа 3. «Конфлікти учителів з учнями: хто винен?»

Тренер: «Аналіз результатів опитування старшокласників показав, що кожен другий учень у відносинах із учителями переживає конфліктні ситуації... Причину емоційної напруженості у шкільному оточенні учні часто вбачають у позиції учителя, у його ставленні до них. Більшість опитаних учнів пояснили несприятливий емоційний стан у школі особистісними якостями учителів; три чверті опитаних учнів назвали педагогів, які не люблять дітей, майже половина, за їх оцінками, байдужа до своїх вихованців; менше третини мають нелюбимого учителя; тільки одна п’ята сподівається на допомогу вчителя у тяжку хвилину. Таке становище учні пояснюють «несправедливістю учителів» – 36%; «грубістю та нетактовністю» – 45%; «байдужістю до них» – 43%; «небажанням зрозуміти учня» – 40%.

Педагоги також відмітили, що переживають конфліктні відносини з учнями (65%). 16% учителів зізналися, що учні часто викликають у них роздратування, злість. Зібрані факти свідчать про те, що у настрої педагогів нерідко переважають негативні емоції і негативні реакції на вчинки та дії учнів, їхній емоційний стан: переживання, радості, успіхи чи невдачі. Аналіз отриманих даних дозволяє говорити про дискомфортні відносини у системі «учитель – учень», що визначає підвищену емоційну напруженість негативної направленості.

Завдання до аналізу інформації: Дайте психолого-педагогічний коментар наведеним статистичним даним. Запропонуйте власний проект гуманізації школи».

Після цього проводиться конкурс індивідуальних або групових проектів.

Вправа 4. «Перспектива руху»

Кожному з учасників ведучий пропонує переглянути список власних професійних цілей, за необхідності додати до нього ще декілька. Тепер необхідно встановити пріоритети для кожної цілі – встановити нумерацію залежно від їх важливості та значущості. Розташування пріоритетів важливе для визначення того, яка саме професійна ціль має найбільше значення та заслуговує скорішого застосування зусиль, а який з маршрутів може почекати до найкращих часів: дійсно, існують цілі, котрі потребують найскорішого досягнення. Тепер усі професійні цілі необхідно розсортувати за трьома категоріями: довгострокові, проміжні та найближчі. Зверніть увагу, що саме проміжні та найближчі цілі прокладають день за днем ланцюжок до вашої довгострокової цілі. Вони визначають справи на кожен день та дії, які ви можете здійснити на цьому тижні. Найближчою професійною ціллю може бути все, що потребує для досягнення від одного дня до одного місяця. Проміжною ціллю може бути все, що потребує для досягнення від місяця до півроку. Довгостроковими професійними цілями може бути все, що потребує для досягнення від року до всього життя.

Обговорення включає наступні питання: яких зусиль потребувало визначення найближчих, проміжних та довгострокових цілей; з якими труднощами зіткнулися у ході виконання цієї роботи; що відчуваєте, маючи перед собою своєрідний маршрут руху по професійному життю.

Вправа 5. «Карта мого професійного життя»

Виконання цієї вправи сприяє створенню метафоричного цілісного образу власного професійного життя, формуванню усвідомленого ставлення до планування власного професійного шляху. Для виконання цієї вправи тренер готує інформаційні листи з переліком професійних цінностей.

«Топографічна карта – це необхідний інструмент, який допомагає мандрівнику не заблукати серед лісів та гір, не зав'язнути у болоті, знайти брід через ріку або міст через прірву. «Карта професійного життя» – це також цінний інструмент, який допоможе краще орієнтуватися у професійному житті». Кожному з учасників необхідно з представленого списку професійних цінностей обрати 4 найбільш значущих для нього. Кожна з них – це чотири сторони світу на власній «карті життя». Перед тим, як почати складати «карту власного життя», група виробляє умовні позначки та пояснення до них (значущі професійні події, досягнення, поразки, допомога, ресурси, перешкоди, негаразди, улюблені справи, значущі люди тощо).

Вправа 6. «Події мого професійного життя»

Виконання вправи сприяє формуванню структурного бачення учасниками групи власного професійного життя через значущі події, усвідомлення зв'язку подій з оточуючими людьми, визначення характеру цих зв'язків.

Тренер пропонує кожному з учасників уявити все своє професійне життя: минуле, теперішнє, очікуване майбутнє – та спробувати знайти п'ять-сім найбільш важливих подій свого професійного життя (зафіксувати їх на аркуші паперу та зазначити: подія А, подія Б, В, Г, Д). Це можуть бути події,

пов'язані з будь-якими змінами: у суспільстві, у власних почуттях та думках, у студентському житті. По відношенню до кожної зі значущих професійних подій необхідно відповісти на запитання: хто більш за все вам допомагав (допомагає або допоможе) у цьому; хто більш за все заважав (заважає або може перешкодити); кого ви цим більш за все порадували (радуєте або порадуєте); кого ви цим дуже сильно засмутили (засмучуєте або засмутите). Порахуйте, як часто у ваших відповідях ви згадували ім'я тієї чи іншої людини (родича, друга, сусіда, співкурсника, історичну особистість, представника попередніх або наступних поколінь).

Обговорення повинно підвести учасників групи до усвідомлення того, що більш або менш значущі для нас люди можуть виступати у якості ресурсу розвитку нашого професійного життя, або, навпаки, стати перешкодою на цьому шляху.

Вправа 7. Групова дискусія на тему «Чи можливе майбутнє без минулого»

У результаті обговорення учасники групи повинні усвідомити, що майбутнє без минулого неможливе.

Цією вправою тренер підводить учасників до наступної.

Вправа 8. «Прогулянка у гори»

Виконання цієї вправи сприяє формуванню емоційного та ціннісного ставлення до минулих подій власного професійного життя, розвитку вміння використовувати позитивний досвід минулого як додатковий власний ресурс подальшої життєтворчості.

Учасники працюють у парах: «Уявіть собі власне професійне життя у вигляді гірських вершин та намалюйте це на аркуші паперу. Гірські вершини – це події, моменти у професійному житті, у яких ви були найбільш успішними. Це вершини ваших досягнень. Зафіксуйте на папері, яка подія (момент вашого життя) пов'язана з кожною вершиною, тобто дайте назву кожній з вершин. Тепер подивіться на свої події (вершини) та спробуйте пригадати усі деталі цієї події.

Працюючи у парах, розкажіть один одному не просто про події, а про ті ваші відчуття, які супроводжували кожну подію. Використовуйте шаблон (схему): «Коли я робив у професії..., то відчував...», «Коли зі мною відбувалося у професії..., то я відчував...»

Вправа 9. Вправа з елементами аутотренінгу «Я – подарунок для людства»

Тренер: «Кожна людина – це унікальна істота. І вірити у власну унікальність необхідно кожному з нас. Учасникам пропонується поміркувати, в чому полягає їхня унікальність, винятковість. Слід подумати над тим, що вони дійсно є подарунком для людства. Учасники повинні аргументувати самі для себе власне твердження: «Я – подарунок для людства, тому що...»

У результаті виконання учасники групи повинні усвідомити, що кожен з них є особливим і «подарунком для людства».

Вправа 10. «Лист з майбутнього»

Завдання цієї вправи полягає у програванні можливих майбутніх особистісних або професійних сценаріїв; усвідомленні власних можливостей.

Тренер: «Давайте надамо сьогодні вашій свідомості невелику перерву. Ми можемо надати собі додаткові допомогу, якщо надамо роботу і нашому несвідомому, яке продовжує працювати навіть тоді, коли ми спимо. Я хочу запросити вас на своєрідний сон наяву. Уві сні ми можемо легко й елегантно переміщатися у часі – перелітати у минуле, майбутнє, знову повертатися у сьогодення і т.д. Причому наше несвідоме робить все це з грацією ілюзіоніста, що малює на дзеркальній поверхні льоду химерні візерунки. Уявіть собі, що ваше несвідоме переміщається на кілька років у майбутнє, наприклад на п’ять, на десять років або на два роки, і з цієї точки майбутнього коментує ваше сьогоднішнє життя, ваші поточні обставини і проблеми. Воно відкрито показує вам, як ваше життя буде складатися далі. З якогось моменту

в майбутньому напишіть собі листа, намалюйте панораму вашого подальшого життя, де сьогоднішні тривоги давно перетворилися на твердий ґрунт завтрашнього дня. Поставте дату, не забудьте написати звернення і підписатися».

Рефлексія III блоку

Тренером ставляться питання: Яку вправу було найтяжче виконати? Чому? Яке висловлювання було найважче продовжити у передостанній вправі? Чому? Чи вдалося представити картинку того, чого хочеться досягти? Чи часто доводиться міркувати про свої цілі?

Метою є розвиток рефлексивної компетентності. Процес і результат реконструкції суб'єктом об'єктних відносин, результатом яких є підтвердження існуючих і поява нових знань про себе.

Загальна рефлексія

Тренером ставляться такі питання: Що, на вашу думку, з вами відбувалося? Яких результатів, як вам здається, ви змогли досягти? Чи було це значущим для вас? З якими труднощами зустрілися? Що переживалося як проблема? Що відбувалося при вирішенні цих складностей? Як це відображалося у ваших діях? Що може допомогти при вирішенні цих проблем? Що плануєте з цим робити?

Метою є усвідомлення психолого-педагогічного аспекту феномену рефлексії.

РУРИК Г. Л.

КОМУНІКАТИВНИЙ ТРЕНІНГ МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ

В основу концепції комунікативного тренінгу для педагогів покладено уявлення про те, що тренінг повинен допомогти включити їх у нові умови, які виходять за межі комунікативних стереотипів, самостійно створювати ситуації успіху у процесі налагодження взаємин як професійних, так і особистісних. Після тренінгу його учасники повинні не тільки вміти використовувати те нове, що вони отримали у процесі навчання, але й *застосовувати* нові знання як у професійній діяльності, так і в житті.

Для підвищення комунікативної компетентності вибрано саме тренінгову форму роботи, з огляду на те, що вона найбільш ефективно сприяє розвиткові: групи або особистості; вміння орієнтуватися в соціальних ситуаціях, розуміти інших людей, вибирати та реалізувати адекватні форми поведінки; внутрішньої і зовнішньої свободи; установленню адекватної самооцінки, відчуттю власної гідності, появі впевненості в собі; уміння нестандартно мислити тощо.

Комунікативні здібності педагога було вибрано нами як одні з провідних у ситуації встановлення взаємин із оточуючими. Крім того, педагогічна професія відноситься до соціономічних видів праці, де спілкування супроводжує трудову діяльність, є професійно значущим. Учитель повинен розв'язувати комунікативні завдання щодня під час організації безпосередньої взаємодії з учнями, колегами та батьками.

В. Захаров та Ю. Хрящева називають такі складові компетентності в спілкуванні: а) знання у сфері психології особистості, групи, спілкування; б) уміння та навички спілкування; в) корекція і розвиток установок, необхідних для успішного спілкування; г) здатність адекватно і повно сприй-

мати й оцінювати себе та інших людей, а також взаємини, що виникають між людьми; ґ) корекція та розвиток системи ставлень особистості.

О. Ковальов, М. Лєвітов, В. М'ясищев включають до комунікативної компетентності такі складові: а) наявність комунікативних здібностей; б) готовність до спілкування; в) наявність знань, умінь і навичок, що забезпечують перебіг комунікативного процесу.

З огляду на виявлення змісту комунікативної компетентності, на погляд М. Обозова, найбільш суттєвими характеристиками є такі: а) орієнтованість особистості в різноманітних ситуаціях спілкування, що базується на знаннях і чуттєвому досвіді; б) здатність ефективно взаємодіяти із оточуючими завдяки розумінню себе та інших; в) рівень комунікативного контролю; г) рівень емпатії.

Л. Петровська відзначала такі компоненти: 1) перцептивний компонент; 2) комунікативний компонент; 3) інтерактивний компонент.

С. Максименко, М. Заброцький виділяють такі компоненти комунікативної компетентності: 1) гностичний; 2) когнітивний; 3) емоційний.

Зміст роботи щодо формування комунікативної компетентності та ефективних взаємин в умовах навчально-виховного процесу (далі – НВП):

а) реалізація інтегративних корекційних програм із комунікативних питань, а також із проблеми налагодження взаємин у виробничих колективах;
б) пізнання та усвідомлення власних комунікативних якостей, а також особистісних перешкод, що заважають установлювати контакт з іншими;
в) активізація уявлень про позитивні контакти з оточуючими;
г) набуття і втілення в життя комунікативних знань, умінь та навичок.

У тренінгову програму включено наступні форми роботи:

1. Навчально-просвітницька: дозволяє ознайомитися з правилами, техніками спілкування; методами розв'язання складних педагогічних ситуацій; особливостями спілкування та побудови взаємин із учасниками НВП; особливостями виникнення та розв'язання конфліктних ситуацій; особливостями впливу особистісних рис людини на спілкування із оточуючими, а також впливу особистісних професійних новоутворень на взаємини; моніторинг рівня сформованості знань, умінь та навичок із питань комунікативної компетентності педагогів.
2. Психокорекційна робота (індивідуальна та групова) – навчання (тренінг) комунікативних умінь та навичок, ознайомлення з методами самоусвідомлення в ситуації взаємодії з іншими людьми, розв'язання суперечливих комунікативних питань, пов'язаних із взаєминами з іншими людьми, набуття вмінь та навичок будувати стосунки з оточуючими, усвідомлення і розв'язання внутрішніх конфліктів, що негативно впливають на стосунки.

Основними принципами корекції та розвитку комунікативних вмінь і навичок виступають:

Принципи	Умови реалізації	Правила реалізації
1	2	3
Цілеспрямоване створення ситуацій педагогічного спілкування	Активність учасників програми; можливість здійснення вільного спілкування; формування знань, що оптимізують процес спілкування; реалізація засвоєних знань, умінь та навичок	Частота створюваних комунікативних ситуацій, їх постійність, зосередження на гуманістичних та індивідуалістичних принципах педагогічного спілкування

Закінчення

1	2	3
Особистісно-розвивальне спілкування	Бажання кожного суб'єкта спілкування вступати в контакт, відсутність маніпуляції в спілкуванні, реалізація основних цінностей (емпатія, розуміння, повага, доброзичливість, терпимість, такт тощо)	Доброзичливість сторін спілкування, уміння ставитись до іншого безоціночно, сприймати іншого таким, яким він є; взаємне прийняття одне одного
Використання емпатії, терпимості, такту як механізму, що сприяє поліпшенню стосунків між учасниками НВП	Уміння розпізнавати власні емоційні прояви та керувати ними, розуміти причину виникнення тих чи інших почуттів; уміння розуміти прояви емоцій у оточуючих, прогнозувати, яким чином будуть реагувати оточуючі на ті чи інші слова та вчинки; здатність приймати та розуміти іншу людину, терпимість до іншої особистості, її поглядів, переконань, учинків; тактовність	Докладне розкриття і усвідомлення причин, що викликають той чи інший поведінковий прояв, пояснення причин і наслідків неадекватного реагування на різні комунікативні ситуації; усвідомлення механізмів виникнення й розвитку емпатії, терпимості та закріплення їх у поведінці
Системний аналіз власних комунікативних ситуацій	Усвідомлення причин і наслідків ставлення людей до себе; систематичне сприйняття власних вчинків та їх аналіз; уміння передбачати наслідки своїх учинків; уміння розпізнавати маніпуляцію та протистояти їй; уміння змінювати власні комунікативні стереотипи, втілювати в життя набуті на тренінгах з підвищення комунікативної компетентності знання, уміння та навички	Уміння враховувати права та інтереси як власні, так і оточуючих; адекватно реагувати на комунікативні ситуації; керувати власним емоційним станом, розуміти причини виникнення різноманітних емоційних проявів

Основними методами підвищення комунікативної компетентності є такі:

– переконання та самопереконання;
– заохочення;
– навіювання і самонавіювання;
– вимоги та вправи;
– корекція та самокорекція;
– комунікативні ситуації.

Процес комунікативної підготовки вчителів має спіральну структуру викладу змісту. Тобто вихідна проблема – формування позитивних взаємин між учасниками НВП – розв'язувалася через підвищення рівня комунікативної компетентності. Вона охоплює всі сфери функціонально цілісної психіки особистості (мислення, почуття, волю) й містить низку взаємопов'язаних складових. При цьому коло питань, пов'язаних із проблемою набуття вчителями комунікативних знань, умінь, навичок, здібностей, поступово ускладнюється, розширюється і поглиблюється.

Процес навчання характеризується єдністю, взаємозумовленістю окремих послідовних кроків семінару-тренінгу, на кожному з яких учасник залучається як цілісна особистість в єдності її розумової діяльності, емоційно-почуттєвої та вольової сфер, що сприяє формуванню всіх структурних складових комунікативної компетентності (гностичному, когнітивному, емоційному компонентів) за умови додержання визначених у роботі педагогічних умов.

Мета тренінгової програми:

– опанування учасниками прийомів ефективного спілкування, підвищення комунікативної компетентності;
– формування здатності і бажання усвідомлювати себе в процесі міжособистісного спілкування;
– визначення особистісних рис, що мають вплив на якість комунікативного процесу;
– формування поведінкових механізмів, що перешкоджають виникненню конфліктних ситуацій та стереотипів поведінки;

– вироблення індивідуальних комунікативних стратегій;
– корекція взаємин у групі учасників та як побічний позитивний результат – розв'язання внутрішніх особистісних проблем.

Загальні завдання програми тренінгу були спрямовані на допомогу її учасникам:

– навчитися виявляти причини виникнення тих чи інших емоційних проявів у взаємодії з іншими людьми – самоаналіз;
– визначити шляхи свого розвитку – самопроектування;
– побудувати програму зміни своєї поведінки, якщо вона є деструктивною, – самовиховання;
– досягти успіху, спираючись на свої індивідуально-типологічні риси особистості, – самореалізація;
– дослідити психологічні проблеми учасників та допомогти їх розв'язати;
– покращити суб'єктивне самопочуття та психологічне здоров'я;
– сприяти процесу особистісного розвитку;
– розширити можливості встановлення контакту в різних ситуаціях спілкування;
– відпрацювати навички розуміння себе, інших людей;
– розвинути навички активного слухання;
– розвинути терпимість, такт, емпатію;
– розширити діапазон творчих здібностей.

Зміст програми охоплює три сфери очікуваних змін:

1. Пізнавальну сферу (когнітивний аспект, інтелектуальне усвідомлення). Усвідомлення учасником таких аспектів, як: особливості ситуацій спілкування в групі і реальному житті, що викликають напруження й інші негативні емоції та стани; набуття навичок саморегуляції та рефлексії тощо.
2. Емоційну сферу. Допомога учасникам одержати емоційну підтримку від групи і ведучого, що приведе до відчуття власної цінності, усвідомлення природи захисних механізмів, зростання відкритості, упевненості в собі, активності та спонтанності; розкрити та розв'яза-

ти свої проблеми з відповідними їм переживаннями; провести емоційну корекцію своїх ставлень.

3. Поведінкову сферу. Тренінг допомагає учасникам побачити власні поведінкові стереотипи; оволодіти навичками більш ефективного спілкування; подолати неадекватні форми поведінки; розвинути форми поведінки, пов'язані з високою саморегуляцією, самоконтролем, упевненістю в собі, відповідальністю і самостійністю; закріпити нові форми поведінки, що будуть сприяти адаптації, високій емоційній стійкості та функціонуванню в реальному житті.

Запропоновану програму розраховано на 14 групових занять. Тривалість кожного заняття 1,5–2 години. Частота занять – 2 на тиждень.

Робота за програмою тренінгу проходить у три етапи:

1. Підготовчий (організаційний) етап розпочинається ще до початку безпосередньої взаємодії з учасниками. На цьому етапі проводяться співбесіди з адміністрацією з метою з'ясування особистісних і професійних особливостей учасників-учителів та ознайомлювальні співбесіди з педагогами; вивчаються особливості їх поведінки в ситуаціях комунікації.
2. Основний етап передбачає роботу з реалізації програми групи; моніторинг роботи групи, внесення необхідних змін і виправлень; моніторинг зміни поведінки.
3. Заключний етап включає: аналіз отриманих результатів за підсумками роботи групи; створення рекомендацій адміністрації, педагогам, які брали участь у програмі.

Головний акцент у програмі зроблено на корекцію деструктивної поведінки в спілкуванні, на усвідомлення і зміну негативних стереотипів поведінки, набуття здатності до самоактуалізації та самоусвідомлення, опанування нових знань, умінь та навичок із питань спілкування.

Крім практичних вправ, у програмі проводяться мінілекторії та дискусії. Також в освітньо-корекційній програмі «Тренінгова сесія: «Світ міжособистісних взаємин» здійснюється психодіагностична робота за рядом методик, які мають на меті проведення самоаналізу, визначення учасниками програми особистісних рис, які допомагають у налагодженні стосунків або потребують корекції.

Частина І. Тренінги для малих педагогічних груп, індивідуальні зустрічі з психологом

№ з/п	Види роботи	Орієнтовна тривалість, хв.	Ресурсне забезпечення
1	2	3	4
Тема 1: «Ми унікальні»			
1	Вступне слово	2 хв.	
2	Знайомство «Наші імена»	5–7 хв.	
3	Правила групи	7–10 хв.	Аркуш паперу А4 (2 шт.); А1 (1 шт.); маркери; олівці; ручки; ножиці; скотч
4	Очікування «Берег надій – берег виправданих сподівань»	5–7 хв.	Плакат із зображенням моря; стікери, що вирізані у формі човнів; ручки
5	Вправа «5 фігур»	5–10 хв.	5 аркушів А4, на яких намальовані фігури; скотч
6	Вправа «Картина»	30–45 хв.	Аркуші А4 (за кількістю учасників), олівці; фарби; пензлі; стакани з водою
7	Енерджайзер «Тірольська пісенька»	3– 5 хв.	

Продовження

1	2	3	4
8	Вправа «Дискусія в ролях одне одного»	30–45 хв.	Маленькі картки з іменами учасників
9	Підбиття підсумків		
10	Зворотний зв'язок «Берег надій – берег виправданих сподівань»	5–7 хв.	Плакат із зображенням моря; стікери, що вирізані у формі човнів; ручки
11	Притча	2–3 хв.	
12	Прощання	3–5 хв.	
Тема 2: «Толерантність – це свобода в різноманітності»			
1	Знайомство «Ім'я – рух»	5–7 хв.	
2	Вступне слово тренера «Що таке толерантність»	2 хв.	
3	Робота з правилами	7–10 хв.	Плакат із правилами; невеликі аркуші паперу з написаними на них правилами
4	Вправа МШ «Толерантність – …»	5–8 хв.	Аркуш А1 або дошка з написаним у стовпчик словом «толерантність», крейда або маркери
5	Вправа «Я та інші»	45 хв. – 1 година	Аркуші А4 (за кількістю учасників); фарби, пензлі, фломастери, олівці
6	Енерджайзер «Пальчикова гімнастика»	3–5 хв.	
7	Вправа «Пересадка серця»	8–10 хв.	Аркуші паперу А4, ручки, бланк
8	Енерджайзер	5–7хв.	

Продовження

1	2	3	4
9	Отримання зворотного зв'язку «3 – 2 – 1»	5 хв.	Невеликі аркуші, ручки, олівці
10	Прощання: «Перлина сьогоднішнього дня»	5–7 хв.	
11	Притча	2–5 хв.	
Тема 3: «Сприйняття іншої людини»			
1	Знайомство «Особистий герб і девіз»	45 хв. – 1 год.	Аркуші А4, А2 (за кількістю учасників); фарби, пензлі, фломастери, олівці
2	Вступне слово тренера	2 хв.	
3	Робота з правилами	7–10 хв.	Плакат з правилами; невеликі аркуші паперу із написаними на них правилами
4	«Взаємні презентації»	30–40 хв.	Невеликі аркуші, на яких будуть написані імена учасників
5	Енерджайзер «Австралійський дощ»	5 хв.	
6	Вправа «Внутрішній конфлікт»	20–30 хв.	
7	Підбиття підсумків	10 хв.	
8	Зворотний зв'язок	5 хв.	Невеликі аркуші паперу
9	Притча	2–5 хв.	
Тема 4: «Бар'єри спілкування»			
1	Вступне слово ведучого	2–3 хв.	

Продовження

1	2	3	4
2	Очікування групи «Зоряне небо»	5–7 хв.	Плакат із зоряним небом, стікери, що вирізані у формі зірок та планет, сонця, місяця; олівці або ручки
3	Вправа «Рекламний ролик»	30	Невеликі аркуші, на яких будуть написані імена учасників, можливо: аркуші А1, фломастери, старі журнали, клей, ножиці, скотч
4	Інформаційне повідомлення «Бар'єри спілкування»	10 хв.	
5	Енерджайзер	5 хв.	
6	Вправа «Ярлики»	15–20 хв.	Стікери з написаними ярликами поведінки
7	Вправа на релаксацію «Надувна лялька»	5–7 хв.	
8	Вправа «Зворотний зв'язок»	5–7 хв.	
9	Притча	2–3 хв	
Тема 5: «Конфлікти внутрішні»			
1	Привітання «Якщо б я був/була…»	5 хв.	
2	Очікування учасників «Чарівна скринька»	5–7 хв.	Скринька, коробка або кошик, невеликі аркуші паперу, ручки
3	Вступне слово ведучого	2–3 хв.	
4	Вправа «Печера тіней»	1–1,5 год.	Аркуші А4, фломастери, олівці, фарби, пензлі
5	Енерджайзер «Обсерваторія»	5 хв.	

Продовження

1	2	3	4
6	Вправа «Самосуд»	15–30 хв.	Бейджі із написами основних ролей
7	Обговорення у колі «Свічка»	10 хв.	Свічка, сірники
8	Притча	2–3 хв.	
Тема 6: «Конфлікти зовнішні»			
1	Привітання «Іра – Ірис»	5–7 хв.	
2	Очікування групи «Скринька побажань»	5–7 хв.	Скринька, коробка або кошик, невеликі аркуші паперу, ручки
3	Інформаційне повідомлення «Конфлікти у нашому житті…»	10 хв.	
4	Вправа «Катастрофа у пустелі»	1 год. – 1 год. 20 хв.	2 бланки
5	Вправа «Відповіді за іншого»	20–30 хв.	Невеликі аркуші паперу із іменами учасників, невеликі аркуші, бланк із запитаннями, ручка
6	Вправа – енерджайзер «Сплутані ланцюжки» (5–7 хв.)	5–7 хв.	
7	Притча (5 хв.)	5хв.	
8	Прощання: «Чарівний клубок» (5 хв.)	5–7 хв.	Клубок з ниток
Тема 7: «Вихід є»			
1	Привітання	5 хв.	
2	Очікування учасників «Веселі історії з життя»	5 хв.	Скринька, коробка або кошик, невеликі аркуші паперу, ручки

Продовження

1	2	3	4
3	Повідомлення «Правила ефективного спілкування»	10 хв.	
4	Вправа «Я-повідомлення»	20 хв.	Бланк із «Я-повідомленнями», ситуації, описання яких – на аркушах, ручки
5	Вправа – енерджайзер «Зайвий стілець»	10 хв.	
6	Вправа «Сходження»	30–45 хв.	Аркуші паперу А4, фломастери, олівці, фарби, пензлі, старі журнали, клей, ножиці, скотч
7	Підбиття підсумків. Вправа «Плакат «Ефективне спілкування»	20 хв.	Аркуші паперу А1 (2 шт.), фломастери, олівці, старі журнали, клей, ножиці, скотч
8	Притча	5 хв.	
Тема 8: «Емоції та ситуації»			
1	Знайомство «Три речі»	5–7 хв.	
2	Очікування учасників групи	5–7 хв.	
3	Вступне слово тренера	2–3 хв.	
4	Вправа «Митниця»	30–45 хв.	Аркуші паперу А4 фломастери, олівці фарби, пензлі, старі журнали, клей, ножиці, скотч
5	Вправа «Страшнуватий суд»	45 хв. – 1 год.	Бейджі із написами основних ролей
6	Вправа «Стілець одкровень»	15 хв. – 1 год.	
7	Вправа «Коло поваги»	10–15 хв.	

Закінчення

1	2	3	4
8	Зворотний зв'язок	5 хв.	Невеликі аркуші паперу, олівці або ручки
9	Притча	2–3 хв.	
Тема 9: «Спілкуємось продуктивно»			
1	Привітання	5–7 хв.	
2	Очікування групи «Пісочний годинник»	5–7 хв.	Плакат із намальованим пісочним годинником, стікери, ручки
3	Інформаційне повідомлення «Секрети ефективного спілкування»	10 хв.	
4	Вправа «Скульптура»	30–45 хв.	
5	Вправа «Бар'єр»	45 хв. – 1 год.	Аркуші паперу А4, фломастери, олівці, фарби, пензлі, старі журнали, клей, ножиці, скотч
6	Вправа «Дзеркало, що мовчить, і дзеркало, що розмовляє»	25–30 хв.	
7	Енерджайзер «Паровоз»	5 хв.	
8	Притча	2–3 хв.	

Частина II. Тренінги-семінари для великих педагогічних груп, групові заняття з психологом «Розвиток комунікативних умінь і навичок педагогів»

№ з/п	Види роботи	Орієнтовна тривалість, хв.	Ресурсне забезпечення
1	2	3	4
Тема 1: Спілкування та його особливості			
1	Вступне слово ведучого. Ознайомлення учасників із темою зустрічі	1–2 хв.	

Продовження

1	2	3	4
2	Знайомство	5–10 хв.	Пакет з цукерками
3	Відпрацювання правил групи	10 хв.	Аркуш А1, маркери, скотч, ножиці
4	Очікування учасників. Вправа «Дерево очікувань»	5–7 хв.	Плакат «Дерево очікувань», стікери у формі листя, ручки або олівці
5	Мозковий штурм «Спілкування – це…»	10 хв.	Аркуш А1, маркери, скотч, ножиці
6	Інформаційне повідомлення «Що таке спілкування»	5–7 хв.	
7	Вправа «Вислухай – поверни»	40 хв.	
8	Вправа «Причини поганої комунікації»	15–20 хв.	Аркуші А4, ручки або фломастери, скотч, ножиці
9	Енерджайзер	5 хв.	
10	Вправа «Правила гарного співбесідника»	20 хв.	Аркуші А4, ручки або фломастери
11	Підведення підсумків «Закінчи речення»	5–10 хв.	
12	Притча	2–3 хв.	

Тема 2: «Активне слухання: чи те ми чуємо, що нам кажуть?»

1	Вступне слово ведучого. Ознайомлення учасників із темою зустрічі	1–2 хв.	
2	Знайомство «Бараняча голова»	5–10 хв.	
3	Робота з правилами групи	10–15 хв.	Плакат з правилами, невеликі аркуші паперу, на яких написані правила

Продовження

1	2	3	4
4	Очікування	5–7 хв.	М'яка іграшка
5	Інформаційне повідомлення «Комунікативна компетентність. Види спілкування»	5 хв.	Плакат з інформацією, яку озвучує ведучий
6	Вправа «Плітка»	15–20 хв.	Картинка або текст, аркуш паперу
7	Вправа «Невербальні етюди»	10–15 хв.	Аркуші з темами етюду
8	Вправа «Через скло»	15–20 хв.	Аркуші з текстами, віршами тощо
9	Вправа «Передавання руху по колу»	15 хв.	
10	Підбиття підсумків – зворотний зв'язок: вправа «Сенкан»	10 хв.	Аркуші паперу, ручки або олівці
11	Притча	2 хв.	
Тема 3: «Особливості ефективного спілкування»			
1	Вступне слово ведучого. Ознайомлення учасників із темою зустрічі	1–2 хв.	
2	Знайомство: «Автопортрет»	20–30 хв.	Аркуші паперу, фарби з пензлями або олівці, скотч, ножиці
3	Вправа «Модальність»	20–30 хв.	Бланки з ситуаціями, бланки зі схемою побудови «Я -повідомлення», ручки або повідомлення
4	Вправа: «Зуби дарованого коня»	20–30 хв.	
5	Енерджайзер «Казка про принцесу Триразу»	5–7 хв.	Картки з цифрами
6	Вправа «Мій друг – мій ворог»	25–30 хв.	Аркуші паперу, ручки

Продовження

1	2	3	4
7	Зворотний зв'язок «Сьогодні – я… Завтра – я… Завжди – я…»	5–7 хв.	
8	Притча	2–3 хв.	
Тема 4: «Взаєморозуміння та толерантність»			
1	Вправа – привітання «Я бажаю тобі…»	5–7 хв.	
2	Інформаційне повідомлення	3–5 хв.	
3	Вправа «Павутиння забобонів»	15 хв.	Клубок ниток
4	Енерджайзер «Кораблі та скелі»	5–7 хв.	
5	Вправа «От сумы и от тюрьмы…» («Від жебрацтва та від в'язниці...»)	20–25 хв.	Бейджі з символами
6	Вправа «Іванов – Петров – Сидоров»	20–30 хв.	Аркуші паперу, ручки
7	Підсумки роботи. Вправа «Телеграма»	5–10 хв.	Аркуш паперу, ручка, плакат із надписом «Телеграма»
8	Прощання: «5 добрих слів»	10–15 хв.	Аркуші паперу, фарби з пензлями або олівці, ручки
Тема 5: «Моє майбутнє…»			
1	Вправа – привітання «Казковий герой»	15–20 хв.	
2	Вправа. Медитація – візуалізація «Метафора проблеми»	1 год. – 1 год. 20 хв.	Аркуші паперу А4, А1, фарби з пензлями або олівці, скотч, ножиці
3	Енерджайзер «Стихії»	5–7 хв.	
4	Вправа «Вгадай колір»	10–20 хв.	Різнокольоровий папір

Закінчення

1	2	3	4
5	Вправа «Очі в очі»	10–15 хв.	
6	Енерджайзер «Зоопарк»	5–7 хв.	
7	Вправа-прощання: «Моє серце»	10–15 хв.	Папір червоного кольору, ножиці, ручки
8	Притча	2–3 хв.	

Приклад заняття:

Тема: ***«Моє майбутнє...»***

Мета заняття: підтримати процес становлення стійко позитивної самооцінки в учасників тренінгу, дати можливість усвідомити свої здібності, особистісні риси; показати, якими засобами можна зробити своє спілкування продуктивним, як налагодити свої стосунки з оточуючими.

Хід заняття:

1. Вправа-привітання «Казковий герой» (5–10 хв.)

Мета: одержання підтримки від групи, активізація уваги учасників, встановлення доброзичливих взаємин. Можливість самовираження, саморозкриття в метафоричній формі, одержання зворотного зв'язку від учасників групи, формування навичок точного міжособистісного сприйняття.

Група збирається в коло, кожен учасник (починаючи з людини, що стоїть зліва від ведучого), передаючи м'яку іграшку сусіду, говорить наступне: «...(ім'я), ти нагадуєш мені... (казковий герой)». Так м'яка іграшка повинна побувати в кожного учасника.

Останній учасник, який отримав м'яку іграшку разом із асоціацією, повертає іграшку сусіду справа, від якого її отримав, і надає зворотний зв'язок: «... (ім'я), ти сказав, що я схожий на..., але я ототожнюю себе із...». Так коло замикається знову на ведучому.

2. Вправа. Медитація-візуалізація «Метафора проблеми» (1 год. – 1 год. 20 хв.)

Саме за допомогою мови метафор здійснюється вихід на рівень усвідомлення проблеми. Саме метафори дозволяють людині розпізнати і визначити власні переживання і своє ставлення до життєвих труднощів, зрозуміти їх значення і цінність. Метафора не тільки полегшує цей процес, розширюючи межі свідомості, але і зачіпає певні шари підсвідомого. На цьому і будується психотерапевтичний процес, який використовує казки і метафори.

У цій грі особливого значення набуває сприйняття та усвідомлення учасниками групи змісту метафор одне одного. Буквальне значення метафоричного опису сприймається свідомістю, в той же час підсвідомість займається розгадуванням і обробкою метафоричних повідомлень, розшифровкою прихованого значення, другого плану, неочевидного змісту. Ця робота задає потрібну програму змін у поведінці, бере участь у переструктуруванні цінностей, поглядів і позицій. Важлива і трансформація метафоричних образів у інші модальності.

І етап. Інструкція ведучого: «Важко знайти людину, яка ніколи не відчувала б жодних психологічних проблем, якій би не доводилося долати життєвих труднощів. Смію припустити, що існували або існують і у вас якісь важковирішувані питання. Сьогодні ми трохи попрацюємо з цими питаннями. Від вас не вимагається докладний і всебічний виклад змісту ваших проблем – може бути так, що ви хочете зберегти це в таємниці. Подумайте про те, як можна зобразити складну для вас проблему в метафоричній формі».

Для малювання своїх проблем можна використовувати і фарби, і фломастери. (Фарби – краще, тому що при роботі з ними людина може більш глибоко працювати над власними емоціями, над проблемами, які пов’язані з цими емоціями).

Починає тихо звучати медитативна музика.

«Закрийте очі. В думках поверніться в ту складну ситуацію, яка виникла нещодавно. Подивіться на неї ніби збоку, немов це сталося не з вами або дуже давно, залишаючись достатньо емоційно холодними... Які асоціації викликає у вас ця проблемна ситуація? Який образ народжується? З чим або з ким асоціюєте ви себе? Поверніться трохи назад і пригадайте іншу ситуацію, яку також сприйняли як проблемну... Можливо, пригадуєте інші ситуації, коли ви стикалися з труднощами... Чи це та ж сама проблема? Якщо ні, спробуйте зрозуміти, в чому схожість цих проблем. Можливо, вони мають один корінь? З чим асоціюється у вас цей корінь проблеми? Який образ постає перед внутрішнім поглядом, коли ви думаєте про корінь цієї проблеми?.. А зараз розплющіть очі, мовчки візьміть пензлик і починайте малювати картину, яку можна було б назвати «Моя проблема». Обов'язково потрібно, щоб ваш малюнок містив метафору вашої проблеми. Час на роботу – не більше ніж півгодини.

Іноді учасникам пропонується малювати лівою рукою (якщо вони правші). На думку деяких психологів, це дозволяє більшою мірою підключити до творчого процесу праву півкулю, «увімкнути» образне й асоціативне мислення, але це робиться тоді, коли в учасників уже є досвід роботи із арт-терапевтичними вправами. З початком малювання медитативна музика повинна звучати трохи голосніше. Ведучому не слід рухатися по кімнаті і заглядати через плече учасників, питати або радити кому-небудь, що і як намалювати. Потрібно спокійно дочекатися закінчення роботи учасниками, не втручаючись у те, що відбувається. Якщо хтось закінчить раніше, можна зробити знак почекати. За хвилину до закінчення відведених тридцяти хвилин ведучий попереджає про це і просить закінчити малюнок.

II етап. Інструкція ведучого:

– А зараз поверніться, будь ласка, у наше коло, узявши з собою малюнки. Поставте їх так, щоб вся решта членів гру-

пи могла їх добре бачити *(можна покласти малюнки на підлогу перед собою)*. Зараз кожен з вас відвідає вернісаж метафоричних проблем. Ви повинні побачити в картинах ваших товаришів їхні проблеми, зрозуміти значення пропонованої метафори і вибрати ту картину, метафора якої здаватиметься вам найближчою до власного образу проблеми. І все це без слів. Першим буде... *(називається ім'я одного з учасників)*. Починай не поспішаючи обходити круг. Потрібно не тільки розглянути картини, але і поглянути в очі кожному «художнику». Через декілька десятків секунд встане наступний і так далі.

Завершивши коло, перший учасник сідає на своє місце і виступає вже в ролі «художника». Потім повертається другий. Коли всі учасники обійдуть коло і розглянуть картини один одного, ведучий продовжує:

– А зараз, дотримуючись того самого порядку, виконайте, будь ласка, наступне: візьміть свій малюнок і покладіть його поряд з тим малюнком, чия метафора здалася вам чимось схожою з баченням власної проблеми. Таким чином, в результаті у нас з'являться групи «рідних» за духом метафор. Якщо до того моменту, коли наступить ваша черга вибирати малюнки, перед картиною, що привернула вашу увагу, вже з'являться декілька метафоричних зображень, то може виявитися, що не всі з них ви будете вважати близькими до вашої метафори. У цьому випадку ви покладете свій малюнок не просто зверху на інші, а поряд саме з тим, який привернув вашу увагу.

Ведучий повинен уважно спостерігати за вибором учасників групи і за необхідності делікатно втручатися в процес. Така необхідність може виникнути тоді, коли всі (або в усякому разі багато хто) вибирають один і той самий малюнок. Ведучий має право запропонувати учасникам вибрати щось близьке йому з малюнків, що залишилися. Можуть з'явитися «ланцюжки» з малюнків. Тоді з відома гравців ведучий

сам організовує «розриви» в цих «ланцюжках» і створює групи (не обов'язково рівні за чисельністю). З моменту об'єднання в групи розмовляти дозволяється.

III етап. Інструкція ведучого:

– Наступне ваше завдання – перекласти вашу метафору з мови малюнка на мову слів. Але це не означає, що ви зобов'язані роз'яснювати суть проблеми, що вас турбує. Створіть словесну метафору проблеми, розкажіть її своїм товаришам.

На обмірковування і виклад метафор слід надати п'ятьсім хвилин. Можливо, буде потрібно ще менше часу, і цей етап можна буде скоротити. Проте ведучому важливо прослідкувати, щоб кожен учасник запропонував свою метафору. Тільки після цього звучить наступна інструкція:

– На основі індивідуально створених вами метафор ваша група повинна придумати загальну метафору, яку потрібно представити і в малюнку, і в словесному викладі *(ведучий забезпечує кожну групу великими аркушами паперу)*. Обговорюйте сумісний метафоричний образ вашої проблеми, не розкриваючи реального її змісту, використовуйте тільки метафоричну мову. Час на роботу – 15 хвилин.

Замість загального малюнка ведучий може запропонувати створити живу «скульптуру» або «скульптурну групу», що метафорично відображає загальну для учасників (однаково сприйняту) проблему. Після закінчення вироблення загальної метафори кожна група представляє іншим метафоричний образ своєї проблеми. Ведучому краще утриматися від коментарів і подякувати учасникам за спільну роботу.

IV етап. Інструкція ведучого:

– Отже, ви зуміли втілити суть своєї проблеми в яскравих метафоричних образах. Останнє завдання – найважливіше. Вам потрібно створити метафору перемоги над вашою проблемою. Разом зі своїми товаришами по групі придумайте нестандартну, позитивну метафору. Можливо, саме в ній буде прихований винайдений вами спосіб вирішення проб-

леми? Непогано, якщо ви внесете в створюваний образ неабияку частку гумору.

Робота над новою метафорою може зайняти п'ятнадцять-двадцять хвилин. Для створення відповідного настрою фоном звучить мажорна музика. Бажано, щоб представлення метафор (у малюнках, афоризмах, «скульптурах») кожної групи супроводжувалося аплодисментами.

На цьому вправу можна завершити і переходити до рефлексії учасників. Втім, якщо ведучий відчує необхідність і доцільність, можна запропонувати всім учасникам об'єднатися і створити загальногрупову метафоричну «Скульптуру Перемоги над Проблемою» або загальний малюнок «Перемога над Проблемою».

3. Енерджайзер «Стихії» (5–7 хв.)

Мета: розвиток уваги, пов'язаної із координацією слухового та рухового аналізаторів.

Учасники сидять на стільцях у колі. За командою ведучого вони виконують:

Команда	Рух
«Земля»	Опускати руки вниз
«Вода»	Простягнути руки перед собою долонями вгору
«Повітря»	Підняти руки догори
«Вогонь»	Обертати руки у лучезап'ястних та ліктьових суглобах

Ведучий, повторюючи рухи, може навмисно плутати учасників.

4. Вправа «Вгадай колір» (10–20 хв.)

Мета: розвиток невербальної експресії, а також розуміння невербальної мови.

Учасник, який бажає розпочати гру, виходить за двері, а група у цей час вибирає якийсь колір з-поміж розкладених на столі кольорових аркушів. Учасник, що повертається, має

вгадати, який колір обрала група. Інші учасники, ставши в півколо, по черзі зображають колір, а той, хто зайшов, якщо не здогадався, «вислуховує» іншого учасника – так, доки не здогадається.

! Не можна використовувати рухи, що мають безпосередній значеннєвий зв'язок із кольором, зображати певні предмети, що мають певне забарвлення.

Після того, як кожен учасник побував у ролі того, хто відгадує колір, йде обговорення вправи. Визначається той учасник, який найвдаліше вказував жестами на колір, та той, хто найбільш вдало відгадував.

5. Вправа «Очі в очі» (10–15 хв.)

Мета: концентрація на думках і почуттях іншої людини.

Учасники об'єднуються в пари, і впродовж 3 хвилин партнери мовчки дивляться один одному в очі, намагаючись зрозуміти думки і почуття, ніби спілкуючись очима.

Потім учасники обговорюють результати вправи, а саме: Чи вдалося зрозуміти когось без слів? Які почуття відчувають люди під час тривалого контакту очима?

6. Енерджайзер «Зоопарк» (5 хв.)

Учасники стають у коло. Ведучий говорить, що кожен з нас, мабуть, був у зоопарку, тому ми зараз будемо намагатися зображати звірів. Але зображати одній людині це дуже складно. Саме тому «головному актору» будуть допомагати його сусіди-помічники.

«Слон» – той, на кого вказав ведучий, показує обома руками хобот, а сусіди справа і зліва – вуха;

«Жираф» – той, на кого вказав ведучий, піднімає руки догори і витягує їх, об'єднавши долонею, а сусіди справа і зліва, плескаючи його по стегнах, животу, ногах, говорять: «Ляпки, ляпки, ляпки...»;

«Заєць» – той, на кого вказує ведучий, злегка присідає і складає руки на грудях, притискаючи їх до себе, а сусід справа зображає вуха, сусід зліва – хвостик.

7. Вправа-прощання «Моє серце» (10 хв.)

Мета: позитивне завершення комунікативної сесії.

Учасники отримують невеличкі аркуші червоного кольору, вирізають з них серця. Потім, об'єднавшись у пари, пишуть одне одному таку собі «Валентинку», вказуючи на аркуші:

– ім'я адресата;
– що найбільш подобається в цій людині;
– чого ви навчилися впродовж тренінгу у цієї людини;
– у чому ви хотіли б їй допомогти;
– побажання.

8. Притча про те, як будували храм Нотр-Дам де Парі

Кожен з вас знає, що одним із найвеличніших, найкрасивіших храмів на землі є храм Нотр-Дам де Парі. Із будівлею храму пов'язана велика кількість легенд, історій, притч. Ось одна з них:

У ті часи, коли храм лише почали будувати, один із філософів, ім'я якого не збереглося в пам'яті нащадків, спостерігав за роботою мулярів (каменщик). Потім він, зацікавлений роботою одного з майстрів, підійшов і запитав: «Скажіть, будь ласка, а що ви робите?» Майстер відповів: «Я тягаю це чортове каміння».

Через деякий час філософ підійшов до другого майстра і поставив те ж саме запитання, на яке отримав відповідь: «Я тяжко працюю, щоб прогодувати свою родину».

Потім філософ підійшов до третього майстра і запитав його, що він робить. Майстер йому відповів: «Невже не бачите? Я будую храм!»

Кожен з нас може ставитися до своєї професійної діяльності, до долі, до життя, як ставились ці три муляри до своєї роботи. Якщо ми ставимось до всіх цих цінностей, як до «чортового каміння», тоді й доля наша тяжка і безрадісна, і депресія не відступає, і жити не хочеться. Якщо ми почуваємо себе так, як почував себе другий майстер, то наші обов'язки не дають нам змогу жити, ми не бачимо, що ситуацію

можна змінити хоча б нашим ставленням до неї, бо, як зауважив Пелевин: «У житті те, що ви бачите, завжди залежить від того, куди ви дивитесь». І, нарешті, якщо власну долю ми будемо будувати так, як будував храм третій майстер, то навіть у найтяжчі моменти життя ми зможемо відчувати радість існування, ми пізнаємо щастя і зможемо подарувати це щастя нашим близьким і рідним.

Приклад заняття:

Тема: «Взаєморозуміння та толерантність»

Мета зустрічі: подальший розвиток здатності до розуміння, співпереживання, співчуття. Розвиток здатності безоціночно ставитися до людей, намагатися удосконалити навички емоційного контакту.

Хід заняття:

1. Вправа-привітання «Я бажаю тобі...» (5–7 хв.)

Мета: одержання підтримки від групи, активізація уваги учасників, встановлення доброзичливих взаємин.

Учасники стають у коло, тренер надає наступне завдання: «Кожен з нас зараз побажає сусіду зліва те, чого б ви самі хотіли отримати на цьому тренінгу. Обов'язкова умова тренінгу – називати людину, якій ви щось бажаєте, на ім'я».

2. Інформаційне повідомлення (3–5 хв.)

3. Вправа «Павутиння забобонів» (15 хв.)

Мета: показати учасникам, як почувається людина, що є об'єктом стереотипів та забобонів; дати можливість навчитися підтримувати людину, яка почувається приниженою.

Ведучий: «Кожен із нас знає, як негативно впливають на нас стереотипи, забобони у міжлюдських взаєминах. Людина, на яку «навішаний ярлик», ніби оплутана павутинням забобонів, вона почувається безправною, беззахисною, скривдженою, позбавленою права голосу. Щодо деяких національностей є безліч анекдотів. Ми часто зустрічаємось із статеворольовими стереотипами («жінка за кермом...», жі-

ночі/чоловічі професії), стереотипи щодо форми одягу, досить часто ми виявляємо стереотипні реакції щодо спілкування з учнями та їх батьками, навішуючи на них «цінники-ярлики»: «розумний», «добрий», «лінивий», «тупий», «неуважний» і т. ін. Досить часто ми самі стаємо жертвами різних забобонів.

Давайте згадаємо якийсь народ, соціальний прошарок населення, людей, на яких часто спрямоване наше глузування. Тепер давайте оберемо бажаючого, який буде відображати цей об'єкт забобонів. Він сяде на стілець, а інші почнуть по черзі розповідати про загаданий об'єкт анекдоти, висловлювати негативні загальноприйняті висловлювання».

Після кожного негативного висловлювання ведучий обмотує учасника, який представляє загаданий об'єкт, мотузкою, ніби оплутуючи «павутиною забобонів», доти, доки тому буде важко ворушитися.

Ведучий запитує учасника, що грає роль загаданого об'єкта, як він себе почуває. Потім аналогічне запитання ставить учасникам, що відчувають вони, коли бачать, як саме діють їх вислови і ярлики на об'єкт. Потім тренер запитує, чи є якесь особливе бажання у тих, хто висловлював забобони. Якщо учасники не висловлюють бажання розплутати об'єкт, то сам учасник, який вибрав для себе роль об'єкта насмішок, може взяти на себе відповідальність розплутатись, позбавитися від цих пут.

Добре, якщо учасники, які «заплутували об'єкт» негативними висловами, розплутувати будуть, говорячи щось позитивне. Учасники по черзі висловлюються, а ведучий поступово розплутує «павутину». Вправа закінчується, коли об'єкт стає вільним від пут.

Далі – загальногрупове обговорення.

4. Енерджайзер «Кораблі та скелі» (5 хв.)

Мета: допомогти навчитися довіряти один одному, відчувати настрій іншої людини, толерантніше ставитися до

неї, чітко дотримуватися правил роботи групи. Гра сприяє розвитку уваги, навичок спільної діяльності, допомагає підготуватися до спільної роботи.

Хід вправи: об'єднати групу у дві підгрупи. Половина граючих – «кораблі», половина – «скелі». «Скелі» сідають на підлогу, «кораблі», заплющуючи очі, хаотично пересуваються кімнатою. При наближенні «корабля» «скелі» випускають шиплячий звук, з яким «хвилі набігають на скелі». Мета «скель» – не допустити аварії «корабля».

Потім гравці міняються ролями.

5. Вправа «От сумы и от тюрьмы...» («Від жебрацтва та від в'язниці...») (20–25 хв.)

Мета: спробувати зіграти «негативні» ролі, що відчувають всебічний осуд; позбавлення стереотипів, спроба налагодити відкриті, чесні стосунки в групі, розвиток емпатії, толерантності.

Увага! Якщо в педагогічному колективі стосунки складаються більш конфліктні, ніж доброзичливі, то вправу проводити небезпечно, вона може сприяти загостренню конфліктів і може перейти у вияснення стосунків.

Тренер: «Ніхто з вас, сподіваюся, не бував на лаві підсудних? А чи довелося кому-небудь просити милостиню? Це чудово, прагнути ні до того, ні до іншого нікому, напевно, не треба. Проте не слід забувати відомого прислів'я. Ось і давайте уявимо собі ситуацію, коли вам доведеться вибирати між в'язницею і жебрацтвом – не у прямому розумінні, звичайно, а у тренінговому. Переді мною на столику упереміш лежать картки, на частині з яких – символічне зображення тюремних ґрат, а на іншій – зображення простягнутої руки жебрака. Вам потрібно вибрати або ту, або іншу картку. Яке ж буде у нас значення цієї альтернативи? Зараз роз'ясню.

Але раніше трохи пофілософствуємо. Як би парадоксально це не звучало, але кожний з нас практично в будь-який момент життя є убогим, що чекає на милостиню, і підсуд-

ним, що чекає на вирок. Жебраком – тому що нам майже завжди не вистачає визнання наших заслуг і позитивних якостей, і ми хотіли б отримати «погладжування» від оточуючих у формі компліментів, захоплення, різноманітних знаків уваги, що підкреслюють нашу значущість. Хтось «убогий» постійно і весь час «ходить з протягнутою рукою», добиваючись визнання, похвали, щоб тримати свою самооцінку на рівні. Хтось лише зрідка відчуває потребу в підтвердженні своєї значущості. А чому – підсудним? Тому що, живучи серед людей, ми постійно піддаємося зовнішній оцінці. Будь-який наш вчинок, будь-яке слово викликають певне ставлення до нас з боку наших партнерів по спілкуванню – позитивне, негативне, іноді індиферентне. І в цьому значенні – будь-яка наша дія чекає на вирок. Різниця між убогим і підсудним у тому, що перший свідомо шукає позитивних оцінок, а другий готовий отримати і негативний вирок.

У нашій грі людина, яка обрала картку жебрака, забезпечує собі право на три «милостині». Тобто вона може звернутися до будь-яких 3-х членів групи і почути від кожного, якими головними достоїнствами він, на їх думку, володіє. Всяка критика і навіть натяк на недоліки «жебрака» виключаються –навіть вуличний жебрак бажає побачити в своїй шапці банкноту, а не камінь.

Людина, яка обрала картку підсудного, повинна бути готова з'явитися перед судом і не тішити себе надією вислуховувати виключно дифірамби. Але зате, на відміну від «жебрака», вона може отримати правдиву інформацію про всі свої якості – і позитивні, і негативні».

(Більш детально про процедуру суду ведучий не говорить і пропонує кожному зробити свій вибір. Ця частина вправи є багато в чому діагностикою: вона чітко розділяє тих, хто готовий піти на ризик негативних оцінок, і тих, кому спокійніше вислухати хвалебні оди. Щоб уникнути конформістських тенденцій, краще, щоб кожний учасник обирав індивідуально і таємно від інших).

«Отже, вибір зроблено. Тепер прошу встати тих, хто вибрав жебрацьку торбу... Спасибі. А зараз тих, хто віддав перевагу лаві підсудних... Спасибі. Почнемо з «жебраків». Хай кожен по черзі вибере трьох членів групи і попросить у них «милостиню».

! Починати з «жебраків» є більш розумним у будь-якому випадку. Потрібно враховувати, що за наявності великої кількості «підсудних» не всі з них зможуть з'явитися перед судом – на це може просто не вистачити часу. Отримання «мило-стині жебраками» проходить швидше, і всі вони отримають свою частку «погладжувань».

Коли збір «милостині» закінчиться, ведучий пояснює подальшу процедуру – суд – і попереджає, що на лаві підсудних встигнуть побувати тільки три людини. Якщо охочих більше, то можна спочатку вибрати прокурора, адвоката і трьох суддів. Цих п'ятьох чоловік вибирають незалежно від того, хто вони – «убогі» чи «підсудні». Вони і визначають того, хто першим з'явиться перед судом. Частина групи, що залишилася, ділиться на «свідків звинувачення» і «свідків захисту». Процедуру цього розподілу можна організувати, наприклад, таким чином: «прокурор» і «адвокат» по черзі вибирають членів своєї команди. Врешті-решт, усі учасники групи одержують свою роль у цій грі. З початком суду у ведучого – функції незалежного арбітра і секретаря.

Всім трьом сторонам – тим, що «звинувачують», «захищають» і «судять», – надається 15 хвилин на підготовку, що включає необхідну розстановку меблів, створення відповідного «судового» антуражу і обмірковування змісту виступів. Цілком природним і виправданим є включення в гру деяких псевдоюридичних формальностей, таких, наприклад, як: команда секретаря «Встати, суд іде!», звернення один до одного підкреслено ввічливо і на «ви», клятва виступаючих на Біблії говорити правду і лише правду і т.п.

«Головний суддя» спочатку надає слово «прокурору». Той у своїй промові вимагає визнання «підсудного» винним,

апелюючи до реальних (це важливо!) фактів вияву ним негативних якостей під час роботи групи. Потім виступає «адвокат», намагаючись спростувати звинувачення і показати «підсудного» в кращому світлі.

Після цього по черзі виступають «свідки» звинувачення і захисту. Слід наперед домовитися про регламент, припустимо, виступи обмежити двома хвилинами. «Судді», «прокурор» і «адвокат» можуть ставити питання свідкам.

Ведучому слід уважно стежити за ходом судового процесу, щоб перервати його в момент, що передує падінню напруження і, відповідно, інтересу до гри. Хай краще не все ще буде сказано, що хотілося, ніж учасники відчують нудьгу. Перервати процес ведучий може, повідомивши суддів у ролі секретаря про те, що час, відведений на процес, закінчується. Тоді надається останнє слово «підсудному», в якому він має право висловити згоду або незгоду з висунутими проти нього звинуваченнями, а можливо, і з думкою захисту. Судді йдуть на п'ятихвилинну нараду для виголошення вироку, в якому можуть бути лише два формулювання: винний або невинний. Суддям потрібно вирішити, яка сторона – прокурорська або адвокатська – виявилася переконливішою і яких якостей – позитивних або негативних – виявилося в «підсудного» більше.

Але у будь-якому випадку потрібно провести обговорення всієї гри «Від жебрацтва та в'язниці...» і надати всім учасникам можливість відрефлексувати свої думки та емоції не тільки з приводу суду, але і з приводу «збору милостині».

- Чи важко було зробити вибір між «жебрацтвом» і «в'язницею»?
- Як прогнозували учасники результати вибору в групі?
- Чому ти віддав перевагу саме такому вибору?
- Чи складно було «просити подаяння»?
- Чи сподобалося їх одержувати? Чому?
- Хотів би ти сам виявитися на лаві підсудних?
- Як відчуваєш себе в ролі «обвинувача»? «Захисника»?

– Чи важко було на суді відкрито обговорювати людину?
– Чи вдалося тобі бути щирим під час цього обговорення?
– Як то – бути «підсудним»? І т.п.

6. Вправа «Іванов – Петров – Сидоров» (20–30 хв.)

Мета: удосконалення навичок емоційного контакту, визначення особливості поведінки маніпулятора, визначення способів захисту від маніпулювання.

Учасникам, виконуючим цю вправу, необхідно відповісти на запитання, чи є щось спільне між маніпулюванням, інтолерантністю, використанням ярликів. Чи вони є дійсними причинами виникнення непорозумінь у спілкуванні.

Досить часто ми стаємо жертвами маніпулювання або самі стаємо маніпуляторами, особливо яскраво це видно саме в педагогічній діяльності, коли вчитель сприймає себе як об'єкт навчально-виховного процесу, а учня – об'єкт навчально-виховного впливу. Звісно, це – ілюзія. Але вона наносить значну шкоду як учню, так і вчителю, якому не вистачає вільного спілкування, взаємодії з учнями та колегами, коли робота починає викликати огиду, а від постійного контролю – хронічна стомленість та неврівноваженість.

Які основні чинники, що вказують на те, що взаємодія з учнем відбувається на основі маніпулювання? Як захистити себе від маніпулятора та учнів від власного маніпулювання.

Отже, учасники зараз об'єднуються у дві групи, але працюють за методом «Акваріума», тобто одна група – внутрішня – працює над основними ознаками маніпулятивного спілкування, а інша – зовнішня – спостерігає за ними. Перша група віддає отримані результати другій групі і та, у свою чергу, пише рекомендації щодо захисту проти маніпулювання на кожну ознаку.

Третій етап заняття – об'єднатися у міні-групи по 2–3 особи (за кількістю ознак маніпулювання) і поставити сценку за обраною ознакою, яка б показала маніпулювання та правильну реакцію щодо її нівелювання.

Потім – обговорення у колі.

! Ведучий може допомогти, назвавши як одну з ознак маніпулювання – звернення до учнів за прізвищем, що відразу вказує на формалізм взаємин, адміністративно-наказовий стиль впливу; ще однією ознакою є бажання говорити про учня в його присутності в третій особі, ніби його тут немає. Ефективніше буде називати ім'я або прямо звертатися до учня.

7. Підсумки роботи. Вправа «Телеграма» (5–10 хв.).

Мета: отримати від кожного учасника зворотну інформацію щодо вражень від проведеного заняття.

Тренер звертається до учасників з пропозицією скласти йому телеграму з 11 слів, яка б містила відповіді на такі запитання:

– що ви думаєте про проведене заняття;
– що було для вас важливим;
– чого ви навчилися;
– що вам сподобалося;
– що не вдалося з'ясувати?

Далі він збирає телеграми, прикріплює їх на плакат «Телеграма» і зачитує. Учасники, прослухавши всі телеграми, обирають ту, яка найбільше сподобалась або якнайбільше відповідає їхнім враженням про тренінг.

8. Прощання «5 добрих слів» (10–15 хв.)

Мета: одержання зворотного зв'язку від групи, підвищення самооцінки, самопізнання.

Учасники об'єднуються в декілька невеликих підгруп, у яких бажано, щоб було 5 людей.

Завдання: обвести свою руку на аркуші, на долоні підписати своє ім'я, розмалювати або якось прикрасити руку, що намальована. Потім – кожен з учасників передає свій аркуш сусідові праворуч, а сам отримує малюнок від сусіда ліворуч. В одному з «пальчиків» отриманого чужого малюнка необхідно написати яку-небудь привабливу, на ваш пог-

ляд, якість її власника. Інша людина робить напис на іншому пальчику, поки аркуш не повернеться до власника.

Вправу можна продовжувати. Коли всі написи будуть зроблені, ведучий забирає малюнки і зачитує «компліменти», а група повинна здогадатися, кому вони призначалися.

Рефлексія: можна поставити такі запитання: Які почуття в тебе виникли, коли ти прочитав написи на своїй «руці»? Чи всі твої достоїнства, про які написали інші, тобі відомі?

Наприкінці вправи учасники забирають свої долоньки.

9. Притча «Ляпас» (2–3 хв.)

Одного разу цар Акбар розмовляв з дев'ятьма кращими своїми придворними. Це були дев'ять найталановитіших і творчих людей королівства. У Акбара іноді бували чудасії: він несподівано міг зробити що-небудь таке... І, звичайно, царя не запитаєш: «Чому?» Несподівано Акбар ударив людину, яка стояла поруч. Нею виявився Бірбал, найрозумніша людина при дворі. Бірбал почекав декілька секунд, напевно, думаючи, що робити, проте робити що-небудь було потрібно! І ось він розвернувся і дав ляпаса людині, яка стояла поряд з ним. Нею виявився один з міністрів.

Хороша справа! Той просто сторопів: «Що відбувається? Що це за жарти?» Потім, недовго думаючи, він вліпив по вуху наступному... Говорять, що цей ляпас обійшов усю столицю. А вночі Акбара раптом ударила його власна дружина. Він запитав:

– Що ти робиш?

А вона відповіла:

– Я не знаю, в чому справа, але це відбувається по всій столиці. Сьогодні мене вдарила твоя старша дружина. Але вона старша за мене, тому я не могла відповісти їй тим же. А окрім тебе, мені нема кого вдарити.

– Треба ж, – задумливо вимовив Акбар. – Мій власний ляпас повернувся до мене.

ХОЗРАТКУЛОВА І. А.

ТРЕНІНГ РОЗВИТКУ ТВОРЧОГО МИСЛЕННЯ СТУДЕНТІВ

Робити легко те, що інші знаходять складним, – це талант, робити те, що інші знаходять неможливим, – це геніальність.

H. F. Amie

Актуальність. Психолого-педагогічна діяльність – процес постійної творчості.

Творчість спеціалістів соціономічних професій – своєрідне відкриття нового для себе, виявлення нестандартних засобів рішення професійних завдань; у цьому контексті саме стан інсайту і є етапом творчого процесу.

Практика свідчить, що у процесі навчання у ВНЗ переважає установка на традиційність, що обмежує і збіднює діапазон прояву і розвитку творчих здібностей студентів.

Проблема творчості, творчої діяльності людини постійно привертала увагу багатьох вчених філософів, психологів (Г. С. Батіщев, М. А. Бердяєв, В. С. Біблер, Л. С. Виготський, О. М. Матюшкін, О. Я. Пономарьов, В. А. Петровський, Б. М. Теплов, С. Л. Франк та ін.), педагогів (В. І. Андреєв, Н. Н. Вересов, Л. Г. Вяткін, В. І. Загвязінський, Л. Н. Кулікова, В. Н. Нікітенко, Н. Ю. Посталюк, М. М. Поташник та ін.). Феномен творчості завжди розглядався в особистісному аспекті в рамках створення багатьох, особливо зарубіжних, концепцій (А. Маслоу, С. Штейн, А. Хатсон та ін.).

На думку багатьох вчених, як зарубіжних (К. Юнг, Д. Гілфорд, П. Торренс), так і вітчизняних (В. І. Андреєв, Д. Б. Богоявленська, Л. Г. Вяткін, О. М. Матюшкін, О. Я. Пономарьов), вирішальне значення для формування активної особистості має творча діяльність.

Сучасний підхід до навчання творчості пропонує чітке розмежування того, чому у творчості можна й потрібно вчитися, а чому не можна й не потрібно.

Отже, безпосередньо навчатися творчості у звичайному розумінні слова «навчання» неможливо. Щоб описати процеси формування здатності до творчості, використовується поняття тренінгового впливу.

В основу концепції запропонованого тренінгу покладено ідею про те, що творча спрямованість вроджено властива всім; творчість – це активний процес, спрямований на пошук більш досконалих форм діяльності, який базується на сучасних вимогах суспільства, підвищуючи якість життя людини. Даний тренінг має інтелектуально-творчий напрям, він побудований як система комбінації багатьох методів, які орієнтовані не на конкретний результат, а на поштовх до творчості, накопичення відповідного потенціалу.

Зміст тренінгу спрямовано на формування когнітивних здібностей, необхідніх для становлення творчих якостей майбутнього професіонала, через наступні форми роботи: дискусії, ігри, моделювання ситуацій, рішення нестандартних задач. Одним з головних принципів тренінгової роботи є створення атмосфери «натхнення».

Метою тренінгу розвитку творчого мислення студентів є створення таких умов навчання, які сприяють появі нових, оригінальних ідей, що допомагають розумінню власної креативності, виникненню потреби працювати нестандартно, планомірно підвищуючи власний творчий потенціал.

Основними завданнями тренінгу є:

Для учасників:

– розвинути впевненість у своїх силах, творчих потенціях;
– отримати цінний досвід переживання «інсайту»;
– удосконалювати особистісні якості, які необхідні для творчої діяльності;
– усвідомити бар'єри для виявлення і розвитку креативності.

Для тренерів:

– створення атмосфери відкритості, прийняття, емпатійного розуміння і свободи від оцінок;

– спрямованість на створення вільної ігрової ситуації;
– підтримка учасників до пошуку нових евристичних рішень;
– мотивувати учасників до творчості у навчальній діяльності.

Очікувані результати:

– засвоєння методів стимулювання творчої активності особистості;
– усвідомлення бар'єрів розвитку креативності;
– підвищення самооцінки;
– формування навичок організації і управління творчим процесом;
– виникнення потреби у творчій діяльності.

Тренерам і учасникам треба пам'ятати, що розвиток творчих здібностей особистості – це справа не одного дня, тижня чи місяця, а результат наполегливої і систематичної праці впродовж усього професійного життя.

Базові поняття: творча діяльність, творча особистість, творче мислення, педагогічна творчість, евристичні методи, колективна творчість, абнотивність.

Приблизна тривалість: 240 хв.

Структура тренінгу розвитку творчих здібностей

№ з/п	Вид роботи	Тривалість (хв.)	Ресурсне забезпечення
1	2	3	4
	Вступний блок		
1	Вправа «Передати одним словом»	5–7	Картки з назвами емоцій
2	Повідомлення мети	2	
3	Очікування	3–5	Плакат «пісочний годинник», стікери
	Основний блок		
	Діагностичний етап		
1	Проведення письмового опитування:		

Продовження

1	2	3	4
2	«Визначення творчої активності особистості»	25	Бланк з питаннями, ручка
3	Обговорення результатів	5–7	
4	Вправа «Незнайомі знайомі»	10	Скріпка для паперу, олівець...
5	Вправа «Можу таке вигадати!..»	25	Аркуші паперу та ручки за кількістю учасників
6	Вправа «Перекинь м'яч»	3–5	М'яч
7	Міні-лекція «Умови, що заважають виявленню творчості»	7–10	Слайди
	Корекційний етап		
8	Вправа «Чути тільки одного!»	15	2–3 примірники тексту статті
9	Вправа «Вибори»	15–20	
10	Міні-лекція «Мотиви творчої діяльності»	5	Слайди
11	Вправа «Нявкаючий собака»	30–40	Аркуші паперу та ручки за кількістю учасників, приз для команди
12	Вправа «Відтвори дитячу казку»	30	Аркуш паперу А-4, ручка
13	Вправа «Творче життя»	30–40	Аркуші паперу та ручки за кількістю учасників
14	Міні-лекція «Методи розвитку творчого мислення»	5–7	Слайди
	Заключний блок		
1	Вправа «Смайлик»	5–7	Аркуші паперу та ручки за кількістю учасників

Закінчення

1	2	3	4
2	Гра «Ниткографія на згадку»	10–15	Ворсиста нитка (ірис), лист бархатного паперу (контрастний за кольором)
3	Підсумки заняття	10–15	Стікери, плакат
4	Вправа «Валіза»		

Інформаційний блок

План:

1. Характеристики творчої особистості. Ознаки творчості.
2. Мотиви творчої діяльності.
   2.1. Умови, що заважають проявам творчості.
3. Методи активізації творчості. Евристичні методи.
   3.1. Методи колективної творчості.

1. Характеристики творчої особистості. Ознаки творчості

Відомий філософ сучасності Я. Голосовкер вважає, що людині й людству властивий вищий інстинкт – культури й творчості (на відміну від низьких інстинктів – вегетативного й сексуального). Цей інстинкт здійснює свою функцію через імажинацію – уяву.

Г. Сельє говорить про уяву як одну з провідних характеристик творчої особистості. Уява, на його думку, пов'язана з незалежністю мислення і мусить поєднуватися з розумінням важливості уявлюваного. Багато відкриттів, які звичайно вважають випадковими, насправді народилися завдяки великій силі уяви, яка миттєво малює різноманітні висновки з випадкового спостереження (Г. Сельє). Як приклад Г. Сельє наводить у цьому зв'язку винахід інсуліну фон Мерінгом і Мінковським, поштовхом стало випадкове спостереження, що сеча собак з видаленою підшлунковою залозою притягує рої мух.

Крім терміна «уява» часто синонімічно використовується термін «фантазія».

Творчість – це не лінійний процес, у ньому бувають підйоми, спади, плато. Найвищий кульмінаційний творчий стан – натхнення. Це етап найвищого піднесення, коли пізнавальна й емоційна сфери поєднані і спрямовані на розв'язування творчої задачі. Людину в стані творчого натхнення нібито несе «потік», вона не все усвідомлює у своїх діях, не завжди може сказати, скільки минуло часу (година, день, доба). Нерідко з перебуванням у стані творчого натхнення пов'язане й виникнення інсайтів, осяяння.

На думку М. М. Кашапова, педагогічна творчість – це активний процес, спрямований на пошук більш досконалих форм покращення якостей навчання й виховання. Він зазначає, що у творчих викладачів є потреба працювати нестандартно, беручи за основу останні досягнення науки, сучасні вимоги суспільства, планомірно удосконалюючи навчально-виховний процес, підвищуючи його ефективність і якість.

Людина, яка перебуває у стані творчого натхнення, має сильний вплив на інших людей, часто може переконати їх, схилити до своєї думки, ідеї, повести за собою. Особистісну властивість, що надає можливість такого ситуативного впливу на інших, пов'язаного з власним натхненням, називають харизмою.

Будучи за своїм змістом культурно-історичним явищем, творчість має психологічний аспект: особистісний та процесуальний. Воно передбачає наявність в особистості здібностей, мотивів, знань й умінь, завдяки котрим створюється продукт, що відрізняється новизною, оригінальністю, унікальністю. Вивчення цих властивостей особистості виявило важливу роль уяви, інтуїції, неусвідомлюваних компонентів розумової активності, а також потреб особистості у самоактуалізації, у розкритті та розширенні своїх творчих можливостей.

Креативність (від лат. creatio – «творення») – це здатність людини породжувати незвичайні ідеї, оригінальні рішення, відхилятися від традиційних схем мислення.

Т. С. Суслова виявила основні риси, характерні для креативних особистостей. Це свідомість, відповідальність, завзятість, почуття обов'язку, високий контроль над поведінкою і емоціями, рішучість, підприємливість, схильність до ризику, соціальна сміливість, інтернальний локус контролю, інтелектуальна лабільність.

Творчою діяльністю, як вважав Б. М. Теплов, називається така діяльність, у результаті якої створюються нові, оригінальні продукти високої суспільної цінності.

Творчість не виростає на порожньому місці, творчість – властивість, як правило, професіоналів своєї справи, які ефективно працюють у відповідній галузі.

М. М. Кашапов виділяє характерні ознаки творчості як виду діяльності:

1. Наявність творчої мети.
2. Наявність протиріч. Вміння вступити у спор із загальновизнаним.
3. Наявність об'єктивних (соціальних, матеріальних) передумов, умов для творчості.
4. Наявність суб'єктивних передумов для творчості: особистісні якості, мотивація, здібності, творче мислення.
5. Новизна та оригінальність процесу або результату.

2. Мотиви творчої діяльності

Змусити людину працювати творчо неможливо – важливо власне бажання. Мотивація творчості сприяє розвитку здатності людини до самоактуалізації як процесу реалізації здібностей. Роло Мей говорив, що «талановитим буде не той, хто народився талановитим, а той, хто хоче бути талановитим». Нагорода за творчість – сама творчість.

Мотиви творчої діяльності пов'язані з системою цінностей індивіда. Багато психологів вважають основним стиму-

лом творчості прагнення до самовираження. Говорячи про самовираження, маємо на увазі прагнення людини до найбільш повного вираження і розвитку своїх особистих можливостей. Деякі психологи, зокрема фрейдисти, вважають, що поведінкою людини керують біологічні сили, а сенс поведінки знаходиться у розрядці створюваної цими силами напруги.

Як стверджують психологи, особистість, здатна до самовираження, реалізує свої здібності найбільш повно, проживає більш насичене життя. Людина, що розвиває свої унікальні здібності, звільняється від самообмежень і емоціональної неврівноваженості. Зовні така людина вільна у спілкуванні, відкрита і доброзичлива. У процесі самовираження досягається незалежність внутрішнього світу людини, процес і результат її мислення виявляються вільними від зовнішніх впливів. Можна сміливо сказати, що така людина творить життя.

Символічна модель «ДРЮМІЧ» (рос.). Прийнято вважати, що головними чинниками творчої діяльності є зв'язок з реальною дійсністю (Д), розум (Р), гумор (Ю), мрія (М), гра (І), почуття, відчуття (Ч).

Рівень творчих можливостей особистості визначається інтенсивністю вираження, рівнем розвитку названих якостей.

Деякі мотиви творчості:

- прагнення до самовираження;
- орієнтовний рефлекс, який сприяє розвитку допитливості;
- жага пізнання;
- потреба у високій самооцінці та визнання оточуючих;
- ореол винятковості;
- почуття, що кореняться в інстинкті продовження роду, наприклад, любов.

М. М. Кашапов виділяє наступні види творчої мотивації викладача: пізнавальна; діяльнісна (бажання донести на-

вчальний матеріал до учнів); особистісна (вдосконалення себе як особистості, напрацювання внутрішніх новоутворень). У результаті тренування творчого мислення за рішенням педагогічних проблем з'являються певні інтелектуальні новоутворення у вигляді знань про способи вирішення педагогічних проблемних ситуацій.

Умови, що заважають виявленню творчості

М. М. Кашапов зазначає два конкуруючих між собою способи мислення: критичне і творче. Критичне спрямовано на виявлення недоліків у судженнях людей, а творче мислення пов'язане з відкриттям принципово нового знання, з генерацією оригінальних ідей, а не з оцінкою суджень інших.

Учасники тренінгу в ході навчання нерідко болісно переживають свою нерішучість, пасивність, сором'язливість, боязкість, непрактичність – так функціонують механізми психологічного захисту. М. М. Кашапов звертає увагу на необхідність врахування факту існування психологічного захисту особистості для того, щоб зробити вірні висновки про досягнення професіонала в діяльності.

Умови, що заважають прояву творчості:

- сила звички й інерція мислення;
- вузькість мислення;
- схильність мислити конформно, схильність до навіювання;
- виникнення стереотипів мислення;
- страх перед помилками. Прагнення не оригінального розв'язання задачі, а високої оцінки;
- надто велике бажання може гальмувати творчий процес. Щоб імпровізувати, творити, потрібне натхнення;
- потрібні широкі інтереси в різних життєвих сферах;
- схильність до конформізму. Людина боїться бути в центрі уваги, бути «білою вороною», не хоче бути екстравагантною;
- страх критики;
- велика тривожність.

3. Методи активізації творчості. Евристичні методи

Найбільш важливі для пошуку істини наступні фази творчої роботи:

– включення інтуїції в ланцюг логічних міркувань;
– відмова від єдиного шляху пошуку;
– вміння відключитися від наявної системи знань, свідоме зміщення відомих зв'язків буття.

Методи розвитку творчого мислення

Метод придумування – це спосіб створення невідомого раніше продукту в результаті розумових дій. Метод реалізується за допомогою прийомів:

– заміщення рис одного об'єкта рисами іншого з метою створення нового об'єкта;
– знаходження властивостей об'єкта в новому середовищі;
– зміна елемента об'єкта описом властивостей нового, зміненого об'єкта.

Метод гіперболізування – збільшення або зменшення об'єкта пізнання, його окремих частин або якості: придумується найдовше слово, найменше число; зображуються інопланетяни з великими головами або малими ногами; готується найсолодший чай або дуже солоний огірок.

Метод фокальних об'єктів:

1. Спочатку він був відомий як метод «каталогу». Розкривався навмання будь-який словник чи книжка, і взяте звідти випадкове слово поєднувалося з назвою об'єкта винаходу.
2. Відповідно до цього методу, вибираються об'єкт або явище, яке вимагає зміни або вдосконалення. Називаються випадково об'єкти і складається перелік їх ознак, властивостей. Ці ознаки і властивості приписуються фокальному об'єкту. Отримані ідеї оцінюються без упередження і відбираються.
3. Приклад: в якості фокального об'єкта вибираємо каструлю. Мета – розширити асортимент каструль. Взяти зі словника випадкові об'єкти: дерево, лампа, кішка, сигарета.

4. Ознаки випадкових об'єктів. Дерево: високе, зелене, зрубане, згоріле, генеалогічне, чахле, хлібне, з корінням і т.п. Лампа: електрична, розбита, настільна, паяльна, чарівна, матова і т.п. Кішка: ласкава, нявкає. Сигарета: димить, шкідлива, кинута, з фільтром і т.п.
5. Приєднуємо до каструлі ознаки дерева: з корінням; лампи: електрична, розбита; кішки: нюхає, нявкає; сигарети: паруюча, з фільтром.
6. Розвиваємо отримані поєднання. Каструля з корінням – каструля з вбудованою теплоізолюючою підставкою. Розбита каструля – каструля, розбита на секції, в яких можна одночасно готувати кілька страв. Нюхає каструля – каструля з індикатором запаху, визначальний момент підгоряння. Якщо вона при цьому видає звук, то це вже – «нявкаюча» каструля. Каструля з фільтром – каструля зі спеціально вправленою сіткою для проціджування.

Методи стимулювання творчої активності учнів (студентів):

1. Стимулювання творчого інтересу. Передбачає введення цікавих прикладів, дослідів, парадоксальних факторів, розповідей про казкові чи фантастичні передбачення.
2. Цікаві аналогії – наприклад, між фізичними явищами, які вивчаються, і природними об'єктами (біоніка).
3. Емоційне переживання – це створення ефекту здивування, захоплення, недовіри, незвичайності наведеного факту, парадоксальність досліду, грандіозність і несподіваність цифрових даних.
4. Розвивальні ігри, що моделюють сам творчий процес, сприяють розвитку різних інтелектуальних рис, а саме: уваги, пам'яті, особливо зорової, вміння знаходити закономірності, класифікувати й систематизувати матеріал, здібності до комбінування, вміння знаходити помилки й недоліки; просторове уявлення; здатність передбачати наслідки власних дій.

5. Метод відкриття. Цей метод передбачає створення в процесі навчання ситуації проведення наукового експерименту, науково-дослідної роботи. Він стимулює активну дослідницьку діяльність учнів, підвищує їх зацікавленість у навчальному процесі, сприяє активності учнів у засвоєнні навчального матеріалу, стимулює їх інтелектуальну діяльність, закріплює впевненість у своїх можливостях, виховує незалежність поглядів.
6. Ситуації з можливістю вибору – вони можуть бути трьох рівнів. Найнижчий – це вибір з двох, далі – створення вчителем різних ситуацій з можливістю вибору, третій рівень – це створення таких умов, коли самі учні перевіряють свій вибір, а вчитель виконує роль помічника.

Методи пошуку нових рішень поділяються на групові та індивідуальні

Групове обговорення набагато ефективніше стимулює вироблення нових ідей. У складі команди людина середніх можливостей виробляє вдвічі більше ідей, ніж поодинці. Таким чином, кожен творчий колектив повинен виробити для себе оптимальні поєднання індивідуальної і групової творчості.

Метод мозкового штурму. Це один з найвідоміших методів колективної творчості. Всім відомий приклад використання мозкового штурму – телевізійна передача «Що? Де? Коли?»

Класичний метод мозкового штурму передбачає розділення в часі і за виконавцями, етапи генерації ідей та їх критики. Серед учасників неодмінно повинні бути «генератори» і «критики». Перші повинні висловлювати якомога більше ідей, не оцінюючи їх з точки зору придатності, друга група критикує висловлені ідеї, і в процесі критики починають виникати їх прийнятні поєднання. Якщо довгий час висловлювання виявляються занадто практичні, а значить, надто вузь-

кі ідеї, керівник може перейти до відверто фантастичних пропозицій, для того щоб розкріпачити інтелект учасників.

Вправа «Передати одним словом» (за Йірі Шерер)

Мета: підкреслити важливість інтонацій у процесі спілкування.

Хід роботи. Учасникам роздаються картки, на яких написані назви емоцій, і вони, не показуючи їх іншим учасникам, повинні сказати слово «Здрастуйте» з інтонацією, відповідною до емоції, написаної на картці. Решта відгадують, яку емоцію намагався зобразити учасник.

Список емоцій: радість, здивування, жаль, розчарування, підозрілість, смуток, веселощі, байдужість, спокій, зацікавленість, упевненість, бажання допомогти, втома, хвилювання, ентузіазм.

Питання для обговорення:

1. Чи легко вам було виконувати дану вправу?
2. Наскільки легко вдавалося вгадати емоцію з інтонацій?
3. У реальному житті наскільки часто в телефонній розмові ви по інтонації з перших слів розумієте, в якому настрої перебуває ваш співрозмовник?
4. Які емоції ви відчуваєте в житті частіше?

Збір очікувань

Мета: збір очікувань від учасників тренінгу, діагностування мотивації до роботи.

Завдання: на плакаті з малюнком пісочного годинника приклеїти кольорові стікери з записом очікувань від тренінгу, розташовуючи їх ближче до верхнього краю плаката.

Методика «Визначення творчої активності особистості»

Автор: М. М. Кашапов, О. Н. Ракитська

Мета: визначення рівня креативності, який виявляється у творчій активності особистості.

Літературне джерело: Кашапов М. М. Психология творческого мышления профессионала : монография / М. М. Кашапов. — М. : ПЕР СЭ, 2006. — С. 657—669.

До уваги тренера! Рекомендуємо після інтерпретації результатів проаналізувати зміст питань. Обговорити: Чи можна віднести цю методику до валідних? Чи були результати опитування несподіваними для учасників? Які питання запам'яталися?

Вправа «Незнайомі знайомі»

Мета: актуалізація проблемної теми, розвиток творчого мислення.

Хід роботи. Учасникам пропонується за дві хвилини знайти якомога більше застосувань для предмета, що демонструється, і записати їх.

До уваги тренера! Матеріали можуть бути різні: дерев'яна ложка, шнурок, скріпка для паперів, зубна щітка, олівець, повітряна шина... тощо.

Питання для обговорення:

1. Складно було вигадувати нове застосування простим і знайомим речам?
2. Про що змусила задуматися ця вправа?

Вправа «Можу таке вигадати!..»

Мета: розвиток уяви, образного мислення, краще усвідомлення реального світу.

Хід роботи. Учасникам пропонується скласти коротке есе про те, що відбудеться або зміниться в світі, коли тренінг буде єдиною формою навчання.

Бажаючі зачитують свої есе.

До уваги тренера! Варіантів завдань для творів може бути багато, в залежності від тематики заняття.

Вправа «Перекинь м'яч» (за Йірі Шерер)

Мета: встановлення комунікативних контактів у загальному пошуку швидкого вирішення поставленого завдання, навчання координації спільних дій, усвідомлення стереотипів як бар'єрів мислення.

Хід роботи. Учасники об'єднуються в групи по 6–8 учасників, стають кругом. Тренер формулює завдання: як-

найшвидше перекинути м'ячик один одному так, щоб він побував у руках кожного.

Вправа повторюється 3–4 рази, тренер просить робити це якомога швидше. Коли витрати часу доведені приблизно до 1 с. на кожного учасника, ведучий просить винайти і продемонструвати спосіб, яким можна перекинути м'яч так, щоб він побував у руках кожного, витративши лише 1 с. на одного.

До уваги тренера! Зазвичай через деякий час учасники придумують і демонструють відповідне рішення. Воно полягає в тому, що всі вони ставлять складені «човником» руки один над одним і по черзі розводять долоньки в сторони. М'ячик, падаючи вниз, передається з рук у руки і таким чином встигає побувати у кожного учасника.

Психологічний зміст вправи. Демонстрація того, як проблема може бути вирішена більш ефективно за допомогою нетривіального підходу до неї і як цьому перешкоджають стереотипи («перекинути – значить підкинути вгору, а потім зловити»).

Питання для обговорення:

1. Що заважало відразу ж побачити швидкий спосіб виконання завдання, який стереотип при цьому активізувався?
2. Кому першому прийшла думка перекидати м'яч, не підкидаючи, а гублячи його, і що підштовхнуло до цієї ідеї?
3. Які ситуації, коли стереотипне бачення заважало розгледіти простий і нетривіальний спосіб вирішення проблеми, зустрічалися в життєвому досвіді учасників і як вдавалося подолати ці обмеження?

Вправа «Чути тільки одного!» (за С. В. Гіппіус)

Мета: регулювання перемикання слухового сприйняття, тренування навичок відключення.

Завдання групі: Одночасно читають вголос дві людини, одні слухають тільки одного, інші – другого.

Краще всього, якщо тексти, що читають, будуть незнайомими. Можна взяти для цього нові газети чи журнали.

– Пам'ятайте, що треба не тільки слухати, але й почути. А почути – значить зрозуміти, отримати уявлення і неодмінно побачити щось на екрані внутрішнього зору.

Налаштуйте хвилю свого слуху на одного читача. Другого ви теж будете слухати, але чути – тільки першого.

Обговорення. Хто із слухачів розповість докладно і послідовно все, що почув?.. Що він пропустив?

Цікаво перевірити, хто однаково добре чув того й іншого одночасно. Завжди знайдуться такі Юлії Цезарі, проте завжди з'ясовується, що без тренування по-справжньому добре можна було почути тільки одного читача.

Вправа «Вибори»

Мета: згуртування групи, розкріпачення членів групи, розвиток вербальних і невербальних навичок спілкування.

Хід роботи. Групі пропонується розглянути кілька персонажів: веселун, «франт», невпевнений у собі, грубіян, інтелігент, бізнес-леді, молода мама. Далі уявити, що кожен з цих персонажів протягом хвилини проходить повз вас, прямуючи до зупинки. Ви стоїте і відрядно працюєте: збираєте підписи на користь «вашого» кандидата, отримуючи за кожен підпис відповідну плату. Завдання: промовте тільки одну фразу (максимум – дві), але таку, щоб людина зупинилася і підписала ваш лист. Що ви йому скажете?

Група оцінює вашу винахідливість і вирішує, чи вдалося вам отримати підпис чи ні. Той, кому вдається зібрати найбільшу кількість підписів, виграє.

Вправа «Нявкаючий собака»
(Метод аглютинації)

Мета: стимулювання творчого інтересу, прищеплення смаку до нестандартних рішень

Хід роботи. Група об'єднується у команди. Учасникам кожної команди пропонується з'єднати якості, що в реаль-

ності не поєднуються, властивості, частини об'єктів, наприклад: суха вода, гарячий сніг, вершина прірви, солодка сіль, чорне світло, сила слабкості тощо. Потім зобразити і поміркувати та надати варіанти можливостей застосування цих об'єктів у різних сферах людської діяльності. Команда-переможець, яка випрацювала більше варіантів за інші, отримує приз.

Вправа «Відтвори дитячу казку»

Мета: розвиток творчого мислення, креативності, виявлення бар'єрів стереотипного мислення, осмислення власних ресурсів.

Хід роботи. Група обирає якусь просту дитячу казочку, наприклад «Рукавичка», «Курочка Ряба», «Телесик». Методом лотереї кожний обирає будь-якого героя цієї казки.

Завдання: Відтворити події казки від імені свого героя. Кожний зачитує казку.

Обговорення у групі.

Вправа «Творче життя»

Мета: узагальнити уявлення учасників про свої творчі здібності і знайти свій «творчий початок».

Процедура. Учасники об'єднуються в групи по 5–6 осіб, отримують завдання: Сформувати перелік рекомендацій, які дозволять «зробити більш творчим власне життя», і записати їх.

Складені рекомендації повинні бути реальними, такими, які б могли втілити в життя більшість учасників.

Обговорюючи в групі, необхідно розібрати всі варіанти.

Приклад:

1. Регулярно виконувати фізичні вправи.
2. Оволодіти технікою медитації та релаксації.
3. Вести щоденник, писати оповідання, вірші, пісні, записувати розумні думки.

Вправа: «Смайлик»

Мета: вміти відрефлексовувати проведену роботу, зняти напругу.

Хід роботи. Тренер пропонує учасникам намалювати смайлик, який би відображав їх настрій. Потім по колу учасникам надається можливість висловитися стосовно їх емоційного стану, настрою та висловити враження від зустрічі.

Гра «Ниткографія на згадку»

Мета: розвиток дивергентного мислення, уваги, підведення підсумків заняття.

Хід роботи. Учасникам надаються листи з бархатного паперу та ворсисті нитки різного кольору. Завдання: зобразити якийсь символ, абстрактний малюнок, піктограму, яка несе зміст та почуття того, що відбувалося на тренінгу. На першому етапі роботи учасники кодують інформацію, на другому – надають розшифровку та обговорюють процес роботи, труднощі і можливості.

До уваги тренера! Варіантом такої роботи можуть бути початкові літери (наприклад: Я–С–Т–П–С), кожна з яких є початком слів у реченні, наприклад: «Я сьогодні творче працював, спасибі», або знаки пунктуації (наприклад: «„?,!»).

Вправа «Валіза»

Мета: збір очікувань, самодіагностування, підведення підсумків роботи, визначення рівня результативності тренінгу.

Завдання 1: перемістити до нижнього краю пісочного годинника власні стікери з очікуваннями в залежності від того, здійснилися надії у процесі роботи чи ні.

Завдання 2: тренер пропонує уявити, що присутні збираються у подорож, деякі речі залишають вдома як зайві, а без деяких неможлива подорож. Так і на тренінгу: яка інформація – зайва, а яку треба запам’ятати, які вправи були корисними для майбутньої професійної діяльності.

ФЕДОРЕНКО Ю. О.

ТРЕНІНГ КОМАНДОСТВОРЕННЯ

В основу концепції тренінгу командостворення покладено уявлення про те, що тренінг повинен сформувати команду вожатих для дитячого табору. Після тренінгу його учасники повинні не тільки вміти використовувати те нове, що вони отримали у тренінгу, але й застосовувати нові знання та новий досвід у своїй професії.

Даний тренінг є моделлю того, як за відносно короткий час пройти основні етапи розвитку групи і сформувати команду. Як зазначає К. Фопель, оптимальними характеристиками розвитку групового процесу є:

- довіра та повага учасників один до одного;
- наявність загальних цілей та спільної роботи учасників щодо досягнень цих цілей;
- баланс між структурованістю та спонтанністю групової роботи;
- взаємна підтримка учасників, поява у них мудрого ставлення до питань влади та любові;
- прийняття учасниками відповідальності за свою роботу в групі;
- поєднання внутрішньої згуртованості групи та її відкритості до зовнішнього світу;
- встановлення гласних та негласних правил, що сприяють ефективній роботі групи;
- вироблення оптимального робочого ритму;
- ставлення учасників до помилок, непорозумінь та конфліктів як до можливостей свого подальшого зростання.

Робота в групі залежить не тільки від ведучого та інформаційного матеріалу, який учасники мають засвоїти, а й від особливостей протікання групової динаміки, гнучкості програми і вміння ведучого (тренера) відмічати особливості групового процесу та реагувати на його зміни.

Протягом тренінгових занять учасники проводять велику кількість часу разом. Крім того, цей тренінговий процес проходить у закритій групі. Учасники не тільки працюють, а й відпочивають, знайомляться ближче, діляться досвідом, вирішують непорозуміння, суперечності та конфліктні ситуації, планують спільну роботу. За 5 робочих днів тренінгу вони проходять інтенсивний розвиток групи, що сприяє появі власної групової системи норм та правил як загальногрупового процесу, виявлення лідерських позицій, розподіл обов'язків і, взагалі, ієрархізації групи.

Мета тренінгу командостворення полягає у створенні команди вожатих для дитячого табору.

Основні завдання тренінгу:

– створити позитивну атмосферу протягом тренінгу (згуртування, атмосфера довіри, знаходження компромісів у конфліктних ситуаціях; заохочення учасників до спільної тривалої роботи; підтримка кожного з учасників);
– сформувати команду (спрямувати групу на досягнення загальної мети та реалізацію завдань; випрацювати правила спільної колективної роботи з урахуванням інтересів та сильних сторін кожного учасника; розвинути здібності знаходження ефективних оригінальних рішень та способів поведінки в умовах змін; підвищити усвідомлення раціональності розподілення командних ролей та обов'язків);
– проінформувати учасників щодо проведення дитячих таборів (психологічні особливості роботи з дітьми різного віку; організація, методи та форми роботи; засвоєння механізмів міжособистісного впливу та навичок управління групою дітей).

Слід виділити дві підгрупи норм та правил. Перші пропонуються і приймаються самою групою в перший день тренінгу як запорука ефективної роботи протягом робочого тижня. Цей етап планується тренером. Другі – «негласні

правила» – формуються і випрацьовуються в ході спілкування, спільної роботи, в ході розвитку групи. Якщо перші є явними і чітко сформульованими, то інші більш динамічні і змінні, але також пронизують червоною ниткою весь тренінговий процес.

Програма даного тренінгу розрахована на 5 днів, включає в себе 19 занять, кожне з яких триває 1,5 години. Із загальних 40,5 годин тренінгу – 27 робочих. Кожне заняття має певну тематику і включає в себе кілька методів роботи. Після кожного заняття, згідно з програмою, заплановано перерву. Для динамічної роботи групи важкі інформаційні блоки комбіновані з рухливими іграми. Майже вся робота базується на різноманітних інтерактивних техніках.

І день. Знайомство

Заняття 1. ***Занурення в тематику, розбір основних понять***

Включає в себе три заняття.

Вправа 1. Реєстрація учасників, тестування за шкалою «Експрес-діагностика довіри» та заповнення анкети

Це робиться з метою отримати інформацію про загальний рівень групи, а також рівень підготовленості, зацікавленості, освіченості в даній тематиці кожного учасника окремо. Шкала довіри проводиться як на початку спільної роботи, так і в кінці. На початку вона є включеною в анкетування, а порівняльні результати, які є надзвичайно важливими для нас, аналізуються далі. Питання анкети підібрані таким чином, що, аналізуючи відповіді на них навіть після завершення першого дня, ми можемо змінювати та корегувати програму наступних днів для збільшення ефективності тренінгу.

Рекомендовано проводити дане анкетування заздалегідь для того, щоб врахувати отримані дані при загальному складанні програми. А безпосередньо на початку тренінгу

повернутися та проаналізувати анкети спільно із групою або провести невелике анкетування для занурення в тематику.

Слід сказати, що анкета є досить дієвим методом у тренінговій роботі. Його застосування вносить ряд переваг. По-перше, він дає змогу отримати інформацію від кожного учасника окремо на задану нами тему. Не завжди часові параметри дозволяють це зробити інтерактивним шляхом. По-друге, у варіанті з анонімною анкетою учасники можуть більше розкритися, висловити своє негативне ставлення до тих або інших процесів у групі тощо. Так, вона може допомогти у розв'язанні конфліктних ситуацій та напруження, що виникають під час роботи.

По-третє, заповнення анкети учасниками мотивує їх самих до прийняття участі у тренінгу. На нашу думку, такими «мотиваторами» в анкеті виступають питання, що стосуються попереднього досвіду учасників, їх досягнень, а також прагнень та подальших цілей. У процесі знаходження відповіді на ці питання людина занурюється в аналіз власної діяльності, а результат цього – етап цілепокладання, що є надзвичайно важливим, з нашої точки зору.

Для тренерів альтернативою попередньому анкетуванню може виступати тільки попередня бесіда з кожним учасником. Даний етап є необхідною умовою побудови адекватної програми. Однак реалізація бесіди є набагато складніша, ніж анкетування.

Повертаючись до головної мети, що стояла перед нами, а саме – проведення тренінгу з метою формування команди, отримання навичок спільної роботи, застосування лідерського потенціалу кожного, ми частково опустимо інформаційне насичення тренінгу, що включає в себе отримання конкретних навичок та знань, а зосередимо нашу увагу на загальній концепції тренінгу, на методах, які ми застосовували, на прийомах, що допомагали нам досягати поставлених задач. Інформаційне наповнення тренінгу можна подивитися в детальній програмі.

Вправа 2. «Настроювання на роботу»

За формою проведення цей етап може бути різноманітним, однак основна задача зберігається. Це – створення позитивної відкритої атмосфери, пригадування роботи попереднього дня. Цей час виділяється для вільних висловлювань не тільки ведучих, а й самих учасників у випадку, коли щось залишилось невизначеним, неясним, доопрацювання правил роботи в групі, якщо вони не повністю задовольняли учасників протягом попередніх днів, поздоровлення іменинників, якщо такі є в групі, тощо.

За формами проведення «настроювання на роботу» може бути грою, історією або притчею, розказаною тренером або учасником за умови відповідності тематиці дня, спільногруповим легким завданням для розминки, дискусією, обговоренням думок та вражень відносно попередніх днів тощо.

Згідно з нашою програмою було застосовано наступне «настроювання на роботу»:

Тренер розповідає притчу, оскільки члени групи ще не зовсім знайомі. Притча, з одного боку, загальножиттєва, а з іншого – аналіз моралі даної притчі занурює учасників у тему тренінгу, дає привід подумати над певними питаннями, а також сформувати їх значущість у своєму житті. Групове обговорення притчі – це нібито перша спроба спілкування членів групи на задану тему. Як правило, саме під час першого етапу, хоча і незначного за часом, виокремлюються певні ієрархічні позиції, які тренер може одразу фіксувати для себе. Дана вступна робота першого дня займає 10 хвилин.

Вправа 3. Презентація себе

Учасники по колу представляють себе, відповідаючи на наступні питання (лист із питаннями заготовлений тренерами заздалегідь):

– ім’я (не обов’язково паспортне; будь-яке ім’я, як правило, форма імені, що подобається людині і яким вона хоче, щоб її називали в даному колі людей);

– власні характеристики (за бажанням – вік, освіта, захоплення та хобі, власні досягнення тощо);
– досвід роботи в даній сфері;
– очікування від тренінгу.

Вправа 4. Гра на знайомство «Повітряні кульки»

Інструкція гри легка для розуміння, вона вимагає рухливості, що дозволяє учасникам у незгуртованій групі зблизитись та розслабитись, а також краще познайомитись. На перше знайомство виділяється 25 хвилин.

Вправа 5. Очікування від тренінгу та побоювання учасників

Усі очікування від заходу розділяються на «очікування від тренерів», «очікування від групи» та «очікування від себе». Згідно з даною градацією, тренерами або асистентами готується три листи ватману, а учасникам роздається по три листки. На кожному листку потрібно написати ті свої очікування, які відповідають кожному підрозділу, та прикріпити на відповідні ватмани. Після закінчення роботи тренери, як і учасники, можуть подивитися відповіді інших. На дану роботу витрачається, як правило, 10 хвилин.

Вправа 6. Розгляд разом із групою запланованої програми тренінгу

Також можна проаналізувати її відносно адекватності очікуванням учасників.

Спільний аналіз програми на початку тренінгу застосовується не завжди. Це є необхідною умовою формування мотиваційного компонента, а отже, його застосовування приводить до процесу цілепокладання учасників, що є надзвичайно важливим.

Вправа 7. Правила роботи групи

На прийняття правил згідно з програмою виділено 10 хвилин, і це дає змогу свідомо розглянути процес організації роботи в групі, прийняти ті норми та правила групи, які допоможуть застосовувати потенціал кожного і обмежувати

ті дії учасників, які можуть гальмувати процес розвитку інших.

Можна прийняти, наприклад, наступні правила:

– поважати один одного;
– проявляти активність;
– правило «одного мікрофона» (всі мовчать, коли хтось говорить);
– не запізнюватися, проявляти дисциплінованість;
– поважати час (не відходити від теми, дотримуватись виділеного регламенту);
– Я-висловлювання (говорити тільки від свого імені: «Мені не подобається...», «Я не можу...», «Я не хотів би...» тощо);
– не користуватися мобільними телефонами під час роботи;
– правило дотримуватись правил.

Заняття 2. ***Згуртовування групи***

Вправа 1. Гра «Таємний друг»

Інструкція надається протягом усього 10 хвилин, однак гра триває протягом усіх п'яти днів («тижнева гра»). Метою даної гри є згуртовування групи, а також створення такої атмосфери, щоб у групі кожен учасник міг відчути свою потрібність та значимість. Таким чином, виникає тенденція до згладжування чіткої ієрархізації. «Аутсайдери» або неприйняті позиції виникають майже в усіх групах. Як правило, на цих позиціях опиняються індивіди, які обмежені у спілкуванні з іншими членами групи, замикаються у собі, не проявляють активності, або навпаки – порушують правила групи власною активністю і тим самим відсторонюються від інших. Для даного процесу не обов'язкова залученість всієї групи, достатньо поведінки більшості. Використовуючи гру «таємний друг», можна штучно «викривити» даний процес, який згодом протікає природно.

Вправа 2. Ігри на знайомство

Корисніше вони будуть проходити з урахуванням наступних умов: рухливість учасників, безпосередній контакт, залучення всіх типів сприйняття (аудіальний, візуальний, кінестетичний).

Вправа 3. Формування концепції табору

Метою учасників є отримання знань та навичок, необхідних для роботи із дітьми в таборах. Отже, 30 хвилин можна присвятити його меті та основним задачам. Робота має проходити в трьох підгрупах протягом 20 хвилин.

Вправа 4. Мозковий штурм

Методом мозкового штурму можна створити загальну картину табору (концепція, мета, задачі).

Вправа 5. Інформаційний блок

Наступні 30 хвилин тренер надає інформацію про дії інших таборів, а також їх аналіз за методом SWOT (Strength Weak Opportunities Threats). SWOT-аналіз є дуже зручним у виконанні і досить показовим. Згідно з перекладом з англійської, він вимагає під час аналізу заходу розгляд таких понять, як Сильні та Слабкі сторони, Можливості та Загрози. Рекомендується робити це наступним чином:

Таблиця SWOT-аналізу

STRENGTH Сильні сторони:	WEAK Слабкі сторони:
OPPORTUNITIES Можливості:	THREATS Загрози:

Вправа 6. Вечірня програма

Це етап неформального спілкування команди, а отже, дуже важливий для її формування. Тому наприкінці заняття 2 учасникам дається завдання проявити креативність та продумати хід проведення вечірньої програми (пригадати ігри, визначитися з ведучими, продумати необхідні матеріали для цього тощо).

Заняття 3. ***Аналіз важливості міжособистісного спілкування***

Включає в себе отримання навичок прояснення ситуації, що буде корисним як для роботи з дітьми, так і для гармонійних взаємозв'язків між самими вожатими, а також обговорення критеріїв і принципів спілкування та організації стосунків у таборі. Загострення уваги на особливостях спілкування приводить до свідомого планування конструктів спілкування в групі. Тим самим учасники тренінгу починають більш чітко усвідомлювати рамки спілкування та конструювати спільну діяльність у відповідності з ними.

Цю частину супроводжують також вправи та дискусії відносно розуміння функцій і діяльності учасників як майбутніх вожатих, з яких позицій буде відбуватися їх діяльність та взаємодія. Йде процес прийняття ролі.

Рефлексія дня

Це надзвичайно важлива частина. Умовно розрізнимо рефлексію тренерів, рефлексію групи або відкриту рефлексію тренерів (участь членів групи за бажанням). У нашому тренінгу рефлексія групи проходила як етап, що визначений програмою, який називався «Вечірня свічка».

Слід сказати, що використання свічі значно сприяє створенню приємної атмосфери, розслабленню. Під час проведення рефлексії дня учасники разом із тренерами пригадують, які етапи вони пройшли за день, які навички відпрацьовували, які знання отримали. В них є можливість замислитись над тим, що для них було корисним, які питання залишилися незрозумілими, а також над тим, як працювала група. Як правило, для учасників даний момент є емоційно насиченим, оскільки атмосфера сприяє розкриттю, щирості, можливості будь-яких висловлювань.

ІІ день. Інформаційний блок

Заняття 4, 5, 6 носять інформаційний характер.

Вправа 1. «Настроювання на роботу»

Проводиться рефлексія другого дня, аналізується робота групи, виявляються всі недоліки роботи, відповідність поведінки групи відносно прийнятих правил (можливе корегування правил), короткий розгляд подальшої роботи дня, обговорення зауважень та побажань учасників один до одного та до тренера, а також – навпаки. Для гармонізації психологічного клімату проводиться рухлива гра. На цю роботу виділяється 15 хвилин.

Вправа 2. Теоретичні відомості про командоствореня

Учасники отримують знання:

- про теорії організації літнього оздоровлення дітей:
- психологічні особливості організації роботи в умовах табору (терміни, місце проведення, вік та кількість учасників, кількість вожатих та керівників гуртків);
- попередження психологічного вигорання вожатих (моделі управління стресом, методи запобігання стресу, методи подолання стресового напруження);
- про техніку безпеки у таборі (на воді, в приміщенні, на транспорті, під час походу, під час заходів):
- нагляд;
- екскурсія по табору, небезпечні місця у таборі;
- процедури для здоров'я;
- план на випадок, якщо хтось загубився;
- пожежна безпека;
- про гігієну учасників табору (особиста та територіальна);
- про екологічне ставлення до природи та людей:
  - загартовування;
  - особиста гігієна;
  - психогігієна;
  - сон;

– про динаміку проведення заходів табору та обговорення схеми програми;
– про структуру та адміністрацію табору (у порівнянні з таборами інших країн):
– організація;
– лексика та символіка;
– співвідношення кількості груп та вожатих;
– роль вожатого як лідера;
– організаційні рівні та відповідальні особи;
– організація чергування;
– організація графіка виконання функцій дітьми та вожатими.

Засвоєння інформації на вищезазначені теми відбувається шляхом використання методу роботи в підгрупах, бесіди та дискусії, мозкового штурму та інших інтерактивних методів.

Заняття 7. ***Духовність у роботі вожатого***

Заняття присвячене включенню елементів духовності та моральності в роботу. Так, обговорюються ті питання, що стосуються створення позитивної атмосфери у таборі. Отже, вожаті обговорюють важливість проведення, а також форми проведення ранкових «Настроювань на роботу», підсумкових «Вечірніх свічок» та інші елементи створення атмосфери допомоги та взаєморозуміння.

III день. Лідерство

Заняття 8. ***Лідерські якості***

Для учасників ускладнюється задача, оскільки, з одного боку, вони всі будуть у таборі займати лідерські позиції відносно дітей, а з іншого, вони будуть працювати в команді, що вимагає зовсім іншої структури. Доцільним є провести роботу над прийняттям даної ролі лідера, а також визначитися з цілями, відносно чого це робити.

Вправа 1. «Настроювання на роботу»

Оскільки третій день є своєрідним «екватором» спільної роботи групи, робота даного дня є найбільш інформаційно насиченою та важкою. Тому доцільно провести легку ігрову ранкову розминку протягом 10 хвилин. У даному випадку рекомендоване музичне супроводження, оскільки відомим є факт позитивного впливу музики на атмосферу в групі.

Вправа 2. Схема для самостійної роботи

Кожний отримує бланк з аналізу особистісного зростання (за датською схемою). Попередньо учасникам надається готовий бланк із запитаннями, на які він має знайти для себе відповіді:

– Яка в мене мета?
– Як мені її досягти?
– Яка допомога мені потрібна?
– З якими перепонами я можу зустрітись?
– Де я сам порушу власні плани?
– Чого я досягну, якщо не зроблю цього?
– Що я скажу собі, коли досягну власної мети?
– Як я відсвяткую свою перемогу?

Вправа 3. Групова дискусія

Метою є розкриття понять лідера, лідерства, функціональних обов'язків лідерів у таборі, психологічних особливостей роботи з дітьми різного віку.

Заняття 9, 10, 11. ***Загальнотаборові методи роботи***

Метою є розгляд питань, що пов'язані із формуванням програми роботи, а також обговорення доцільного матеріалу для заповнення програми.

Вправа 1. Групові дискусії

Методом групової дискусії та роботою в двійках і підгрупах розглядаються такі питання:

– теорія проведення ігор та майстерень (динаміка діяльності таборової, групової та індивідуальної);

– загальнотаборові методи роботи (на створення робочої атмосфери, на побудову команди, на зняття напруги);
– дії для хорошого самопочуття;
– ігри в малих групах та індивідуальні ігри;
– ігри на свіжому повітрі та під час дощу.

Програма побудована таким чином, що учасники можуть не тільки проаналізувати та обговорити ті або інші вправи, а й програти їх власноруч.

IV день. Інтерактивна робота

Відповідає етапу вже добре згуртованої групи.

«Настроювання на роботу»

Тренер або хтось з учасників (за попереднім бажанням) розповідає притчу. Оскільки члени групи – це люди, які будуть працювати з дітьми, притча стосується допомоги, добра. Тим самим протягом перших робочих 10 хвилин підкріплюється мотивація до роботи, навички якої вони отримують протягом тренінгу.

Заняття 12. *Форми та методи інтерактивної роботи*

Присвячено розгляду форм та методів інтерактивної роботи:

– індивідуальна бесіда;
– мозковий штурм;
– дискусія в групі;
– фокус-група;
– міні-лекція;
– рольова гра;
– дебати;
– круглий стіл;
– вікторина.

Учасники мають можливість обговорити методи роботи, проаналізувати переваги та недоліки тих або інших методів, подивитися умови для раціонального використання кожного методу окремо або у поєднанні.

Заняття 13. ***Процес згуртованості***

Присвячено аналізу процесу згуртованості, а саме – які методи можна застосовувати з метою згуртовування дітей. Важливою умовою є можливість аналізу учасниками власного досвіду, оскільки протягом перших трьох днів вони пройшли цей етап самі.

Заняття 14. ***Довіра***

В заняття закладено аналіз вправ та методів на створення довірливої атмосфери в колективі. Звісно, вони пов'язані із процесом згуртованості, і це розділення є досить умовним. Також можна включити блок аналізу різниці у сприйманні світу.

Вправа 1. «Я – Ти – Ми»

Метою роботи є формування почуття «Ми».

Заняття 15. ***Загальногрупові методи роботи***

Побудовано на засвоєнні загальногрупових методів, оскільки не всі методи роботи підходять для роботи із групою більше 40 чоловік.

Вправа 1. Загальногрупова тематично-інформаційна гра «Обминаючи небезпеку»

Учасники організовують та програють гру, що відноситься до категорії станційних ігор.

V день. Рефлексія

Є найбільш емоційно насиченим і найбільш рефлексивним.

«Настроювання на роботу»

Останній день є надзвичайно важливим. Саме зараз визначається загальна задоволеність учасниками та тренерами проведеного заходу. Саме в цей період кожен повинен мати можливість поставити ті запитання, які в нього є, а також отримати остаточні відповіді на них. Саме зараз повинно сформуватися більш чітке уявлення про свою подальшу діяльність. Тому в останній день «настроювання на

роботу» триває приблизно півгодини і включає в себе не тільки те, що запланували тренери, а й будь-яку заздалегідь узгоджену діяльність, що запропонують учасники.

Заняття 16. ***Побудова команди***

Присвячено вправам на побудови команди, а саме – пригадування усіх вправ, які пройшла сама команда, їх аналіз; що було більш дієвим, що можна змінити; виявлення важелів побудови та згуртування команди.

Заняття 17, 18. ***Програма табору***

Присвячені підведенню підсумків. Підсумком виступає складена учасниками програма табору. Їм потрібно визначитися з моделлю табору (терміни проведення, вік учасників, заходи, що необхідно провести, складання розкладу, моделі взаємодії дітей, вожатих, інструкторів та організаторів), обговорення щоденників для учасників табору та вожатих.

Після того, як група справилася із виконанням головного завдання, підводиться рефлексія дня, а разом з тим і рефлексія всього тренінгу. Повертаючись до роботи першого дня над очікуваннями та побоюваннями, учасники співвідносять власні очікування із відчуттями та результатами наприкінці тренінгу. Виділяється час на обмін координатами між учасниками, висловленням побажань та подяк за спільну роботу, можливість допрацювати ті питання, що залишились нерозкритими, а також заповнити підсумкову анкету.

ІВАНЦОВА Н. Б.

ТРЕНІНГ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ СПРЯМОВАНОСТІ СТУДЕНТІВ-ПСИХОЛОГІВ

В основу концепції тренінгу розвитку професійної спрямованості студентів-психологів покладено уявлення про те, що тренінг повинен допомогти вирішенню задач формування професійної спрямованості майбутніх психологів. Після тренінгу його учасники повинні не тільки *вміти* використовувати те нове, що вони отримали у тренінгу, але й *застосовувати* нові знання та новий досвід у своїй професії.

Невід'ємним компонентом професійної підготовки практичного психолога має бути забезпечення процесу оволодіння певною системою теоретичних знань, спеціальних умінь і технік. Але, як свідчить практика, якщо психологічні знання ще передаються у вищому навчальному закладі цілеспрямовано і системно в процесі підготовки, то формування відповідних умінь та навичок відбувається здебільшого стихійно, на основі наявних у студентів загальних та спеціальних здібностей.

Для формування професійної спрямованості майбутніх психологів принципово важливим є поєднання як різних теоретичних знань із психології, так і практичних умінь і навичок. У результаті цього сполучення виникає відповідне функціонування структурних компонентів професійної спрямованості як цілого в умовах майбутньої професійної діяльності.

Згідно з особистісно-діяльнісним підходом, навчальна діяльність студента-психолога розглядається як особистісно орієнтована праця, яка є важливою складовою формування професійної спрямованості майбутніх психологів.

Принципи тренінгу розвитку професійної спрямованості студентів-психологів

Найменування принципу	Форми реалізації принципу
Принцип активності учасників	Члени групи постійно залучаються до активних дій
Принцип дослідницької, творчої позиції учасників	У процесі занять постійно створюються ситуації, в яких учасникам самим доводиться вирішувати проблеми
Принцип об'єктивування поведінки	Поведінка учасників групи на початку заняття перекладається з імпульсного на рівень, що об'єктивувався. Основним засобом об'єктивування поведінки є зворотний зв'язок, тобто відомості, які отримує учасник групи щодо своєї поведінки від інших членів групи
Принцип оптимізації пізнавальних процесів в умовах спілкування	Спілкування є важливою детермінантою на всіх рівнях пізнавальних процесів
Принцип партнерського (суб'єкт-суб'єктного) спілкування	Партнерське спілкування характеризується рівністю психологічних позицій учасників, визнанням цінності особистості іншої людини, ухваленням до уваги інтересів співбесідника і прагненням до співпереживання
Принцип конфіденційності	Отримана в ході тренінгу інформація не буде винесена за межі тренінгової групи
Принцип добровільності	Людина сама вибирає, буде чи не буде вона брати участь у тренінгу
Принцип забезпечення суверенних прав людини	Якщо людина не хоче виконувати вправи, вважаючи, що це робить замах на його сокровенні думки і відчуття, то вона має право відмовитися
Принцип об'єктивності	Результати тренінгових занять повинні бути науково обґрунтовані
Принцип професійної компетентності	Пред'являє високі вимоги до рівня професійної освіти ведучого, наявності у нього практичного досвіду

Закінчення

Найменування принципу	Форми реалізації принципу
Принцип дотримання культури гідності	Необхідно не допускати оцінок поведінки й особистості учасника. Кожен учасник має можливість висловитися, виговоритися

Мета тренінгу розвитку професійної спрямованості студентів-психологів полягає в розвитку мотивації студентів на професійну діяльність психолога, розвитку професійної свідомості психолога, формуванні професійно важливих якостей і здібностей студентів.

Основними завданнями тренінгу є:

– розвиток у студентів здатності до професійного самоаналізу, самопізнання, присвоєння більш ефективних способів структурування власного внутрішнього світу, рефлексії своєї професійної діяльності;
– актуалізація потреби у професійному саморозвитку;
– оволодіння ефективною технікою взаємодії з оточуючими; формування стратегії взаємодії, заснованої на прийнятті неповторної індивідуальності іншого;
– розвиток креативності, творчого потенціалу особистості.

Цикл тренінгових занять розрахований на 40 годин, середня тривалість кожного заняття – 3 години. При проведенні тренінгових занять важлива роль відводиться тренеру. Тренер виступає більшою мірою в ролі фасилітатора – людини, яка полегшує прояв ініціативи, подає психологічну підтримку, а не оцінює. Тренер сам виступає як модель особистості, що саморозкривається, розповідаючи про себе відверто. Він створює в групі атмосферу довіри, взаєморозуміння.

У загальному вигляді технологія проведення тренінгу виглядає таким чином:

– тренінг проводить тренер, який на початку заняття презентує себе (іноді тренінг проводять два тренери);

– здійснюється вступ до проблематики тренінгу;
– формується готовність до взаємної співпраці, мотивація досягнення завдань тренінгу;
– здійснюється освоєння психотехнік нової поведінки;
– відбувається актуалізація і корекція професійно-психологічного потенціалу особистості.

Нижче ми наводимо основні процедури та вправи, які пропонуються нами для даної програми.

1. Діагностика

1.1. Вихідна діагностика. Нуль-тест

Мета: виявити професійні позиції, які можна покращити.

Ведучий роздає копії тесту членам групи і просить їх заповнити. Заповнені форми не збираються, учасникам пропонується зберегти їх до закінчення зустрічей. Після закінчення тренінгу учасників просять переглянути свої рейтинги й проаналізувати, у яких позиціях відбулися зміни, а які все ще вимагають уваги.

Оцініть себе й ваші вміння по шкалі від 1 до 10 (1 – нижчий бал, 10 – найвищий бал).

1. Як багато ви знаєте про мотивацію й поведінку людей.
   1...2...3...4...5...6...7...8...9...10
2. Наскільки ви вільно спілкуєтеся.
   1...2...3...4...5...6...7...8...9...10
3. Наскільки ви задоволені образом свого Я.
   1...2...3...4...5...6...7...8...9...10
4. Що ви думаєте про те, наскільки інші цінують вас як психолога.
   1...2...3...4...5...6...7...8...9...10
5. Як ви самі оцінюєте себе як психолога.
   1...2...3...4...5...6...7...8...9...10
6. Як багато ви знаєте про роботу практичного психолога.
   1...2...3...4...5...6...7...8...9...10
7. Наскільки у вас багатий досвід у практичній психології.
   1...2...3...4...5...6..7...8...9...10

8. Яку роль відіграє одержувана освіта в успішності вашої професійної діяльності як психолога-практика.
   1...2...3...4...5...6...7...8...9...10
9. Наскільки добре ви працюєте над своїм професійним удосконаленням.
   1...2...3...4...5...6...7...8...9...10
10. Наскільки ви одержуєте задоволення, допомагаючи іншим людям.
    1...2...3...4...5...6...7...8...9...10
11. Наскільки ви любите уявляти себе в майбутньому практичним психологом.
    1...2...3...4...5...6...7...8...9...10
12. Наскільки ваше професійне майбутнє залежить від вас.
    1...2...3...4...5...6...7...8...9...10
13. Наскільки добре вам відомі функціональні обов'язки й права практичного психолога.
    1...2...3...4...5...6...7...8...9...10

Наскільки вам властиво:

14. Емпатія. Я бачу світ очима інших. Я розумію іншого, тому що можу відчути себе в його шкірі. Я розумію настрій мого співрозмовника й відповідаю на нього.
    1...2...3...4...5...6...7...8...9...10
15. Визнання особистості іншого. Я виражаю, не завжди обов'язково почуваючи, різними способами, що я поважаю іншого, визнаю його право на свою думку, навіть помилку. Я людина, яка активно підтримує інших.
    1...2...3...4...5...6...7...8...9...10
16. Щирість, дійсність. Я більше щирий, ніж фальшивий, у своїй взаємодії з оточуючими. Я, не ховаючись за ролями й фасадами, не прагну зробити враження, «зробити вигляд», тому інші знають, на чому я стою справді. Я залишаюся самим собою у своєму спілкуванні з іншими людьми.
    1...2...3...4...5...6...7...8...9...10
17. Конкретність. Про себе я не можу сказати, що виражаюся невиразно, коли розмовляю з людьми. Я не говорю

загальних фраз, не ходжу навколо й біля, співвідношуся з конкретним досвідом і поведінкою. Я говорю ясно й точно.

1...2...3...4...5...6...7...8...9...10

18. Ініціативність. У взаєминах з іншими я займаю активну позицію: сам дію, а не тільки реагую. Вступаю в контакт, а не чекаю, коли вступлять у контакт зі мною. Я проявляю ініціативу в різних випадках у ставленні до людей.

1...2...3...4...5...6...7...8...9...10

19. Спонтанність. Безпосередність у прояві себе. Я дію відкрито й прямо у взаєминах з оточуючими, не роздумуючи про те, як я буду виглядати збоку.

1...2...3...4...5...6...7...8...9...10

Питання для обговорення:

– Які напрямки у вашій роботі або навчанні сьогодні здаються вам найбільш важливими?
– Ваша відповідь на питання рік назад була б такою ж, як зараз?
– Як ви здобуваєте знання з різних питань?
– Що повинно бути зроблене для поліпшення ваших позицій?

Первинна й завершальна діагностика

Інструкція. Дана анкета призначена для стимуляції ваших міркувань про поведінку фахівця під час надання психологічної допомоги. Такий аналіз дасть можливість оцінити ваші навички й прояснити ті завдання, які ви можете ставити перед собою в професійному вдосконаленні.

Робота полягає в наступному:

1. Ознайомтеся зі списком поведінкових ознак і виберіть ті з них, які вам належить використати у своїй практиці частіше, ніж ви це робите, і, з іншого боку, ті, які вам належить застосовувати рідше або уникати зовсім. Поставте «+» у відповідному стовпчику. Якщо ви задоволені частотою використання, поставте «+» у відповідній графі.

Анкета 1

	Задоволений частотою використання	Хотів би використовувати частіше	Хотів би використовувати рідше
1) відчувати, що наявних умінь, знань досить для роботи			
2) усвідомлювати, чому я працюю в цій області			
3) зіштовхуватися з несподіваними ефектами свого впливу			
4) піклуватися про моральну сторону справи			
5) почувати себе нормально, працюючи з людьми високого рангу			
6) активно слухати інших			
7) оцінювати ступінь свого впливу			
8) стримувати агресію			
9) ясно уявляти теоретичну базу своєї роботи			
10) допомагати людям у виявленні їхніх проблем			
11) ставити прямі запитання			
12) будити довіру до своїх знань			
13) прагнути бути необхідним людям			
14) викликати на відвертість			
15) пропонувати знайти відповідь на питання			

Закінчення

	Задоволений частотою використання	Хотів би використовувати частіше	Хотів би використовувати рідше
16) розраховувати, що людина буде використовувати моє рішення			
17) допомагати людині самій знайти вирішення проблеми			
18) відповідати «ні» без почуття страху й провини			
19) працювати в стані утоми або в умовах недостатності часу			
20) виносити на розгляд деякі теоретичні погляди, на які вважаю важливим спиратися в роботі			
21) почувати, що із цими конкретними людьми працювати не дуже подобається			
22) наводити приклади інших рішень, прийнятих іншими людьми			
23) брати на себе відповідальність			
24) «психологічно» захищатися самому			
25) просто прощатися, коли справа закінчена			
26) вважати, що невдача відбулася через опір клієнта			
27) усвідомлювати свої тенденції до суперництва й співробітництва			

Анкета 2

	Задоволений частотою використання	Хотів би використовувати частіше	Хотів би використовувати рідше
1) говорити прилюдно			
2) говорити коротко і ємко			
3) говорити переконливо			
4) спонукати інших висловлюватися			
5) уважно слухати			
6) дотримуватися заздалегідь продуманого плану по даній темі			
7) вираження схвалення, задоволення, подяки			
8) повідомлення оточуючим про свої почуття			
9) приховування своїх почуттів			
10) відкрите вираження незгоди			
11) вираження подяки			
12) прийняття (тобто незапобігання) конфлікту й агресії			
13) прийняття розчарування			
14) домінування в роботі			
15) довіра до інших			
16) надання допомоги			

Закінчення

	Задоволений частотою використання	Хотів би використовувати частіше	Хотів би використовувати рідше
17) надання заступництва, захисту			
18) залучення уваги до себе, своєї особистості			
19) відстоювання себе			
20) охоче прийняття допомоги інших			
21) прояв рішучості			
22) самокритичність			
23) уміння терпляче чекати			
24) самота для читання й міркування			
25) миротворчість, допомога в досягненні згоди			
26) робота із закритістю, приховуваними почуттями й переживаннями			
27) зауважувати напругу слухачів			
28) зауважувати рівень зацікавленості			
29) бути чутливим до індивідуальних переживань оточуючих			
30) помічати реакцію на свої репліки й коментарі			
31) запитувати думку інших			
32) працювати над тим, щоб ніхто не виявився зігнорованим			

1.2. Поточна щоденна діагностика

1. Наскільки «Я» був «Я».
   1...2...3...4...5...6...7...8...9...10
2. Внутрішнє напруження.
   1...2...3...4...5...6...7...8...9...10
3. Атмосфера теплоти й довіри в групі.
   1...2...3...4...5...6...7...8...9...10
4. Почуття захищеності.
   1...2...3...4...5...6...7...8...9...10
5. Що заважало.
   ……
6. Проміжок продуктивного часу.
   1...2...4...5...6...7...8...9...10
7. Скільки вклали власних сил у роботу.
   1...2...3...4...5...6...7...8...9...10
8. Скільки отримали у відповідь.
   1...2...3...4...5...6...7...8...9...10
9. Що було корисним.
   ……
10. Що запам'яталося яскравіше всього.
    ……
11. Бажання продовжити заняття.
    1...2...3...4...5...6...7...8...9...10

Вправа «Добре»

Мета: обговорення зустрічі з різних позицій.

Перший учасник починає: «Це погано, що ми зібралися тут, тому що...»

Другий продовжує: «Це добре, тому що...» і т.д.

Завершувати пропонується на позитиві: «Це добре...»

1.3. Завершальна діагностика

Інструкція: завершіть речення:

1. Під час занять...
2. Мені сподобалося, що...

3. Щодо…
4. Невдалим було…
5. Якби…
6. Я почував(ла)…
7. Бачити збоку…
8. Мій образ…
9. Головне в тому, що…
10. Я й група…
11. А ще…

Вправа 1. Прислів'я (Є. О. Климов)

Мета: уміння зіставляти життєві й наукові знання, швидко їх пред'являти, вивчення психологічних ознак праці в народній свідомості.

Учасники працюють індивідуально. Ведучий дає студентам наступну інструкцію до виконання роботи: «Я буду зачитувати не поспішаючи за абеткою народні прислів'я, називаючи їхні порядкові номери. У цих прислів'ях – проявах народної мудрості – можна помітити ідеї, що співвідносять із психологічними ознаками праці (свідомості людей як діячів). Нагадування про ці ознаки наведені в таблиці у вигляді коротких формулювань, «ключових виражень». Таблиця пред'являється студентам, і вони перемальовують її у свій зошит.

Зміст ознаки	Номери відповідних прислів'їв
Передбачення цінного результату	
Усвідомлення обов'язковості результату	
Орієнтування в знаряддях, засобах праці	
Усвідомлення системи міжособистісних відносин	

Учасники проставляють називані номери прислів'їв у тих горизонтальних графах, «рядках» бланка, у яких зазначена ознака праці, що збігається, на їхню думку, зі змістом прислів'я.

Прислів'я:

1. А віз і нині там.
2. А ларчик просто відкривався.
3. Артільний (загальний) горщик густіше кипить.
4. Бабуся ще надвоє сказала.
5. Бий галку й ворону: руку наб'єш, сокола вб'єш.
6. Берися дружно, не буде гузно.
7. Була б шия, а хомут знайдеться.
8. У квітні земля зопріває, поспішай орати й сіяти.
9. У дощ коси, у цебро греби.
10. У півплеча робота важка, а обоє підставиш – легше справиш.
11. Узявся за гуж, не говори, що не дуж.
12. Воду в ступі товкти – вода й буде.
13. Вола кличуть не пиво пити, а хочуть на ньому воду возити.
14. Вовк коневі не товариш.
15. Вовка боятися – у ліс не ходити.
16. Горобці квапилися, так маленькими вродилися.
17. От тобі хомут та дуга, а я тобі не слуга.
18. Устанеш раніше, ступнеш далі.
19. Усяка сосна своєму бору шумить.
20. Очі бояться, а руки роблять.
21. Дружба дружбою, а служба службою.
22. Дружно – не гузно, а нарізно – хоч кинь.
23. Дарує цар, так не дарує псар.
24. За смак не беруся, а гаряче зварю.
25. За двома зайцями поженешся, жодного не піймаєш.
26. Клин клином вибивають.
27. Лементом хата не робиться.
28. Ладив мужичок човничок, а звів на щипавку.
29. Мітив у ворону, а потрапив у корову.
30. Мужик, умирати збирайся, а землю ори.

31. Почав за здоров'я, а звів за упокій.
32. Не клин би так не мох, так і тесля б здох.
33. Помилка у фальш не ставиться.
34. Поїхала кума невідомо куди.
35. Годину упустиш, роком не надолужиш.
36. ЗЦе ще квіточки, а ягідки попереду.
37. Мовою масла не зіб'єш.

Обговорення: Після закінчення роботи ведучий бере на вибір одну з робіт студентів (з його згоди) і оголошує результат. Просить підняти руки тих, хто згодний, потім – хто не згодний із запропонованою відповіддю. Підсумком може стати невелика дискусія.

Вправа 2. Практична психологія

Мета: осмислити своє сприйняття практичної психології, своє ставлення до неї в цілому.

Учасники вибирають ролі, з яких вони визначать своє ставлення до практичної психології: 1 – священик, 2 – лікар, 3 – фізик, 4 – журналіст, 5 – обиватель, 6 – учитель, 7 – екстрасенс, 8 – академічний психолог, 9 – філософ. Один учасник виконує роль Практичної психології. Він вислуховує всі аргументи, потім повідомляє про свої почуття.

Обговорення: аналіз своїх висловлень, успішність виконання ролі, оцінка свого ставлення.

Вправа 3. Людина на своєму місці (С. Ю. Смагіна)

Мета: самостійний аналіз плюсів і мінусів у студентських і професійних ролях.

Учасники діляться на дві команди. Перша команда виступає від імені студентів, друга – від імені фахівців. Роздаються аркуші формату А4, де команда студентів малює картину по темі «Чудова пора студентства», а команда професіоналів – «Чудова пора професійної зрілості». Потім кожна команда на своєму аркуші перераховує 6 атрибутів студентства й 6 атрибутів професійної зрілості. Найважливіший атрибут група виділяє (підкреслює). Через 15–20 хвилин ро-

боти команди обмінюються аркушами. На протилежній стороні аркуша «студенти» і «професіонали» малюють 6 мінусів зазначеного вікового періоду й найголовніший мінус виділяють (підкреслюють). Далі команди виставляють свою творчість на огляд і проговорюють плюси й мінуси тієї й іншої соціальної ролі. Ведучий порушує питання про те, у якому віці кожний з учасників захоче відмовитися від плюсів студентства, прийняти роль професіонала, а також просить студентів указати свої особистісні особливості, які дозволять їм досягти успішної професійної зрілості. Кожний з учасників на своєму індивідуальному аркуші пише вік, у якому, на його думку, плюси студентства будуть відчуватися менше, пояснює, чому, й перераховує наявність необхідних професійно-важливих якостей. Потім кожний по колу зачитує свою думку. Ведучий, підводячи підсумки, говорить, що найпривабливіше виявлено учасниками в періоді студентства і що – у періоді професійної зрілості, а також звертає увагу на те, який вік і які якості учасники групи найчастіше вказували.

Інший варіант. Учасники діляться на кілька команд. Наприклад, перша команда виступає від імені шкільного психолога, інша – від імені соціального психолога, третя – від імені клінічного психолога, четверта – від імені психолога-викладача. Роздаються листки, де кожна команда перераховує 6 атрибутів конкретної спеціалізації, підкреслюючи найбільш значимий. Через 10–15 хвилин команди обмінюються аркушами. На протилежній стороні кожна група перераховує 6 мінусів зазначеної спеціалізації й виділяє найбільш істотний. Далі команди проговорюють плюси й мінуси всіх позначених спеціальностей. Ведучий просить кожного учасника перелічити ті властивості своєї особистості, які найбільше відповідають одній з перерахованих спеціальностей.

Вправа 4. Професійний почерк (за Є. О. Климовим)

Мета: виявлення еталонного варіанта психологічної діяльності.

Групі пропонується описати різні стилі (або хоча б окремі риси, «штрихи» різних стилів) успішної роботи із професії психолог, властиві людям, що розрізняються за своїми особистісними якостями, віком, статтю.

Геннадій П., 28 років, закінчив університет ім. Т. Шевченка, мати й батько – лікарі, неодружений, дотепний, товариський.

Алія З., 42 роки, закінчила педагогічний університет, мати-одиначка, інтелігентна, делікатна дама.

Тетяна П., 46 років, закінчила МГУ, кандидат психологічних наук, заміжня, двоє дітей, серйозна, відповідальна.

Федір Н., 39 років, закінчив політехнічний інститут, «сертифікований» психолог, одружений, троє дітей, має власну практику, ініціативний, заповзятливий.

Оксана Ф., 24 роки, випускниця природничого факультету, незаміжня, цікава, чарівна й сентиментальна дівчина.

Ольга Н., 31 рік, закінчила Ростовський університет, незаміжня, розумна, екстравагантна дама.

Арсеній К., 59 років, закінчив Санкт-Петербурзький університет, одружений, 1 дитина, авторитетний і авторитарний.

Ільгіз Р., 34 роки, закінчив університет внутрішніх справ, одружений, дітей четверо, «генератор» ідей, заводій.

Гліб Д., 27 років, випускник небюджетного вузу, одружений, дітей нема, самостійна, відповідальна людина.

Обговорення: проаналізувати складові успішної роботи, порівняти загальні й різні компоненти.

Вправа 5. Процес навчання (К. Фопель)

Мета: проаналізувати процес одержання знань, упорядкувати власні думки, допомагаючи собі рухатися далі.

Учасникам пропонується зіставити три різних аспекти своїх знань: що вони довідалися про практичну психологію

від інших, що вони довідалися зі свого досвіду й що ще хотіли б для себе прояснити.

Для цього необхідно взяти чистий аркуш паперу, розділити його на чотири рівні частини, провівши вертикальну й горизонтальні лінії. У першій потрібно кількома словами написати й у символічній формі зобразити, чому навчили інші у сфері практичної психології. Яке відношення до практичної психології закладається в процесі навчання? Яке уявлення про практичну психологію отримано від інших людей?

У другому прямокутнику робиться короткий запис і символічне зображення, чому навчилися самостійно. До чого учасники дійшли на основі власного життєвого й професійного досвіду? Що вони прочитали, що довідалися, спостерігаючи за собою й іншими?

У третьому прямокутнику коротко записується й символічно зображується, що ще залишається невідомим, що хочеться вивчити, зрозуміти, довідатися, із чим пов'язуються очікування, тобто позначається перспектива подальшого розвитку знань.

Четвертий прямокутник залишають порожнім. У нього можна внести ідеї, спостереження, плани й проекти, які виникнуть у ході роботи із трьома першими розділами, у процесі їхнього зіставлення й міркувань з цього приводу.

Вправа 6. Подорож за міфами

Мета: показати міфологічні складові нашої професійної свідомості.

Озвучити й обговорити на групі деякі міфи нашого сучасного суспільства, наприклад:

1. Усі роблять так.
2. Праця завжди винагороджується.
3. Вам стільки років, на скільки ви себе почуваєте.
4. Нове – це добре забуте старе.

Потім додаються один або кілька професійних міфів психологів-практиків, наприклад:

1. Практика має справу з науковим знанням і теорією.
2. Людина «прозора», її рано або пізно цілком і повністю можна описати на основі певної психологічної теорії.
3. Психолог, пізнавши у своїй науці роботу психіки, її закони, може управляти людською поведінкою, перетворити її в засіб своєї діяльності.
4. Емпатія до іншої людини гарантує успіх психологічної допомоги.

Обговорення: Звідки могли з'явитися ці міфи? Які фактори сприяли їх «увіковічненню»? Що можна зробити, щоб розвіяти ці міфи? Це дійсно міфи, чи в них більша частка правди?

Групі пропонується створити власний перелік професійних міфів психологів-практиків.

Вправа 7. Ключі (К. Фопель)

Мета: розвиток символічного мислення, пророблення й розставання з непотрібними уявленнями, ілюзіями, непотрібними відносинами, виявлення й «прийняття» нових перспектив.

Ведучий демонструє учасникам зв'язку ключів, що символічно виражає можливості щось відкрити або, навпаки, закрити для себе. Той з учасників, хто захоче розповісти про свої цілі, буде тримати її в руках. Він може вирішити, який ключ і з якої причини найбільше підходить для його конкретних цілей, а також із чим саме пов'язана його мета: чи прийдеться йому щось «відкривати» або, навпаки, «замикати». Після того як учасник розповість про свої цілі, він передає зв'язку наступним.

Вправа 8. Зоряна година (Н. С. Пряжников)

Кожному учасникові необхідно приблизно за 7–10 хвилин виділити 3–5 найбільш характерних для професії психолога радостей (заради чого представники даної професії взагалі живуть, що для них найголовніше в житті, роботі...).

Далі по черзі кожний учасник розповідає про ті радості, які він виділив.

Обговорення: уточнення, вираження своїх думок.

Вправа 9. Що я хочу змінити (К. Фопель)

Мета: вираження учасниками групи мети свого життя в стилі театру імпровізацій.

Учасникам пропонується з'ясувати, хто які цілі ставить перед собою в житті в цей час. Кожний буде робити це без слів, і кожний зможе показати іншим, до чого він прагне.

Учасники встають, утворюючи коло. Кожний по черзі виходить у середину кола й протягом однієї-двох хвилин показує форми поведінки, від яких він хотів би позбутися. Після невеликої паузи він повинен буде зобразити їхні варіанти, що заміняють дану поведінку. Той, хто думає, що зрозумів дії цієї людини, приєднується до неї й демонструє такі ж способи поведінки. На думку К. Фопеля, той, хто стоїть у колі, буде почуватися не так самотньо, а іншим буде легше ототожнитися з ним і зрозуміти його.

Вправа 10. Професійні стереотипи (Л. В. Тарабакіна)

Мета: виявлення професійних стереотипів і робота з ними.

Припускаючи, що стереотип – це впевненість у тому, що люди мають деякі схожі якості, учасникам пропонується на аркушах дати опис:

1. Студента
2. Українця
3. Психолога
4. Бідняка
5. Дівчини
6. Викладача
7. Юнака
8. Артиста
9. Алкоголіка

Учасники зачитують свої описи.

Обговорення: Чи є однакові стереотипи? Якщо ні, то чому? Якщо так, то чому? Як впливають стереотипи на того, хто вірить у них? На інших людей?

Продовження. Кожного учасника просять підкреслити ті якості з написаних на аркуші (про студента, бідняка, дівчину та ін.), які, на його погляд, відповідають особисто йому. Ведучий збирає непідписані аркуші й зачитує підкреслені властивості. Завдання: угадати, хто автор.

Обговорення: Чи легко вгадувати (визначити і/або зрозуміти) людину, якщо вона описана (представлена) через призму стереотипу? Чому? Які почуття викликало прочитання «своєї характеристики»? Чи побачили ви образ себе за цим текстом?

Вправа 11. Кореспондент (за В. Харькіним, А. Гросманом)

Мета: рефлексія складового професійного образу психолога, освоєння «природного» стилю професійної поведінки.

Учасники працюють у парах. Один ставить запитання, інший відповідає: одна відповідь – як звичайний студент, інша – як «психолог».

Приклади питань:

– Чому люди брешуть?
– Навіщо люди потрібні один одному?
– Якщо людина плаче, чи можна їй вірити?
– Я боюся деяких речей. Чи всім людям властиво боятися?
– Що таке любов, хто знає?
– Якщо нічого не хочеться, що робити?
– Мене часто кривдять, а я не вмію захищатися. Як бути?

Обговорення: Що відрізняє «звичайну людину» від «психолога»? Які свої установки виявилися в спілкуванні? Чи виявилися професійні стереотипи й деформації в комунікації?

Вправа 12. Готель

Мета: рефлексія образу професійного психолога.

У готелі є три вільних номери. Адміністраторові дана вказівка оселити в них психологів. Однак інформація, якою він володіє, нечітка: він не знає ні статі, ні віку, ні конкретної спеціальності психологів, ні цілей їхнього приїзду. Біля

свого віконця він помістив табличку: «Місця тільки для психологів». Разом з тим він виявив, що сьогодні в готель великий наплив приїжджих, а місць нема, він змушений відмовляти. Адміністраторові відомо, що люди, які бажають роздобути місце, використовують різні хитрощі, намагаються видати себе за психологів. Йому потрібно бути напоготові.

Одна людина із групи вибирається адміністратором. Інші виступають у ролі приїжджих (серед них три дійсних психологи, вони потай призначені ведучим). Бачачи табличку, усі починають видавати себе за психологів. Адміністратор повинен на свій розсуд оселити трьох чоловік.

Обговорення з відеопереглядом. Група аналізує: що було ключовим в оцінюванні людини як психолога? Які ознаки сприяли цьому? Хто був найбільш переконливим, виконуючи роль психолога? На що орієнтувалися психологи, втілюючи цей образ?

Вправа 13. Життєвий і професійний кодекс практичного психолога (за С. Ю. Смагіною)

Мета: рефлексія й вербалізація життєвих і професійних цінностей і принципів.

Приголосні й голосні українського алфавіту (крім Е, І, Ї, Ь, И, Ю, Щ) діляться між учасниками групи. Завдання учасників – сформулювати трохи значимих особисто для них і для світу в цілому життєвих або професійних правил, які починалися б на ті букви алфавіту, які їм дісталися. У завершенні зустрічі групі пропонується організувати спільне прочитання правил. Дотримуючись порядку букв алфавіту, учасники тренінгу зачитують сформульовані ними закони. Так виходить єдиний життєвий і професійний кодекс практичного психолога.

Вправа 14. Зовсім нічого

Мета: самоаналіз рівня професіоналізму й формування установки на його розвиток.

Ведучий розпитує учасників, якого рівня професіоналізму вони досягли в ході професійної підготовки. Прихильники кожного рівня підраховуються по піднятих руках. Результати фіксуються у вигляді наступної схеми:

Рівень професіоналізму	Число людей
Нічого	
Дуже нічого	
Дуже-дуже нічого	

Питання для обговорення: Чи задоволені ви рівнем свого професіоналізму? Чи вважаєте його достатнім? Чи повинні ваші клієнти бути задоволені цим рівнем професіоналізму? Які головні перешкоди на шляху підвищення професіоналізму? Що ми можемо почати для підвищення професіоналізму і якості психологічних послуг? Обговоріть з учасниками групи, які якості підвищення професіоналізму вони використають. Чи знайомі ці засоби всім учасникам? Сформуйте невеликі групи для мозкового штурму по виявленню шляхів підвищення професіоналізму й підвищення якості пропонованих психологічних послуг.

Вправа 15. Кінорежисери (В. Ю. Бабайцева)

Мета: допомогти «збоку» подивитися на професію психолога, оцінити необхідність багатьох якостей особистості в професійному плані.

Учасники розбиваються на кілька підгруп. Кожна підгрупа являє собою кінорежисерів якої-небудь кіностудії. Перед кожною кіностудією ставиться завдання підібрати акторів для зйомки фільму про школу. Головні діючі особи фільму: учитель, який працює в цій школі, молодий психолог-початківець у школі, пожежник, який перевіряє стан протипожежної безпеки даного навчального закладу. Кінорежисерам пропонується визначити: а) якості, необхідні для створення даних образів, і б) якості, небажані для даних образів. Для полегшення роботи командам кінорежисерів

пропонуються списки якостей, які при необхідності можна доповнити. Списки необхідних і небажаних якостей ведучим складаються заздалегідь. Наприклад:

необхідні якості: рішучість, непосидючість, доброзичливий погляд, упевненість у собі, мрійність, вишукані манери, втомлений вигляд, спокій, строгий голос, людина, у якої можна багато чому навчитися, визнає, що часом недостатньо ясно виражається, доброзичливість, відповідальність, гумор і т.д.

небажані якості: упертий вигляд, смішливість, екстравагантна зачіска, балакучість, сонливий вигляд, тривожні, бігаючі очі, невиразна мова, відстовбурчені вуха, млявість, думає, що він все знає, стверджує, що його неправильно розуміють, категоричність, демонстративність і т.д.

Кінорежисерам пропонується, опираючись на перший список, вибрати 3–5 якостей, без яких не можуть обійтися головні дійові особи, і, спираючись на другий список, вибрати таку ж кількість якостей, які в жодному разі не повинні бути присутніми у даних образах.

Обговорення. Аналізується: чому учасники вибрали саме ці якості? Чим відрізняються один від одного образи головних героїв. Які із цих якостей виявляються в себе?

Вправа 16. Поганий психолог

Мета: усвідомлення своїх недоліків у професійному становленні, у вчинках, без перекладання їх на особистість, уміння коректно видавати й сприймати критику.

Із числа учасників вибирається студент на роль «поганого психолога» (залежно від групи й ситуації їм може стати той, хто дійсно почуває себе поганим психологом, або, навпаки, той, хто є успішним студентом і здатний витримати цю інтервенцію). Інші розбиваються на дві групи, приблизно рівні за кількістю. Завдання групи «обвинувачів» – виділити негативну рису «поганого психолога» й описати її прояви. Просто «оціночні» висловлення, без опису ситуації

прояву цієї риси, не допускаються. Функції «захисників» – знайти пояснення прояву цієї риси й дати іншу, позитивну, характеристику «поганому психологові». Висловлення говоряться в обличчя «поганому психологові», він повинен бачити, хто говорить. Потім слово надається героєві. Він сам висловлюється із приводу почутого, виражаючи своє емоційне ставлення до ситуації, сам відповідає на обвинувачення. Описує себе як «гарного» психолога.

Обговорення: уміння усвідомлювати свої слабкості й недоліки, уміння «тримати удар».

Вправа 17. Підтримка

Мета: розвиток тактильної сензитивності, видача невербальних поглажувань.

Один виходить у центр кола, сідає на стілець, кладе руки долонями вгору й закриває очі. Усі підходять до нього й кладуть руки йому на долоні. Треба відгадати, хто підійшов.

Те ж, але підходять ззаду й обіймають сидячого.

Вправа 18. Людина-одноденка (Г. Н. Абрамова)

Мета: розширення тимчасової перспективи.

Всім учасникам по черзі потрібно представити наступну гіпотетичну ситуацію: різко скоротилися інтервали між деякими подіями, тобто все життя людини дорівнює 1 дню. Потрібно описати цей день з ранку до вечора.

Обговорення: які почуття викликає цей день у себе, в інших?

Вправа 19. Простір життя (А. А. Кронік)

Мета: тренування навичок довгострокового планування, формування навичок біографічного мислення, тренінг «почуття реальності».

Учасники складають список найважливіших подій свого минулого, сьогодення й майбутнього, вказують їх реальні й можливі дати.

Учасники розділяються по парах. Кожний розповідає іншому про свій життєвий розклад. Після цього партнери

переказують один одному почуте й можуть порадити, як зробити життя продуктивнішим і цікавішим.

Далі учасники аналізують свої життєві цілі й причини тих або інших подій (записують у своєму життєвому розкладі).

Продовжуючи роботу з життєвим простором, намагаються розібратися в тому, наскільки важливі в їхньому житті різні події й різні люди. Які з цих подій і персонажів можна б викреслити (5–6) і наявність яких обов'язкова, тому що відмовитися від них неможливо (5–6 подій і значимих людей). Після кожної події написати список властивостей, реальних або прогнозованих, які з'явилися або можуть з'явитися після значимих подій, поява яких пов'язана з іменами конкретних значимих людей.

На завершення учасникам пропонується включити в простір життя значимі події, які відбулися до його народження (з ним, батьками, країною), події, які можуть відбутися після завершення його фізичного життя, проте пов'язані особисто з ним, а також про найбільш значимих людей, чиї погляди й сам факт їхнього існування зробили вплив або впливають на життєве самовизначення людини.

Обговорення: які можливості дає це завдання?

Вправа 20. Події життя (А. А. Кронік, Р. А. Ахмеров)

Мета: усвідомлення значимих подій свого життя.

Ведучий просить кожного написати по одній події свого минулого, сьогодення й майбутнього. Потім пропонує іншим учасникам відгадати ті події, які написав хто-небудь із членів групи (з його згоди, звичайно).

Обговорення: які можливості дає ця вправа?

Вправа 21. Реклама психологічних послуг (І. В. Вачков)

Мета: підкреслити можливості практичної психології, її кращі сторони, зацікавити своїми послугами передбачуваних клієнтів і замовників.

Ведучий пропонує групі створити свій рекламний ролик для психологічних послуг. Для цього учасники діляться на 3–4 підгрупи.

При підготовці рекламного ролика потрібно дотримуватися однієї умови: не можна називати і прямо пропонувати психологічні послуги, необхідно представити пропоновані психологічні послуги як якийсь товар. При цьому в рекламному ролику повинні бути відбиті найважливіші й щирі достоїнства рекламованого об'єкта. Тривалість кожного рекламного ролика – не більше однієї хвилини. Час на підготовку – 10 хвилин.

Питання для обговорення:

– Кому адресована ваша реклама?
– Якій підгрупі вдалося найбільш дохідливо й переконливо розрекламувати можливості й достоїнства практичної психології?
– Що найбільше сподобалося?

Вправа 22. Потрібен психолог (І. В. Вачков)

Мета: рефлексія професійних вимог до кандидата в психологи й відповідність їхнім особистісним очікуванням і готовності, осмислення процесу пошуку вакансій.

Ведучий повідомляє, що він стає редактором газети безкоштовних оголошень. Кожний з учасників може помістити в газету оголошення про запрошення на роботу психолога. В оголошенні не обмежується кількість слів або розмір букв. Приймається будь-яка форма. Можна викласти весь список вимог до кандидата в психологи, весь набір якостей, якими він повинен володіти, можна намалювати його портрет. Можна розповісти про себе, свою справу, фірму або організацію. Варто тільки пам'ятати, що оголошень про запрошення на роботу буде багато й кожному учасникові треба подбати, щоб саме його оголошення привернуло увагу. Час на підготовку – 10 хвилин. Через відведений час ведучий пропонує розвісити аркуші на стінах. Підписувати їх не потрібно. Учасники групи мовчки читають оголошення. Кож-

ний має право намалювати кружечок на тому оголошенні, що привернуло його увагу, і він готовий зв'язатися з його подавцем. Потім аркуші з оголошеннями знімаються. Кожний може подивитися, чи відгукнулися на його запрошення, і підраховує кількість кружечків на аркушах. Ведучий пропонує кожному по колу назвати одну цифру – кількість виборів, що дісталися.

Питання для обговорення:

– Чим характеризується оголошення, що набрало найбільше число зацікавлених відповідей?
– Що перешкодило відгукнутися на інші оголошення?
– Які вимоги найчастіше висувалися до кандидата в психологи? Які вимоги наймача легше всього задовольнити?
– Чим легше всього зацікавити людини?
– Чи виявилися «секрети» розміщення оголошень про вакансії, що забезпечує відгуки потрібної категорії кандидатів?

Вправа 23. Витрачаємо гроші на Справу

Мета: дати можливість групі помріяти про реалізації професійних цілей без фінансових обмежень.

Ведучий повідомляє групі, що якийсь невідомий філантроп дав вам сумку, повну грошей, для того щоб учасники могли витратити їх на свій професійний розвиток і реалізацію професійних цілей. У сумці – 1000000 рублів із запискою, що немає ніяких обмежень, крім одного – всі гроші повинні бути витрачені для досягнення професійних цілей (на Справу й себе, здатного його здійснити). Інакше кажучи, не повинно бути ніяких подорожей на Гаваї та інших речей подібного роду. Кожний учасник пише на аркуші свої бажання, які можливо здійснити за наявності такої суми грошей. Далі ведучий формує групи по 3 чол. і доручає їм написати «аркуш бажань» про необхідні витрати. Потім кожну групу просять оголосити результати.

Питання для обговорення: Хто змінив свої власні думки після наради зі своєю командою? Чи був груповий

аркуш пропозицій кращий, ніж індивідуальні бажання? Чому? Якщо ваша пропозиція дійсно дуже важлива, як можна переконати в цьому інших?

Вправа 24. Головні мотивуючі фактори в роботі

Мета: переконати учасників, що необхідно бути уважним при вивченні факторів роботи.

Матеріали: по копії бланка «Фактори роботи» для кожного учасника, ручки й олівці.

Кожний учасник отримує копії бланка «Фактори роботи» і оцінює наведені фактори по 12-бальній системі (1 – вища оцінка, 12 – нижча). Результати заносяться в перший стовпчик. Потім група розбивається на підгрупи, обговорює наведені фактори й виробляє спільну оцінку факторів роботи психологів, яку заносять у наступний вільний стовпчик. Далі йде обмін думками між підгрупами.

Бланк «Фактори роботи психологів»

1) можливість кар'єрних перспектив і просування		
2) контроль над обсягом роботи		
3) вільний робочий графік		
4) можливість професійного розвитку й навчання		
5) безпека роботи		
6) відкрите спілкування й гарний мікроклімат у колективі		
7) заробітна плата		
8) розміри організації		
9) стимул роботи (заохочення)		
10) вік організації або установи		
11) сфера діяльності, сфера додаткових зусиль (спорт, школа, клініка, рекламне агентство й ін.)		
12) тип діяльності (діагностика, консультування, корекція й ін.)		
Інше		

Питання для обговорення: Наскільки погодженими виявилися думки в оцінці факторів роботи? Що виявилося найбільш важливим у наведеному списку факторів? Чи потрібно враховувати дані фактори при ухваленні рішення про влаштування на роботу? Яка робота пройшла краще – індивідуальна чи групова?

Вправа 25. Пастки-капканчики (Н. С. Пряжников)

Мета: підвищення рівня усвідомлення можливих перешкод на шляху до професійних цілей і подання про шляхи подолання цих перешкод.

Кожен учасник повинен визначити деякі труднощі на шляху до професійної мети. Особлива увага звертається на те, що труднощі можуть бути як зовнішніми, вихідними від інших людей або якихось обставин, так і внутрішніми, пов'язаними з самою людиною. Виділяючи такі труднощі, кожен обов'язково повинен подумати й про те, як перебороти їх.

Після цього кожен по черзі називає по одній труднощі-пастці, адресуючи її по циклічному принципу учасникові, який сидить через два чоловіки від нього. Той повинен буде сказати, як можна було б ці труднощі перебороти. Учасник, який назвав дані труднощі, також повинен буде сказати, як можна було б їх перебороти.

Ведучий за допомогою інших учасників визначає, чий варіант подолання труднощів виявився більш оптимальним, цікавим і реалістичним.

Обговорення: Які труднощі вже зустрічалися на професійному шляху? Як вони переборювалися? Обмін досвідом.

Вправа 26. Князь (С. Чижова)

Мета: розвиток здатності відчути «вдалий момент».

Будується вправа на матеріалі давньої китайської традиції вибору князя. Традиція говорить: кандидатові в князі старійшинами роду робилася пропозиція зайняти цей пост. Бажаючи одержати князівський титул, кандидат як вихована людина відмовляється, відповідаючи, що вважає себе не

достойним високого поста. Через якийсь час старійшини знову направлялися до цього кандидата й знову робили пропозицію. Але поважаючий себе кандидат знову відмовлявся. Йому знову робили пропозицію. І так далі.

Після будь-якої відмови старійшини могли більше не прийти, а зробити пропозицію іншій особі. Крім того, старійшини іноді робили пропозиції, саме розраховуючи на відмову, щоб вибрати іншого. Обидві сторони ризикували. Кандидат, відмовившись у черговий раз, ризикував не дочекатися наступної пропозиції, а старійшини, які мали на увазі іншого претендента, ризикували дістати згоду.

Ця ситуація закладена в основу вправи. Грають одночасно всі слухачі, розбиваючись на пари. Один слухач бере роль роботодавця, інший – кандидата в психологи. Після першого програшу вони міняються ролями. При проведенні гри використовуються монети. Роблячи пропозицію, роботодавець кладе перед кандидатом у психологи монету, супроводжуючи цей жест різними ввічливими словами. Чемно відмовляючись, кандидат у відповідь кладе поруч із першою ще одну монету. Повторну пропозицію роботодавець супроводжує ще однією монетою. Відмова – ще одна монета. Так росте невелика гірка монет, величина якої визначається межею можливого ризику по обидва боки. Якщо роботодавець вирішить, що досить пропонувати, він зі словами: «Ну, що ж поробиш, доведеться звернутися до іншого кандидата!» – забирає всі монети. Якщо ж кандидат вирішить, що досить демонструвати вихованість, він зі словами: «Ну, що поробиш, видно, доведеться погодитися!» – забирає гірку монет собі. Далі необхідно поміняти гравців: ті, хто грав роль старійшини, стають кандидатами в психологи, і навпаки.

Можлива модифікація: коли психолог пропонує себе Роботодавцеві й перераховує свої професійні достоїнства, Роботодавець вирішує – підходить чи ні йому цей психолог. Процедура дій не міняється.

Завдання учасників – набрати якнайбільше монет, які на початку гри були видані всім в однаковій кількості. При прояві нетерплячості виграш буде невеликим. При прояві витримки виграш буде багатим, а ризик великим.

Обговорення: поділитися враженнями.

Вправа 27. Кадрова довідка (С. Чижова)

У цей час багато кадрових центрів і нових фірм створюють свої банки кадрових даних. З цією метою засобами реклами збирається необхідна інформація. Кожний фахівець повинен уміти підготувати собі кадрову довідку, заповнити існуючі кадрові документи. У зв'язку з цим студентам пропонується скласти про себе інформацію в «банк даних» кадрового центру.

Обговорення: результати даної вправи будуть обговорювати експерти – глава фірми й адвокат. Вони виберуть трьох претендентів і проаргументують свій вибір. Потім до обговорення залучаються всі студенти.

Після закінчення обговорення студентами виконаного завдання викладач дає наступні рекомендації зі складання даних про себе.

Кадрова довідка повинна надати: відомості про можливості претендента, освіту, що передує професійній підготовці, про досвід роботи й особистісні якості. При цьому вона повинна бути короткою й займати не більше однієї сторінки. Мета такої довідки – домогтися позитивного відгуку від потенційного роботодавця.

Написати супровідний лист, мабуть, складніше: він повинен бути переконливим, професійно витриманим і цікавим. В ідеалі він повинен поставити вас вище за всіх інших претендентів на посаду й окремо від них. Для різних організацій потрібно писати й друкувати окреме послання з урахуванням їх специфіки. Лист містить опис посади, на яку ви претендуєте, викликає інтерес, дає відомості про вашу кваліфікацію й повідомляє, як з вами можна зв'язатися. В адре-

сі треба написати не тільки титул посадової особи, але і її прізвище. Відправивши лист, через якийсь час можна подзвонити.

Вправа 28. Заробляємо гроші (Н. С. Пряжников)

Мета: актуалізувати матеріальну (фінансову) складову професійної й життєвої ситуації.

Вправа-гра проводиться відразу з усією групою й з кожною людиною окремо.

Ведучий креслить на дошці бланк (див. таблицю) і одночасно дуже коротко пояснює зміст гри, про що він ще неодноразово буде нагадувати учасникам у ході самої процедури, а учасники креслять такий же бланк на своїх листочках.

Зміст і основні правила гри

За 15 ігрових ходів необхідно заробити якнайбільше «грошей», якнайменше побувати у в'язниці та ще умудритися зробити побільше добродійності...

Вигідні (комерційні) угоди можна містити тільки на суми в 100, 300 і 500 рублів (див. другий стовпчик у зразку бланка). Наприклад, учасник хоче у свій 1-й хід укласти угоду на 300 рублів, і тоді він повинен у другому стовпчику навпроти 1-го ходу проставити цифру 300.

Оскільки нормальному громадянинові потрібно виконувати закони, то в кожного гравця буде можливість для підстрахування кілька разів (скільки разів – він вирішує сам) звернутися по допомогу до юриста. Але за кожний такий хід доведеться віддати юристові 50% від усієї суми угоди за даний хід. Наприклад, якщо за 1-й хід учасник уклав угоду на 300 рублів, то, звернувшись до юриста, він повинен віддати йому 150 рублів, а 150 рублів, що залишилися, відразу записати в графу «Юрист», навпроти 1-го ходу. Якщо учасник до юриста не звертається, то, відповідно, записується прочерк («–»).

Кілька разів у грі ведучий скаже «ревізія!» (кількість невідома – на те й ревізія). Якщо гравець звернувся за да-

Зразок бланка

№ ходів	Х угод 100 тис., 300 тис., 500 тис.	Юрист, 50%	Ревізія	Т за 100 – 1 рік 300 – 3 роки 500 – 5 років (років строку)	Благодійність, 100% за даний хід	Спасибі (сума внеску × 3)	Підсумок
1	300	150	–	–	150	С	450
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
Підсумок всієї гри:							

ний хід до юриста, то йому нема чого боятися, і він продовжує гру у звичайному порядку. Але якщо він вирішив на юристі заощадити, то, напевно, в нього є серйозні проблеми із законом, і тоді йому доведеться відправитися у «в'язницю». По-перше, у нього конфіскується вся сума за даний хід (гравець сам її просто закреслює у своєму бланку). По-друге, строк перебування у в'язниці визначається сумою угоди: за 100 рублів беззаконня – 1 рік (пропускається 1 ігровий хід), за 300 – 3 роки (пропускається 3 ходи), за 500 – 5 років (пропускається 5 ходів). У колонку «в'язниця», навпроти номерів відповідних ходів, проставляються букви «Т», які означають, що гравець у даних ходах не бере участі. По-третє, за дані ходи гравець не може робити більше нічого, крім як чекати закінчення строку.

Для тих, хто «не сидить у в'язниці», є можливість кілька разів (скільки разів – вирішує він сам) за гру зробити благодійну справу для сиріт, хворих і всіх нужденних. Якщо гравець робить благодійний внесок, то в графі «добродійність», навпроти відповідного ходу, проставляється сума, що залишилася за даний хід. Наприклад, якщо після звертання до юриста в гравця залишилося 150, то він зобов'язаний віддати сиротам усе. Якщо він до юриста за даний хід не звертався, то він міг би віддати всі 300.

Ведучий за всю гру повинен кілька разів вимовити слова «Спасибі за милість Вашу!». Якщо хтось за даний хід (коли ведучий це вимовив) зробив свій благодійний внесок, то тоді вважається, що він усе точно розрахував («не помилився»), і тоді вся сума цього внеску, записана раніше в стовпчик «добродійність», потроюється й у колонку «Підсумки» гравець її відразу ж виписує. Наприклад, якщо внесок склав 150, то в підсумку пишеться вже 450! Але якщо гравець за даний хід ніяких внесків не робив, то в колонку «Підсумки» він пише просто, що залишилася сума (не потроєна!).

Підведення підсумків гри починається з того, що кожний підраховує, скільки він усього заробив «тисяч». За найбільшою сумою визначається переможець.

Обговорення: можна поцікавитися в учасників, хто більше всіх провів років у «в'язниці», хто там майже не був і як це співвідноситься із заробленими мільйонами... Можна поцікавитися в учасників, хто більше за всіх займався «добродійністю», хто нею майже не займався і як це співвідноситься з підсумковою сумою.

Вправа 29. Інтерв'ю

Один з учасників сідає в центр кола. Попередньо він визначається щодо того, якого напрямку він дотримується, і сповіщає про це групі. Група може поставити йому п'ять запитань, але строго дотримуючись рамок ролі практичного психолога, який працює в руслі певного психотерапевтичного напрямку (психоаналіз, біхевіоризм, когнітивізм, гештальттерапія, клієнт-центрований напрямок та ін.). Потім наступний бажаючий сідає в центр кола. Йому також ставиться 5 запитань, але з обов'язковою зміною парадигми, якої він дотримується.

Варіант – «Прес-конференція». Один з учасників сідає в центр кола. Він зображує яку-небудь відому особистість психолога. Далі процедура та ж.

Варіант – «Накладені ідентичності». Один з учасників сідає в центр кола. Він зображує одного із представників професій, які допомагають, – психолога, педагога, священнослужителя, лікаря, народного цілителя, біолога. Група ставить йому 5 запитань, на які він відповідає зі своєї професійної ролі. Завдання – визначити його професійну приналежність. Потім – зміна учасників у колі.

Обговорення: Що дає виконання цього завдання? Що нового довідалися про себе?

Вправа 30. Психологічна рідня (за В. Квінн)

Мета: розвиток аналізу парадигмальної прихильності.

Ведучий роздає учасникам текст сценки, просить її прочитати й визначити, якої точки зору дотримується кожна дійова особа: біхевіористської, гештальтистської, психоаналітичної, гуманістичної, когнітивістської або еклектичної. (За наявності часу сценку можна розіграти). Своє рішення пропонується обґрунтувати.

Кімната дворічного хлопчика. Восьма година вечора. Хлопчик стоїть біля ліжечка в оточенні своїх родичів: батька, матері, дідуся, дядька Гени й тітки Раї. Всі вони – психологи.

Хлопчик (плаксиво): Не буду пати один. Буду пати з виикими, у ви-и-кій коватці. Мені тимно й тья-ашно.

Мати: Бідний мій Коля, він же навіть не підозрює, чому йому страшно. Напевно, він ще в роддомі злякався чогось темного, і тепер йому завжди буде страшно залишатися одному в темряві. Коли-небудь мені доведеться попрацювати з ним над його страхами й витягти цю проблему з його несвідомого.

Дядько Гена: Та не витрачай ти часу попусту! Просто поклади поруч із ліжечком пару шматочків печива. Разінший поїсть у темряві печива, дивишся, на третій – сам попросить, щоб скоріше вимкнули світло.

Тітка Рая: Гено, вічно ти надаєш значення частковостям. Швидше за все Ніколаша поки ще дуже слабко усвідомлює, що таке темрява на відміну від нетемряви. А може бути, його очі ще не повністю адаптувалися до умов неосвітленого приміщення.

Дідусь: Дайте мені поговорити із хлопчиком, я хочу з'ясувати, що він сам думає із цього приводу.

Батько: Я згодний, печиво – це не вихід... От що, маля, а скажи-но мені, будь ласка, які це такі страшні речі діються в темряві?

Хлопчик: У тимоті із шафи виїзають стья-ашні цюдовисси.

Батько: Хочеш, я закрию двері на ключ, і вони не зможуть відтіля вилізти?

Хлопчик: Так, кочу, кочу, тійко иссе попйоси дядька Ену пьїнести мені пицива, тітку Аю – подивися мої оці, маму – сказати, як я був маленьким, а дідові – поговоїти, пйо сцо я думаю.

Обговорення: учасники наводять свої думки і їхні обґрунтування по кожному персонажу:

– мати
– батько
– дядько Гена
– тітка Рая
– дідусь
– хлопчик

Вправа 31. Еміграція (В. Ю. Бабайцева)

Мета: допомогти усвідомити свої професійні орієнтації й прихильності.

Кожному учасникові надається можливість представити, що йому можна виїхати з країни й із цього часу куди завгодно (будь-яка країна, будь-який час). У зв'язку із цим необхідно подумати про те, куди б він виїхав, у який час. Чому?

Якби в нього була там можливість професійного зростання, то в кого з відомих психологів він хотів би повчитися? Чому? А з ким з них він хотів би працювати? Учасникам пропонується протягом 5 хвилин відверто відповісти на ці запитання.

Обговорення: Чи задоволені ви своїм вибором? Чому?

Вправа 32. У якій парадигмі працює психолог

Мета: тренування навичок парадигмальної прихильності психолога.

Прочитайте наведені нижче описи й визначте, прикладом якого методу індивідуальної психотерапії є кожен з них: психоаналізу, клієнт-центрованої психотерапії, гештальттерапії, екзистенціальної терапії, когнітивної терапії,

раціонально-емотивної терапії або біхевіоральної психотерапії.

1. Психотерапевт коментує кожний рух Віктора – чи кладе той ногу на ногу, чи складає руки на груди, чи кусає губи або почухує голову.
2. Сашка соромиться торгувати. Психотерапевт дає їй завдання додому – вона повинна найнятися на роботу на найближчий ринок і продавати там вироби ручної роботи.
3. Психотерапевт тлумачить сни Юлії. Вона повинна спробувати розслабитися й згадати якнайбільше.
4. Психотерапевт докладно розглядає проблему життєвих цінностей Анатолія. Анатолій намагається зрозуміти справжній сенс свого життя.
5. В'ячеслав намагається поступово перебороти страх перед їздою на автомобілі. Минулого тижня психотерапевт взяв його із собою в автомобіль. Наступного тижня В'ячеслав сам поведе машину по тій же дорозі. Після цього, як він сподівається, страх перед їздою зникне в нього назавжди.
6. На психотерапевтичному сеансі Жанна говорить більше, ніж психотерапевт, а він уважно слухає. Здається, що йому дійсно небайдужі її почуття й переживання й що він розуміє її.
7. Марко впевнений: його погані оцінки в школі означають, що він ніколи не досягне успіху в бізнесі. Його психотерапевт на це стверджує, що багато досить щасливих бізнесменів теж погано вчилися.

Вправа 33. Асоціації за професійним портретом

Мета: розвиток цілісного розуміння своєї теоретичної прихильності в психології.

Один учасник виходить за двері. Група задумує психолога, який працює в певній теоретичній парадигмі (психоаналітик, гештальттерапевт, гуманістичний психолог і т.п.),

або психолога, який спеціалізується на певному професійному полі діяльності (шкільний психолог, клінічний психолог і т.п.).

Повертаючись, психолог повинен вгадати, хто задуманий: визначити прихильність до певної парадигми і з'ясувати сферу практичного придатка своїх умінь. Можна ставити будь-які запитання, крім прямих: а) це запитання на з'ясування асоціацій (якщо це квітка, то яка? якщо це музика, то яка? і т.п.), б) професійні запитання (тривалість зустрічей із клієнтом, предмет взаємодії? чи використовує діагностичні техніки? яких принципів дотримується в роботі? й т.п.).

Обговорення: що простіше встановлювати – концептуальну прихильність чи сферу реального застосування сил на практиці.

ВАСИЛЬЄВА Г. В., КУЧМАНИЧ І. М.

ТРЕНІНГ ДЛЯ ОСІБ, ЯКІ ВЧИНИЛИ НАСИЛЬСТВО У РОДИНІ

Проблема насильства у родині є не новою, проте глобальною проблемою у сучасній України. Насильство у сім'ї спричиняє серйозні порушення прав людини і призводить до небезпечних наслідків. На жаль, у суспільстві мінімізуються наслідки насильства, проте фахівці зазначають, що їх можна розглянути у декількох вимірах: шкода для суспільства загалом (зростає кількість убивств та самогубств, 30–40% викликів міліції пов'язані з побутовим насильством, 50% жінок та дітей стали безхатченками, рятуючись від насильства), тяжкі наслідки для потерпілих (психотравмуюча ситуація насильства накладає відбиток на подальший розвиток емоційної, інтелектуальної та духовної сфери особистості, значної деформації набуває сфера ціннісних орієнтацій та інтересів, відбуваються ускладнення у процесі соціалізації, погіршується фізичне самопочуття і здоров'я та ін.), для самих кривдників (в Україні зростає кількість самосудів – розправ близьких людей над сімейними тиранами, 30–40% викликів міліції на день пов'язані з побутовим насильством, із яких 18–20% правопорушників ізолюють).

Отже, ситуація насильства, особливо сімейного, є нагальною для нашого суспільства і потребує ефективного її вирішення. Одним із шляхів вирішення проблеми насильства у сім'ї є психокорекційна робота з особами, що вчинили насильство, яка передбачає оптимізацію окремих психологічних функцій та спрямована на стабілізацію емоційного стану кривдника; підвищення самооцінки та впевненості у собі, відновлення та розвиток комунікативних навичок; вироблення адекватних форм поведінки.

В основу тренінгової програми для осіб, що вчинили насильство у родині, покладено уявлення про те, що взаємодія учасників протягом спільної групової роботи веде до змін певних міжособистісних стосунків, які, в свою чергу, призводять до особистісних трансформацій. Спілкування у групі сприяє створенню атмосфери безпеки, довіри та близькості. Можливість учасників групи отримувати емоційну підтримку, обговорювати свої психічні стани та проблемну поведінку дозволяє значно знизити психічне напруження, тим самим запобігати нападам агресії. Участь у тренінговій програмі спрямована на усвідомлення насильницької поведінки, прийняття відповідальності за свої дії, формування моделі ненасильницької поведінки та зниження психічного напруження. Заняття побудовані таким чином, що учасники не тільки опановують нові способи поведінки, а й формують поведінкові навички у родині.

Ідеєю нашої концепції є те, що тренінгова програма повинна бути направлена на усвідомлення насильницької поведінки та на формування ненасильницької моделі поведінки шляхом прийняття відповідальності, підвищення рівня рефлексійності, зниження напруги та емоційного відреагування.

Принципи тренінгової програми для осіб, що вчинили насильство у родині

Найменування принципу	Форми реалізації принципу	Ефект дії принципу
1	2	3
Гуманізму	Утвердження норм поваги до кожної особистості	Відчуття власної гідності для кожного учасника
Конфіденційності	Інформація, що отримана в ході роботи, не підлягає розголошенню	Створення атмосфери безпеки та довіри

Закінчення

1	2	3
Відповідальності	Чіткий розподіл відповідальності в тренінговій групі і межі відповідальності тренера групи	Усвідомлення меж відповідальності в групі сприяє підвищенню особистісної відповідальності кожного учасника
Послідовності	Перенесення набутого досвіду у реальну поведінку в родині. Розширення репертуару способів дій у конфлікті	Підвищення самоконтролю, що сприяє покращенню емоційного стану, зростанню самооцінки
Толерантності	Терпимість до недоліків іншого, прийняття власної недосконалості	Зменшує емоційну напругу, сприяє зростанню терпимості до поведінки інших

Мета тренінгової програми для осіб, що вчинили насильство, полягає у створенні соціально-психологічних умов для зниження психічної напруги, підвищення здатності до рефлексії, прийняття відповідальності за насильницьку поведінку та формування моделі ненасильницької поведінки.

Загалом програма тренінгової роботи з особами, що вчинили насильство, передбачає 47–55 годин, з яких 25–29 відведено на групову роботу, а 22–26 – на індивідуальну роботу з сім'ями, що переживають насильство. Програма групової роботи складається з 4 тематичних модулів:

– перший модуль – «Соціально-психологічна діагностика та планування корекційної роботи»;
– другий модуль – «Налагодження терапевтичного альянсу та відреагування негативних емоцій»;
– третій модуль – «Усвідомлення патернів насильницької поведінки та формування моделі ненасильницької поведінки»;

– четвертий модуль – «Закріплення отриманих навичок. Підтримка процесу формування ціннісних орієнтацій та моральних уявлень».

У посібнику подано третій модуль, який розраховано на 24 години (16 занять по 1,5 години). Це групова тренінгова робота з особами, що вчинили насильство, яка проводиться 2 рази на тиждень упродовж 8 тижнів. Основними завданнями третього модуля є: формування особистісного ресурсу, який дозволяє повірити у власні сили та можливості для створення адекватної особистісної ідентифікації; формування навичок контролю над власними емоціями та поведінкою; відреагування негативних емоцій та переживань; розвиток соціально прийнятних форм поведінки для досягнення гармонійних сімейних взаємостосунків. Варто зазначити, що саме цей модуль є центральним етапом у роботі з особами, що вчинили насильство.

Ефективність роботи та відстеження результатів відбувається шляхом аналізу певних змін за поданими критеріями:

1. Позитивна динаміка, яка визначається за допомогою об'єктивних методів психодіагностики (на початку роботи та після проведення психокорекції).
2. Покращення комунікативних властивостей особистості, в тому числі її соціабельності.
3. Підвищення рівня гедонії від звичайного, соціально прийнятного способу життя.
4. Підвищення рівня толерантності та терпимості;
5. Наявність емоційної стабільності у стресових та фрустраційних ситуаціях.
6. Зниження рівня агресії.
7. Підвищення рівня самоконтролю.
8. Адекватизація власної поведінки та оцінки власної поведінки.
9. Посилення відповідальності у батьківській та подружній поведінці.
10. Покращення стосунків із сім'єю.

Модуль 3

Заняття 5

Мета: формування усвідомлення та контролю власного емоційного світу; розвиток комунікативних навичок.

Тривалість: 90 хв.

Обладнання: чисті аркуші паперу, приладдя для малювання, роздатковий матеріал.

Хід заняття:

Вправа 1. «Привітання» (10 хв.)

Мета: підвищення позитивного емоційного фону, налаштування учасників на ефективну групову взаємодію.

Порядок проведення:

Учасникам пропонується привітатися по колу один з одним за допомогою вербальних та невербальних засобів. Тренер уважно слідкує, щоб привітання не повторювалися.

Методичний коментар. Як варіант, вправу можна виконувати так: спочатку учасники по колу повинні привітатися за допомогою вербальних засобів, а потім – невербально. При цьому тренер повинен слідкувати за часом: наприклад, на кожного учасника не більше 5 сек.

Вправа 2. «Світ емоцій та почуттів» (20 хв.)

Мета: визначення значення різних емоцій у житті людини; усвідомлення ролі емоцій у власному житті; розвиток комунікативних навичок.

Обладнання: чисті аркуші паперу, кольорові олівці, фарби для малювання.

Порядок проведення:

Тренер пропонує учасникам пригадати різні емоції та почуття, які переживає людина упродовж життя. Усі репліки групи тренер записує на великому аркуші паперу (5–7 хв.).

Потім учасникам пропонується намалювати дві емоції (одну позитивну, одну негативну) із запропонованого списку. Тренер має слідкувати, щоб емоції не повторювались. Обов’язковим є малювання тулуба під час малювання тієї чи іншої емоції.

Після малювання учасники по колу представляють власні малюнки, а група має відгадати, яка емоція намальована (15 хв.).

Вправа 3. «Називання емоцій» (50 хв.)

Мета: допомогти учасникам розпізнати свої та чужі емоції у випадку насильства.

Обладнання: роздатковий матеріал.

Порядок проведення:

Учасники виходять до тренера у парах, одному з них пропонується взяти собі одну з карток, запропонованих тренером. *Бажано, щоб учасники не бачили тексту, коли вони обирають картку.* Потім учасник має ознайомитися з карткою і вимовити свій текст, граючи роль співмешканки або дружини, по відношенню до іншого учасника, який має грати роль її чоловіка. Наприклад: «Так, тепер я розлючений. Як вона насмілилась…» тощо. *Бажано налаштовувати учасників, щоб вони, граючи ролі, вербалізували (називали) емоції.*

Потім тренер запитує у всієї групи: що ще міг відчувати чоловік? Які емоції ще хтось переживав у подібних ситуаціях? (Наприклад, у випадку рольової гри, коли дружина кидає чоловіка, ведучий має переконатись, що хтось пригадав «страх відчути себе покинутим», і що це обговорено) (35 хв.).

Після цього виходять інші учасники, і проводиться з ними рольова гра.

Наприкінці вправи проводиться обговорення за такими запитаннями: «Які емоції ви переживали? Як реагувало ваше тіло?» (15 хв.)

Вправа 4. «Штовхалки» (5 хв.)

Мета: зняття напруги, емоційне відреагування негативних емоцій, зняття м’язових зажимів.

Порядок проведення:

Учасникам пропонується стати у парах, покласти руки один одному на плечі, праву ногу вперед, а ліву – назад. Мета кожного учасника – зіштовхнути з місця партнера, а самому залишитись на місці.

Вправа 5. «Закінчи речення»

Мета: вміння відрефлексовувати проведену роботу.

Порядок проведення: Тренер пропонує кожному учаснику продовжити речення: «Сьогодні я…» Тренер спрямовує учасників на проведення рефлексивної роботи, а не поверхневу констатацію фактів, шляхом таких рекомендацій: «Що для вас особисто було найважливішим на цій зустрічі? Що ви зрозуміли для себе?»

Роздатковий матеріал

Я – дружина, ти – чоловік. «До того, як ти повернувся сьогодні ввечері, твій бос заїжджав на своєму авто. Він каже, що для тебе більше немає роботи».	Я – дружина, ти – чоловік. «Я повинна сказати це тобі, поки це не зробив хтось інший. Наша донька не ночувала вдома. Вона знає, що не повинна була цього робити, але їй 14, і вона часто поводиться нерозважливо».
Я – дружина, ти – чоловік. «Ми отримали листа зі школи. Наш син не склав річний іспит. І він знає, скільки це коштує, щоб виправити його…».	Я – дружина, ти – чоловік. «Завтра вранці я збираюсь піти від тебе і переїхати до мами. Я більше не можу витримувати твоє насильство».
Я – дружина, ти – чоловік. «Я боюся, у мене закінчилися гроші на господарські потреби. Мені дуже шкода. Ти можеш мені дати ще грошей до кінця місяця? Цього більше не станеться».	Я – дружина, ти – чоловік. «Хтось украв твій велосипед, коли я ходила по магазинах».
Я – дружина, ти – чоловік. «Заходила медсестра з клініки. Вона хоче, щоб ми привезли дитину в клініку. Я думаю, вони хочуть перевірити її синці».	Я – дружина, ти – чоловік. «Ось твій обід. Боюсь, я не змогла зберегти його теплим».
Я – дружина, ти – чоловік. «Я дуже налякана. Мені так шкода, чоловіче, так шкода. Я знаю, ти маєш рацію. Мені шкода, будь ласка, пробач мені».	Я – дружина, ти – чоловік. «Пробач, я спізнилась. Я зустріла подругу, ми побалакали та випили кави. За хвилину я приготую тобі обід».

Заняття 6

Мета: усвідомлення власного емоційного світу та почуттів інших людей; формування здатності до емпатії, рефлексії.

Тривалість: 90 хв.

Обладнання: письмове приладдя, роздатковий матеріал.

Хід заняття:

Вправа 1. «Моменти в житті» (15 хв.)

Мета: створення позитивної атмосфери для подальшої роботи, саморозкриття учасників; підвищення згуртованості групи.

Порядок проведення:

Тренер роздає учасникам письмове приладдя і пропонує кожному описати певний епізод з власного життя (це може бути незвичний факт біографії, кумедний випадок, дивовижна історія і т.д.), яким він може поділитись із іншими учасниками групи (10 хв.). Потім тренер збирає написані історії, зачитує їх і представляє автора.

Вправа 2. «Визначення типів насильства та жорстокої поведінки» (60 хв.)

Мета: усвідомити, яка поведінка є насильницькою, з тим, щоб мати змогу взяти відповідальність за неї.

Порядок проведення:

Тренер прикріплює до стіни великий аркуш паперу і пропонує учасникам пригадати ситуації, коли вони вчиняли насильство, використовуючи метод мозкового штурму (10 хв.). Тренер записує усе на аркуші паперу.

Потім групі пропонується об'єднати усі запропоновані прояви у групи за спільними ознаками і таким чином виокремити види насильства (сексуальне, фізичне, емоційне, психологічне, соціальне, фінансове тощо) (10 хв.)

Наступним кроком є аналіз роздаткового матеріалу. Тренер вручає роздатковий матеріал учасникам і пропонує ознайомитись із ним (10 хв.).

Потім тренер пропонує учасникам роботу в парах. Учасникам треба проаналізувати власну поведінку на предмет наявності у неї певних видів насильства.

Аналіз проводиться за такою схемою:

– Які ситуації із запропонованих у картках ви переживали у своєму житті?
– Які подібні ситуації ви можете пригадати з власного життя? До якого виду насильства вони відносяться?
– Де ви вперше побачили такий тип поведінки?
– Чи демонструють діти, дружина, близькі таку поведінку? Чому? (20 хв.).

Наприкінці виконання вправи проводиться групове обговорення. Тренер ставить такі запитання: Яке їх теперішнє та колишнє розуміння насильства? Як учасники себе почувають та що вони відчувають? (10 хв.).

Вправа 3. «Аплодисменти»

Мета: вміння відрефлексовувати проведену роботу, зняття напруги, створення позитивної атмосфери.

Порядок проведення:

Тренер пропонує учасникам поаплодувати собі за проведену роботу. Проте зауважує, що сила аплодисментів буде визначатися тим, наскільки сподобалося заняття. Отже, той, кому дуже сподобалось, – сильно аплодує з вербальним супроводом; той, кому зовсім не сподобалось, – аплодує не сильно; той, хто не відноситься ні до першої, ні до другої категорії, – сильно аплодує, але без вербального супроводу.

Заняття 7

Мета: усвідомлення власного емоційного світу та почуттів інших людей; знайомство з конструктивними формами поведінки; формування навичок самоконтролю та саморегуляції.

Тривалість: 90 хв.

Обладнання: чисті аркуші паперу А-4, різнокольорові олівці, роздатковий матеріал «Сім мух на стіні».

Хід заняття:

Вправа 1. «Візитівка» (15 хв.)

Мета: створення позитивної атмосфери для подальшої роботи, саморозкриття учасників; підвищення згуртованості групи.

Порядок проведення:

Учасники мають вільний доступ до канцелярського приладдя. Тренер пропонує учасникам зробити графічне зображення візитівки для свого сусіда, який сидить праворуч, і потім представити його всій групі. В основу створення візитівки сусіда мають бути покладені його позитивні характеристики та чесноти.

Вправа 2. «Сім мух на стіні» (60 хв.)

Мета: допомогти в аналізі власного ставлення до членів сім'ї, усвідомлення власних патернів насильницької поведінки та взяття відповідальності за неї.

Порядок проведення:

Тренер роздає учасникам роздатковий матеріал і пропонує ознайомитись із ним (5 хв.).

Тренер налаштовує учасників на те, що кожні дії людини можна розглянути з різних сторін. Потім ведучий просить учасників пригадати будь-яку ситуацію з власного життя і проаналізувати її за критеріями:

1. Ваші дії.
2. Ваш намір.
3. Ваші почуття.
4. Ваші заперечення.
5. Наслідки.
6. Ваша колишня жорстока поведінка.
7. Нежорстокі альтернативи.

Кожен учасник робить нотатки під кожним критерієм, згідно з тією сітуацією, яку він переживав (20 хв.).

Наприкінці виконання вправи проводиться групове обговорення за виокремленими критеріями.

Тренер ставить такі запитання: Як учасники себе почувають та що вони відчувають? (20 хв.).

Роздатковий матеріал «Сім мух на стіні»

1. Ваші дії: Що сталося, що ви зробили своїй дружині, щоб контролювати її: вираз вашого обличчя, тон голосу, дії?
2. Ваш намір: Що, як вам здавалося, мало відбуватися насправді?
3. Ваші почуття: Ваші почуття до, під час та після інциденту.
4. Ваші заперечення: Способи, якими ви виправдовували, вибачалися, применшували або заперечували ваші дії чи намагалися звинуватити дружину.
5. Наслідки: Вплив ваших дій – на вас самого, на неї, на інших (наприклад, дітей).
6. Ваша колишня жорстока поведінка: Як ваше насильство та жорстока поведінка вплинули на цю ситуацію?
7. Нежорстокі альтернативи: Що ви могли б зробити наступного разу інакше?

Вправа 3. «Смайлик»

Мета: вміння відрефлексовувати проведену роботу, зняття напруги.

Порядок проведення:

Тренер пропонує учасникам намалювати смайлик, який би відображав їх настрій. Потім по колу учасникам надається можливість висловитися стосовно їх емоційного стану, настрою та висловити враження від зустрічі.

Заняття 8

Мета: знайомство з конструктивними формами поведінки, формування усвідомлення та контролю власного емоційного світу.

Тривалість: 90 хв.

Обладнання: роздатковий матеріал «Розуміння свого сімейного оточення».

Хід заняття:

Вправа 1. «Оплески» (10 хв.)

Мета: створення позитивної атмосфери для подальшої роботи, саморозкриття учасників; підвищення згуртованості групи.

Порядок проведення:

Учасники стоять великим півколом. Тренер пропонує кожному учаснику по черзі вийти в центр півкола і розповісти про якусь свою якість, уміння чи талант. У відповідь на кожне таке висловлювання всі, хто стоїть у півколі, повинні нагородити учасника гучними оплесками.

Вправа 2. «Розуміння свого сімейного оточення» (70 хв.)

Мета: допомогти учасникам усвідомити витоки своєї насильницької поведінки, спонукати їх до зміни власної поведінки та поглядів.

Порядок проведення:

Тренер наголошує, що заняття повинно допомогти встановити зв'язок між минулим досвідом та теперішньою поведінкою. Учасникам пропонується ознайомитись із роздатковим матеріалом (на одне заняття бажано включити 5 питань із картки) і проаналізувати власне життя, спираючись на питання, зазначені у картці (15 хв.).

Після цього кожному учаснику надається можливість висловитись, розказавши свою історію про родину та стосунки у ній (близько 3 хвилин на кожного учасника) (30 хв.). Варто звертати увагу, щоб інші учасники не осудливо ставились до історій інших учасників, нагадуючи їм про правила тренінгу. Бажано підтримувати учасника оплесками наприкінці його історії.

У процесі обговорення важливо звернути увагу на такі моменти:

– будь-які негативні почуття, які переживав чоловік, або їх реакції на насильство саме такі, які можуть переживати їхні дружини;

– те, що чоловіки переживали в дитинстві, коли були свідками жорстокої поведінки, це те саме, що зараз переживають діти, дружина, коли вчиняється насильство;
– треба спостерігати за ознаками свого гніву та роздратування, контролювати їх та виражати у сприйнятливій для оточуючих формі;
– їхній минулий досвід насильства з боку інших не виправдовує їхнього власного насильства сьогодні. Але вони можуть краще зрозуміти, як насильство з боку батьків призвело до їхньої власної жорстокої поведінки, – що веде до відповідної поведінки їхніх синів та дочок.

Вправа 3. «Закінчи речення»

Мета: вміння відрефлексовувати проведену роботу, зняття напруги, усвідомлення позитивних аспектів зустрічі.

Порядок проведення:

Тренер пропонує кожному учаснику подякувати всій групі й собі особисто за роботу шляхом продовження речення: «Дякую за…». Тренер спрямовує учасників на проведення рефлексивної роботи, а не поверхневу констатацію фактів, шляхом таких рекомендацій: «Що для вас особисто було найважливішим на цій зустрічі?»

Роздатковий матеріал
«Розуміння свого сімейного оточення»

Сімейне оточення:

1. Як у вашій родині виражали емоції?
2. Коли ви були дитиною, яку фразу ви пам’ятаєте, яку ви найчастіше чули від своїх батьків?
3. Як вас хвалили? Критикували?
4. Як на вашу сьогоднішню поведінку вплинула ваша родина? Які емоції, думки та типи поведінки походять з виховування в такій родині?
5. У чому ви схожі на свого батька? У чому ви схожі на свою матір?

Заняття 9

Мета: знайомство з конструктивними формами поведінки; формування навичок самоконтролю та саморегуляції.

Тривалість: 90 хв.

Обладнання: м'яч, роздатковий матеріал «Сім мух на стіні».

Хід заняття:

Вправа 1. «Що нас об'єднує» (10 хв.)

Мета: створення позитивної атмосфери для подальшої роботи, саморозкриття учасників; підвищення згуртованості групи.

Порядок проведення:

Учасникам пропонується по черзі у довільному порядку кидати м'яч іншим членам групи і називати спільну ознаку. Тренер має слідкувати, щоб усі члени групи були задіяні. Якщо комусь з учасників не кинули м'яча, тренер має підхопити гру і знайти з цим членом групи спільну ознаку.

Вправа 2. «Сім мух на стіні» (60 хв.)

Мета: допомогти в аналізі власного ставлення до членів сім'ї, усвідомлення власних патернів насильницької поведінки та взяття відповідальності за неї.

Порядок проведення:

Тренер пропонує учасникам дістати копії роздаткового матеріалу «Сім мух на стіні» і нагадує, що жорстока поведінка не «трапляється просто так». Натомість:

- вона ґрунтується на насильницьких переконаннях і намірах (муха 2);
- вона підтримується запереченням, звинуваченням і вибаченням (муха 4);
- вона негативно впливає на всіх (муха 5);
- існує можливість обрати нежорстоку альтернативну поведінку (муха 7).

Тепер група має використати ці мухи для аналізу жорстокого або агресивного інциденту.

Учасників по черзі просять виступити та розповісти про останній інцидент. Коли він почне свою розповідь, тренер починає рольову гру, пов'язану з цим інцидентом, який він описує, при цьому тренер грає роль дружини.

При цьому ведучий налаштовує групу таким чином, щоб учасники надавали зворотний зв'язок, звертаючи увагу на роздатковий матеріал (№ 2, 4, 5, 7) (по 4 хв. на кожного учасника).

Після проведення вправи тренер проводить обговорення: «Наскільки складно вам було вислуховувати ситуації? Які емоції це у вас викликало? Чи складно було аналізувати ситуацію?» (15 хв.).

Вправа 3. «Рефлексія»

Мета: вміння відрефлексовувати проведену роботу.

Порядок проведення:

Тренер підбиває підсумки заняття, надає можливість кожному члену групи висловитись, визначити, що на занятті було важливим для них, описати свій емоційний стан та самопочуття.

Заняття 10

Мета: знайомство з конструктивними формами поведінки, формування усвідомлення та контролю власного емоційного світу.

Тривалість: 90 хв.

Обладнання: роздатковий матеріал «Розуміння свого сімейного оточення».

Хід заняття:

Вправа 1. «Мій тиждень» (10 хв.)

Мета: створення позитивної атмосфери для подальшої роботи, саморозкриття учасників; підвищення згуртованості групи.

Порядок проведення:

Учасникам пропонується описати попередній тиждень, проаналізувати особливості своєї поведінки та розкрити емоційні переживання за означений період.

Вправа 2. «Розуміння свого сімейного оточення» (60 хв.)

Мета: допомогти учасникам усвідомити витоки своєї насильницької поведінки, спонукати їх до зміни власної поведінки та поглядів.

Порядок проведення:

Тренер наголошує, що заняття повинно допомогти встановити зв'язок між минулим досвідом та теперішньою поведінкою. Учасникам пропонується ознайомитись із роздатковим матеріалом і проаналізувати власне життя, спираючись на питання, зазначені у картці (10 хв.).

Після цього кожному учаснику надається можливість висловитись, розказавши свою історію про родину та стосунки у ній (близько 3 хвилин на кожного учасника) (30 хв.). Варто звертати увагу, щоб інші учасники не осудливо ставились до історій інших учасників, нагадуючи їм про правила тренінгу. Бажано підтримувати учасника оплесками наприкінці його історії.

У процесі обговорення важливо звернути увагу на такі моменти:

- будь-які негативні почуття, які переживав чоловік, або їх реакції на насильство саме такі, які можуть переживати їхні дружини;
- те, що чоловіки переживали в дитинстві, коли були свідками жорстокої поведінки, це те саме, що зараз переживають діти, дружина, коли вчиняється насильство;
- треба спостерігати за ознаками свого гніву та роздратування, контролювати їх та виражати у сприйнятливій для оточуючих формі;
- їхній минулий досвід насильства з боку інших не виправдовує їхнього власного насильства сьогодні. Але вони можуть краще зрозуміти, як насильство з боку батьків призвело до їхньої власної жорстокої поведінки, – що веде до відповідної поведінки їхніх синів та дочок (20 хв.).

Вправа 3. «Хто більше» (10 хв.)

Мета: зняття напруги, відреагування негативних емоцій, зняття м'язових зажимів.

Обладнання: старі газети або папір, складений у декілька разів.

Порядок проведення:

Тренер пропонує учасникам розірвати навпіл газети або папір. Важливо, що вправа має виконуватись як змагання (Хто більше?) за певний час (2 хв.).

Вправа 4. «Рефлексія» (10 хв.)

Мета: вміння відрефлексовувати проведену роботу.

Порядок проведення:

Тренер підбиває підсумки заняття, надає можливість кожному члену групи висловитись, визначити, що на занятті було важливим для них, описати свій емоційний стан та самопочуття.

Роздатковий матеріал
«Розуміння свого сімейного оточення»

Сімейне оточення:

1. Як члени вашої родини переборювали гнів?
2. Як вони вирішували конфлікти?
3. Які методи покарання вони використовували?
4. Як ви реагували на покарання?
5. Як члени вашої родини виражали любов та прихильність?
6. Поміркуйте про те, як ставилися до дітей у вашій родині, і про те, як ви зараз ставитесь до своїх дітей. Що спільне в цьому? Що відмінне?

Заняття 11

Мета: формування навичок самоконтролю та саморегуляції, зняття гендерних стереотипів, які провокують насильницьку поведінку.

Час: 90 хв.

Необхідні матеріали: роздатковий матеріал «Ознаки насильства та жорстокої поведінки», малюнки з зображенням облич – емоцій (див. малюнки с заняття 5).

Хід проведення:

1. Надання кожному учаснику слова з приводу його самопочуття, очікувань від тренінгу, настрою та змін (чи їх відсутності), з приводу агресивної поведінки у родині (15 хв.).

Тренер стимулює учасників до рефлексії свого стану безпосередньо під час тренінгового заняття й аналізу труднощів самоконтролю та саморегуляції у стосунках з рідними. Це допомагає формуванню свідомого ставлення до насильства, формує прийняття відповідальності щодо проявів агресії, тим самим складає базу самоконтролю.

Вправа «Що означає «справжній» чоловік» (20 хв.)

Тренер пропонує учасникам навести приклади того, як вони дізналися, як бути «справжнім чоловіком».

Чи доводилось їм чути, як люди казали: «Чоловіки завжди…» або «Чоловіки ніколи…»?

Тренер пропонує написати на листі 3 речення, що починаються зі «справжній чоловік...» Закінчувати речення тим, що перше приходить у голову. Потім розбитися на пари та в парах зачитати свої речення, прислуховуючись до відчуттів та почуттів. Потім – завдання посперечатися з партнером з тих речень, що він пропонує.

Тренер резюмує, що існує безліч стереотипів образу «справжнього чоловіка» та «справжньої жінки», але кожен з нас не підходить під ідеальний образ, мало того – ці якості «справжні» часто бувають суперечливими. Можливо навести особистий приклад тренеру з власного життя.

Вправа «Ознаки насильства та жорстокої поведінки» (40 хв.)

Мета вправи: дати кожному учаснику можливість усвідомлювати свій стан, емоції, напругу, що дозволяє попереджувати загрозу прояву насильства.

Тренер роздає додатковий матеріал «Ознаки насильства та жорстокої поведінки», зачитує вголос та обговорює з групою, чи є типи поведінки, які не відображені в матеріалі. Тренер пояснює мету вправи – усвідомлення власного стану як можливість зупинити себе (як біля дорожнього знаку).

Роздатковий матеріал «Ознаки насильства та жорстокої поведінки»

Фізичні ознаки:

– напруга в м'язах (наприклад, шиї, плечей, спини, живота, ніг, рук);
– стискання кулаків;
– виступають вени на шиї чи голові;
– ходіння туди-сюди;
– зміна частоти дихання.

Емоційні ознаки:

– відчуття, що вас недооцінюють, що вас не розуміють, принижують, не цінують або утискають;
– почуття болю, розчарування, образи, гніву або люті;
– неотримання очікуваної реакції – наприклад, вам не скорилися.

Фантазування:

– фантазування про помсту;
– уявлення себе, що ви караєте свою дружину за погану поведінку.

Небезпечні зони:

– Делікатні теми (наприклад, фінанси, діти, секс, рідні).
– Час і місце, які зазвичай стають сценою для прояву жорстокої поведінки, наприклад, коли чоловік приходить додому після роботи на вечерю.
– Мова, яка розпалює погане ставлення, або відчуття, ніби ви жертва поганої поведінки жертви.

Тренер розповідає про особистісні попереджувальні знаки, якщо які відмічати, то чоловік отримає можливість керування своєю поведінкою. Кожен чоловік повинен знати

про свої власні знаки та нести відповідальність за вибір реакції таким чином, щоб його дружина та діти залишалися в безпеці.

Тренер закріплює на стіні малюнки облич, що зображують континуум емоцій, та обговорює с групою кожну емоцію – як вона може сигналізувати про напад чи агресію.

Тренер пропонує одному з учасників вибрати собі партнера, який би скерував його, згідно з тим, як це відбувалося в його житті (наприклад, тепер ви відчуваєте біль, перейдіть до малюнка, що зображує біль, і скажіть: «Як ти могла зрадити мене?» Тепер ви розлючуєтесь – перейдіть до малюнка, що зображує гнів, і скажіть звинувачення, яке ви могли б зробити дружині. І так далі з кожною емоцією та дією).

Тренер розподіляє учасників на групи, в яких вони обговорюють свої дії та емоції під час останнього інциденту. Кожен чоловік визначає той момент, коли він втратив контроль. Які емоції відчував безпосередньо перед тим, як це сталося?

Після роботи в парах чоловіки повертаються в круг, де кожен розповідає про власну точку втрати контролю і про попереджувальні сигнали.

Тренер підбиває підсумки заняття, резюмує основні моменти, надає слово кожному учаснику для визначення їх стану, почуттів, що відчувають і як почуваються. Загальне враження від зустрічі (15 хв.).

Заняття 12

Мета: формування навичок самоконтролю, саморегуляції та рефлексії.

Час: 90 хв.

Необхідні матеріали: роздатковий матеріал «таймаут», бланк плану особистих змін, роздатковий матеріал «Ознаки насильства та жорстокої поведінки».

Хід проведення:

Надання кожному учаснику слова з приводу його самопочуття, очікувань поведінки у родині (15 хв.).

Тренер стимулює учасників до рефлексії свого стану безпосередньо під час тренінгового заняття й аналізу труднощів самоконтролю та саморегуляції у стосунках з рідними. Це допомагає формуванню свідомого ставлення до насильства, формує прийняття відповідальності щодо проявів агресії, тим самим складає базу самоконтролю.

Вправа «Погодження» (15 хв.)

Тренер зачитує фрази, завдання – обговорити їх у групі:

- Ми згодні взяти на себе відповідальність за свою насильницьку та жорстоку поведінку.
- Ми можемо перевчитися. Ми не народжені жорстокими. Ми можемо змінити свою поведінку на неагресивну.
- Ми згодні кинути виклик поведінці, що виправдовує, применшує або заперечує насильство з боку чоловіків, – або звинувачує жінок, або тих, хто п'є та злиться, або ще якось виправдовує наше насильство.
- Ми згодні визнати наслідки свого насильства для своєї родини та інших.
- Ми згодні пов'язати себе з цією груповою програмою або змінити свою насильницьку та жорстоку поведінку.
- Ми згодні бути чесними в групі і не обманювати.
- Ми згодні тримати в таємниці будь-яку особисту інформацію, яку ми дізнаємося про учасників групи.
- Ми згодні розповідати дружинам про те, як працює група і що ми робимо.
- Ми згодні продовжувати займатися до кінця колекційної програми.

Вправа «тайм-аут» (45 хв.)

Мета – навчитися контролювати афективні стани та запобігати насильству.

Тренер роздає матеріал та пропонує рольову гру за сюжетом, коли чоловік оголошує тайм-аут.

Тренер пропонує всім учасникам скласти **план особистих змін** з метою усвідомлення цілей, до яких вони прагнуть під час участі в програмі.

Ім'я	
Зміни, які я маю зробити	Як я змінююся (що мені необхідно робити)

Тренер пояснює, що цей план можна доповнювати.

Робота з небезпечними зонами. Тренер пропонує учасникам дістати «Ознаки насильства та жорстокої поведінки» і повернутися до небезпечних зон. Група обговорює можливі варіанти змінити типи поведінки або зробити їх менш небезпечними. Запропонувати кожному чоловіку написати 2–3 стратегії у своєму плані особистих змін.

Тренер підбиває підсумки заняття, резюмує основні моменти, дає домашнє завдання: надає слово кожному учаснику для визначення їх стану, почуттів, що відчувають і як почуваються. Загальне враження від зустрічі (15 хв.).

Домашнє завдання: кожен чоловік повинен обговорити тайм-аут зі своєю дружиною, використовуючи роздатковий матеріал. Він має застосовувати на практиці стільки, скільки потрібно для формування звички.

Заняття 13

Мета: формування навичок самоконтролю та саморегуляції, рефлексії, усвідомлення батьківської ролі, розширення поведінкового діапазону.

Час: 90 хв.

Необхідні матеріали: роздатковий матеріал «Типи насильства та жорстокої поведінки».

Хід проведення:

Надання кожному учаснику слова з приводу його самопочуття, очікувань від тренінгу, настрою та змін (чи їх відсутності), з приводу агресивної поведінки у родині, досвіду використання вправи «тайм-аут» у родині (15 хв.).

Тренер стимулює учасників до рефлексії свого стану безпосередньо під час тренінгового заняття й аналізу труднощів самоконтролю та саморегуляції у стосунках з рідними. Аналізується досвід кожного з учасників щодо використання техніки «тайм-аут». Це допомагає формуванню свідомого ставлення до насильства, формує прийняття відповідальності щодо проявів агресії, тим самим складає базу самоконтролю.

Вправа «Альтернативна поведінка» (30 хв.)

Тренер обирає один із типів насильства та жорстокої поведінки з роздаткового матеріалу й описує типові види поведінки, яка асоціюється з ним, на великому аркуші на стіні. Потім просить чоловіків визначити контрастну поведінку, ставлячи запитання: «Який вигляд того, хто не схожий на цю людину, а натомість є відповідальною особою?»

Наприклад: використання дітей

Примушує дружину почуватися винною стосовно дітей	Розділяє батьківські обов'язки
Використовує дітей для передачі образливих повідомлень	Уникає залучення дітей
Використовує дітей, щоб дратувати та чіплятися до дружини	Намагається бути неагресивною людиною
Погрожує забрати дітей	Занепокоєний потребами дітей

Після цього кожен пропонує інші альтернативи, можна визначити, коли вчинили насильство, та запропонувати альтернативну поведінку.

Вправа «Прийняття іншої ролі» (30 хв.)

Тренер пропонує учасникам підібрати 4 слова, що їх характеризують на даний момент (наприклад, що залякує, самотній…), потім тренер пропонує описати того, хто несхожий на цього. Відповіді пишуться та обговорюються. Тренер пропонує кожному створити для себе альтернативну роль та виконувати її протягом наступного тижня, можна вибрати собі нове ім'я, а людину зі старим ім'ям відправити у відпустку. Чоловіки по черзі виходять з кімнати та заходять уже в новій ролі. Можна запропонувати учасникам поговорити, походити в новій ролі. Учасники діляться враженнями, як вони почуваються та що відчувають.

Тренер підбиває підсумки заняття, резюмує основні моменти, надає слово кожному учаснику для визначення їх стану, почуттів, що відчувають і як почуваються. Загальне враження від зустрічі (15 хв.).

Домашнє завдання: кожен чоловік повинен протягом тижня визначати час, коли він учиняв насильство або міг би вчинити, та визначати альтернативну поведінку. Пропонується учасникам вести щоденник (якщо це було запропоновано раніше, то час від часу повертатися до цього завдання при обговорюваннях).

Заняття 14

Мета: формування навичок самоконтролю та саморегуляції, рефлексії, формування позиції про сексуальне насильство.

Час: 90 хв.

Необхідні матеріали: схема «Влада та контроль».

Хід проведення:

Надання кожному учаснику слова з приводу його самопочуття, очікувань від тренінгу, настрою та змін (чи їх відсутності), з приводу агресивної поведінки у родині, досвіду використання вправи «тайм-аут» у родині (15 хв.).

Вправа «Лінія життя» (30 хв.),
або Вправа «Минуле – Сьогодення – Майбутнє»

Тренер пропонує кожному учаснику намалювати відрізок прямої лінії та розділити його на три частини, що відповідатимуть минулому, сьогоденню й майбутньому; позначити, де учасник перебуває в цей час (яка частина життя вже пройдена, яка попереду); поділитися своїми думками з групою, написавши коротко або намалювавши символічно під відрізками відповідних частин, що відбувалося у дитинстві, юності, що відбувається в сьогоденні, що займає, захоплює зараз, чого хочеться в майбутньому – цілі, мрії. Учасники можуть обмінюватися малюнками або коротко висловитися.

Вправа «Сексуальне насильство» (30 хв.)

Мета: допомогти учасникам усвідомити ситуацію про сексуальне насильство.

Тренер прикріплює до стіни велику схему «Влада та контроль» і обговорює з групою такі питання:

1. Яка різниця між сексом та близькістю? Хто може навести приклад?
2. Чи може хто-небудь із учасників навести приклад неналежної сексуальної поведінки – і чому це насильство? Чи є приклади?
3. Статеві стосунки можуть бути частиною фізичного, емоційного та психологічного насильства; вони можуть бути складовою типів поведінки за принципом влади та контролю, спрямованих на дружину. Хто може навести приклад?
4. Ревнощі та чоловіче почуття власності можуть бути пов’язані із сексуальним насильством. Чи є приклади?
5. Коли чоловіки ображають словами, вони можуть вживати статеві терміни. Чоловіки можуть використовувати мову. Щоб ставитися до жінок як до сексуальних об’єктів, у такий спосіб це полегшує для них сексуальне насильство. Слова допомагають ставитися до жінки як до речі, а не як до людини. У кого є приклад?

6. Чоловіки часто ігнорують почуття дружини в контексті сексуальних стосунків. Вони можуть наполягати, маніпулювати, примушувати або силувати своїх дружин до статевих відносин. Як ви до цього ставитесь?
7. Чи існує зв'язок між сексуальною жорстокою поведінкою дорослого та тим, що він був жертвою насильства в дитинстві?

Тренер підбиває підсумки заняття, резюмує основні моменти, надає слово кожному учаснику для визначення їх стану, почуттів, що відчувають і як почуваються. Загальне враження від зустрічі (15 хв.).

Заняття 15

Мета: формування навичок самоконтролю та саморегуляції, обговорення гендерних стереотипів у власних родинах, при вихованні власних дітей.

Час: 90 хв.

Необхідні матеріали: матеріали с заняття 11, вправа «Що означає «справжній» чоловік»

Хід проведення:

Надання кожному учаснику слова з приводу його самопочуття, очікувань від тренінгу, настрою та змін (чи їх відсутності), з приводу агресивної поведінки у родині, досвіду використання вправи «тайм-аут» у родині (15 хв.).

Вправа «Що означає бути чоловіком у родині»

Тренер обговорює з групою, як вони навчилися бути чоловіками у своїй родині (заняття 11). Потім обговорюють такі питання:

Як сьогодні, вже у своїй власній родині, вони поводяться, щоб бути «справжнім чоловіком»?

Чому навчаються зараз їхні сини? А їхні доньки? Який тип чоловіків їхні доньки почнуть шукати, коли їм виповниться шістнадцять?

Коли останнього разу вони вдома визнали, що помилялися, та вибачилися?

Чи було у їх житті відчуття, що вони завжди повинні вигравати, що не можуть помилятися? Як це вплинуло на них?

Чи покладаємо ми цей тягар на власних дітей?

Чи могли би ми почати подавати приклад, як можна бути людиною, і що іноді помилятися – це нормально?

Тренер обговорює з групою, що це було важке випробування, не лише через розповідь про важкі речі із свого дитинства, але також через вислуховування історій інших.

Вправа «Переписування сценарію» (30 хв.)

Тренер пропонує кожному учаснику обрати конкретний приклад своєї жорстокої поведінки та провести аналіз таким чином: у зворотному порядку від фактичного насильства визначати ознаки та попереджувані знаки, які він проігнорував. Можна використовувати аналогію з дорожніми знаками – що відбувається, якщо їх ігнорувати, або ознаками, що наближається буревій, який спричинить повінь та руйнування. Необхідно визначити ту точку, де збільшення напруги означало, що насильство та жорстока поведінка відбудеться. Таким чином, визначаються кроки в поведінковому ланцюжку, що призвели до випадку насильства, та точка, в якій насильство можливо було б запобігти, – «точка зупинки».

Після цього кожному учаснику пропонують розповісти від першої особи в теперішньому часі (наприклад, «я заходжу в двері, я бачу…»), коли доходить до «точки зупинки», тренер просить перервати відповідь, сказавши «стоп». Потім він переписує сценарій події без насильства та жорстокої поведінки.

Тренер підбиває підсумки заняття, резюмує основні моменти, надає слово кожному учаснику для визначення їх стану, почуттів, що відчувають і як почуваються. Загальне враження від зустрічі (15 хв.).

Заняття 16

Мета: формування навичок самоконтролю та саморегуляції.

Час: 90 хв.

Необхідні матеріали: пластилін.

Хід проведення:

Надання кожному учаснику слова з приводу його самопочуття, очікувань від тренінгу, настрою та змін (чи їх відсутності), з приводу агресивної поведінки у родині, досвіду використання вправи «тайм-аут» у родині (15 хв.).

Тренер стимулює учасників до рефлексії свого стану безпосередньо під час тренінгового заняття й аналізу труднощів самоконтролю та саморегуляції у стосунках з рідними.

Вправа «Вечір спогадів» (10 хв.)

Тренер ставить завдання кожному учаснику: «Заплющіть очі та уявіть, що коли ви розплющите їх, вам буде на 30 років більше, ніж зараз. Розплющіть очі. Походіть по кімнаті, відчуйте, які ви стали. Розкажіть, яким ви стали тепер, як ви себе відчуваєте».

Вправа «Мій заступник» (30 хв.)

Тренер повідомляє учасникам, що в деяких племенах існують тотемні тварини, зображення, і такий тотем може бути у кожній людині. Завдання: кожному учаснику спробувати уявити собі власний тотем і виліпити його. Коли він буде виготовлений, можна звернутися до нього з якимось проханням.

Тренер підбиває підсумки заняття, резюмує основні моменти, надає слово кожному учаснику для визначення їх стану, почуттів, що відчувають і як почуваються. Загальне враження від зустрічі (15 хв.).

ЗАДІРАНОВА Г. В.

ТРЕНІНГ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ

В основу концепції тренінгу професійної ідентичності майбутніх педагогів покладено уявлення про те, що професійна ідентичність є самореферентністю, тобто відчуття та усвідомлення функціонального й екзистенційного Я в його професійному служінні та неповторності особистісних і професійних властивостей, за наявності приналежності соціальної та професійної реальності. Після тренінгу його учасники повинні не тільки *вміти* використовувати те нове, що вони отримали у тренінгу, але й *застосовувати* нові знання та новий досвід у своїй професії.

Професійна ідентичність, на думку Л. Б. Шнейдер, є психологічною категорією, яка відноситься до усвідомлення своєї приналежності до певної професії та певного професійного співтовариства. Профідентичність детермінована професійним спілкуванням та професійним досвідом, репрезентується за допомогою мовленнєвих засобів через образ Я. Професійна ідентичність – по суті, аспект специфічної інтеграції особистісної та соціальної ідентичності в професійну реальність. Вихідним є самосвідомість. Виконавчим механізмом є процеси ідентифікації – відчуження.

Входження України у Європейський освітній простір передбачає формування компетентності майбутнього педагога, його мобільності, що, безумовно, неможливе без формування його професійної ідентичності, оскільки сучасний студент завтра має стати компетентним спеціалістом, щоб вижити на ринку праці, тому він має бути конкурентоспроможним.

Студент із розвиненою профідентичністю проявляє об’єктивний оптимізм з приводу своїх потенційних успіхів у майбутньому, впевнений у своїй професійній компетентно-

сті, вільний та відкритий у професійно-комунікативних позиціях, готовий напружено працювати, ставить перед собою реалістичні професійні цілі, з гордістю приймає подяку та не реагує хворобливо на критику, готовий прийняти на себе ту або іншу відповідальність за професійні проблемні ситуації, проявляє повагу до особистості іншого, із готовністю висуває нові ідеї та плани.

Ідеєю тренінгу є концепція професійної ідентичності, що розуміється як багатовимірний та інтегративний феномен, що забезпечує людині цілісність, тотожність та визначеність, який розвивається в ході професійного навчання сумісно зі становленням процесів самовизначення, самоорганізації та персоналізації, а також обумовлюється розвитком рефлексії.

Принципи тренінгу професійної ідентичності майбутніх педагогів

Найменування принципу	Форми реалізації принципу	Ефект дії принципу
1	2	3
Актуальність	Робота з матеріалом, який відображає життєвий та емоційний досвід учасників. Застосування вправ, в яких є потреба у учасників	Відчуття важливості проблеми для власного Я
Мотивація	Рольові ігри та вправи викликають реальну активізацію мотивів	Створення та розвиток мотивації до участі у тренінгу
Від практики до теорії	Використання вправ, які дають змогу тренеру удосконалювати даний тренінг. Зняття даних з групи для подальшого розгортання тренінгу. Формування особистісних знань, понять про ситуацію	Учасники вирішують конкретні практичні ситуації, тренер має змогу їх зафіксувати

Закінчення

1	2	3
Направленість на використання результатів у педагогічній діяльності	Перенесення ігрових педагогічних ситуацій у реальну професійну діяльність. Розширення репертуару способів дій у професійних ситуаціях	Підвищення практичної значущості та професійної ідентичності
Рефлексивності	Рефлексія кожного змістовного блоку та загальна рефлексія	Розвиток рефлексивної компетентності. Процес і результат реконструкції суб'єктом об'єктних відносин, результатом яких є підтвердження існуючих і поява нових знань про себе
Баланс комфорту та дискомфорту	Відмова від спроб полегшити діяльність, внесення додаткових ускладнень у діяльність учасників, створення сприятливої психологічної атмосфери	Відмова від традиційного «лабораторного» знання, використання дискомфорту як нового інструменту саморегуляції
Екологічність	Головний лозунг усіх вправ тренінгу «Не нашкодь!»	Розвиток власної екологічності особистості

Мета тренінгу професійної ідентичності майбутніх педагогів полягає у виробленні кожним учасником свого професійного стилю, усвідомленні своїх професійних можливостей, визначенні шляхів професійного зростання. У тренінгу використовуються різні засоби активного психологічного навчання для вирішення триєдиного завдання: розуміння свого професійного Я, прийняття себе у професії, управління собою в професійних ситуаціях та в цілому своїм професійним розвитком.

Основними завданнями тренінгу є:

1. Для майбутніх педагогів:
   - розвиток рефлексивних здібностей;
   - аналіз прототипу професійної діяльності;
   - проектування образу професійного майбутнього;
   - удосконалення інтерактивної та перцептивної сторін спілкування;
   - усвідомлення своєї професійної позиції.
2. Для тренерів:
   - створення установки учасниками тренінгу на професійний саморозвиток;
   - спрямування процесів проектування учасників на професійну ідентичність;
   - створення тренінгових ситуацій професійних ідентифікацій учасників з майбутньою професією;
   - демонстрація ефективності процедури групової рефлексії як інструменту самовдосконалення;
   - проведення аналізу й корекції помилкових стратегій поведінки серед учасників.

Тренінгова програма розрахована на 36 годин (9 занять по 4 години), проводиться 1 раз на тиждень протягом 9 тижнів та складається з трьох змістовних блоків:

- перший блок роботи спрямований на розуміння свого професійного «Я»;
- другий блок роботи спрямований на прийняття себе у професії;
- третій блок – на управління собою у професійних ситуаціях та у цілому своїм професійним розвитком.

Структура тренінгу професійної ідентичності майбутніх педагогів

Перший блок. Образ Я майбутнього вчителя

Заняття 1. Тренінг знайомства.

Заняття 2. Тренінг формування позитивного ставлення до власного «Я».

Заняття 3. Тренінг формування позитивного образу Я майбутнього вчителя.

Другий блок. Усвідомлення власних потреб, можливостей, професійних інтересів та цінностей

Заняття 1. Тренінг особистісного самовизначення.

Заняття 2. Тренінг усвідомлення позитивних образів і перспектив професійного та особистісного майбутнього.

Заняття 3. Тренінг постановки цілей для підтримки та розвитку образу Я.

Третій блок. Професійна перспектива

Заняття 1. Тренінг усвідомлення перспектив власного професійного майбутнього.

Заняття 2. Тренінг побудови професійних перспектив власного майбутнього.

Заняття 3. Тренінг підвищення мотивації до формування предметно-визначеної та мотиваційно-осмисленої позиції практика.

Перший блок. Образ Я майбутнього вчителя

Мета: створення психолого-педагогічних умов для розуміння свого професійного Я у студентів через рефлексивний аналіз ними різних аспектів власного «Я» та власних можливостей.

Завдання:

1. Розвивати професійну ідентичність.
2. Сприяти появі досвіду внутрішньомотивованої поведінки.
3. Розвиток професійно-зорієнтованої Я-концепції учасників.
4. Усвідомлення учасниками власних можливостей та обмежень у майбутній професійній діяльності.
5. Сприяти переходу вироблених стратегій у ціннісну сферу.
6. Виявити особисті ресурси (сильні сторони).

Очікувані результати:

– розвиток навичок рефлексії майбутньої професійної діяльності;
– розвиток навичок внутрішнього мотивування;

– розвиток уявлень про свої професійні здібності учасниками групи;
– запуск процесів самопізнання;
– усвідомлення особливостей професійної діяльності;
– відчуття можливості здолати труднощі професії.

Заняття 1. ***Тренінг знайомства***

Основною метою роботи першого дня тренінгу є створення сприятливого клімату та емоційно-позитивного настрою у групі, прийняття кожним з учасників довірливого стилю спілкування, формування позитивних установок щодо себе та інших учасників, розвиток навичок усвідомлення та об'єктивного оцінювання власних особистісних і професійних якостей.

Основні завдання:

– створення умов для знайомства учасників групи;
– ознайомлення з принципами роботи тренінгової групи;
– засвоєння ігрового стилю взаємодії;
– зняття психоемоційної напруги;
– запуск процесів саморозкриття.

Базові поняття: тренінг, рефлексія, самореалізація особистості, педагогічна діяльність, образ педагога, професійно важливі якості, взаємодія.

Тривалість: 240 хвилин.

Структура заняття

Вправа 1. «Ім'я – характер»

Кожен з учасників виготовляє собі бейдж із тренінговим ім'ям. Воно не обов'язково має відповідати тому, що у паспорті. На кожну з перших чотирьох букв імені потрібно назвати рису свого характеру. Кожен учасник представляє свій бейдж.

Тренер починає коло з учасника, який сидить поруч із ним, щоб мати можливість скорегувати, за необхідності, процес.

Вправа 2. «Ім'я – професійні якості»

Після презентації завдання ускладнюється: на кожну з перших чотирьох букв імені назвати професійну рису свого характеру. Кожен учасник представляє свій бейдж.

Рефлексія: з якими проблемами зіткнулися учасники при виконанні завдання?

Вправа 3. «Професійна ідентичність»

Автор: С. Ю. Смагіна

Мета: аналіз власної професійної ідентифікації.

У результаті виникає візуальна картина, що показує, як сприймає себе кожен учасник і які професійні риси характеру собі приписує.

Питання для обговорення: Що переважає у центральному колі, а що у периферійному?

Тренер пропонує через вільні асоціації проаналізувати свою професійну ідентичність. Для цього учасники пишуть слово-стимул «педагог». На це слово учасники по колу пишуть 20 слів-асоціацій. Після створення першого асоціативного кола тренер пропонує дати кожному слову якісну характеристику. Наприклад, душа – душевний, допомога – той, що допомагає, і т.д., таким чином створюються два концентричних кола із особистими асоціаціями на тему «педагог». Далі тренер пропонує подумати над своєю професійною ідентичністю. У центрі учасники пишуть особистісний займенник Я та навколо нього малюють два кола – центральне та периферійне. Кожному учаснику тренер пропонує із якостей, що написані в асоціаціях на слово «педагог», обрати ті, які, на його думку, притаманні йому самому. При цьому яскраво виражені якості пишуть у центральному колі, а інші – в периферійному.

Вправа 4. «Вершки»

Автор: Т. Р. Харві

Мета: усвідомлення процесу міжособистісного впливу та особистісних змін, «пом'якшення групи».

Обладнання: один чистий стакан, пакет вершків, нерозкритий, із уведеною дозою їстівного барвника синього кольору.

Питання для обговорення: Якою була реакція усіх на колір вершків? Чи була ця реакція обумовлена зміною відношення? Чи використовували учасники різні тактики у процесі переконання? Які? Чи були вони ефективні? У чому специфіка переконання та можливість навчання через цей досвід переживання?

Варіації: можна «грати» із дистанцією, щоб ускладнити процес переконання.

Можна декілька разів поміняти пари центральних учасників.

Тренер запитує, чи є у групі людина, яка полюбляє вершки і яка їх не полюбляє. Обираються двоє людей. Вони стають поряд зі стільцями у центрі кола. Тренер повідомляє, що людині, яка полюбляє вершки, слід вмовити свого партнера випити деяку кількість вершків. Учасник, що не полюбляє вершків, під час виконання завдання поводиться природно, не грає ніякої ролі. Той, що вмовляє, може користуватися будь-якими вербальними прийомами, але не повинен наливати вершки у стакан до тих пір, поки його партнер не дасть згоди скуштувати. Учасники самі обирають, будуть вони стояти чи сидіти. Коли той, хто опирався, погоджується скуштувати вершки, тренер пропонує наповнити стакан та показати його усім.

Вправа 5. «Мій список»

Мета: з'ясування сенсу того, що педагог повинен і хоче, які з цих установок є універсальними, а які виступають як особистісні переконання.

Учасники заповнюють список у 10 фраз, які починаються зі слів: «Як педагог я хочу і повинен…» Далі тренер пропонує проаналізувати та відмітити знаком «0» ті положення, що є універсальними, тобто обов'язковими для всіх, а «+» ті,

що є його особистими установками. Кожен учасник зачитує тільки одне універсальне положення. Тренер ставить перед учасниками питання: «Чи є воно обов'язковим для усіх?»

У круговому обговоренні відбувається чітке усвідомлення: чи є його погляди істиною в останній інстанції?

Вправа 6. «Собі коханому...»

Тренер звертається до учасників: «Уявіть собі тих людей, про яких ви повинні піклуватися, за життя та поведінку яких ви відчуваєте відповідальність. Порахуйте їх та поставте собі наступне питання: «Чи включили ви до цього списку себе?»

Далі тренер просить учасників перевірити, які почуття викликають у них наступні твердження:

– маю право на поважливе ставлення;
– я маю право бути щасливим;
– я маю право вільно розпоряджатися своїм часом;
– я маю право на відпочинок.

Тренер пропонує повернутися до списку, який складали учасники (людей, про яких піклуєтесь та несете відповідальність). «Якщо ви не включили до цього списку себе, то доповніть цей список».

Питання для обговорення: Які почуття викликають ці ідеї? Чи не виникає почуття провини?

Вправа 7. «Головні пов'язки»

Автор: Є. В. Сидоренко

Мета: усвідомлення реальної взаємодії, тренування навичок рефлексії того, що відбувається.

Питання для обговорення: Що вдалося і наскільки? Які ваші почуття? Чи однаковим було ставлення з боку інших? Це було ставлення до вас чи до пов'язки? Чи знаєте ви у житті, за кого вас приймають оточуючі?

Тренер пропонує учасникам об'єднатися у пари. На голові в учасників пов'язки із написами, зміст яких самим носіям пов'язок невідомий. Написи на чужих пов'язках доступні для читання. Написи на пов'язках – інструкції іншим учас-

никам з приводу того, як поводити себе по відношенню до даного учасника:

– слухайте мене;
– підтримуйте мене;
– пожалійте мене;
– допоможіть мені;
– слухайтесь мене;
– сперечайтеся зі мною;
– навчіть мене;
– повірте мені;
– я не можу;
– я стараюсь;
– обманюйте мене;
– бійтеся мене;
– я усе знаю;
– не довіряйте мені;
– не дивіться на мене;
– я несу нісенітниці;
– неправильно тлумачте мої слова.

Отримавши написи, учасники починають обговорювати яку-небудь проблему, наприклад: «Чи потрібні вдома тварини?», «Навіщо школі вчителі?», орієнтуючись при цьому на те, що написано на головних пов'язках. Завдання учасників – зрозуміти, що написано на власних пов'язках, тобто визначити, «за кого їх приймають». Час для роботи у парах – 10 хвилин. Потім кожній парі тренер пропонує відповісти на запитання: «Що написано у них на пов'язках?»

Вправа 8. «Штовхни мене»

Автор: Л. А. Пергаменщик

Мета: усвідомлення здатності до внутрішньої рівноваги.

Учасники стають обличчям один до одного на відстані близько метра. Витягнувши руки перед собою (долоні вперед, пальці направлені догори), учасники торкаються долонь один одного. Під час гри можна нахилятися вперед або назад, але не можна переміщати ноги. Якщо один із учасни-

ків перемістив ногу, це кваліфікується як втрата рівноваги і як програш. Перше правило – ноги з місця не переміщати. Друге – торкатися можна тільки долонь партнера. Якщо торкнутися якоїсь іншої частини тіла, зараховується програш. Можна відштовхувати долоні партнера з будь-якою силою або відводити свої долоні вбік, припиняючи контакт. Перемога досягається не за рахунок поразки супротивника, а за рахунок утримання власної рівноваги. Мета вправи у тому, щоб запобігти втраті рівноваги.

Рефлексивне коло

Метою є розвиток рефлексивної компетентності. Процес і результат реконструкції суб'єктом об'єктних відносин, результатом яких є підтвердження існуючих і поява нових знань про себе.

У ході останнього рефлексивного кола кожен з учасників ділиться тим, як почував себе на початку зустрічі, як змінювалися його переживання в ході роботи у групі, як почуває себе тепер; що сьогодні кожен узнав нового, над чим замислився, що зрозумів, з якими труднощами зіткнувся; що з цим буде робити далі.

Заняття 2. ***Тренінг формування позитивного ставлення до власного «Я»***

Основною метою роботи є: «розхитування» стереотипів самосприйняття, формування адекватних уявлень щодо власного «Я», розвиток рефлексивних здібностей особистості.

Основні завдання:

– формування позитивного ставлення щодо власного «Я» у кожного з учасників групи;
– розуміння понять «внутрішня мотивація» та «зовнішня мотивація»;
– сприяння виникненню в учасників бажання розвиватися.

Базові поняття: мотив, внутрішня та зовнішня мотивація, професійний розвиток, самореалізація.

Тривалість: 240 хвилин.

Структура заняття

Вправа 1. Вправа-привітання «Професійний портрет»

Мета: розвиток уявлень про майбутнє, формування позитивного образу Я та професійного майбутнього.

Кожен з учасників сідає перед групою, і вона описує його професійне майбутнє. Він – через 20 років. Реалістично намагатися вгадати, що очікує людину.

Питання для обговорення: Наскільки сподобався свій професійний портрет? Чим саме?

Вправа 2. «Відеомонолог»

Мета: тренування у публічних виступах, розвиток механізму вірогіднісного прогнозування.

Кожному з учасників тренер пропонує виступити перед камерою протягом п'яти хвилин, відповідаючи на запитання:

– Як ви описуєте теперішній період у своєму особистому житті?
– Що буде через шість місяців?
– Яке майбутнє очікує вас через два роки?

Питання для обговорення: Що нового ви дізналися про себе завдяки відеозапису? Наскільки успішні ви були у даній ситуації?

Вправа 3. «Бажання»

Мета: вербалізація неусвідомлених бажань.

Тренер пропонує учасникам закрити очі. За сигналом: «Почали!» – всі починають вголос вимовляти свої бажання («Я хочу…»). Всі говорять одночасно та голосно. Як тільки настає пауза, тренер командує: «Відкрийте очі». Тепер повторіть те ж саме, дивлячись один на одного. Але цього разу слід не просто говорити, а кричати.

Питання для обговорення: Скільки пролунало однакових бажань? Яких?

Вправа 4. «Раніше – зараз – потім»

Автори: Г. Бардієр, І. Ромазан, Т. Череднікова

Мета: розвиток часової перспективи.

Тренер пропонує учасникам звичайний, достатньо нейтральний для них предмет (каштан, грецький горіх і т. ін.) та пропонує вигадати історію про цей об'єкт: де він був, як він сюди потрапив, що є зараз, що із ним буде потім, у чому відмінність?

Потім тренер пропонує учасникам замінити об'єкт на свій образ та запропонувати групі розповідь: я до ВНЗ – у ВНЗ – я після закінчення ВНЗ.

Питання для обговорення: які складності були при виконанні цієї вправи?

Вправа 5. «Рівень щастя»

Автор: Дж. Рейноутер

Складіть список усього, за що ви можете бути вдячні долі у даний момент, прослідкуйте, щоб у ваш список було включене все, що гідне подяки: сонячне світло, збереження у банку (навіть якщо сума не дуже велика), своє здоров'я, здоров'я членів вашої родини, житло, їжа, краса, любов, мир.

Без обговорення.

Вправа 6. «Я – образ»

Автор: М. Спаркс

Мета: розвиток уявлень про майбутнє, навичок керування фантазією.

Партнер 1 розповідає партнеру 2 про свій образ досягнення та називає дві якості, які, на його думку, могли б йому допомогти досягти мети, відображеної в образі досягнень.

Партнер 2 пропонує партнеру 1 розслабитися, потім дає інструкцію продивитися свої спогади та обрати ситуацію, у якій з'явилася б перша бажана якість. Партнер 1 уявляє цю ситуацію, приділяючи увагу тому, як він виглядає, як звучить його голос тощо. Якщо партнер 1 говорить, що йому жодного разу в житті не доводилося проявити цю якість,

партнер 2 просить його згадати ситуацію, у якій цю якість проявила відома йому людина.

Потім партнер 2 просить партнера 1 увійти у глибину цього образу, уважно спостерігаючи при цьому, як змінюється його фізіологія.

Партнера 1 проводять через три ситуації, у яких він уже наділений даною якістю, міг би побачити своє відображення у якій-небудь поверхні.

Завдання: описати зовнішні фізіологічні ознаки, які він може при цьому побачити, і почуття, які він при цьому відчуває. Дозволити партнеру 1 побачити ситуацію, у якій він, уже наділений бажаною якістю, взаємодіє із дружньо налаштованою до нього людиною. Потім міняються у парах.

Питання для обговорення: Що пережили і що відчули, виконуючи вправу? Наскільки успішними були у даній ситуації?

Вправа 7. «Учитель очима учнів»

Тренер: «Що заважає багатьом учителям «відповідати» своїй професії та робить їх «персонами нон грата»? Проведені дослідження дають характерологічну оцінку даної категорії учителів. Їхня несправедливість проявляється у відносинах із учнями; надмірні вимоги до них, негуманність та агресивність, бесхарактерність, непослідовність, байдужість до особистості дитини, підлітка – це, мабуть, основні негативні фактори, що штовхають учнів на конфронтацію.

– Продовжіть перелік професійно несприятливих для учителя професійних якостей.
– Вибудуйте ієрархію (починаючи з головних) особистісних проявів учителя, що штовхають школярів на конфронтацію із ним.
– Проведіть груповий конкурс на оригінальний твір (усний або письмовий) «Конфлікт на уроці, ініційований учителем».

Вправа 8. «Інший ти»

Автор: Е. Рейлі

Мета: сприяти усвідомленню людиною самої себе, дати можливість учасникам спробувати невластиву їм поведінку, допомогти включити нові відомості у своє уявлення про себе.

Обладнання: папір, олівці.

Тренер дає інструкцію: влаштуватися зручно та зберігати тишу деякий час. Далі тренер пропонує записати вільні асоціації на наступні теми:

1. Знаряддя.
2. Божество.
3. Колір.
4. Музичний жанр.
5. Предмет одягу.
6. Пора року.
7. Фрукти.
8. Тип погоди.
9. Дорогоцінний камінь.
10. Предмет меблів.
11. Географічна точка.
12. Легендарна фігура.
13. Робочий інструмент.
14. Героїня.
15. Архітектурний стиль.
16. Музичний інструмент.
17. Тварина.
18. Їжа.
19. Рослина.
20. Герой.

Тренер пропонує проаналізувати протягом декількох хвилин написані асоціації та дати собі нове ім'я, що відображає ці відповіді. Далі тренер пропонує учасникам написати своє ім'я на аркуші паперу та намалювати картину, що відображатиме сутність цього імені – «іншого тебе», використовуючи олівці. Кожен учасник показує картину та описує її,

виступаючи від першої особи «Я (нове ім'я)...» Інші учасники ставлять запитання у кінці виступу.

Замість обговорення: кожному учаснику дається час подумати про своє інше Я.

Рефлексивне коло

Метою є розвиток рефлексивної компетентності. Процес і результат реконструкції суб'єктом об'єктних відносин, результатом яких є підтвердження існуючих і поява нових знань про себе.

У ході останнього рефлексивного кола кожен з учасників ділиться тим, як почував себе на початку зустрічі, як змінювалися його переживання в ході роботи у групі, як почуває себе тепер; що сьогодні кожен узнав нового, над чим замислився, що зрозумів, з якими труднощами зіткнувся; що з цим буде робити далі.

Заняття 3. ***Тренінг формування позитивного образу Я майбутнього вчителя***

Основною метою заняття є створення умов для усвідомлення та адекватної оцінки кожним членом групи власних можливостей, ресурсів та потенціалів.

Основні завдання:

– усвідомлення власних можливостей, ресурсів та потенціалів;
– розвиток упевненості у власних силах та можливостях;
– усвідомлення взаємозв'язку професійного, психологічного, соціального та психічного здоров'я.

Базові поняття: можливості, ресурси, внутрішні потенціали, професійне здоров'я, психологічне здоров'я, соціальне здоров'я та психічне здоров'я.

Тривалість: 240 хвилин.

Структура заняття

Вправа 1. Вправа-привітання «Позитивне Я»

Мета: розуміння себе, формування позитивного образу Я.

Кожен з учасників вітається з групою і протягом 5 хвилин розповідає тільки про свої чесноти як особистості та професіонала (без зупинок). Якщо учасник зупинився – йому може допомогти хтось із групи, тобто продовжити розповідь про чесноти виступаючого. У випадку зупинки говорить третій. Умова – підтримати, не дати впасти розмові про чесноти іншого. Орієнтир – згадати про ті свої навчальні, практичні, професійні справи, які виходять добре.

Питання для обговорення: що ви зрозуміли про себе?

Вправа 2. «Сходинка»

Автор М. Спаркс

Мета: розвиток логічного мислення, активація внутрішніх ресурсів.

Тренер просить назвати який-небудь предмет із оточуючого середовища. Наприклад, квітка. Рух за рівнем узагальнення вгору: квітка –картина – інтер'єр – краса – життя – енергія… Рух за рівнем узагальнення донизу: квітка – фарби – матеріали – молекули – атоми – енергія…

Далі тренер пропонує психологічний рух вгору за логічними рівнями. Відповіді фіксуються учасниками у письмовому вигляді.

1) Мета даного моменту. Навіщо ви навчаєтесь на педагога?
2) Ближня мета. Навіщо ви хочете стати педагогом?
3) Дальня мета. Навіщо вам потрібно навчати людей?
4) Дальня-найдальша мета (гармонія).

Далі тренер пропонує рух за логічними рівнями.

1) Результат даного моменту. Що ви отримуєте, навчаючись на педагога?
2) Ближній результат. Що ви можете отримати, маючи психологічні знання?
3) Відстрочений результат. Що ви можете отримати, маючи роботу?
4) Дальній результат. Що ви можете отримати, маючи хороше життя?

Учасники зачитують свої відповіді.

Питання для обговорення: Як співвідносяться цілі та результати? Хто піднявся вище за всіх у своїх цілях? Хто досяг найбільшого результату? Чому можливе неспівпадіння цілей та результатів?

Вправа 3. «Ототожнення із об'єктом»

Автор: Є. В. Сидоренко

Мета: робота із проекціями, стикання зі своїм та чужим світом, яке людина не зовсім навіть усвідомлює.

Тренер просить учасників закрити очі, у центрі кола виставляються фігурки (маленькі іграшки) на стіл. Потім усі учасники встають та йдуть один за одним по колу, переглядаючи фігурки, і обирають ту фігурку, яка сама його обирає.

Всі учасники сідають до кола, кожен зі своєю фігуркою. Зайві фігурки виносяться із кола. Тренер пропонує представитися один одному від особи своїх фігурок. Тренер починає перший. Після першого кола тренер пропонує поговорити один із одним від особи своїх фігурок, поставити якісь запитання, обговорити проблеми. Тренер ставить перше запитання.

При настанні паузи тренер пропонує обговорити професійне та особистісне майбутнє свого об'єкта. Що із ним буде далі у житті? Як він улаштується? Де? Як він зможе реалізуватися? Як використає свої сильні сторони? У чому?

Закінчити гру краще у той момент, коли більшості ще хочеться її продовжувати. В кінці можна запропонувати кожній фігурі побажати один одному що-небудь гарне.

Питання для обговорення: які можливості дає ця вправа?

Вправа 4. «Пум-пум»

Автор: Є. В. Сидоренко

Мета: розвиток спостережливості.

Тренер загадує яку-небудь ознаку, яким деякі з учасників наділені, а деякі – ні. Кожен із учасників ставить тренеру

запитання: «А у мене є пум-пум?» Наприклад, загадана посмішка у той момент, коли людина ставить тренеру своє запитання про те, чи є у неї «пум-пум». Той учасник, який посміхається у той момент, коли ставить своє запитання, отримує відповідь: «Так, у тебе є «пум-пум», а той учасник, який у даний момент не посміхається, отримує відповідь: «Ні».

Без обговорення.

Вправа 5. «Мій професійний портрет у променях сонця»

Автор: А. М. Пріхожан

Тренер пропонує кожному учаснику подумати, чому він заслуговує на професійну повагу. Потім потрібно намалювати сонце, у центрі сонячного кола потрібно написати своє ім'я або намалювати свій портрет. Потім уздовж променів слід написати свої професійні гідності, все гарне, що студент може повідомити про себе у професійному плані. Усе, що написане, зачитується групі. Умова: потрібно, щоб було якомога більше променів.

Без обговорення.

Вправа 6. «Я згодний»

Мета: реорієнтувати іншу людину та себе.

Кожен учасник чує яку-небудь безглузду фразу, що стосується професійної сфери, у якій потрібно знайти щось таке, із чим усе ж таки можна було б по-справжньому погодитися, не йдучи проти істини.

- Правда, чудово, що ви великий педагог?
- Правда, чудово, що Юля – родичка Сухомлинського?
- Ви згодні, що Ольга здатна отримати премію «Учитель року»?
- Ви бачили учора, як у Юлі всі просили автографи?
- Я прочитала твою нову книгу. Це чудово!
- Твоя доповідь на конференції була дуже аргументована.
- Не можу дістати твій підручник. Не порадиш, де його можна купити?
- Чула, що твої учні – найрозумніші у Києві.

– Говорять, що на твої уроки народ записується за 3 місяці.
– Погодьтесь, Марина – яскрава зірка на небосхилі педагогіки.
– Правда, Тетяна далеко піде у педагогіці?

Питання для обговорення: наскільки успішні ви були у цій ситуації?

Рефлексія I блоку

Метою є розвиток рефлексивної компетентності. Процес і результат реконструкції суб'єктом об'єктних відносин, результатом яких є підтвердження існуючих і поява нових знань про себе.

Тренером ставляться питання: Яку вправу було найтяжче виконати? Чому? Яке висловлювання було найважче продовжити у передостанній вправі? Чому? Чи вдалося представити картинку того, чого хочеться досягти? Чи часто доводиться міркувати про свої цілі?

Другий блок. Усвідомлення власних потреб, можливостей, професійних інтересів та цінностей

Мета: прийняття себе у професії.

Завдання:

1. Сприяти прийняттю себе студентами у професії.
2. Сприяти самовизначенню майбутніх педагогів.

Очікувані результати:

– самовизначення майбутніх педагогів;
– спрямованість та регуляція активності учасників.

Заняття 1. ***Тренінг особистісного самовизначення***

Основною метою заняття є створення умов для особистісного та ситуативного самовизначення учасниками групи власних бажань, інтересів, цінностей, цілей та домагань.

Основні завдання:

– формування навичок цілепокладання;
– визначення адекватності професійних домагань;
– визначення професійних цінностей успішного педагога;
– особистісне та ситуативне самовизначення учасників;
– усвідомлення власних професійних інтересів і бажань.

Базові поняття: цілепокладання, особистісне самовизначення, ситуативне самовизначення, навички, професійні домагання, професійні цінності, професійні інтереси.

Тривалість: 240 хвилин.

Структура заняття

Вправа 1. «Ключі»

Автор: К. Фопель

Мета: розвиток символічного мислення, проробка та видалення із непотрібними уявленнями, ілюзіями, непотрібними відносинами, визначення та «прийняття» нових перспектив.

Тренер демонструє учасникам зв'язку ключів, що символічно виражає можливості щось відкрити або, навпаки, закрити для себе. Кожен учасник, який розказує про свої цілі, тримає її у руках. Він може вирішити, який ключ і з якої причини більш за все підходить для його конкретних цілей, а також із чим саме пов'язана його мета: чи доведеться йому щось «відкривати» або, навпаки, «закрити». Після того як учасник розкаже про свої цілі, він передає зв'язку наступному.

Вправа 2. «Зірковий час»

Автор: Н. С. Пряжников.

Кожен учасник за 7–10 хвилин виділяє 3–5 найхарактерніших для професії педагога радощів (заради чого представники даної професії взагалі живуть, що для них найголовніше у житті, роботі…).

Далі по черзі кожен учасник розповідає про ті радості, які він виділив.

Обговорення: уточнення, вираження своїх думок.

Вправа 3. «Що я хочу змінити»

Автор: К. Фопель.

Мета: вираження учасниками групи мети свого життя у стилі театру імпровізацій.

Тренер пропонує учасникам з'ясувати, хто які цілі ставить перед собою у житті у даний час. Кожен буде робити це без слів, і кожен зможе показати іншим, до чого він прагне.

На думку К. Фопеля, тому, хто стоїть у колі, буде не так одиноко, а іншим стане легше ототожнюватися із ним та зрозуміти його. Учасники стають, утворюючи коло. Кожен по черзі виходить на середину кола та протягом однієї-двох хвилин показує форми поведінки, яких він хотів би позбавитись. Після невеликої паузи він повинен зобразити ті варіанти поведінки, що їх замінюють. Той, хто думає, що зрозумів дію цієї людини, приєднується до неї та демонструє такі ж способи поведінки.

Вправа 4. «Професійні стереотипи»

Автор: Л. В. Тарабакіна

Мета: виявлення професійних стереотипів та робота з ними.

Тренер, вважаючи, що стереотип – це впевненість у тому, що люди наділені деякими схожими якостями, пропонує учасникам дати на аркушах опис:

– студента;
– української людини;
– педагога;
– бідняка;
– дівчини;
– викладача;
– юнака;
– артиста;
– алкоголіка.

Учасники зачитують свої описи.

Далі кожен учасник повинен підкреслити ті якості з написаних на аркуші (про студента, українця, бідняка, дівчину та ін.). Тренер збирає непідписані аркуші та зачитує підкреслені якості. Завдання: угадати, хто автор.

Обговорення: Чи є однакові стереотипи? Якщо ні, то чому? Якщо так, то чому? Як впливають стереотипи на того, хто вірить у них? На інших людей?

Обговорення: Чи легко угадати, визначити (та/або зрозуміти) людину, якщо вона описана (представлена) через призму стереотипу? Чому? Які почуття викликає прочитання «своєї характеристики»? Чи побачили ви образ себе за цим текстом?

Вправа 5. «Кореспондент»

Автори: В. Харькін, А. Гройсман

Мета: рефлексія складових професійного образу педагога, усвідомлення «природного» стилю професійної поведінки.

Учасники працюють у парах. Один ставить питання, інший відповідає: одна відповідь – звичайного студента, інша – «педагога».

Приклади питань:

– Чому люди брешуть?
– Навіщо люди потрібні один одному?
– Якщо людина плаче, чи можна їй вірити?
– Я боюсь деяких речей. Чи всі люди бояться?
– Що таке кохання, хто знає?
– Якщо нічого не хочеться, що робити?
– Мене часто ображають, а я не вмію захищатися. Як бути?

Обговорення: Що відрізняє «звичайну людину» від «педагога»? Які свої установки з'явились у спілкуванні? Чи виявилися професійні стереотипи та деформації у комунікації?

Вправа 6. «Людина-одноденка»

Автор: Г. Н. Абрамова

Мета: розширення часової перспективи.

Усі учасники по черзі представляють наступну гіпотетичну ситуацію: різко скоротились інтервали між деякими подіями, тобто усе життя людини дорівнює одному дню. Потрібно описати цей день із ранку до вечора.

Обговорення: які почуття викликає цей день у себе, у інших?

Вправа 7. «Реклама педагогічних послуг»

Автор: І. Вачков

Мета: підкреслити можливості педагогіки, її кращі сторони, зацікавити своїми послугами уявних клієнтів та замовників.

Тренер пропонує групі створити свій рекламний ролик для педагогічних послуг. Для цього учасники поділяються на 3–4 підгрупи.

При підготовці рекламного ролика потрібно дотримуватись однієї умови: не можна називати та напряму пропонувати педагогічні послуги, необхідно надати запропоновані педагогічні послуги у якості якогось товару. При цьому в рекламному ролику повинні бути відображені найважливіші та реальні гідності рекламованого об'єкта. Тривалість кожного рекламного ролика – не більше однієї хвилини. Час на підготовку – 10 хвилин.

Питання для обговорення: Кому адресована ваша реклама? Якій підгрупі вдалося найбільш дохідливо та впевнено розрекламувати можливості та гідності педагогіки? Що найбільше сподобалось?

Вправа 8. «Події життя»

Автори: А. А. Кронік, Р. А. Ахмєров

Мета: усвідомлення значимих подій свого життя.

Тренер пропонує кожному написати по одній події свого минулого, теперішнього та майбутнього. Потім пропонує іншим учасникам угадати ті події, які написав хтось із членів групи (із його згоди, звичайно).

Обговорення: які можливості дає ця вправа?

Рефлексивне коло

Метою є розвиток рефлексивної компетентності. Процес і результат реконструкції суб'єктом об'єктних відносин, результатом яких є підтвердження існуючих і поява нових знань про себе.

У ході останнього рефлексивного кола кожен з учасників ділиться тим, як почував себе на початку зустрічі, як змінювалися його переживання в ході роботи у групі, як почуває себе тепер; що сьогодні кожен узнав нового, над чим замислився, що зрозумів, з якими труднощами зіткнувся; що з цим буде робити далі.

Заняття 2. *Тренінг усвідомлення позитивних образів і перспектив професійного та особистісного майбутнього*

Основною метою заняття є вироблення позитивних образів і перспектив професійного та особистісного майбутнього; визначення конкретних дій та кроків, спрямованих на досягнення власних цілей.

Основні завдання:

– вироблення позитивних образів і перспектив професійного та особистісного майбутнього;
– формування професійних цілей відповідно до самовизначення;
– формування навичок досягнення встановлених цілей.

Базові поняття: парадигмальне самовизначення, інструментальне самовизначення, професійні цілі.

Тривалість: 240 хвилин.

Структура заняття

Вправа 1. Вправа-привітання «Хочу – можу – буду у професії»

Обговорення: ведучий створює умови для усвідомлення того, що наше «хочу» – це цільова перспектива, «можу» – наші можливості та потенціали, «буду» – це конкретні дії, спрямовані на досягнення результату.

Кожен учасник вітається з групою, використовуючи формулу «Здрастуйте, мене звуть… я хочу у професії… я можу у професії… я буду у професії...».

Вправа 2. «Інтерв'ю»

Обговорення: Що дає виконання цього завдання? Що нового дізналися про себе?

Один із учасників сідає у центр кола. Попередньо він визначається стосовно того, якого напрямку він притримується, і повідомляє про це групі. Група може ставити йому 5 запитань, але суворо дотримуючись рамок ролі педагога певного предмету. Потім наступний бажаючий сідає у центр кола. Йому також ставляться 5 запитань, але обов'язково зі зміною парадигми, якої він дотримується.

Варіант – «Прес-конференція». Один із учасників сідає в центр кола. Він зображає будь-яку відому особистість педагога. Далі процедура та сама.

Варіант – «Накладні ідентичності». Один із учасників сідає у центр кола. Він зображає одного із представників «допоміжних» професій – педагога, психолога, священнослужителя, лікаря, народного цілителя, біолога тощо. Група ставить йому 5 запитань, на які він відповідає згідно зі своєю професійною роллю. Завдання – визначити його професійну приналежність. Потім зміна учасників у колі.

Вправа 3. «Еміграція»

Автор: В. Ю. Бабайцева

Мета: допомогти усвідомити свої професійні орієнтації та схильності.

Кожен учасник уявляє, що йому потрібно виїхати із країни та із цього часу куди завгодно (будь-яка країна, будь-який час). У зв'язку з цим необхідно подумати про те, куди б він виїхав, у який час, чому.

Якщо б у нього була там можливість професійного зростання, то у кого із відомих педагогів він хотів би повчитись, чому? А з ким з них він хотів би попрацювати? Тренер пропонує учасникам протягом п'яти хвилин відверто відповісти на ці запитання.

Обговорення: Чи задоволені ви своїм вибором? Чому?

Вправа 4. «Асоціації за професійним портретом»

Мета: розвиток цілісного розуміння своїх теоретичних нахилів у педагогіці.

Один учасник виходить за двері. Група задумує педагога, який спеціалізується на певній професійній сфері (шкільний педагог, викладач вищої школи, вихователь дошкільного закладу тощо).

Учасник, який повернувся, повинен відгадати, хто задуманий: визначити сферу практичного використання своїх умінь. Можна ставити будь-які запитання, окрім прямих: а) це запитання на з'ясування асоціацій (Якщо це квітка, то яка? Якщо це музика, то яка? тощо); б) професійні запитання (тривалість уроків, предмет взаємодії, яких принципів дотримується у роботі тощо).

Обговорення: що простіше встановлювати – концептуальні нахили чи область реального застосування сил на практиці?

Вправа 5. «Чути та почути»

Автор: С. Ю. Смагіна

Мета: тренування навичок слухання та осмислення почутого.

Тренер пропонує учасникам почути думку про себе; один із учасників стає у центр кола, а інші за сигналом одночасно говорять одне слово, що характеризує того, хто стоїть у колі. Гра продовжується до тих пір, поки всі не опиняться у центрі кола.

Далі тренер пропонує учасникам написати основні заповіді педагога, складені за матеріалами народної мудрості (прислів'я, крилаті вислови). Кожен пише одне-два прислів'я та віддає тренеру. Учасники стають у коло, їх завдання за сигналом вимовити одне слово із обраного прислів'я. При цьому перший говорить перше слово, другий – друге, третій – третє тощо. І так по колу. Усі слова вимовляються одночасно. Коли відсутній повертається, то стає у центр кола,

а інші учасники за сигналом вимовляють свої слова. Завдання учасника у колі – зрозуміти, яке прислів'я загадала група.

Обговорення: Чи чуємо ми те, що говорять насправді, або власні очікування? А що ми очікували почути?

Рефлексивне коло

Метою є розвиток рефлексивної компетентності. Процес і результат реконструкції суб'єктом об'єктних відносин, результатом яких є підтвердження існуючих і поява нових знань про себе.

У ході останнього рефлексивного кола кожен з учасників ділиться тим, як почував себе на початку зустрічі, як змінювалися його переживання в ході роботи у групі, як почуває себе тепер; що сьогодні кожен узнав нового, над чим замислився, що зрозумів, з якими труднощами зіткнувся; що з цим буде робити далі.

Заняття 3. ***Тренінг постановки цілей для підтримки та розвитку образу Я***

Основною метою заняття є оволодіння навичками професійного спілкування; постановки цілей для підтримки та розвитку образу Я.

Основні завдання:

– створення для учасників умов для оволодіння техніками професійного спілкування;
– формування навичок професійного спілкування;
– оволодіння навичками професійного спілкування; постановки цілей для підтримки та розвитку образу Я.

Базові поняття: професійне спілкування, навички.

Тривалість: 240 хвилин.

Структура заняття

Вправа 1. «Перше враження»

Мета: розвиток перцептивних навичок.

До кімнати входить незнайома групі людина, яка має попередню домовленість із тренером. Група має описати

своє перше враження: вік, освіта, сфера діяльності, можливі захоплення, інтереси, комунікативні характеристики тощо. Усе фіксується на папері та в індивідуальному порядку.

Обговорення: надається можливість перевірити свої припущення щодо незнайомця у бесіді з ним.

Вправа 2. «Ми та вони»

Автор: В. Ю. Бабайцева

Мета: навчити направляти енергію боротьби протилежних угруповань іншою течією, практикувати осмислення своїх професійних інтересів та позицій у взаємодії, прагнути до розуміння інших.

Із числа учасників обирається умілий посередник – та людина, яка здатна сприймати протиборство як дещо єдине, цілісне, де немає чорного та білого. Тренер пропонує розбитися на два ворожих угруповання по 5–6 учасників. Наприклад, учителі, шкільні психологи, директори шкіл, викладачі вищої школи. Групи готуються до словесного поєдинку, для чого заряджаються справжньою нетерпимістю до супротивника. Завдання посередника – вигадати такий хід подій, який виведе конфліктуючих на новий рівень розуміння один одного. Наприклад, досить ефективно попросити учасників замість взаємних звинувачень спробувати виразити свої почуття, розказати, що вони відчувають при вигляді супротивників, чого бояться, що ненавидять, які думки приходять їм у голову.

Інші учасники є спостерігачами. У кожного свій власний спостерігач. У кінці спостереження той висловлює свої спостереження:

– сильна сторона спостерігача;
– його слабка сторона.

Від учасників групи обговорення потрібно приховувати, що у них є особисті спостерігачі.

Обговорення: чого вдалось досягти, чи прийшло нове розуміння конфлікту.

Вправа 3. «Точка зору»

Мета: формування уміння коректно проводити дискусію, схиляти людину на свій бік, рефлексувати уявлення про професіоналізм педагога.

Група обирає актуальну тему для розмови. Наприклад: педагогом може бути кожен чи для цього потрібні вроджені здібності? Для педагогічної діяльності що важливіше – бажання навчати чи професійні уміння? тощо. Після визначення теми група поділяється на дві частини: ті, що мають одну думку, та їх опоненти. Потім кожен учасник обирає собі напарника із протилежної команди. Завдання кожного учасника – схилити партнера на свій бік, ніби опосередковано використовуючи у розмові деякі прийоми. Наприклад, необхідно поважати думку іншої людини, ніколи не говорити прямо, що людина не права. Учасникам пропонується розбити розмову на декілька етапів, за кожним із яких співбесідник говорить «так». Не слід давати можливість співбесіднику говорити «ні». Переможцем буде той, хто зможе, за визнанням співбесідника, схилити його на свій бік.

Обговорення: звернути увагу на прийоми, які виявились найуспішнішими у проведенні дискусії.

Вправа 4. «Позитивність Я-концепції педагога»

Тренер: «Чим менше вчитель упевнений у собі, тим більше він схильний до стереотипного, формального мислення і, відповідно, до догматичного стилю викладання, заснованому на постановці питань, що вимагають однозначної відповіді, на викладанні фактів з метою одного лише запам'ятовування. У результаті викладання приймає примітивні форми, чому сприяє прагнення учителя не допустити виникнення дискусій, варіативних виборів та альтернатив у процесі освіти... Як видно, постає проблема «Я-концепції» учителя, яка слугує реальним психологічним забезпеченням успіху його діяльності або призводить до неминучих ускладнень та явних або прихованих невдач.

Результати великої кількості досліджень говорять про те, що «ефективні» вчителі порівняно з «неефективними» відрізняються високою самооцінкою, позитивним ставленням до себе, свободою від надмірної тривожності та самокритики. Вони наділені здатністю позитивно впливати на Я-концепцію та успішність учнів. Учителя, які приймають себе внутрішньо, з більшою легкістю приймають й інших. У той час як учителі, схильні до відкидання, частіше відкидають інших... Учителі, наділені позитивним самосприйняттям, упевненістю в собі, у своїх педагогічних здібностях, вступають у спілкування з іншими з більшою легкістю і тому ефективніше вирішують завдання, що стоять перед ним на уроці».

Питання для обговорення:

– Як створюється образ «Я» педагога? Які фактори впливають на його формування?
– Яким чином позитивність Я-концепції пов'язана з самоактуалізацією особистості, мотивацією на професійну діяльність?
– Чи впливає позитивність самосприйняття учителя на рівень його емоційної стійкості? У чому це може проявлятися?
– Запропонуйте способи гармонізації особистості учителя, підвищення рівня його професійної самосвідомості.

Вправа 5. «Один для одного»

Автор: В. Ю. Бабайцева

Мета: подумати над тим, де і чим можуть бути корисні кожному учаснику інші члени групи.

Кожен учасник аналізує усіх членів групи, відмічаючи, де і чим у професійних ситуаціях може бути корисний співучасник.

Обговорення: що нового про себе я дізнався? Сформувати відповідь на питання: «На що я здатний?»

Вправа 6. «Метафоричний портрет»

Автор: Є. В. Сидоренко

Мета: розвиток метафоричності у мисленні та її вербального вираження.

Спочатку одному учаснику пропонується усно відповісти на пункти особистого професійного плану. Учаснику можна ставити додаткові особисті запитання:

– Що тобі подобається у людині найбільше?
– Яка якість людини найбільш неприємна?
– Три речі, які ти взяв би на безлюдний острів?
– Що ти зробив би із 1000 гривень, якби виграв їх у лотерею?
– Чого ти боїшся найбільше у житті?
– Чого ти бажаєш більше за все у житті?
– Чого ти бажаєш своєму ворогу?
– Що перешкоджає сказати правду в обличчя близькій людині?
– Якої якості не вистачає педагогу найчастіше?

Потім усі учасники складають метафоричний портрет майбутнього педагога – його слід написати, зачитати та подарувати. Через цю процедуру проходять усі учасники.

Без обговорення.

Вправа 7. «Приховані протиріччя»

Автор: К. Фопель

Мета: відкрите вираження почуттів, що пов'язують енергію групи.

Обладнання: довга мотузка.

Тренер пропонує учасникам групи розділитися на дві команди так, як їм хочеться, і стати біля протилежних кінців мотузки. Потім команди перетягують мотузку.

Питання для обговорення: Чи поєднує членів кожної підгрупи щось спільне? Що відрізняє одну підгрупу від іншої?

Рефлексія II блоку

Метою є розвиток рефлексивної компетентності. Процес і результат реконструкції суб'єктом об'єктних відносин, результатом яких є підтвердження існуючих і поява нових знань про себе.

Тренером ставляться запитання: Яку вправу було найтяжче виконати? Чому? Яке висловлювання було най-

важче продовжити у передостанній вправі? Чому? Чи вдалося представити картинку того, чого хочеться досягти? Чи часто доводиться міркувати про свої цілі?

Третій блок. Професійна перспектива

Мета: формування навичок управління собою у професійних ситуаціях та у цілому своїм професійним розвитком.

Завдання:

1. Набуття навичок управління у професійній діяльності.
2. Сприяння входженню учасників у професійну спільноту.
3. Набуття навичок управління своїм професійним досвідом.

Очікувані результати:

– формування уявлення про найближче професійне майбутнє в цілому;
– формування навичок управління собою у професійних ситуаціях;
– формування навичок управління своїм професійним розвитком;
– усвідомлення учасниками належності до професії педагога.

Заняття 1. ***Тренінг усвідомлення перспектив власного професійного майбутнього***

Основною метою заняття є створення умов для запуску процесів проектування власного життя, розвитку здатності бачити успішні перспективи власного майбутнього; формування уміння брати відповідальність за власне життя на себе.

Основні завдання:

– усвідомлення перспектив власного професійного майбутнього учасниками групи.

Базові поняття: професійні перспективи, професійне майбутнє, процеси проектування.

Тривалість: 240 хвилин.

Структура заняття

Вправа 1. «Лист до історичного персонажу»

Автор: К. Фопель

Мета: формулювання своїх поглядів на життя, вираження своїх цінностей та установок.

Тренер просить учасників уявити, що у них з'явилась можливість написати лист відомому педагогу. Що б хотілося повідомити у такому листі? Всім учасникам надається півгодини на те, щоб написати такого листа.

Питання для обговорення: Чи були ви збентежені, розмовляючи зі знаменитою особистістю? Чи були ви відверті? Чи вдалося покритикувати метра за щось? Чи не забули ви виявити подяку?

Вправа 2. «Прототипи»

Автор: К. Фопель

Мета: з'ясування ціннісних орієнтацій у роботі, позицій по відношенню до значимих людей для вироблення свого власного професійного стилю.

Тренер пропонує учасникам проаналізувати досвід свого професійного життя (навчання), особливо досвід спілкування із людьми, які здавались їм гідними поваги та наслідування, слугували свого роду ідеалом. Для цього учасникам слід згадати своє професійне життя, можливо, навіть починаючи зі школи. Записати імена тих, хто на тій або іншій сходинці вашого професійного життя став для вас прикладом та зразком для наслідування. Учасники відмічають, скільки їм у цей час було років, що у цій людині було для них важливим. Також вказують, чи переняли вони у нього що-небудь таке, що і їм допомагає у професійній діяльності. Потім слід подумати, хто є для них професійним зразком у теперішній час, чому вони навчились або хотіли б навчитись у цієї людини.

На цьому етапі роботи тренер бере участь нарівні з усіма. Після загального обговорення записів вправа продовжу-

ється. Кожен учасник сідає перед групою, тренер робить це першим, всі інші учасники говорять, який професійний стиль йому найбільше підходить і, на думку учасників, буде найефективнішим. Члени групи слухають думки інших та дають з цього приводу зворотний зв'язок, підтверджують або спростовують усі думки.

Можливий варіант: сам учасник, який сидить перед групою, починаючи із тренера, висловлює уявлення про стиль діяльності, що найбільше йому підходить. Учасники дають зворотний зв'язок, підтверджуючи, схвалюючи, спростовуючи або коригуючи озвучені уявлення.

Вправа 3. «Наставники»

Автор: К. Фопель

Мета: усвідомлення різних аспектів своєї особистої історії здобуття знань.

Тренер пропонує учасникам направити свою увагу на різноманіття життєвих та професійних обставин, які можуть чомусь навчити. Тренер пропонує учасникам сісти групами по чотири особи і кожному розповісти про свого товариша або подругу, у якого він більше за все навчився (10 хв.).

Далі учасники діляться на нові четвірки та з'ясовують, хто із вчителів та керівників на даний момент мав на них найбільший вплив. Чому навчила ця людина, чого досягла найбільше у своєму особистісному та професійному розвитку? (10 хв.).

Потім створюються нові четвірки, у яких відбувається обговорення, який автор, яка книга, хто із філософів, учених тощо більше за все вплинув на ваш розвиток. Чому у нього навчились? (10 хв.).

У нових четвірках учасники розповідають один одному про ситуацію, у якій вони більше за все навчились про себе самого. Що це була за ситуація? Чому у ній навчились? (10 хв.).

Вправа 4. «Вклад у педагогіку – сходинка досягнень»

Мета: стимулювати в учасників зацікавленість у пошуках шляхів творчого самовираження, досягненні високих професійних результатів.

Обладнання: лист ватману із зображенням сходинок (не менше 15), що ведуть вгору, набір карток на «липучках».

Учасники отримують від тренера набір карток із іменами відомих педагогів. Другий набір, який роздає тренер, складають наступні картки: учитель фізичного виховання спортивної школи, шкільний учитель мови та літератури, вихователь дошкільного закладу, вихователь реабілітаційного центру інвалідів, вихователь дитячого будинку, викладач вищої школи, учитель початкової школи, директор школи тощо. Третю групу складає одна картка – Я.

Першочергово кожен учасник виходить до листа ватману, закріпленого на стіні, та розміщує на ньому на різних рівнях (можливо на одному) три картки (по одній із кожного набору). Кожен ступінь сходинок, що символізує певний ступінь професійного зростання та розвитку, потрібно указати та описати (наприклад, закінчення ВНЗ, курси підвищення кваліфікації, участь у конференціях, статті, відкриття лабораторії, встановлення закономірностей, відкриття нових явищ, отримання премій тощо; або так: закінчення ВНЗ, закінчення певних курсів, навчання конкретної людини, реалізація освітньої програми тощо). Заключним моментом для кожного учасника є розміщення своєї картки та моделювання свого професійного розвитку і трудового шляху в цілому. Інші учасники групи можуть ставити уточнюючі запитання.

Питання для обговорення: Що можна вважати внеском у педагогіку? Які основні умови досягнення значимих професійних результатів? Що означає бути професійно успішним? Які можна запропонувати способи для реалізації професійної кар'єри педагога? Як ставлення до самого себе та інших впливає на моделювання професійного шляху і досягнення професійної успішності?

Рефлексивне коло

Метою є розвиток рефлексивної компетентності. Процес і результат реконструкції суб'єктом об'єктних відносин, результатом яких є підтвердження існуючих і поява нових знань про себе.

У ході останнього рефлексивного кола кожен з учасників ділиться тим, як почував себе на початку зустрічі, як змінювалися його переживання в ході роботи у групі, як почуває себе тепер; що сьогодні кожен узнав нового, над чим замислився, що зрозумів, з якими труднощами зіткнувся; що з цим буде робити далі.

Заняття 2. ***Тренінг побудови професійних перспектив власного майбутнього***

Основною метою заняття є формування вміння самостійно приймати рішення, бачити власні перспективи, використовувати власні можливості та потенціали у процесі проектування і реалізації професійних цілей, запуск антиципаційних процесів, формування антиципаційної здатності і компетентності.

Основні завдання:

- побудова професійних перспектив власного майбутнього учасниками групи;
- реалізація професійних перспектив власного майбутнього учасниками групи;
- розвиток уявлень учасників про результати професійних перспектив;
- розвиток передбачень професійних перспектив;
- осмислення професійних перспектив, відчуття відповідальності за рішення, що приймаються.

Базові поняття: професійні перспективи, професійне майбутнє, процеси проектування, антиципаційні процеси, антиципаційна здатність, антиципаційна компетентність.

Тривалість: 240 хвилин.

Структура заняття

Вправа 1. «Педагогіка»

Мета: усвідомити своє сприйняття педагогіки, своє ставлення до неї у цілому.

Учасники обирають ролі, з яких вони визначають своє ставлення до педагогіки: 1 – священик, 2 – лікар, 3 – фізик, 4 – журналіст, 5 – психолог, 6 – екстрасенс, 7 – академічний педагог, 8 – філософ, 9 – обиватель.

Обговорення: аналіз своїх слів, успішність виконання ролі, оцінка свого ставлення.

Вправа 2. «Процес освіти»

Автор: К. Фопель

Мета: проаналізувати процес отримання знань, впорядкувати власні думки, допомагаючи собі рухатися далі.

Тренер пропонує учасникам співставити три різних аспекти своїх знань: що вони дізналися про педагогіку від інших, що вони дізналися зі свого досвіду і що ще хотіли б для себе з'ясувати.

Для цього необхідно взяти чистий аркуш паперу, розділити його на чотири рівні частини, провести вертикальну та горизонтальну лінії. У першій потрібно у декількох словах написати та у символічній формі зобразити, чому навчили інші у сфері педагогіки. Яке ставлення до педагогіки закладається у процесі освіти? Яке уявлення про педагогіку отримане від інших людей?

У другому прямокутнику виводиться короткий запис та робиться символічне зображення, чому навчились самостійно. До чого учасники прийшли самостійно на основі власного життєвого та професійного досвіду? Що вони прочитали, що дізналися, спостерігаючи за собою та іншими?

У третьому прямокутнику коротко записується та символічно зображується, що ще залишається невідомим, що хочеться вивчити, зрозуміти, дізнатися, із чим пов'язуються очікування, тобто позначається перспектива подальшого розвитку знань.

Четвертий прямокутник залишають чистим. У нього можна внести ідеї, спостереження, плани та проекти, які виникнуть у ході роботи з трьома першими розділами, у процесі їх співставлення та роздумів із їх приводу.

Вправа 3. «Подорож за міфами»

Мета: показати міфологічні складові нашої професійної свідомості.

Озвучити та обговорити у групі деякі міфи нашого сучасного суспільства, наприклад:

– Усі роблять так.
– Праця завжди винагороджується.
– Вам стільки років, на скільки ви себе почуваєте.
– Нове – добре забуте старе.

Групі пропонується створити власний перелік професійних міфів педагогів.

Обговорення: Звідки могли з'явитися ці міфи? Які фактори сприяли їх «увіковіченню»? Що можна зробити, щоб розвіяти ці міфи? Це дійсно міфи чи у них велика частка правди?

Вправа 4. «Готель»

Мета: рефлексія образу професійного педагога.

У готелі є три вільних номери. Адміністратору дана вказівка розмістити у них педагогів. Однак інформація, якою він володіє, нечітка: він не знає ані статі, ані віку, ані конкретної спеціальності педагогів, ані мети їхнього приїзду. Біля свого віконця він розмістив табличку: «Місця тільки для педагогів».

Разом із тим він з'ясував, що сьогодні до готелю великий наплив прибулих, а місць немає, він змушений відмовляти. Адміністратору відомо, що люди, які бажають отримати місце, використовують різні прийоми, намагаються видати себе за педагогів. Йому потрібно бути насторожі.

Одна людина із групи обирається адміністратором. Інші виступають у ролі прибулих (серед них три справжніх педа-

гоги, вони таємно призначені ведучими). Побачивши табличку, усі починають видавати себе за педагогів. Адміністратор повинен на свій розсуд розмістити трьох людей.

Обговорення із відеопереглядом: група аналізує, що було ключовим в оцінюванні людини як педагога. Які ознаки сприяли цьому? Хто був найпереконливішим, виконуючи роль педагога? На що орієнтувались педагоги, втілюючи цей образ?

Вправа 5. «Життєвий та професійний кодекс педагога»

Автор: С. Ю. Смагіна

Мета: рефлексія та вербалізація життєвих і професійних цілей та принципів.

Приголосні та голосні українського алфавіту (окрім Й, Ї, Ь, И, Ю, Щ, Є) діляться між учасниками групи. Завдання учасників – сформулювати декілька значимих особисто для них та для світу в цілому життєвих і професійних правил, які починалися б на ті літери алфавіту, які їм дісталися. Далі тренер пропонує організувати спільне прочитання правил. За порядком літер українського алфавіту учасники зачитують сформульовані ними закони. Так створюється єдиний життєвий та професійний кодекс педагога.

Вправа 6. «Проектний малюнок»

Матеріали: аркуші паперу, олівці, фломастери.

Завдання: намалювати малюнок на тему: «Я такий, який є». Час виконання 3–5 хвилин. Малюнки не підписуються. Технічний бік малюнка не важливий. Усі малюнки розкладаються у центрі кімнати. Тренер довільно обирає один з малюнків, розташовуючи його таким чином, щоб усім було видно. Учасники по черзі розказують, що бачать на малюнку, причому дають не формальний опис, а власне враження від малюнка: якою, на їхню думку, бачить себе людина, яка створила цей малюнок. Усі висловлюються по черзі. Автор малюнка не називається. Після того, як усі ба-

жаючі висловляться, можна спробувати визначити, хто ж автор. Нарешті автор називає себе (якщо захоче) і розказує, що хотів виразити своїм малюнком, відмічаючи репліки, що найбільше йому сподобалися. Таким же чином обговорюються й інші малюнки. При обговоренні необхідно відмітити тих, чиї інтерпретації сподобались авторам малюнків.

Вправа 7. «Поганий педагог»

Мета: усвідомлення своїх недоліків у професійному становленні, у вчинках, без переведення їх на особистість, уміння коректно видавати та сприймати критику.

Із числа учасників обирається студент на роль «поганого педагога» (залежно від групи та ситуації ним може стати той, хто дійсно відчуває себе поганим педагогом). Інші розбиваються на дві групи, приблизно рівні за кількістю. Завдання групи «обвинувачів» – виділити негативну рису «поганого педагога» та описати її прояви. Просто «оцінні» вислови, без опису ситуації прояву цієї риси, не допускаються. Функції «захисників» – знайти пояснення прояву цієї риси та дати іншу, позитивну, характеристику «поганому педагогу», він повинен бачити, хто говорить. Потім слово надається герою. Він сам говорить відносно висловленого, виражаючи своє емоційне ставлення до ситуації, сам відповідає на звинувачення. Описує себе як «гарного» педагога.

Обговорення: уміння усвідомлювати свої слабкості та недоліки, уміння «тримати удар».

Вправа 8. «Підтримка»

Мета: розвиток тактильної сенситивності, видача невербальних погладжувань.

Один виходить у центр кола, сідає на стілець, складає руки долонями догори та закриває очі. Усі підходять та кладуть руки йому на долоні. Слід відгадати того, хто підійшов.

Далі те саме, але підходять ззаду та обіймають того, хто сидить.

Рефлексивне коло

Метою є розвиток рефлексивної компетентності. Процес і результат реконструкції суб'єктом об'єктних відносин, результатом яких є підтвердження існуючих і поява нових знань про себе.

У ході останнього рефлексивного кола кожен з учасників ділиться тим, як почував себе на початку зустрічі, як змінювалися його переживання в ході роботи у групі, як почуває себе тепер; що сьогодні кожен узнав нового, над чим замислився, що зрозумів, з якими труднощами зіткнувся; що з цим буде робити далі.

Заняття 3. ***Тренінг підвищення мотивації до формування предметно-визначеної та мотиваційно-осмисленої позиції практика***

Основною метою заняття є тренування підвищення мотивації до формування предметно-визначеної та мотиваційно-осмисленої позиції практика.

Основні завдання:

– розвиток навичок тренування підвищення мотивації до формування предметно-визначеної та мотиваційно-осмисленої позиції практика;
– розвиток навичок тренування професійних дій;
– розвиток навичок тренування емоційних відносин;
– розвиток навичок тренування у когнітивній площині.

Базові поняття: навички тренування, площина поведінки, професійні дії, емоційні відносини, когнітивна площина.

Тривалість: 240 хвилин.

Структура заняття

Вправа 1. «Потрібен педагог»

Автор: І. Вачков

Мета: рефлексія професійних вимог до кандидата у педагоги та відповідність їх особистісним очікуванням та готовності, осмислення процесу пошуку вакансій.

Тренер оголошує, що він стає редактором газети безкоштовних оголошень. Кожен із учасників може розмістити у газету оголошення про запрошення на роботу педагога. В оголошенні не обмежується кількість слів або розмір літер. Приймається будь-яка форма. Можна викласти увесь список вимог до кандидата у педагоги, увесь набір якостей, якими він має бути наділений, можна намалювати його портрет. Можна розповісти про себе, свою справу, фірму або організацію. Слід тільки пам'ятати, що оголошень про запрошення на роботу буде багато і кожному учаснику слід попіклуватися, щоб саме його було гідне уваги. Час на підготовку – 10 хвилин. Потім тренер пропонує розвісити аркуші на стіні. Підписувати не потрібно. Учасники групи мовчки читають оголошення. Кожен має право намалювати коло на тому оголошенні, яке гідне їх уваги, і він готовий зв'язатися із його автором. Потім аркуші з оголошеннями знімаються. Кожен може подивитися, чи звернув хтось увагу на його запрошення, та підрахувати кількість кілець на аркушах. Тренер пропонує кожному по колу назвати одну цифру – кількість виборів.

Питання для обговорення: чим характеризується оголошення, яке набрало найбільшу кількість зацікавлених відповідей? Що завадило відгукнутися на інші оголошення? Які вимоги найчастіше висувалися до кандидата у педагоги? Які вимоги роботодавця найлегше задовольнити? Чим найпростіше зацікавити людину? Чи з'ясувалися «секрети» розміщення оголошень про вакансії, що забезпечують відгуки потрібної категорії кандидатів?

Вправа 2. «Витрачаємо гроші на Справу»

Мета: дати можливість групі помріяти про реалізацію професійних цілей без фінансових обмежень.

Тренер повідомляє групі, що якийсь невідомий філантроп дав вам сумку, повну грошей, для того, щоб учасники могли витратити їх на свій професійний розвиток та реалізацію професійних цілей. У сумці знаходиться 1 000 000 гри-

вень із запискою, що немає ніяких обмежень, крім одного – усі гроші повинні бути витрачені для досягнення професійних цілей (на Справу та себе, здатного її здійснити). Іншими словами, не повинно бути ніяких подорожей на Гавайї та інших речей подібного роду. Кожен учасник пише на аркуші свої бажання, які можна здійснити за наявності такої суми грошей. Далі тренер формує групи по 3 людей та доручає їм написати «аркуш бажань» про необхідні затрати. Потім кожну групу просять оголосити результати.

Питання для обговорення: Хто змінив свої власні думки після поради зі своєю командою? Чи був груповий лист пропозицій краще, ніж індивідуальні бажання? Чому? Якщо ваша пропозиція дійсно дуже важлива, як можна переконати у цьому інших?

Вправа 3. «Пастки-капкани»

Автор: Н. С. Пряжніков

Мета: підвищення рівня усвідомлення можливих перепон на шляху до професійних цілей та уявлення про шляхи подолання цих перепон.

Кожен учасник повинен визначити деякі складності на шляху до професійної мети. Особлива увага надається тому, що складності можуть бути як зовнішніми, які виходять від інших людей або якихось обставин, так і внутрішніми, заключними у самій людині. Виділяючи такі складності, кожен обов'язково повинен подумати про те, як їх подолати.

Після цього кожен по черзі називає по одній складності-пастці, адресуючи її за циклічним принципом, учаснику, який сидить через дві людини від нього. Той повинен буде сказати, як можна було б подолати цю перепону. Учасник, що назвав дану складність, також повинен буде сказати, як можна було б її подолати.

Тренер із допомогою інших учасників визначає, чий варіант подолання перешкоди виявився найоптимальнішим, найцікавішим та найреалістичнішим.

Питання для обговорення: Які складності уже зустрічалися на професійному шляху? Як вони долались? Обмін досвідом.

Вправа 4. «Я та інші»

Автор: К. Фопель

Мета: визначення для себе, що вдається зробити гірше або краще за інших, висловити результати цієї внутрішньої роботи і тим самим з'ясувати зони потенційних конфліктів.

Тренер пропонує учасникам з'ясувати, як вони почувають себе у порівнянні з іншими. Тренер пропонує учасникам усвідомити, які ситуації є для них значимими, у яких із них вони вважають себе вправі претендувати на першість, а у яких приписати собі одразу роль аутсайдера та подумати над тим, чому це відбувається. Кожен із учасників обходить усю групу та сідає по черзі перед кожним із учасників. При цьому він говорить йому два речення. Перше з них буде починатися зі слів: «У мене краще, ніж у тебе, виходить…», друге речення починається зі слів: «У мене гірше, ніж у тебе, виходить…». Партнер мовчки його слухає. Після того, як кожен із учасників пройде усе коло, ми дамо один одному зворотний зв'язок та обговоримо цю вправу.

Обговорення: провести межу між реальною різницею у рівні компетентності та ілюзіями, що виникли у результаті суперництва.

Вправа 5. «Коридор просвітлення»

Автор: С. В. Петрушин

Мета: розвиток соціальної та професійної упевненості.

По черзі кожен із учасників повинен пройти від однієї стіни до протилежної, туди й назад, декілька разів. Його повинна супроводжувати група. При цьому, коли він іде до однієї стіни, група повинна його підтримувати, а коли назад – сварити. Фізична дія заборонена, група повинна зупинити та повернути його тільки словами. Завдання учасника – спокійно, мовчки та з однаковою швидкістю ходити від стіни

до стіни, не реагуючи ані на негативні, ані на позитивні вислови.

Інший варіант. Спочатку група, супроводжуючи учасника, повинна всіляко хвалити професійну діяльність учасника, сварити її, пророчити провали. Завдання центрального залишається незмінним: спокійно та мовчки продовжувати свій рух. Закінчувати рух кожного учасника слід на позитивних словах.

Питання для обговорення: чиї вислови заважали ходити? Які переживання виникли? Що нового дізналися про себе? Що допомогло збереженню спокою?

Вправа 6. «Визнання заслуг»

Автор: К. Фопель

Мета: набуття навички у визнанні своїх заслуг у досягненні якогось результату, уміння приймати заслужене визнання та набуття досвіду у визнанні заслуг іншого.

Тренер пропонує кожному подумати про те, які його заслуги на сьогодні. Що вони уміють робити дуже добре? Які складності уже зуміли подолати? Кому допомогли? Чому при цьому вони навчились? Який їх особистий внесок у загальні результати? Далі тренер просить усіх учасників написати на картці коротке резюме, у якому кожен учасник перераховує свої власні життєві заслуги.

Після цього кожен із учасників витягує собі чию-небудь картку. Йому потрібно підготувати промову на честь тієї людини, чию картку він витягнув. У своїй промові учасник повинен зупинитися на всіх заслугах, що містяться у резюме. Крім того, слід додати щось від себе, оцінити указану автором підтримку та допомогу іншим членам групи, розкрити його потенційні можливості.

Слід пам'ятати про те, щоб промова була не тільки загальною, але й реалістичною, тобто об'єктивною. Діяти слід тактовно, щоб той, про кого готується промова, не здогадався, хто саме готує промову про нього. Далі кожен учасник

малює плакат, у якому в словах та образах-символах прославлялися б заслуги героя промови.

Потім всі учасники збираються разом, попередньо звернувши плакати, і починається сама церемонія. По черзі адресатам вручається авторський плакат, і на їх честь звучать хвалебні промови.

Обговорення: обмін враженнями.

Рефлексія III блоку

Тренером ставляться питання: Яку вправу було найтяжче виконати? Чому? Яке висловлювання було найважче продовжити у передостанній вправі? Чому? Чи вдалося представити картинку того, чого хочеться досягти? Чи часто доводиться міркувати про свої цілі?

Метою є розвиток рефлексивної компетентності. Процес і результат реконструкції суб'єктом об'єктних відносин, результатом яких є підтвердження існуючих і поява нових знань про себе.

Загальна рефлексія

Тренером ставляться такі питання: Що, на вашу думку, з вами відбувалося? Яких результатів, як вам здається, ви змогли досягти? Чи було це значущим для вас? З якими труднощами зустрілися? Що переживалося як проблема? Що відбувалося при вирішенні цих складностей? Як це відображалося у ваших діях? Що може допомогти при вирішенні цих проблем? Що плануєте з цим робити?

Метою є усвідомлення психолого-педагогічного аспекту феномену рефлексії.

ЗАДІРАНОВА Г. В.

ТРЕНІНГ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ УСПІШНОСТІ МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ

В основу концепції тренінгу формування професійної успішності майбутніх педагогів покладено уявлення про те, що тренінг повинен сформувати професійну успішність майбутніх педагогів. Після тренінгу його учасники повинні не тільки вміти використовувати те нове, що вони отримали у тренінгу, але й застосовувати нові знання та новий досвід у своїй професії.

Професійна успішність, на нашу думку, є здатністю людини до неперервного професійного розвитку та саморозвитку, здатністю досягати намічених цілей, реалізувати кар'єрні експектації (система очікувань, вимог щодо норм виконання індивідом професійних планів) та визнання професійних досягнень іншими. Сучасне суспільство відчуває гостру потребу у компетентних і творчих фахівцях, здатних до постійного професійного саморозвитку і самовдосконалення. Професійна успішність педагога створює реальні передумови для його самореалізації і розвитку творчих здібностей. Учителів, орієнтованих на досягнення успіху у діяльності, відрізняє громадянська і професійна спрямованість особистості; здібність до самопізнання; вміння реалізувати науковий підхід до педагогічних явищ, спроектувати модель цілісного педагогічного процесу, адаптувати її до конкретних умов, проаналізувавши власний досвід.

Входження України у Європейський освітній простір передбачає формування компетентності майбутнього педагога, його мобільності, що, безумовно, неможливе без формування його професійної успішності, оскільки сучасний студент завтра має стати компетентним спеціалістом, щоб вижити на ринку праці, тому він має бути конкурентоспроможним.

Сьогоднішні студенти часто не розуміють важливості тих зобов'язань, які беруть на себе, йдучи навчатися професії педагога, психолога чи вихователя. Не розуміють того, що той мрійливий образ, створений у них у роки навчання, є практично списаним з образу першого вчителя, улюбленого вчителя чи батьківського прикладу. Розчарування, що приходить вже на робочому місці, просто безмежне. Вчорашній студент ніби засвоїв усе, чому його навчали протягом 5–6 років в інституті або університеті, проте невідповідність знань практичній діяльності дає про себе знати вже на початку професійного становлення. Постає питання про невідповідність людини обраній професії – «профнепридатність».

Ідеєю нашої концепції є те, що тільки професійно успішний педагог може сформувати професійно успішного учня. Суб'єкт-об'єктні відносини сучасного освітнього середовища слід перебудувати у суб'єкт-суб'єктні.

Принципи тренінгу формування професійної успішності майбутніх педагогів

Найменування принципу	Форми реалізації принципу	Ефект дії принципу
1	2	3
Актуальність	Робота з матеріалом, який відображає життєвий та емоційний досвід учасників. Застосування вправ, у яких є потреба в учасників	Відчуття важливості проблеми для власного Я
Мотивація	Рольові ігри та вправи викликають реальну активізацію мотивів	Створення та розвиток мотивації до участі у тренінгу

Закінчення

1	2	3
Від практики до теорії	Використання вправ, які дають змогу тренеру удосконалювати даний тренінг. Зняття даних з групи для подальшого розгортання тренінгу. Формування особистісних знань, понять про ситуацію	Учасники вирішують конкретні практичні ситуації, тренер має змогу їх зафіксувати
Направленість на використання результатів у педагогічній діяльності	Перенос ігрових педагогічних ситуацій у реальну професійну діяльність. Розширення репертуару способів дій у професійних ситуаціях	Підвищення практичної значущості та професійної успішності компетентності
Рефлексивності	Рефлексія кожного змістовного блоку та загальна рефлексія	Розвиток рефлексивної компетентності. Процес і результат реконструкції суб'єктом об'єктних відносин, результатом яких є підтвердження існуючих і поява нових знань про себе
Баланс комфорту та дискомфорту	Відмова від спроб полегшити діяльність, внесення додаткових ускладнень у діяльність учасників, створення сприятливої психологічної атмосфери	Відмова від традиційного «лабораторного» знання, використання дискомфорту як нового інструменту саморегуляції
Екологічність	Головний лозунг усіх вправ тренінгу «Не нашкодь!»	Розвиток власної екологічності особистості

Мета тренінгу формування професійної успішності майбутніх педагогів полягає у створенні психолого-педагогічних умов для особистісного і професійного розвитку студентів через рефлексивний аналіз ними аспектів власного Я та власних можливостей. Сприяння формуванню навичок цілепокладання та проектування перспектив власної професійної успішності. Оволодіння навичками прийняття рішень, самоорганізації, планування робочого часу.

Основними завданнями тренінгу є:

1. Для майбутніх педагогів:
   - розвиток рефлексивних здібностей;
   - становлення адекватної самооцінки;
   - усвідомлення власних професійних цілей та перспектив свого життя;
   - побудова життєвих цілей у сфері професійної діяльності, злиття життєвих та професійних цілей.
2. Для тренерів:
   - створення установки учасниками тренінгу на професійний саморозвиток;
   - спрямування процесів цілепокладання учасників на професійну успішність;
   - створення тренінгових ситуацій професійних ідентифікацій учасників з майбутньою професією;
   - демонстрація ефективності процедури групової рефлексії як інструменту самовдосконалення;
   - проведення аналізу й корекції помилкових стратегій поведінки серед учасників.

Тренінгова програма розрахована на 36 годин (9 занять по 4 години), проводиться 1 раз на тиждень протягом 9 тижнів та складається з трьох змістовних блоків:

- перший блок роботи спрямований на створення умов для особистісного розвитку студентів через рефлексивний аналіз різних аспектів власного «Я» та власних можливостей;
- другий блок роботи спрямований на формування навичок цілепокладання;
- третій блок – на проектування професійних перспектив.

Структура тренінгу формування професійної успішності майбутніх педагогів

Перший блок. Особистісний і професійний розвиток майбутнього вчителя

Заняття 1. Знайомство.

Заняття 2. Формування позитивного ставлення до власного «Я».

Заняття 3. Усвідомлення власних можливостей, ресурсів та потенціалів.

Другий блок. Цілепокладання

Заняття 1. Формування навичок цілепокладання у професійній сфері.

Заняття 2. Мотивація досягнення встановлених професійних цілей.

Заняття 3. Формування навичок планування майбутньої професійної діяльності.

Третій блок. Професійні перспективи

Заняття 1. Усвідомлення перспектив власного професійного майбутнього.

Заняття 2–3. Побудова професійних перспектив власного майбутнього.

Перший блок. Особистісний і професійний розвиток майбутнього вчителя

Мета: створення психолого-педагогічних умов для особистісного і професійного розвитку студентів через рефлексивний аналіз ними різних аспектів власного «Я» та власних можливостей.

Завдання:

1. Розвивати професійну самосвідомість.
2. Сприяти появі досвіду внутрішньомотивованої поведінки.
3. Розвиток професійно зорієнтованої Я-концепції учасників.
4. Усвідомлення учасниками власних можливостей та обмежень у майбутній професійній діяльності.

5. Сприяти переходу вироблених стратегій у ціннісну сферу.
6. Виявити особисті ресурси (сильні сторони).

Очікувані результати:

– розвиток навичок рефлексії майбутньої професійної діяльності;
– розвиток навичок внутрішнього мотивування;
– розвиток уявлень про свої професійні здібності учасниками групи;
– запуск процесів самопізнання;
– усвідомлення особливостей професійної діяльності;
– відчуття можливості здолати труднощі професії.

Заняття 1*. Знайомство*

Основною метою роботи першого дня тренінгу є створення сприятливого клімату та емоційно-позитивного настрою у групі, прийняття кожним з учасників довірливого стилю спілкування, формування позитивних установок щодо себе та інших учасників, розвиток навичок усвідомлення та об'єктивного оцінювання власних особистісних та професійних якостей.

Основні завдання:

– створення умов для знайомства учасників групи;
– ознайомлення з принципами роботи тренінгової групи;
– засвоєння ігрового стилю взаємодії;
– зняття психоемоційної напруги;
– запуск процесів саморозкриття.

Базові поняття: тренінг, рефлексія, самореалізація особистості, педагогічна діяльність, образ педагога, професійно важливі якості, взаємодія.

Тривалість: 240 хвилин.

Структура заняття

Вправа 1. «Ім'я – характер»

Кожен з учасників виготовляє собі бейдж з тренінговим ім'ям. Воно не обов'язково має відповідати тому, що у паспорті. На кожну з перших чотирьох букв імені потрібно на-

звати рису свого характеру. Кожен учасник представляє свій бейдж.

Тренер починає коло з учасника, що сидить поруч із ним, щоб мати можливість скорегувати, за необхідності, процес.

Вправа 2. «Ім'я – професійні якості»

Після презентації завдання ускладнюється: на кожну з перших чотирьох букв імені назвати професійну рису свого характеру. Кожен учасник представляє свій бейдж.

Рефлексія: з якими проблемами зіткнулися учасники при виконанні завдання?

Вправа 3. «Почуття гумору»

Тренер: «Почуття гумору зазвичай проявляється в умінні відшукати смішну рису там, де, здавалося б, нічого смішного. Це уміння не в усіх розвинено однаково, хоча у житті смішне та серйозне не лише сусіди, але інколи нероздільні.

Нескладно відшукати смішне навіть у найнеприємнішій ситуації, що сталася з кимось іншим. Побачити смішний бік неприємної події, що сталася із самим собою, складніше, тим більше це складно у ситуації загрози, перед обличчям небезпеки.

Щоб піднятися над неприємною ситуацією та вловити у ній комізм, потрібна велика сила духу.

Завдання:

1) Використовуючи свої спостереження, опишіть проблемну ситуацію, у якій гумор допоміг учителю «обшуткувати» педагогічний конфлікт.
2) Опишіть конфліктну ситуацію, у якій гумор учителя викликав комунікативні ускладнення».

Вправа 4. «Людинка»

Тренер пропонує відкрити у блокноті чисту сторінку та намалювати людинку. Робота у мікрогрупах. Тренер пропонує уявити собі таку 10-бальну шкалу: (невдаха 0 |–––––| 10 професійно успішний). Завданням є позначити людинкою, у якому місці на цій шкалі помістив би себе кожен з учасни-

ків. Далі слід додати своїх партнерів, підписати імена. Потім тренер пропонує показати один одному, що вийшло. Далі учасники порівнюють, де вони розмістили себе і де їх помістили партнери. Обговорення, одна людина від групи готує аналітичний виступ.

Теза про самооцінку. Тренер готує інформаційні листи про самооцінку та про адекватність самооцінки. В якій частині листа намальована людинка? Знизу, вгорі, посередині? Це показник самооцінки. Як він співвідноситься з результатами останнього завдання? Де б зараз кожен з учасників намалював людинку?

Вправа 5. «Стілець хвастощів»

Всі учасники сідають у загальне коло. Ведучий бере один з вільних стільців і ставить його так, щоб він виступав з кола, при цьому сам тренер розташовується трохи позаду і праворуч. Ведучий: «Це непростий стілець. Це стілець хвастощів. Кожен, хто сяде на нього, отримує право похвалитися. Чим? Та чим завгодно! Будь-яким досягненням на своєму життєвому шляху. Наприклад, тим, що закінчив школу на відмінно, або тим, що виграв спортивні змагання. Може статися, що якесь досягнення в очах інших є малозначущим, але для нього самого є дуже важливим. Скажімо, він сам без нагадувань з боку мами сходив на ринок за картоплею. Цим теж можна похвалитися. Той, хто сідає на цей стілець, повинен починати своє повідомлення зі слів: «Я хочу похвалитися тим, що...». Отже, хто перший?»

Після першого «хвастуна» ведучий ініціює оплески і захоплені відгуки. Це особливо важливо для емоційної підтримки боязливих і сором'язливих учасників. Виступаючий на «стільці хвастощів» називає наступного, кому він пропонує сісти на цей стілець. При бажанні можна сідати на «стілець хвастощів» неодноразово.

Тут реалізується метод обміну досвідом, який служить засобом підвищення впевненості в собі.

Вправа 6. «Я хочу у професії... Я можу у професії... Я мрію у професії...» «У професії треба...»

Ведучий говорить, що кожна людина – всесвіт. Фраза, можливо, і затерта, але у її правильності переконуєшся щоразу, коли чуєш відповіді на прості, здавалося б, питання. Він пропонує трохи відчинити свій всесвіт, продовжити фрази (кожна фраза – 20 речень): «Я хочу у професії... Я мрію у професії... Я можу у професії... У професії треба…» Потім група розсідається вільно (краще колом), і кожен розповідає, що у нього вийшло.

Обговорення: «Я хочу у професії...» – є професійними бажаннями; «Я мрію у професії...» – є професійними намірами; «Я можу у професії...» – є професійними здатностями та компетентностями; «У професії треба…» – соціальне замовлення. Далі тренер співставляє, наскільки соціальне замовлення співпадає з професійними бажаннями; професійні бажання – з професійними намірами, професійні наміри – із професійними здатностями та компетентностями, а професійні здатності та компетентності – із соціальним замовленням.

Вправа 7. «Герб професійно успішної людини»

Робота у мікрогрупах. Кожна малює «Герб професійно успішної людини». Потім – виставка. Можна все це сфотографувати.

Для виконання цієї вправи бажано мати ресурсне забезпечення – білий та кольоровий папір, ножиці, олівці, фломастери, маркери.

Рефлексивне коло

У ході останнього рефлексивного кола кожен з учасників ділиться тим, як почував себе на початку зустрічі, як змінювалися його переживання в ході роботи у групі, як почуває себе тепер; що сьогодні кожен узнав нового, над чим замислився, що зрозумів, з якими труднощами зіткнувся; що з цим буде робити далі.

Розвиток рефлексивної компетентності. Процес і результат реконструкції суб'єктом об'єктних відносин, результатом яких є підтвердження існуючих і поява нових знань про себе.

Заняття 2. ***Формування позитивного ставлення до власного «Я»***

Основною метою роботи є: «розхитування» стереотипів самосприйняття, формування адекватних уявлень щодо власного «Я», розвиток рефлексивних здібностей особистості.

Основні завдання:

– формування позитивного ставлення щодо власного «Я» у кожного з учасників групи;
– розуміння понять «внутрішня мотивація» та «зовнішня мотивація»;
– сприяння виникненню в учасників бажання розвиватися.

Базові поняття: мотив, внутрішня та зовнішня мотивація, професійний розвиток, самореалізація.

Тривалість: 240 хвилин.

Структура заняття

Вправа-привітання 1. «Не люблю вихвалятися, але...»

Кожен з учасників вітається з групою, нагадує своє ім'я і, користуючись формулою «Я, безумовно, не люблю вихвалятися, але сьогодні похвалюся: ...», презентує себе тим, що вважає в собі найкращим.

За визнанням багатьох учасників, після закінчення вправи, вихвалятися нелегко – здається, не так вже просто визначати власні гідності, вміння та чесноти.

Вправа 2. «Зустріч в аеропорту»

Кожному з учасників пропонується власноруч на листі паперу описати себе таким чином, щоб стороння людина могла одразу його впізнати. При цьому необхідно використовувати не лише зовнішню атрибутику, але й прояви особистісних якостей та поведінкових особливостей. У ході ви-

конання вправи кожен з учасників повинен побувати в двох позиціях: зустрічаючого та пасажира.

Виконання цієї вправи дозволяє зосередити увагу кожного з учасників на зовнішньому аспекті власного «Я», здійснити аналіз його саморозуміння та самосприйняття, оцінити відповідність сприйняття оточуючими.

Вправа 3. «Малюнок власного професійного Я»

Використовуючи різноманітні засоби зображення, кожному з учасників необхідно намалювати власний професійний образ в алегоричній формі. Анонімні малюнки розкладаються у середині кола, кожен з них обговорюється в групі: що за людина зображена, які особистісні та професійні риси вона має.

Виконання цієї вправи дозволяє розширити уявлення кожного учасника групи щодо власного професійного Я, надає можливість подивитися на себе з іншого незвичайного боку, з боку оточуючих людей, почути їх оцінки та міркування.

Вправа 4. «Декілька добрих слів»

На листі паперу кожен з учасників обводить свою руку. Повільно пересуваючись по аудиторії, учасники підходять один до одного і пишуть на пальцях намальованої руки позитивні риси, притаманні, на їх погляд, власнику. Вправа надає можливість продемонструвати учасникам, які їх особистісні риси є найбільш помітними оточуючим.

Обговорення включає питання: чи з усіма рисами, які вам написали, ви згодні; чи є серед них такі, яких ви раніше не помічали у собі; які позитивні риси не були помічені оточуючими, чому так сталося.

Вправа 5. «Комісійний магазин»

Учасники працюють у парах та мають можливість придбати ті чи інші професійні якості, яких, на їх думку, їм не вистачає. При цьому «нову» якість або властивість можна обміняти на власну непотрібну, якої хотілося б позбутися.

Вправа сприяє поглибленню процесів саморозкриття власного професійного Я, формуванню навичок самоаналізу, саморозуміння та самокритики.

Рефлексивне коло

Останнє рефлексивне коло з обговоренням труднощів, з якими зіткнулися учасники сьогодні, оцінкою власних досягнень та отриманих результатів; аналіз власного психоемоційного стану на початку заняття, його динаміки в ході роботи та особливостей власних переживань наприкінці заняття.

Розвиток рефлексивної компетентності. Процес і результат реконструкції суб'єктом об'єктних відносин, результатом яких є підтвердження існуючих і поява нових знань про себе.

Заняття 3. ***Усвідомлення власних можливостей, ресурсів та потенціалів***

Основною метою заняття є створення умов для усвідомлення та адекватної оцінки кожним членом групи власних можливостей, ресурсів та потенціалів.

Основні завдання:

– усвідомлення власних можливостей, ресурсів та потенціалів;
– розвиток Упевненості у власних силах та можливостях;
– усвідомлення взаємозв'язку професійного, психологічного, соціального та психічного здоров'я.

Базові поняття: можливості, ресурси, внутрішні потенціали, професійне здоров'я, психологічне здоров'я, соціальне здоров'я та психічне здоров'я.

Тривалість: 240 хвилин.

Структура заняття

Вправа-привітання 1. «Я добре вмію, чого і тобі бажаю»

Кожен з учасників вітається з групою і, користуючись формулою «Я добре вмію, чого і тобі бажаю», презентує себе

тією власною професійною здібністю, яку вважає в собі добре розвиненою.

Вправа виконується з використанням м'яча.

Вправа 2. «Мої власні професійні якості»

Учасникам необхідно побудувати колаж на задану тему з використанням різноманітних зображувальних засобів та власних речей (предметів), що символізують для кожного його професійні якості (фото улюбленої людини, мобільний телефон, ключі від квартири тощо). Після завершення роботи кожен проводить презентацію своєї композиції.

Обговорення включає питання: які висновки зробив кожен у ході виконання вправи, які професійні якості найбільш важливі саме для нього, яким чином планує їх використовувати.

Вправа 3. «Подвійні каракулі»

Учасників просять пригадати яку-небудь професійну проблемну ситуацію, над вирішенням якої вони працюють останнім часом, та коротко (двома-трьома фразами) записати її сутність. Записи на деякий час відкладаються. Кожен з учасників, використовуючи два контрастних олівці (синій-червоний) та заплющивши очі, на листі паперу одночасно двома руками малює що завгодно (у результаті виходять нерозбірливі каракулі двох кольорів). Після цього учасників просять перечитати свої записи з приводу проблемної ситуації, уважно подивитися на власний малюнок та запропонувати якомога більше асоціацій щодо того, як це зображення пов'язане з проблемною ситуацією та засобами її вирішення.

Техніка дозволяє задіяти асоціативне мислення та творчий потенціал як важливі ресурси у вирішенні реальних професійних проблемних ситуацій, ускладнень.

Вправа 4. «...А я не боюся...»

Кожен з учасників протягом 5–7 хвилин повинен придумати та записати якомога більше варіантів завершення ви-

словлювань: «Багато хто боїться у професії, а я не боюся...», «Багато хто не може у професії, а я можу...». Після цього, об'єднавшись у підгрупи (4–5 осіб), кожен презентує власні професійні досягнення та подолання.

Загальногрупове обговорення включає питання: що нового кожен з учасників відкрив у своєму професійному Я, чи можна це вважати додатковим потенціалом чи ресурсом.

Вправа 5. «Рекомендація»

За декілька хвилин кожному з учасників необхідно скласти та представити публічно рекомендацію на самого себе для того, щоб його прийняли у найпрестижнішу школу міста педагогом. Власна рекомендація повинна відображати основні чесноти, сильні особистісні сторони та професійні якості з тим, щоб бути здатним опинитися у найпрестижнішій школі міста. При цьому необхідно наголошувати на реальних, а не на видуманих чеснотах та фактах («Служба безпеки перевірить надану вами інформацію»).

Вправа створює умови для пошуку власних сильних особистісних сторін, а також розвиває навички впевненої поведінки у ситуації публічної презентації.

Рефлексія I блоку

Тренером ставляться питання: Яку вправу було найтяжче виконати? Чому? Яке висловлювання було найважче продовжити у передостанній вправі? Чому? Чи вдалося представити картинку того, чого хочеться досягти? Чи часто доводиться міркувати про свої цілі?

Розвиток рефлексивної компетентності. Процес і результат реконструкції суб'єктом об'єктних відносин, результатом яких є підтвердження існуючих і поява нових знань про себе.

Другий блок. Цілепокладання

Мета: формування навичок цілепокладання.

Завдання:

1. Сприяти формуванню навичок цілепокладання.
2. Сприяти формуванню навичок планування.
3. Розвивати мотивацію досягнення встановлених цілей.

Очікувані результати:

– оволодіння навичками цілепокладання;
– оволодіння навичками планування;
– спрямованість та регуляція активності учасників.

Заняття 1. ***Формування навичок цілепокладання***

Основною метою заняття є створення умов для усвідомлення учасниками групи власних бажань, інтересів, цінностей, цілей та домагань.

Основні завдання:

– формування навичок цілепокладання;
– формування навичок планування;
– визначення адекватності професійних домагань;
– визначення професійних цінностей успішного педагога;
– усвідомлення власних професійних інтересів і бажань.

Базові поняття: цілепокладання, планування, навички, професійні домагання, професійні цінності, професійні інтереси.

Тривалість: 240 хвилин.

Структура заняття

Вправа 1. «Мій улюблений прикметник»

Кожен з учасників обирає для себе прикметник, який, на його думку, характеризує його позитивні професійно важливі якості та відповідає першій літері власного імені. Перший учасник називає своє ім’я разом з обраним прикметником (Лаконічна Лариса, Майстерний Микита, Надійна Наталя тощо). Другий учасник спочатку називає першого учасника, потім власне ім’я з прикметником і т.д.

Характеризуючи себе позитивно, кожен з учасників створює та підтримує атмосферу позитивних емоцій та доброзичливості.

Вправа 2. «Якби...»

Однією з серйозних перешкод на шляху людини до успіху є вираз «Якби...». Можливо, ми нечасто вимовляємо його вголос, але у думках багатьох він виникає постійно. Тренер пропонує згадати і записати, які «якби» у професії приходять у голову. На це 3 хвилини.

Потім тренер пропонує розбитися на пари-трійки й обговорити, що вийшло. Зокрема, знайти разом відповіді на питання:

– Скільки своїх «якби» ви здатні згадати?

– Скільки «якби» у вас збігаються?

– Які «якби» переважають – із зовнішньою чи внутрішньою локалізацією?

– Які «якби» переважають – пов'язані з минулим, теперішнім чи майбутнім? Обговорення: про що може говорити та чи інша відповідь на ці питання? Що учасники відчували при пошуку своїх «якби», під час обговорення з партнерами? Які висновки напрошуються?

Рефлексія: Чи виникли якісь проблеми при виконанні вправи? Які саме? Чому, на вашу думку, вони виникли? Що збираєтеся з цим робити? Якого результату очікуєте?

Вправа 3. «Портрет професійно успішної людини»

«Зустрічають по одягу», – кажуть у Росії. «Найсильніший той, хто посміхається», – кажуть у Японії. Як виглядає професійно успішна людина? Обговорення у мікрогрупах протягом 30–40 хвилин. Потім презентація роботи груп: один з партнерів є моделлю – зображає професійно успішну людину, інший з указкою пояснює.

Рефлексія: що відчували у процесі створення моделі «екскурсоводи» і глядачі?

Вправа 4. «Успішний педагог»

Скласти список з десяти найважливіших професійних якостей особистості професійно успішної людини.

Етап 1. Кожен складає індивідуальний список таких якостей.

Етап 2. Обговорення у мікрогрупах. Складання загального списку. На перших місцях – найважливіші якості.

Етап 3. Складання загального списку. Голосування (кожному можна голосувати 10 разів). Складання рейтингу за підсумками голосування. Обговорення: чи є принципово незгодні?

Етап 4. За цим рейтингом пропонується кожному оцінити себе за 5-бальною шкалою. Порахувати середній бал.

Етап 5. Повідомлення оцінок анонімно на маленьких листочках тренеру. Той виводить середній бал. Це дає можливість порівняти свій результат з іншими.

Для цієї вправи тренеру слід підготувати інформаційні листи про антиципацію.

Вправа 5. Конкурс на кращу «Промову професійно успішної людини» і «Формулу для аутотренінгу професійно успішної людини»

Написати промову професійно успішної людини та вивести формулу для аутотренінгу професійно успішної людини.

Участь індивідуальна або по 2–3 особи – на вибір. Приклад скаутів: «Господи, допоможи мені сьогодні бути кращим, ніж учора, а завтра – кращим, ніж сьогодні».

Рефлексивне коло

Останнє рефлексивне коло з обговоренням труднощів, з якими зіткнулися учасники сьогодні, оцінкою власних досягнень та отриманих результатів; аналіз власного психоемоційного стану на початку заняття, його динаміки у ході роботи та особливостей власних переживань наприкінці заняття.

Розвиток рефлексивної компетентності. Процес і результат реконструкції суб’єктом об’єктних відносин, ре-

зультатом яких є підтвердження існуючих і поява нових знань про себе.

Заняття 2. ***Мотивація досягнення встановлених цілей***

Основною метою заняття є вироблення мотивації на досягнення встановлених цілей, оволодіння техніками цілепокладання; визначення конкретних дій та кроків, спрямованих на досягнення власних цілей.

Основні завдання:

– усвідомлення власних мотивацій майбутньої професійної діяльності;
– формування професійних цілей відповідно до власної мотивації;
– формування навичок досягнення встановлених цілей.

Базові поняття: цілепокладання, планування, навички, професійні домагання, професійні цінності, професійні інтереси, професійна мотивація.

Тривалість: 240 хвилин.

Структура заняття

Вправа-привітання 1. «Хочу – можу – буду у професії»

Кожен учасник вітається з групою, використовуючи формулу «Здрастуйте, мене звуть… я хочу у професії… я можу у професії… я буду у професії...».

Обговорення: ведучий створює умови для усвідомлення того, що наше «хочу» – це цільова перспектива, «можу» – наші можливості та потенціали, «буду» – це конкретні дії, спрямовані на досягнення результату.

Вправа 2. «Долоня»

Кожен з учасників на листі паперу обводить власну долоню. На кожному з намальованих пальців необхідно написати будь-яку професійну мету, якої хотілося б досягти у найближчі три роки («Ваші пальці вказують на те, чого вам хочеться досягти»). На самій долоні необхідно написати те,

на що можна спиратися при досягненні професійної мети або на когось, хто надасть допомогу («За що можна ухватитися долонею, просуваючись до своєї професійної мети»).

Вправа спрямована на уточнювання власних цілей, а також усвідомлення ресурсів на шляху до них.

Групова дискусія на тему «У чому відмінність понять «Мрія» та «Мета»

У результаті обговорення учасники групи повинні усвідомити, що на шляху перетворення мрії у мету існує певний «технологічний» процес, який заключається у виконанні конкретних послідовних дій, спрямованих на досягнення мети.

Цією вправою тренер підводить учасників до наступної.

Вправа 4. «Технологія перетворення мрії у мету»

Кожному з учасників необхідно зафіксувати на аркуші паперу власну професійну мрію (навіть найфантастичнішу). Ведучий пояснює, що технологічний процес перетворення мрії у мету включає сім послідовних кроків. Отже, крок перший – «Критерії»: як я дізнаюся, що моя професійна мета досягнута? Необхідно письмово визначити ознаки та критерії досягнення встановленої мети.

Крок другий – «Плата»: чим я готовий заплатити за досягнення власної професійної мети? Плату за досягнення кожен визначає сам для себе та фіксує на папері (час, гроші, здоров'я, кохання, відмова від задоволення, муки творчості, життя тощо).

Крок третій – «Дата»: необхідно визначити дату (з точністю до дня), коли професійна мета буде досягнута. Ведучий просить не просто визначити та зафіксувати точну дату, але й запам'ятати, яким чином у цей момент відреагувало власне тіло.

Крок четвертий – «Небезпека»: які перешкоди можуть виникнути на шляху до досягнення професійної мети?

Ведучий пояснює, що найбільш вагомою перешкодою для кожного з нас виступають внутрішні обмеження та побоювання: мені це не під силу, у мене нічого не вийде, це занадто складно для мене, мені раніше не доводилося це робити, немає часу, ніхто не розуміє мене, ще не настав час – почекаю іншої нагоди, спочатку необхідно все підготувати та вивчити, потім... тощо. Необхідно свідомо відмовитися від подібного роду «алібі» та навчитися перетворювати їх в організаційні труднощі. Таким чином, кожен формує дерево власних цілей та спускається по ньому до тих пір, поки організаційних труднощів не зостанеться зовсім. Кожен з учасників фіксує на аркуші паперу три основні небезпеки, які, на його погляд, можуть виникнути на шляху досягнення встановленої мети. Тренер доводить до усвідомлення учасників, що «алібі» як захисний механізм від виникнення почуття провини добре працює у повсякденному житті, однак у тих випадках, коли людина спрямована до професійних цілей, від подібних «алібі» необхідно відмовитися.

Крок п'ятий – «Символічна винагорода»: досягнення професійної мети – це певною мірою змагання з самим собою, а перемога у змаганнях завжди передбачає винагороду. Тому потрібно виготовити пам'ятник перемозі (досягненню мети) на самому початку шляху. Кожен із учасників визначає символічну винагороду та фіксує її на аркуші паперу. Символічна винагорода може являти собою конкретну річ або певну ритуальну дію (похід у ресторан, мандрівка).

Крок шостий – «Договір»: на що схожі записи, які робили учасники протягом цієї вправи? Чи можна побачити аналогію з господарчим договором? Можна вважати, що чернетка договору з собою вже готова. Крок сьомий – щоденне читання договору вголос, це дозволить постійно підтримувати себе у тонусі та забезпечить щоденне просування до встановленої професійної мети.

Обговорення: ведучий підкреслює, що важлива професійна мета кожного з присутніх у результаті виконання

вправи визначена, сформульована, вимовлена та зафіксована на папері. Це перший крок на шляху її досягнення.

Рефлексивне коло

Останнє рефлексивне коло з обговоренням труднощів, з якими зіткнулися учасники сьогодні, оцінкою власних досягнень та отриманих результатів; аналіз власного психоемоційного стану на початку заняття, його динаміки у ході роботи та особливостей власних переживань наприкінці заняття.

Розвиток рефлексивної компетентності. Процес і результат реконструкції суб'єктом об'єктних відносин, результатом яких є підтвердження існуючих і поява нових знань про себе.

Заняття 3. ***Формування навичок планування***

Основною метою заняття є оволодіння техніками планування.

Основні завдання:

– створення для учасників умов для оволодіння техніками планування;
– формування навичок планування.

Базові поняття: цілепокладання, планування, навички, професійні домагання, професійні цінності, професійні інтереси.

Тривалість: 240 хвилин.

Структура заняття

Вправа 1. «Жив-був у бабусі сіренький козлик»

Ведучий нагадує учасникам відому дитячу казку: «Жив-був у бабусі сіренький козлик...» Всім відомо, що сталося потім. Хто винен у тому, що від козлика залишилися ріжки та ніжки? Чи винен сам козлик, що втік до дрімучого лісу? А може, винен злий голодний Сірий Вовк, що з'їв нещасну тварину? Дехто впевнений у тому, що за ситуацію цілком відповідає бабуся, яка залишила козлика без догляду... Чи згодні

ви з цим?» Він пропонує кожному з учасників відобразити власну думку за допомогою графічної діаграми. Після обговорення отриманих результатів ведучий пропонує тим же чином визначити для себе міру власної відповідальності за своє життя, замислитися над тим, хто ще і якою мірою відповідальний за події його життя.

Вправа спрямована на усвідомлення кожним з учасників міри відповідальності за власне життя. Для вправи тренер готує інформаційні листи зі словами пісні «Жив-був у бабусі сіренький козлик...»

Вправа 2. «Драбина професійних досягнень»

Тренер просить учасників звернути увагу на ті власні професійні цілі, які були визначені у ході виконання вправи «Долоні», та обрати з них ту, котру хотілося б досягти протягом найближчого року. Після цього кожен малює на аркуші паперу (формат А4) драбину з 6 сходинками. Найнижча сходинка визначає стан, коли професійна мета зовсім не досягнута, верхня – досягнута повністю. Необхідно поряд з першою та шостою сходинками записати 2–3 ознаки, що зазначають особливості професійної ситуації, коли мета, відповідно, не досягнута та досягнута. Кожен з учасників повинен визначити те місце на драбині, на якому він знаходиться на теперішній момент, та зазначити 2–3 головні характеристики цієї позиції. Далі – що конкретно необхідно зробити для того, щоб піднятися у процесі досягнення цієї мети на одну сходинку вище: свої міркування необхідно записати або замалювати. Наступне важливе питання: коли конкретно кожен з учасників зробить те, що необхідно для того, щоб наблизитися до досягнення професійної мети на одну сходинку.

Обговорення включає питання: до яких висновків дійшов кожен з учасників у ході виконання вправи, у яких професійних ситуаціях, на його погляд, доцільно використовувати подібну техніку. У ході виконання цієї вправи учас-

ники оволодівають ще однією з технік цілепокладання, яка дозволяє конкретизувати власні бажання, роздрібнити процес досягнення результату на етапи і тим самим полегшити перехід від намірів до конкретних дій.

Вправа 3. «Актуалізація власних ресурсів»

Виконання цієї вправи включає у себе декілька кроків:

1) тренер пропонує кожному з учасників описати все те, що в нього є, – можливо, це: риси характеру, оточуючі (батьки, друзі, кохані), які підтримують та допомагають, фінансові ресурси, освіта, наявність якихось знань, власна енергія, час та інші ресурси;
2) тренер пропонує згадати та зафіксувати на папері 3–5 випадків, коли кожен з учасників почував себе абсолютно успішним: які ресурси на той момент ви використовували максимально ефективно;
3) тренер звертає увагу на зафіксовані учасниками власні професійні цілі та просить описати те, якою людиною необхідно бути, щоб їх досягти: які професійні якості потрібно у собі розвинути, чому необхідно навчитися, чого позбавитися (подібні розмірковування повинні зайняти не менше сторінки аркуша паперу);
4) необхідно сформулювати у декількох тезах: що заважає та обмежує мати все те, про що мрієте у професії, до чого спрямовані прямо зараз;
5) на цьому етапі необхідно для кожної з обраних професійних цілей скласти чернетку покрокового плану її досягнення, причому починати треба з кінцевого результату, а потім крок за кроком спланувати весь шлях, навіть до того, що ви можете зробити за цим планом уже сьогодні.

Вирішивши таку проміжну задачу, можна наблизитися до досягнення мети.

Рефлексія II блоку

Тренером ставляться такі запитання: Яку вправу було найтяжче виконати? Чому? Що заважало при виконанні вправ?

Розвиток рефлексивної компетентності. Процес і результат реконструкції суб'єктом об'єктних відносин, результатом яких є підтвердження існуючих і поява нових знань про себе.

Третій блок. Професійні перспективи

Мета: проектування професійних перспектив.

Завдання:

1. Сприяти усвідомленню перспектив власного професійного майбутнього учасниками групи.
2. Набуття навичок проектування майбутньої професійної діяльності та власних перспектив у професії.
3. Сприяти входженню учасників у професійну спільноту.

Очікувані результати:

– планування часткових кроків професійного майбутнього;
– формування уявлення про найближче професійне майбутнє в цілому;
– усвідомлення учасниками належності до професії педагога.

Заняття 1. ***Тренінг усвідомлення перспектив власного професійного майбутнього***

Основною метою заняття є створення умов для запуску процесів проектування власного життя, розвитку здатності бачити успішні перспективи власного майбутнього; формування уміння брати відповідальність за власне життя на себе.

Основні завдання:

– усвідомлення перспектив власного професійного майбутнього учасниками групи.

Базові поняття: професійні перспективи, професійне майбутнє, процеси проектування.

Тривалість: 240 хвилин.

Структура заняття

Вправа-привітання 1. «Мені приємно тобі сказати...»

Учасники вітають один одного по черзі, використовуючи формулу: «Доброго дня, мені приємно тобі сказати...»

Виконуючи цю вправу, учасники відмічають привабливі особистісні риси один одного та наголошують на позитивних змінах в особистісному зростанні колег. При цьому кожен з учасників групи виказує підтримку іншому, доброзичливе ставлення до нього та сподівання на краще.

Вправа 2. «Мої професійні бажання»

Кожному з учасників пропонується аркуші паперу, який містить 21 незакінчене речення щодо існуючих власних професійних бажань, намагань («Я збираюсь...», «Я бачу власну професійну мету в тому, щоб...», «Я можу досягти успіху в...», «У мене такий вік, що…», «Мій успіх пов'язаний...», «Я абсолютно точно впевнений, що...», «У мене є те, що потрібно для...», «У мне є здатність до...», «Я знаю, що я буду...», «У мене достатньо сил та бажання...», «Я думаю, що добре у професії…», «Я думаю, що погано у професії…», «Найбільше мені подобається…», «Найбільше мені не подобається…», «Мені подобається моя професія, тому що…», «Мені не подобається моя професія, тому що…», «Я хочу у професії…», «Я не хочу у професії…», «Я вважаю, що професіонал – це…», «Коли я стану професіоналом…», «Вважаю, що більшість професіоналів…» тощо).

Тренером готується роздатковий матеріал із незакінченими реченнями. Робота над ними та наступне обговорення сприяють усвідомленню учасниками групи власних професійних бажань, встановленню зв'язку професійних бажань з життєвими цілями.

Вправа 3. «Візуалізація професійних цілей»

Тренер пропонує учасникам уявити собі професійну мету, їхню мету у професії, яка здатна зробити кожного абсолютно успішним професіоналом. Можна навіть прикрити очі. Якою вони бачать її? Обговорення: Образ рухливий або нерухомий (кіно чи малюнок)? Картинка кольорова чи чорно-біла? Чи чути звуки? Чи відчутні запахи? Чи включені учасники в образ або спостерігають за картинкою збоку?

Прихильники теорії НЛП вважають, що досягненню цілей сприяє їхня візуалізація у максимально наближеному до життя вигляді. Тобто це повинен бути рухливий кольоровий образ зі звуками та запахами. Тренер пропонує спробувати змінити ті модальності, які не відповідають цій схемі. НЛП: 6 кроків до неминучого професійного успіху:

1. Добре визначити свою мету у професії, звернути увагу, наскільки вона приваблива, і зробити її якомога більш привабливою.
2. Зібрати свій мозок у дорогу до мети, щоб він працював над цим увесь день. Пройти реальним шляхом після цього буде набагато простіше.
3. Живо уявити, що своя мета у професії вже досягнута: Що бачать учасники? Що чують учасники? Що відчувають учасники? Слід створити картину, максимально наближену до реальності, тоді й сама мета у подальшій реалізації стане абсолютно живою.
4. Повернутися назад, уважно вивчаючи дорогу, пройдену на шляху до своєї мети у професії.
5. Відзначити конкретні кроки на шляху до мети у професії, включаючи всі необхідні елементи – ресурси, здібності, дії, людей, які потрібні на кожному етапі.
6. Повернутися до сьогоднішньої реальності з новим розумінням всього шляху і конкретних кроків і, озброївшись цим знанням, вирушати у путь! Більшість проблем у житті виникає з однієї простої причини: ми не можемо змусити себе діяти. Етапи досягнення: Поставити мету. Принцип ГОРІЛКИ – Якщо хочеться, щоб професійні цілі були ефективними, слід сформулювати їх так, щоб вони були:
   - надихаючими, сконцентрованими на результат, а не дії;
   - обмеженими за часом;
   - зухвалими, але досяжними;
   - конкретними;
   - вимірюваними.

Якщо є бажання досягти поставленої перед собою професійної мети або виконати свій план, то слід протягом 72 годин з моменту прийняття рішення розпочати якусь конкретну дію у цьому напрямку. Щогодини зволікання знижує самомотивацію. Позитивний настрій. Слід говорити: «Спасибі за те, що...» Концентруватися на успіхи і нові можливості. Невдача – теж сходинка до успіху.

Для цієї вправи тренер готує інформаційні листи з тезами про самомотивацію та теорію НЛП.

Вправа 4. «Я – № 1 у своїй професії!»

Робота у мікрогрупах. Спочатку протягом 10 хвилин кожен складає тези свого виступу перед товаришами на тему «Я – № 1 у своїй професії!» Кожен аргументовано розказує, у чому полягає його унікальність, у чому він є першим. Групова робота: 4–5 осіб (по дві двійки-трійки). Кожному дається можливість виступити про себе.

Рефлексія всередині мікрогрупи: кожен висловлюється на тему, хто з партнерів виступив найбільш глибоко й аргументовано.

Рефлексивне коло

Останнє рефлексивне коло з обговоренням труднощів, з якими зіткнулися учасники сьогодні, оцінкою власних досягнень та отриманих результатів; аналіз власного психоемоційного стану на початку заняття, його динаміки в ході роботи та особливостей власних переживань наприкінці заняття.

Розвиток рефлексивної компетентності. Процес і результат реконструкції суб’єктом об’єктних відносин, результатом яких є підтвердження існуючих і поява нових знань про себе.

Заняття 2–3. ***Побудова професійних перспектив власного майбутнього***

Основною метою заняття є формування вміння самостійно приймати рішення, бачити власні перспективи, використовувати власні можливості та потенціали у процесі проектування та реалізації професійних цілей, запуск антиципаційних процесів, формування антиципаційної здатності і компетентності.

Основні завдання:

– побудова професійних перспектив власного майбутнього учасниками групи;
– реалізація професійних перспектив власного майбутнього учасниками групи;
– розвиток уявлень учасників про результати професійних перспектив;
– розвиток передбачень розвитку професійних перспектив;
– осмислення професійних перспектив, відчуття відповідальності за рішення, що приймаються.

Базові поняття: професійні перспективи, професійне майбутнє, процеси проектування, антиципаційні процеси, антиципаційна здатність, антиципаційна компетентність.

Тривалість: 480 хвилин.

Структура заняття

Вправа 1. «Все може бути»

Ведучий починає гру, кидає м'яч і називає будь-який предмет. Той, до кого потрапляє м'яч, повинен назвати оригінальний спосіб його використання, а потім кинути м'яч наступному учаснику.

Метою вправи є усвідомлення бар'єрів креативності, розвиток уяви, настрій на роботу. Працювати потрібно швидко, якщо комусь складно запропонувати версію, допомагає вся група.

Вправа 2. «Індивідуальний образ світу»

Ведучий пропонує учасникам розділити аркуш паперу на три сектори, а середню частину залишити чистою:

«Кожен сектор – це територія окремого «світу». Світ ідей – це правила життя, яким ми з вами слідуємо, принципи, за якими живе кожен з нас, наші інтереси, цілі, мрії, фантазії. Світ людей – це значущі для нас люди, як знайомі, так і незнайомі з нами особисто, як живі, так і ті, що вже померли, як реальні, так і вигадані. Світ речей – це значущі у нашому житті речі, а також конкретні об'єкти природи. У кожен з секторів необхідно вписати те, що безпосередньо відноситься до вас особисто, тобто є частиною ваших уявлень щодо оточуючого світу». Після закінчення роботи ведучий пропонує кожному учаснику віддати свій аркуш сусіду справа. Отримавши аркуш від іншого учасника, необхідно ретельно вивчити те, що на ньому зафіксовано, та відповісти на запитання: «Чим ця людина відмінна від мене, чим схожа?» Крім того, у середню частину аркуша необхідно вписати ту сферу діяльності, яка підходить цій людині: «Чим керувалися при виборі сфери діяльності, якої інформації вам не вистачало? Отримавши власний аркуш, додайте ту інформацію, яку вважаєте необхідною, що хотілося б змінити, чи згодні з запропонованою сферою діяльності?»

Подальше обговорення включає питання: Що усвідомили у ході виконання вправи, що хотілося б змінити у власному образі світу?

Вправа 3. «Особиста професійна перспектива»

Кожному пропонується схема особистої професійної перспективи – ОПП, яка містить 14 компонентів ОПП та запитання до кожного з них:

1) усвідомлення цінності чесної праці (ціннісно-моральної основи самовизначення) – чи варто в наш час чесно працювати? Чому?
2) усвідомлення необхідності професійної освіти після школи – чи варто навчатися після школи, адже можна і так добре влаштуватися?
3) загальна орієнтація у соціально-економічній ситуації в країні та прогнозування її зміни – коли в Україні стане жити краще?

4) знання світу професійної праці (макроінформаційна основа самовизначення) – за 3 хвилини написати професії, що починаються на літери «М», «Н», «С» (непогано, коли буде вказано не менше 17 спеціальностей);
5) визначення віддаленої професійної мети та її погодження з іншими життєвими цілячи – «ким би ви хотіли бути (професія) через 20–30 років?»;
6) визначення найближчих та близьких професійних цілей (як етапів та шляхів до дальньої мети) – визначити 5–7 етапів на шляху до власної мрії;
7) знання конкретних обраних цілей: професійних навичок, обов'язків, місць роботи... (мікроінформаційна основа вибору) – написати три найбільш неприємних моменти, пов'язані з роботою по обраній спеціальності, а також три – пов'язані з навчанням у ВНЗ;
8) уявлення щодо власних можливостей та недоліків, які можуть впливати на досягнення встановлених цілей – що у вас самих може перешкодити вам на шляху до мети?
9) уявлення щодо шляхів подолання власних недоліків (та шляхах оптимального використання власних можливостей) – як ви збираєтесь працювати над вашими недоліками та готуватися до професії?
10) уявлення щодо зовнішніх перешкод на шляху до цілей – хто і що може перешкодити вам у досягненні цілей?
11) знання про шляхи подолання зовнішніх перешкод – яким чином ви збираєтесь долати ці перешкоди?
12) наявність системи резервних варіантів вибору (на випадок невдачі за основним варіантом) – чи у в вас резервні варіанти вибору?
13) уявлення щодо сенсу своєї майбутньої професійної праці – заради чого ви бажаєте набути професію та працювати?
14) початок практичної реалізації ОПП – що вже зараз ви робите для реалізації власних планів (окрім успішного навчання)?

Схема особистої професійної перспективи – ОПП – розроблена Є. О. Клімовим та доповнена М. С. Пряжніковим. Виконання спрямовано на усвідомлення учасниками власних

ціннісно-смислових компонентів, аналіз схеми власної професійної перспективи, індивідуалізацію складових особистої професійної перспективи. Виконання вправи проходить у вигляді інтерв'ю – учасники працюють у парах, послідовно змінюючи позиції респондент – інтерв'юер. В ході загальногрупового обговорювання отриманих результатів більшість учасників зізнаються, що найбільших ускладнень випробовували при відповіді на запитання тих компонентів схеми ОПП, які пов'язані з визначенням віддаленої професійної мети та найближчих професійних цілей, а також з необхідністю визначити шляхи подолання власних недоліків та обмежень.

Вправа 4. «Перспектива руху»

Кожному з учасників ведучий пропонує переглянути список власних професійних цілей, за необхідності додати до нього ще декілька. Тепер необхідно встановити пріоритети для кожної цілі – встановити нумерацію залежно від їх важливості та значущості. Розташування пріоритетів важливе для визначення того, яка саме професійна ціль має найбільше значення та заслуговує скорішого застосування зусиль, а який з маршрутів може почекати до найкращих часів: дійсно, існують цілі, котрі потребують найскорішого досягнення. Тепер усі професійні цілі необхідно розсортувати за трьома категоріями: довгострокові, проміжні та найближчі. Зверніть увагу, що саме проміжні та найближчі цілі прокладають день за днем ланцюжок до вашої довгострокової цілі. Вони визначають справи на кожен день та дії, які ви можете здійснити на цьому тижні. Найближчою професійною ціллю може бути все, що потребує для досягнення від одного дня до одного місяця. Проміжною ціллю може бути все, що потребує для досягнення від місяця до півроку. Довгостроковими професійними цілями може бути все, що потребує для досягнення від року до всього життя.

Обговорення включає наступні питання: яких зусиль потребувало визначення найближчих, проміжних та

довгострокових цілей; з якими труднощами зіткнулися у ході виконання цієї роботи; що відчуваєте, маючи перед собою своєрідний маршрут руху по професійному життю.

Вправа 5. «Карта мого професійного життя»

«Топографічна карта – це необхідний інструмент, який допомагає мандрівнику не заблукати серед лісів та гір, не зав'язнути у болоті, знайти брід через ріку або міст через прірву. «Карта професійного життя» – це також цінний інструмент, який допоможе краще орієнтуватися у професійному житті». Кожному з учасників необхідно з представленого списку професійних цінностей обрати 4 найбільш значущих для нього. Кожна з них – це чотири сторони світу на власній «карті життя». Перед тим, як почати складати «карту власного життя», група виробляє умовні позначки та пояснення до них (значущі професійні події, досягнення, поразки, допомога, ресурси, перешкоди, негаразди, улюблені справи, значущі люди тощо).

Виконання цієї вправи сприяє створенню метафоричного цілісного образу власного професійного життя, формуванню усвідомленого ставлення до планування власного професійного шляху. Для виконання цієї вправи тренер готує інформаційні листи з переліком професійних цінностей.

Вправа 6. «Події мого професійного життя»

Тренер пропонує кожному з учасників уявити все своє професійне життя: минуле, теперішнє, очікуване майбутнє – та спробувати знайти п'ять-сім найбільш важливих подій свого професійного життя (зафіксувати їх на аркуші паперу та зазначити: подія А, подія Б, В, Г, Д). Це можуть бути події, пов'язані з будь-якими змінами: у суспільстві, у власних почуттях та думках, у студентському житті. По відношенню до кожної зі значущих професійних подій необхідно відповісти на запитання: хто більш за все вам допомагав (допомагає або допоможе) у цьому; хто більш за все заважав (заважає або може перешкодити); кого ви цим більш за все порадува-

ли (радуєте або порадуєте); кого ви цим дуже сильно засмутили (засмучуєте або засмутите). Порахуйте, як часто у ваших відповідях ви згадували ім'я тієї чи іншої людини (родича, друга, сусіда, співкурсника, історичну особистість, представника попередніх або наступних поколінь).

Виконання вправи сприяє формуванню структурного бачення учасниками групи власного професійного життя через значущі події, усвідомлення зв'язку подій з оточуючими людьми, визначення характеру цих зв'язків. Обговорення повинно підвести учасників групи до усвідомлення того, що більш або менш значущі для нас люди можуть виступати як ресурс розвитку нашого професійного життя або, навпаки, стати перешкодою на цьому шляху.

Вправа 7. «Професіоналізм особистості учителя»

Тренер: «Завдання 1. Оберіть 10 із 30 особистісних якостей учителя, що найбільше ускладнюють, на вашу думку, педагогічну взаємодію».

Вправа виконується індивідуально, а потім у групах по 4–5 осіб. У групі виробляється єдність думок на дане питання. Висловитися повинен кожен, висуваючи аргументи на користь вибору тієї або іншої якості. Після завершення обговорення представник кожної групи читає груповий список обраних якостей, аргументуючи його.

Список особистісних якостей учителя

Запальність	Повільність	Нещирість
Прямолінійність	Необов'язковість	Роздратованість
Поквапливість	Забудькуватість	Невпевненість
Різкість	Нерішучість	Амбіційність
Себелюбство	Пристрасність	Злобність
Упертість	Придирливість	Агресивність
Образливість	Безтактність	Підозрілість
Мстивість	Брехливість	Злопам'ятність
Сухість	Безпринципність	Удаваність
Педантичність	Лукавість	Байдужість

Тренер: «Завдання 2. Оберіть 10 із 30 особистісних якостей учителя, які мають вирішальне значення у подоланні педагогічних конфліктів. Робота проводиться таким же чином, як і у завданні 1».

Список особистісних якостей учителя

Справедливість	Доброзичливість	Терпеливість
Терпимість	Емоційність	Артистизм
Тактовність	Самовладання	Емпатійність
Відповідальність	Урівноваженість	Ціленаправленість
Оптимізм	Демократичність	Любов до дітей
Принциповість	Упевненість у собі	Акуратність
Вимогливість до себе	Ініціативність	Енергійність
Вимогливість до дитини	Імпровізованість	Діловитість
Самоповага	Рішучість	Альтруїзм
Повага до особистості дитини	Правдивість	Велика душа

Групова дискусія на тему «Чи можливе майбутнє без минулого»

У результаті обговорення учасники групи повинні усвідомити, що майбутнє без минулого неможливе.

Цією вправою тренер підводить учасників до наступної.

Вправа 8. «Прогулянка у гори»

Учасники працюють у парах: «Уявіть собі власне професійне життя у вигляді гірських вершин та намалюйте це на аркуші паперу. Гірські вершини – це події, моменти у професійному житті, у яких ви були найбільш успішними. Це вершини ваших досягнень. Зафіксуйте на аркуші, яка подія (момент вашого життя) пов’язана з кожною вершиною, тобто дайте назву кожній з вершин. Тепер подивіться на свої події (вершини) та спробуйте пригадати усі деталі цієї події. Працюючи у парах, розкажіть один одному не просто про події, а про ті ваші відчуття, які супроводжували кожну по-

дію. Використовуйте шаблон (схему): «Коли я робив у професії..., то відчував...», «Коли зі мною відбувалося у професії..., то я відчував...»

Виконання цієї вправи сприяє формуванню емоційного та ціннісного ставлення до минулих подій власного професійного життя, розвитку вміння використовувати позитивний досвід минулого як додатковий власний ресурс подальшої життєтворчості.

Вправа 9. «Я – подарунок для людства» (з елементами аутотренінгу)

«Кожна людина – це унікальна істота. І вірити у власну унікальність необхідно кожному з нас». Учасникам пропонується поміркувати, в чому полягає їхня унікальність, винятковість. Слід подумати над тим, що вони, дійсно, є подарунком для людства. Учасники повинні аргументувати самі для себе власне твердження: «Я – подарунок для людства, тому що...»

У результаті виконання учасники групи повинні усвідомити, що кожен з них є особливим і «подарунком для людства».

Вправа 10. «Лист із майбутнього»

Тренер: «Давайте надамо сьогодні вашій свідомості невелику перерву. Ми можемо надати собі додаткову допомогу, якщо надамо роботу і нашому несвідомому, яке продовжує працювати навіть тоді, коли ми спимо. Я хочу запросити вас на своєрідний сон наяву. Уві сні ми можемо легко й елегантно переміщатися у часі – перелітати у минуле, майбутнє, знову повертатися у сьогодення і т.д. Причому наше несвідоме робить все це з грацією ілюзіоніста, що малює на дзеркальній поверхні льоду химерні візерунки. Уявіть собі, що ваше несвідоме переміщається на кілька років у майбутнє, наприклад на п’ять, на десять років або на два роки, і з цієї точки майбутнього коментує ваше сьогоднішнє життя, ваші поточні обставини і проблеми. Воно відкрито показує вам, як ваше життя буде складатися далі. З якогось моменту в майбутньому напишіть собі листа, намалюйте панораму

вашого подальшого життя, де сьогоднішні тривоги давно перетворилися на твердий ґрунт завтрашнього дня. Поставте дату, не забудьте написати звернення і підписатися».

Завдання цієї вправи полягає у програванні можливих майбутніх особистісних або професійних сценаріїв, усвідомленні власних можливостей.

Рефлексія ІІІ блоку

Тренером ставляться такі запитання: Оцініть, чи вдалося вам і партнерам підійти до виконання завдання досить глибоко? Які труднощі були?

Розвиток рефлексивної компетентності. Процес і результат реконструкції суб'єктом об'єктних відносин, результатом яких є підтвердження існуючих і поява нових знань про себе.

Загальна рефлексія

Тренером ставляться такі запитання: Що, на вашу думку, з вами відбувалося? Яких результатів, як вам здається, ви змогли досягти? Чи було це значущим для вас? З якими труднощами зустрілися? Що переживалося як проблема? Що відбувалося при вирішенні цих складностей? Як це відображалося у ваших діях? Що може допомогти при вирішенні цих проблем? Що плануєте з цим робити?

Усвідомлення психолого-педагогічного аспекту феномену рефлексії.

ХОЗРАТКУЛОВА І. А.

ТРЕНІНГ ФОРМУВАННЯ АСЕРТИВНОЇ ПОВЕДІНКИ ОСОБИСТОСТІ

Актуальність. Величезний недолік сучасної сім'ї і школи – це відсутність у ній навчання методам і практиці асертивного мислення. Навчитися бути відповідальним за свою власну поведінку і при цьому не звинувачувати інших людей за нашу реакцію на їх поведінку – важливий момент у вихованні особистості. Збереження людської гідності – це основне право людини. На жаль, сучасна школа, в більшості випадків, будує навчання і виховання на засадах утиску людської гідності.

Чи вміють сьогоднішні діти, та й дорослі, конструктивно захищати свої права? Де вони можуть навчитися цим технікам? Можна запитати себе: чи розвинені у мого оточення навички толерантності, чи демонструю я – сучасна людина – асертивну поведінку? Основною складовою асертивності є наявність самоповаги і поваги до інших людей. Якщо ви не поважаєте себе, то хто тоді буде поважати вас? Асертивність вимагає вміння уважно слухати і прагнення зрозуміти точку зору іншої людини.

Стосовно поважання прав людини виявлення толерантності не означає терпимого ставлення до соціальної несправедливості, відмови від своїх або прийняття чужих переконань. Це означає, що кожен може дотримуватися своїх переконань і визнає таке саме право за іншими.

Проблема в тому, що навички такої поведінки вимагають серйозної підготовки і практики. Отже, завдяки впровадженню у навчальний процес студентів соціономічних спеціальностей ми зможемо досягти певних успіхів у формуванні навичок асертивної поведінки.

В основу концепцептуальної теорії асертивного тренінгу покладено ідею про організацію оптимальної форми інтерактивного навчання, за якої формується такий спосіб дій, де молодь активно і послідовно відстоює свої інте-

реси, відкрито заявляє про свої цілі і наміри, поважаючи при цьому інтереси оточуючих. Ключовим моментом є саме повага до оточуючих та визнання їх інтересів.

Мета тренінгу асертивної взаємодії полягає у створенні відповідних умов для навчання та взаємодії у ВНЗ за принципами самостверджуючої поведінки, в результаті якої студенти стануть упевненішими, краще усвідомлювати цілі, зможуть керувати власними емоціями, зберігати відносини навіть у дуже складних і конфліктних ситуаціях.

Цільова аудиторія: студенти соціономічних спеціальностей, школярі старших класів, молоді спеціалісти – педагоги, психологи.

Основними завданнями тренінгу є:

Для учасників:

– розвиток упевненості, самоповаги і позитивної установки на інших;
– усвідомлення необхідності використання конструктивних форм поведінки для ефективного спілкування;
– розвиток здібностей адекватно сприймати проблемні ситуації;
– відпрацювання навичок аналізу конфліктних ситуацій;
– оцінювання власних неефективних агресивних або маніпулятивних тенденцій у поведінці та розуміння необхідності їх корекції;
– отримання досвіду переживання конструктивної взаємодії у процесі тренінгу;
– знаходження шляхів керування власною емоційно-вольовою сферою;
– розвиток та закріплення позитивного мислення у процесі рольової гри.

Для тренерів:

– підбір адекватних методів та прийомів навчання взаємоповаги і розуміння позиції іншого учасника взаємодії;
– створення ситуацій саморозвитку і самопізнання;
– створення в групі атмосфери довіри, відкритості й психологічного комфорту для налагодження продуктивної взаємодії;

– підбір оптимальних технік упевненої поведінки й позитивної установки, виходячи з бачення індивідуальної стратегії кожного учасника;
– підтримка під час формування нових установок та неприйнятих раніше способів асертивної поведінки.

Очікуваний результат:

– збільшення можливих засобів упевненої реакції в поведінковому репертуарі;
– ознайомлення з альтернативними варіантами реакції на агресію та маніпуляцію до себе;
– зміна сприймання себе по відношенню до інших завдяки адекватній оцінці та розвитку впевненості у собі;
– закріплення у досвіді навичок позитивного сприймання дійсності;
– навчання технікам конструктивно відстоювати власну позицію та своєчасно реагувати на маніпуляцію.

Базові поняття: асертивність, самоповага, агресія, невпевненість, віктимність, маніпуляція, взаємодія, відкритість, почуття, доброзичливість, конструктивність, позитивне мислення, педагогічна діяльність.

Приблизна тривалість: 240 хв.

Таблиця 1

Структура тренінгу асертивності

№ з/п	Вид роботи	Тривалість (хв.)	Ресурсне забезпечення
1	2	3	4
	Вступний блок		
1	Повідомлення мети	2	
2	Вироблення правил	5	Папір формату А-1, маркери двох кольорів
3	Вправа «Привітання»	10	
4	Актуалізація проблеми *Сприяння мотивації на роботу: «Для чого ми тут?»*	10–15	

Продовження

1	2	3	4
5	Очікування	5 – 10	Плакат очікувань, стікери, ручки
	Основний блок		
6	Вправа «Криголами мовчання» за С. Бішоп	5–10	
7	*Діагностуючий етап.* Вправа «Я поводжуся впевнено, коли…»	20	Папір формату А-2, маркери,
8	Міні-лекція «Асертивність, як конструктивна форма поведінки»	10	Слайди тексту лекції
9	*Корекційний етап* Обговорення Притчі Вправа «Світ емоцій та почуттів»	5–7 20–25	Аркуші паперу, кольорові олівці, фарби для малювання
10	Рольова гра «Впевнена людина»	30–40	Бланки таблиць зі спостереженнями, ручки
11	Міні-лекція «Порівняльна характеристика агресивної і маніпулятивної, невпевненої і хворобливої поведінки»	5–7	Слайди
12	Вправа «Я в гніві» Робота у пара	15	Олівець, аркуш А-5 у рамці
13	Вправа «Принизливі висловлювання»	20–25	
14	Вправа «Штовхалки»	5–7	
15	Міні-лекція «Право сказати: «ні»	5	Слайди
16	Вправа: «Геній відмови»	20–25	Дошка, крейда
17	Вправа «два листи»	25	Маркери, 2 ватмани
	Заключний блок		
18	*Підсумки тренінгу.* Вправа «Збір очікувань»	5–10	Плакат з очікуваннями
19	Вправа «Коло рук»	5	

Інформаційний блок

План

1. Поняття асертивності як конструктивної форми поведінки.
2. Порівняльна характеристика агресивної і маніпулятивної, невпевненої і хворобливої поведінки.
3. Ознаки толерантної особистості.
4. Правила асертивної відмови.

1. Поняття асертивності як конструктивної форми поведінк.

Асертивність – це філософія особистої відповідальності.

Термін походить від англійського «assert» – наполягати на своєму, відстоювати свої права. Зазвичай під асертивністю розуміється природність і незалежність від зовнішніх впливів і оцінок, здатність самостійно регулювати власну поведінку і відповідати за неї.

Санні Стаут виділяє наступні асертивні навички:

1. Відповідальності за свою власну поведінку, не звинувачуючи інших людей, намагаючись розумно реагувати на проблемні ситуації.
2. Поваги до себе.
3. Уважного і продуктивного слухання і розуміння суті різних проблем і питань: слухаючи іншу людини, не переходити від фактів до припущень, не перебивати інших для того, щоб швидше викласти свою точку зору.
4. Впевненості та позитивної установки.
5. Знаходження простих рішень у складних ситуаціях.
6. Прагнення до досягнення робочого компромісу.
7. Ефективного спілкування: розвиток особистісних якостей – чесність, відкритість і прямота у розмові, але не за рахунок емоційного стану іншої людини, тобто уміння сказати те, що ви думаєте чи відчуваєте, не принижуючи при цьому свого партнера по спілкуванню.

2. Порівняльна характеристика агресивної і маніпулятивної, невпевненої і хворобливої поведінки

З психологічної точки зору, асертивна поведінка – це поведінка цільної людини. Американські психологи розробили модель асертивної (самостверджуючої) поведінки. Далі (табл. 2). Представлені асертивні права людини і маніпулятивні упередження, які блокують ці права, що базуються на теорії Е. Шострома.

У разі виникнення дисбалансу «мої права – чужі права» поведінка стає пасивною, боязливою (у мене прав менше, ніж у оточуючих) або агресивною (у мене прав більше, ніж у оточуючих).

Проаналізувавши зміст характеристики «маніпулятивних забобонів», моделі асертивності Сміта, ми замінили їх назвою «хвороблива поведінка» з забобонами невпевненої людини з тенденцією до віктимності.

Таблиця 2

Невід'ємні права особистості за М. Дж. Смітом

№ з/п	Асертивні права	Хвороблива поведінка
1	2	3
1	Я маю право оцінювати власну поведінку, думки і емоції і відповідати за їх наслідки	Я не повинен безцеремонно і незалежно від інших оцінювати себе і свою поведінку. Насправді оцінювати й обговорювати мою особистість у всіх випадках повинен не я, а хтось більш мудрий та авторитетний
2	Я маю право не вибачатися і не пояснювати свою поведінку	Я відповідаю за свою поведінку перед іншими людьми, бажано, щоб я звітував перед ними і пояснював усе, що я роблю, вибачався перед ними за свої вчинки
3	Я маю право самостійно обміркувати, відповідаю в повному обсязі або в якійсь мірі за вирішення проблем інших людей	У мене більше зобов'язань по відношенню до деяких установ і людей, ніж до себе. Бажано пожертвувати моєю власною гідністю і пристосуватися

Закінчення

1	2	3
4	Я маю право помилятися і відповідати за свої помилки	У разі, якщо я вже висловив якусь точку зору, не треба її ніколи міняти. Я б повинен був вибачитися або визнати, що помилявся. Це б означало, що я не компетентний і не здатний вирішувати
5	Я маю право помилятися і відповідати за свої помилки	Мені не дозволено помилятися, а якщо я зроблю якусь помилку, я повинен відчувати себе винуватим. Бажано, щоб мене і мої рішення контролювали
6	Я маю право сказати: «я не знаю»	Бажано, щоб я зміг відповісти на будь-яке питання
7	Я маю право бути незалежним від доброзичливості інших і від їх доброго ставлення до мене	Бажано, щоб люди до мене добре ставилися, щоб мене любили, я в них маю потребу
8	Я маю право приймати нелогічні рішення	Бажано, щоб я дотримувався логіки, розуму, раціональності та обґрунтованості у всьому, що я здійснюю. Розумно лише те, що логічно
9	Я маю право сказати: «Я тебе не розумію»	Я повинен бути уважний і чутливий по відношенню до потреб оточуючих, я повинен «читати їх думки». У разі, якщо я це робити не буду, я безжальний невіглас і ніхто мене не буде любити
10	Я маю право сказати: «Мене це не цікавить»	Я повинен намагатися уважно й емоційно ставитися до всього, що трапляється у світі. Напевно, мені це не вдасться, але я повинен намагатися цього досягти з усіх сил. В іншому випадку я черствий, байдужий

Олексій Сергєєв виділяє дві форми поведінки співробітників в організаціях: пасивну та активну. Автор до активного стилю поведінки відносить: агресивну, маніпулятивну й асертивну, в кожній з яких знаходить переваги і недоліки (табл. 3).

Таблиця 3

Стилі поведінки

Пасивна	
Діяльність обмежена рамками посадових інструкцій, виключає будь-яку ініціативу, узгоджується з авторитарним стилем керівництва	
Переваги	Недоліки
Мінімальний обсяг відповідальності, малі витрати енергії, порівняно мала кількість помилок	Відсутність ініціативи, уповільнена реакція на нестандартні ситуації

Активна			
	Агресивна	Маніпулятивна	Асертивна
Характеристика	Форма поведінки, що припускає заподіяння кому-небудь або чому-небудь фізичної або психічної шкоди	Навмисне і приховане спонукання іншої людини до переживання певних станів, прийняття рішень і виконання дій, необхідних для досягнення ініціатором своїх власних цілей. Важлива відмінність маніпулятивного стилю від агресивного полягає в закритості цілей від об'єкта маніпуляції. Навмисна і прихована	Засіб дій, при якому людина активно і послідовно відстоює свої інтереси, відкрито заявляє про свої цілі і наміри, поважаючи при цьому інтереси оточуючих

		спонука іншої людини до переживання певних станів, прийняття рішень і виконання дій, необхідних для досягнення ініціатором власних цілей. Важлива відмінність маніпулятивного стилю від агресивного полягає в закритості цілей від об'єкта маніпуляції	
Переваги	Дозволяє швидко досягати цілей, спосіб для випуску адреналіну, прямий примус і агресор відчуває ейфорію від почуття переваги	Дозволяє досягати короткострокових цілей з мінімальними витратами, отримувати задоволення від відчуття таємної влади і почуття переваги	Розвиток впевненості, самоповаги і позитивної установки на інших, усвідомлення цілі, людина в змозі управляти емоціями, знаходити взаємоприйнятні рішення і зберігати відносини навіть у дуже складних ситуаціях
Недоліки	Може викликати відповідні реакції уникнення або зустрічної агресії, ускладнює побудову довгострокових відносин, викликає образи та обурення, відмову від співробітництва, безконтрольну поведінку, не замислюється про наслідки своїх дій	Розкриття маніпуляції і пов'язана з ним нервова напруга маніпулятора. Заснований на приховуванні інформації, тому часто перешкоджає руху робочої інформації	Навички такої поведінки вимагають серйозної підготовки і практики

Агресивна поведінка

Під агресією зазвичай розуміють усвідомлені дії, які заподіюють або мають намір завдати шкоди іншій людині, групі людей або тварині, а також протидіють здійсненню намірам людини, його інтересам.

Разом із тим, семантика категорії «агресія» не включає такі форми поведінки, як образу, приниження, примушення, домагання тощо. Природно, що ці форми поведінки несуть деякий агресивний заряд, але він не явно виражений і не основний, оскільки ці форми поведінки не пов'язані з гнівом і не направлені на інструментальне досягнення мети.

Маніпуляція, з точки зору прав особистості, швидше агресивна ознака. Насилля може виступати як деякий культурний зразок маніпулятивних, суто ділових стосунків. Вступаючи у такі стосунки, людина готова примушувати іншу людину робити те, що потрібно маніпуляторові. Суспільство, де одна людина може використати іншу як засіб досягнення цілей, приречене на насильницькі форми поведінки.

Маніпулятивна поведінка

Маніпуляція – це навмисне і приховане спонукання іншої людини до переживання певних станів, прийняття рішень і виконання дій, необхідних для досягнення ініціатором своїх власних цілей.

Маніпуляція багатолика: вона виявляється то у формі нечесної гри в трансактному підході Е. Берна, то в образі холодної ділової макіавеллістичної особи, описаної Р. Хрісті, то в іпостасі людини, яка відмовилася від самоактуалізації Е. Шострома. Ці підходи окреслюють досить широку сферу маніпулятивного контакту. Крім того, Р. Хрісті проаналізував особистісні якості людини-маніпулятора, і вони не співставляються з поведінковими проявами «маніпулятивних забобонів». Важлива відмінність маніпулятивного стилю від агресивного полягає в закритості цілей від об'єкта маніпуляції. Розкриття мети веде до руйнування маніпуляції, і

спілкування переходить в агресивний або асертивний стиль.

Від маніпуляції асертивність відрізняє позиція про те, що погляди однієї людини не можуть бути нав'язані іншим. Маніпуляції протидіє самоактуалізація. Еверет Л. Шостром визначає: актуалізатор довіряє своїм почуттям, знає свої потреби і переваги, дозволяє собі мати бажання і допускати помилки, радіє справжньому противнику, пропонує при необхідності допомогу тим, хто її потребує, і, серед іншого, не боїться бути конструктивно агресивним. Маніпулятор, з іншого боку, звик приховувати свої почуття за поведінковими ролями, діапазон яких простягається від зарозумілої зневаги до підлесливих лестощів. Відбувається це частково і тому, що він не усвідомлює властивих йому можливостей актуалізації.

Асертивна (толерантна) поведінка

Асертивність, як і толерантність, – означає поважання, сприйняття та розуміння багатого різноманіття культур нашого світу, форм самовираження та самовиявлення людської особистості.

Асертивна поведінка – спосіб дій, при якому людина активно і послідовно відстоює свої інтереси, відкрито заявляє про свої цілі і наміри, поважаючи при цьому інтереси оточуючих.

Поняття «асертивність» близьке до принципу гештальттерапії: «Я існую не для того, щоб відповідати твоїм очікуванням; ти існуєш не для того, щоб відповідати моїм очікуванням...»

3. Ознаки толерантної особистості

У цьому контексті поняття толерантності як активної позиції, що формується на основі визнання універсальних прав та основних свобод людини, дуже близько стоїть до поняття асертивності. Стосовно поважання прав людини виявлення толерантності не означає терпимого ставлення

до соціальної несправедливості, відмови від своїх або прийняття чужих переконань. Це означає, що кожен може дотримуватись своїх переконань і визнає таке саме право за іншими. Це означає визнання того, що люди за своєю природою відрізняються зовнішнім виглядом, становищем, мовою, поведінкою і мають право жити в мирі та зберігати свою індивідуальність.

За визначенням Ренні Фрічі (Fritchie, 1990), асертивна людина – та, яка відповідає за власну поведінку, демонструє самоповагу і повагу до інших, позитивна, слухає, розуміє і намагається досягти робочого компромісу.

Поняття асертивності і толерантності семантично схожі.

Формуванню толерантності сприяють знання, відкритість, спілкування та свобода думки, совісті і переконань.

Виховання в дусі толерантності має бути націлене на протидію негативним впливам, які викликають страх та відособлюють від інших.

Толерантна особистість – це:

- людина, яка добре знає себе і визнає інших;
- виявляє співчуття, терпіння, почуття гумору, чуйність, довіру, альтруїзм;
- терпима до розбіжності;
- володіє собою;
- доброзичлива;
- не засуджує інших;
- уміє слухати.

4. Правила асертивної відмови

Навчитися категорично заперечувати – важливий етап у боротьбі за самостійність мислення і поведінки, за утвердження своїх намірів, – доводить професор кафедри управління П. В. Шереметов. Також учений стверджує: «Здатність сказати «ні» має критичне значення для кожної людини. Вона служить всьому світу знаком: «Я – особистість. У мене є потреби, смаки, уподобання, які настільки ж важливі, як і ваші. І я можу за себе постояти». Коли ви говорите «ні», ви

позначаєте межі свого суверенітету. Потреби і потяги всіх інших людей у світі знаходяться за проведеними вами кордонами. А всередині – ваші власні потреби і сподівання».

Техніка «Перманентна відмова»

Протистояти маніпулятору допомагає техніка перманентної відмови. Однозначно, чітко і лаконічно, використовуючи техніку проведення кордонів, ми формулюємо те, чого не бажаємо. Порядок дій:

1. Подяка за довіру, пропозицію.
2. Аргументація відмови.
3. Ввічлива, але тверда відмова. Далі ми вислуховуємо аргументи прохача (того, хто пропонує), повторюємо їх, щоб він зрозумів, що ми його чуємо, і знову відмовляємо.
4. Вислуховування і повторення аргументів опонента.
5. Ввічлива, але тверда відмова

Деякі додаткові техніки відмови

Тримайте паузу. Якщо ви маєте проблеми з позначенням своїх особистісних кордонів і автоматично відповідаєте згодою на будь-яке прохання, спробуйте для початку відтягувати свою відповідь. Можливо, вам вдасться продумати його ретельніше, якщо не буде тиску з боку прохача. «Я зателефоную вам у кінці тижня», «Я дам вам знати до середини дня», «Можна, я передзвоню вам через п'ять хвилин?»

Виявляйте співчуття. Якщо партнер починає розповідати вам про свої труднощі, то, перш за все, потрібно поставитися до них з розумінням, але не більше того, а саме: «Це дійсно серйозна проблема, я розумію» або: «Так, мені шкода, що у вас такі труднощі», – і на цьому рішуче зупинитися. Ви не зобов'язані нікого виручати, якщо вам це не потрібно. Можна сказати і так: «Так, погана справа, але я сподіваюся, ви неодмінно знайдете вихід».

Техніка «Не перебирайте з вибаченнями». Коли ви вибачаєтеся за свою відмову, ви тим самим, можливо, не навмисно, признаєтеся перед собою і перед іншими, що не

відчуваєте себе вправі постояти за себе. Ви говорите буквально наступне: «Вибачте мені за те, що мої інтереси для мене ближче ваших». Надмірні вибачення з вашого боку немовби запрошують інших ще трохи на вас натиснути – і ви здастеся.

Не принижуйте себе. Є люди, які визначають свої особистісні кордони, занижуючи власні можливості. «Я занадто слабкий (тупий, незграбний, бідний, наляканий)». За великим рахунком, говорити «не хочу» краще, ніж говорити «не можу». Коли ви говорите «не можу», інший, нібито для вашої ж користі, стане вас переконувати, що ні, ви такий, ви можете. І тоді вам прийдеться доводити вашу ж неспроможність. Але якщо ви говорите «не хочу», то сперечатися нема про що.

Будьте точні. Визначайте точно, що ви готові вчинити, а що робити не будете: «Я готовий допомогти вам перенести меблі, але тільки не укладати речі», «Я можу вас підвезти до роботи, але тільки якщо до чверті дев'ятого ви будете готові».

Слідкуйте за своїми інтонаціями і жестами. Стійте або сидіть у зручній для вас позі. Дивіться в очі співрозмовнику. Говоріть упевнено, повним голосом. Нехай ваша поза і ваш голос служать додатковим підтвердженням вашої впевненості.

Остерігайтеся почуття провини. Сказавши «ні», ви можете захотіти зробити що-небудь для того, кому щойно відмовили. Переконайтеся, що ваш порив не є почуттям провини. Краще не зв'язувати себе обіцянками, про які потім будете шкодувати.

Існують способи сказати «ні» без фактичного проголошення цього слова. Вони включають такі фрази:

– «Вибачте, але зараз я не можу». Подібний початок буде відмінною тактикою і пом'якшить відмову. Хіба можна не прийняти таке вибачення, яке, очевидно, засмучує і того, хто говорить?

– «Як-небудь іншим разом» означає перенесення заходу на більш пізній термін. Це все ж м'якше, ніж пряма відмова. Це тільки гра слів, але, можливо, вона допоможе вам уникнути образ.
– «Спасибі, що запитали, але я не зможу вам допомогти». Сперечатися з таким твердженням досить складно. Ви не тільки дякуєте людині за надану довіру, але і жодним чином не ображаєте її.
– «Мені здається, вам краще звернутися за допомогою до когось іншого». З цією відповіддю потрібно бути обережнішим. Подібне твердження провокує співрозмовника говорити вам компліменти і пояснювати, чому він прийшов саме до вас.
– «Можливо, потім». Знову ж, ця фраза може породити деякі проблеми. Ви повинні бути готові до того, що в майбутньому до вас знову звернуться з цим же проханням.

До уваги тренера!

Вироблення правил

Для тренінгу асертивності процес вироблення правил є дуже важливою діагностикою, ця робота дає інформацію тренеру про активних і пасивних учасників, хто може захистити власні позиції та заявляти про свої бажання. Вироблення правил – це своєрідний контракт між учасниками і тренером, бажано, щоб він влаштовував обидві сторони.

Вправа «Привітання»

Мета: підвищення позитивного емоційного фону, налаштування учасників на ефективну групову взаємодію.

Хід вправи: Учасникам пропонується привітатися по колу один з одним за допомогою вербальних та невербальних засобів. Тренер уважно слідкує, щоб привітання не повторювалися.

Методичний коментар. Як варіант, вправу можна виконувати так: спочатку учасники по колу повинні привітатися за допомогою вербальних засобів, а потім – невербально. При цьому тренер повинен слідкувати за часом: наприклад, на кожного учасника не більше 5 сек.

Вправа «Криголам мовчання» за С. Бішоп

Мета: сприяти спілкуванню, опрацювання навичок ведення короткої бесіди та впевненого вступу до розмови.

Хід вправи: Робота у парах. Протягом однієї хвилини учасники проводять короткий діалог. Визначають, хто перший, хто другий номер. Тренер роздає теми для малої бесіди (див. далі), пропонує першим номерам почати бесіду. Через хвилину другі номери міняються місцями і вже вони починають бесіду у своїй новій парі. Можливо помінятися декілька разів. Важливо, щоб пари не повторювалися.

Рефлексія. Учасники висловлюють почуття, розповідають, яким чином вони долали скутість.

До уваги тренера!

Теми для бесіди:

Як ви потрапили на тренінг? Як вам подобається мандрувати? Чи були ви у відпустці цього року? Чи подобається вам театр, цирк, музеї, опера…? У вас є діти, онуки, домашні тварини? Чи подобаються вам такі вправи?

Вправа «Я поводжуся впевнено, коли…»

Мета: усвідомлення того, що кожна людина може поводитися впевнено у складних ситуаціях, та розуміння бар'єрів упевненої поведінки.

Хід вправи. Робота у парах. Учасники обговорюють життєві або професійні проблемні ситуації, в яких поводяться впевнено.

Під час обговорення у групі тренер з'ясовує: чи дійсно презентовані форми поведінки можна назвати впевненими?

Притча

Боги створювали всесвіт і захотіли заховати від людини істину так, щоб її неможливо було знайти. Хотіли покласти на дно океану, на вершину гори, на зірку і, нарешті, сховали в людському серці. Людина буде шукати її все життя і так і не дізнається, що носила у собі.

Рефлексивне питання: Що таке істина, чому вона захована в самій людині?

Вправа «Світ емоцій та почуттів»

Мета: визначення важливості різних емоцій у житті людини; усвідомлення ролі емоцій у власному житті; розвиток комунікативних навичок.

Хід проведення: Тренер пропонує учасникам пригадати різні емоції та почуття, які переживає людина упродовж життя. Усі репліки групи тренер записує на великому аркуші паперу (5–7 хв.).

Потім учасникам пропонується намалювати дві емоції (одну позитивну, другу негативну) із запропонованого списку. Тренер має слідкувати, щоб емоції не повторювались. Обов'язковим є малювання тулуба під час малювання тієї чи іншої емоції.

Після малювання учасники по колу представляють власні малюнки, а група має відгадати, яка емоція намальована (15 хв.).

Рольова гра «Впевнена людина»

Хід роботи: гра в міні-групах.

Учасникам групи роздають картки з ситуаціями.

Завдання: уявити, як виглядає в цій ситуації:

– агресивна людина;
– невпевнена у собі людина;
– упевнена в собі людина і програти ці ролі;
– спостерігач (веде протокол і заповнює таблицю).

Кожна група отримує ситуацію і програє її.

Обговорення у міні-групі та оформлення спостереження у таблиці 4.

Методичний аспект!

Запропоновані ситуації:

1. Вам необхідно в магазині обміняти напередодні куплений товар, але ви не взяли чек.
2. Відмовитися від прохання колеги (вам не хочеться її виконувати).
3. У вас немає часу (можливості) стояти в довгій черзі.
4. Вам у кафе подали брудний посуд.

Таблиця 4

Характеристика	Агресивний	Невпевнений	Впевнений
Поза			
Жести			
Міміка			
Тон голосу			
Які почуття викликає?			
Наслідки такої поведінки			

Обговорення в загальному колі. Чим відрізняється впевненість від самовпевненості?

Вправа «Я в гніві»

Мета: усвідомлення неконструктивності проявів власної агресії, визначення альтернативних варіантів проявів почуттів.

Хід роботи: Тренер: «Згадайте ситуації, коли ви сильно злилися, гнівалися, гарячилися. Відчуйте свій гнів. Подумайте, коли ви злітеся, що вас злить, як ви злітеся?»

Вираз гніву супроводжується фізіологічними відчуттями, постарайтеся відчути свій гнів, покажіть себе в гніві, точно передайте міміку, жести – зробіть фотографію. Зобразіть себе в гніві на папері.

Робота в парах

Зобразіть зараз на своєму обличчі почуття гніву. Подивіться один на одного.

– Що ви бачите?
– Що ви відчуваєте, коли бачите розгнівану людину?
– Опишіть один одному, як ви виглядали.
– Розкажіть про свою злість. Яка вона?
– Дайте рекомендації по конструктивному висловленню злості.

Обговорення в групі: Які почуття викликає в оточуючих агресивний, злий, жорстокий чоловік?

Індивідуальна робота. Взяти фотографію своєї злості і зробити з нею все що приходить в голову, щоб врятувати себе від таких проявів.

Рефлексія. Що відчуваєте?

Вправа «Принизливі висловлювання»

Мета: навчитися оптимально реагувати на агресивні, кривдні висловлювання.

Хід вправи. Робота у малих групах. Учасники обговорюють різні образливі висловлювання, з якими вони стикалися у житті, з особистого досвіду та знаходять адекватні конструктивні стратегії реагування на них. Розбирають альтернативні варіанти.

Загальне обговорення.

Вправа «Штовхалки»

Мета: зняття напруги, емоційне відреагування негативних емоцій, зняття м'язових зажимів.

Хід вправи: Учасникам пропонується стати у парах, покласти руки один одному на плечі, праву ногу вперед, а ліву – назад. Мета кожного учасника – зіштовхнути з місця партнера, а самому залишитись на місці.

Рефлексія. Чи важливо у житті на когось (щось) спиратися?

Вправа «Геній відмови»

Мета: відпрацювання вміння коректно відмовитися, відповісти: «ні», навички переконливої відмови.

Хід вправи: в результаті зворотного зв'язку й групового обговорення знайти оптимальні форми ефективного застосування технік відмови. У процесі роботи знайти учасників, які швидко і влучно знаходять відповіді, характерні для впевненої поведінки особистості. Обговорюють сильні і слабкі сторони висловлювань. За груповим рейтингом знайти «генія відмови».

Вправа «Два листи»

Мета: визначення шляхів корекції неконструктивних взаємин, усвідомлення особливостей свого стилю спілкування з іншими.

Хід роботи: Учасники об'єднуються у дві групи. Одній із груп пропонується написати спільний лист жорстокій, безсердечній, агресивній, злій і дратівливій людині. Закінчити його треба рекомендаціями, як допомогти їй стати добрішою, м'якшою, уважнішою по відношенню до інших.

Завдання для іншої групи – написати лист невпевненій, пасивній, нерішучій людині.

До уваги тренера!

Учасники можуть самостійно обирати соціальний статус, вік і стать адресата.

Після написання листа лідери груп їх зачитують, потім – групове обговорення.

Вправа: «Коло рук»

Мета: завершення роботи на емоційному підйомі.

Хід роботи: Учасники беруться за руки, представляють у своїх грудях маленький вогник добра, ніжності, любові, коли він збільшується – його сила переходить у праву руку і вливається в долоню іншого, збагачує його любов'ю і рухається далі по колу.

Рефлексія.

ЄВДОКИМОВА Н. О.

ТРЕНІНГ УПРАВЛІНСЬКО-ПЕДАГОГІЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ

В основу концепції тренінгу покладено уявлення про те, що тренінг повинен сформувати управлінсько-педагогічну компетентність директорів шкіл.

Під управлінсько-педагогічною компетентністю ми розуміємо здатність професійно вирішувати задачі: проектування освітнього середовища та управління його розвитком; включення особистості в освітнє середовище; організації життєдіяльності розвивального освітнього середовища; сприяння проектуванню індивідуальних освітніх просторів; розвитку власного творчого потенціалу.

З огляду на це, до структури управлінсько-педагогічної компетентності ми включили: комунікативну компетентність, конфліктологічну компетентність, організаційно-управлінську компетентність, проектувальну компетентність та рефлексивну компетентність. Відповідно до означеної структури нами виділено змістові модулі тренінгу, кожен з яких є самостійним і тому може бути використаний як окремий тренінг. Проте системне використання тренінгового сценарію справляє значно більший розвивальний ефект та формує різнобічні компетентності директора школи.

Ідеєю нашої концепції є те, що розвиток управлінсько-педагогічної компетентності директора школи спричиняє розвиток шкільного освітнього середовища та освітнього простору окремих особистостей (учителів, учнів, батьків).

Після тренінгу його учасники зможуть: застосувати особисті знання у власній управлінсько-педагогічній діяльності, розширити наявний арсенал управлінсько-педагогічних засобів та репертуар способів управлінсько-педагогічної діяльності.

Принципи тренінгу

Найменування принципу	Форми реалізації принципу	Ефект дії принципу
1	2	3
Конгруентний	Відповідність тренінгової діяльності реальній діяльності учасників тренінгу	Перенесення результатів тренінгової діяльності у реальну освітню практику
Стратегічний	Використання адекватної до ситуації стратегії діяльності	Розширення репертуару стратегій діяльності
Диспозиційний	Заняття визначеної диспозиції щодо ситуації	Набуття вміння займати різні позиції, здійснювати рефлексивний вихід з власної управлінської позиції
Технологічний	Засвоєння ефективних технологій управлінсько-педагогічної діяльності	Привласнення технологій у процесі імітаційно-ігрової діяльності
Партисипаторний	Обмін думками, поглядами, враженнями та аналіз власного досвіду в комфортному середовищі	Розуміння професійної позиції Іншого, співставлення її з власною, рефлексія особистих професійних надбань
Ігровий	Імітація реальності у процесі ігрової взаємодії індивідів (створення ігрової ситуації)	Створення простору довільної діяльності, формування особистісного інтересу до сфери управлінської культури, породження нових смислів, особистої професійної діяльності, зміна реальності
Рефлексивний	Осмислення й усвідомлення власних дій, отриманих результатів, наявних обмежень, особистої професійної позиції	Спричинення подальшого особистого розвитку в управлінській сфері

Закінчення

1	2	3
Динамічний	Забезпечення групової динаміки	Розвиток миследіяльності учасників через колективну миследіяльність, інтеріоризація групової роботи
Особистісно-професійний	Запуск процесів самореалізації та саморозвитку у професії	Профілактика професійного вигорання, формування професійних інтересів, усвідомлення професійних бажань і можливостей
Екологічний	Забезпечення психологічної безпеки учасників	Відчуття особистої безпеки, збереження та укріплення психічного, психологічного і соціального здоров'я учасників тренінгу

Мета тренінгу: розвиток управлінсько-педагогічної компетентності директора школи та її структурних компонентів, гармонізація його компетентнісної сфери, вироблення індивідуально-особистісної стратегії професійної поведінки, укріплення професійної позиції та розширення репертуару способів управлінсько-педагогічної діяльності.

Основними завданнями тренінгу є:

– формування системи особистісних знань щодо професійної компетентності директора школи, вміння адекватно сприймати й аналізувати освітню ситуацію;
– усвідомлення учасниками власних професійних обмежень, поведінкових патернів, можливостей;
– розвиток творчого потенціалу учасників тренінгу, «Я»-концепції через «Я»-образ директора, індивідуальної і групової рефлексії, навичок групової взаємодії, професійної спільноти управлінців навчальним закладом;
– засвоєння ефективних технологій управлінсько-педагогічної діяльності, у тому числі інноваційних;

– становлення індивідуального стилю управління учасників тренінгу;
– запуск процесів самореалізації та саморозвитку учасників тренінгу;
– укріплення професійної позиції;
– проектування саморозвитку у професії учасників тренінгу, нових способів конструктивного особистісного і професійного розвитку;
– розширення арсеналу управлінсько-педагогічних засобів, репертуару способів здійснення професійної діяльності, можливостей творчого самовираження учасників тренінгу;
– створення інваріантних моделей шкільного освітнього середовища та професійного розвитку учасників тренінгу.

Тренінгова програма розрахована на 75 годин (25 занять по 3 години), проводиться двічі на місяць протягом навчального року та складається з 5 змістових модулів:

Перший модуль. Комунікативна компетентність директора школи.

Другий модуль. Конфліктологічна компетентність директора школи.

Третій модуль. Організаційно-управлінська компетентність директора школи.

Четвертий модуль. Проектувальна компетентність директора школи.

П'ятий модуль. Рефлексивна компетентність директора школи.

Структура тренінгу

Перший модуль. ***Комунікативна компетентність директора школи***

1. Комунікація і самоактуалізація.
2. Активне слухання.
3. Мала розмова.
4. Комунікативні драми.
5. Регуляція емоційної напруги.

Другий модуль. ***Конфліктологічна компетентність директора школи***

1. Конфліктна ситуація.
2. Конфліктна особистість.
3. Психологічний захист у конфлікті.
4. Стилі поведінки при розв'язанні конфліктів.
5. Конструктивне вирішення конфлікту.

Третій модуль. ***Організаційно-управлінська компетентність директора школи***

1. Портрет директора школи.
2. Професійна позиція.
3. Ефективний стиль управління.
4. Формування команди.
5. Директорське портфоліо.

Четвертий модуль. ***Проектувальна компетентність директора школи***

1. Освітня ситуація.
2. Освітні інновації.
3. Освітній простір особистості.
4. Психолого-педагогічне проектування освітнього простору.
5. Моделювання шкільного освітнього середовища.

П'ятий модуль. ***Рефлексивна компетентність директора школи***

1. Рефлексивне слухання.
2. Децентрація та ідентифікація у діяльності директора школи.
3. Директорські стереотипи.
4. Рефлексія досвіду.
5. Розвиток творчого потенціалу директора.

Другий модуль. ***Конфліктологічна компетентність директора школи***

Мета: формування конфліктологічної компетентності директора школи, засвоєння учасниками тренінгу способів поведінки у конфліктній ситуації, вироблення ними власного стилю поведінки у конфлікті.

Завдання:

– формування в учасників тренінгу понять: конфліктна ситуація, конфлікт, стиль поведінки, психологічний захист;
– розвиток здатності конструктивного вирішення конфлікту;
– вироблення індивідуального стилю поведінки при розв'язанні конфліктів;
– відпрацювання вміння застосовувати психологічний захист у конфлікті.

Очікувані результати:

– вміння оперувати поняттями: конфліктна ситуація, конфлікт, стиль поведінки, психологічний захист;
– оволодіння здатністю конструктивного вирішення конфлікту;
– усвідомлення та використання індивідуального стилю поведінки при розв'язанні конфліктів;
– вміння застосовувати психологічний захист у конфлікті.

Заняття 1. ***Конфліктна ситуація***

Основною метою першого заняття є: введення у тренінгову ситуацію, вербалізація учасниками очікувань від участі у тренінгу, мотивування їхньої активності, актуалізація професійного досвіду поведінки у конфліктах, формулювання понять: конфлікт, конфліктна ситуація, визначення учасниками власних обмежень у сфері конфліктологічної компетентності, усвідомлення необхідності її набуття.

Основні завдання:

1. Включення учасників у тренінгову ситуацію.
2. Ознайомлення з задачами тренінгу.
3. Визначення рівня домагань учасників.
4. Актуалізація опорних знань учасників.
5. Створення проблемної ситуації для рефлексії учасниками власних обмежень у сфері конфліктології.

Базові поняття: конфліктна ситуація, конфлікт.

Тривалість: 180 хвилин.

Структура заняття

Вступний блок

Вправа 1. «Вступ»

Виконання цієї вправи прискорює адаптацію групи до колективної спільно розподіленої діяльності.

Представлення тренерської команди. Ознайомлення з тематикою і задачами тренінгу.

Вправа 2. «Очікування»

Метою є створення мотивації до участі у тренінгу.

Кожен учасник на стікері висловлює свої очікування від тренінгу. Прикріплюючи стікер на загальну дошку, вербалізує записані очікування. Тренер узагальнює очікування учасників.

Основний блок

Вправа 3. Мозковий штурм «Що таке конфлікт?»

Учасникам пропонується відповісти на питання:

– Що таке конфлікт?
– Що таке конфліктна ситуація?
– Чому вони виникають?
– Що допомагає чи заважає кожному учаснику групи у вирішенні конфліктних ситуацій?
– Конфлікти приносять шкоду чи користь?

У процесі мозкового штурму вислуховуються думки кожного, актуалізується досвід учасників щодо вирішення конфліктів, виникають думки щодо ефективності дій у конфліктних ситуаціях, формується толерантність учасників та поважне ставлення до Іншого.

Вправа 4. Робота у мікрогрупах «Погляд на конфліктну ситуацію»

Робота у мікрогрупах має дуже важливе значення, оскільки дає можливість побачити гострі кути проблеми та врахувати думку кожного учасника при формулюванні поняття. Тому до неї бажано залучати ігротехніків. Можливе також уведення експертної позиції. Тоді є можливість проаналізувати внесок кожного учасника.

У мікрогрупах обговорюються результати мозкового штурму, уточнюються поняття: конфлікт, конфліктна ситуація; здійснюється спроба класифікації конфліктів. За результатами роботи мікрогруп від групи готується доповідь.

Вправа 5. Доповіді від груп «Конфліктна ситуація очима групи»

Під час цієї вправи тренер діагностує групову взаємодію, звертає увагу на те, яким чином обрані доповідачі від групи, представляють вони результат групової роботи чи свій власний. Тренер організує та спрямовує колективну мисленнєдіяльність учасників. Відображені на фліп-чарті матеріали слугують методичному супроводу подальшої тренінгової роботи.

Делеговані групою учасники представляють групові доповіді, фіксуючи на фліп-чарті основні позиції учасників та сформульовані поняття (можливо, у метафоричній формі), відповідають на запитання, що виникають в інших учасників. Після цього тренер аналізує доповіді груп, виділяючи в них найбільш продуктивні моменти. Можлива подальша робота з формулювання загальних для всієї групи понять, узагальнення причин виникнення конфлікту.

Вправа 6. Рольова гра «Конфліктна ситуація»

Кожна мікрогрупа отримує завдання зобразити конфліктну ситуацію між:

- директором школи і представником управління освіти і науки;
- директором і завучем;
- директором і педагогічним колективом;
- директором і вчителем;
- директором і батьками;
- директором і учнем.

Крім того, мікрогрупам необхідно проаналізувати зображений конфлікт за такими позиціями:

- рольові характеристики учасників конфлікту;
- причини виникнення конфлікту;

– привід для конфлікту;
– стадії конфлікту;
– використані конфліктогени;
– можливі шляхи попередження та вирішення конфлікту;
– наслідки конфлікту.

Аналіз конфлікту мікрогрупою обов'язково фіксується на фліп-чарті. Ці матеріали використовуються при обговоренні рольової гри.

Заключний блок

Вправа 7. Обговорення рольової гри

При обговоренні рольової гри важливо відмітити увагу учасників групи на вербальні й невербальні прояви конфліктної поведінки. Предметом обговорення мають стати такі питання:

– наскільки зображена конфліктна ситуація є типовою;
– чи є запропонований шлях вирішення конфлікту продуктивним та найбільш оптимальним;
– яких знань бракує учасникам конфліктної взаємодії;
– позитивні і негативні наслідки конфлікту.

Під час обговорення учасники замислюються над власними обмеженнями та можливостями подальшого особистісного розвитку, набувають навичок позитивного мислення, що стає підґрунтям позитивного погляду на різноманітні життєві ситуації.

Вправа 8. Підсумок роботи

Тренер пропонує учасникам за їхнім бажанням резюмувати своє враження від заняття, свої думки з приводу теми заняття, наскільки вона є важливою для них, що викликає сумніви, тривогу, що корисного для себе почерпнули на занятті.

Висловлювання учасників допомагають їм завершити роботу та замислитись, наскільки вона була для них корисною, що можна використати у своїй професійній діяльності, переглянути власні позиції у реальних конфліктних взаємодіях.

Заняття 2. ***Конфліктна особистість***

Основною метою другого заняття є: закріплення отриманих на минулому занятті знань, формування вміння визначати типи конфліктних особистостей, толерантного ставлення до Інших, визначення учасниками власних обмежень щодо конструктивної поведінки у конфліктах.

Основні завдання:

1. Актуалізація опорних знань учасників щодо конфлікту і конфліктної ситуації.
2. Метафоризація учасниками досвіду участі у конфліктах.
3. Отримання знань щодо типів конфліктних особистостей.
4. Вироблення індивідуального стилю поведінки у конфліктах.
5. Формування толерантності учасників тренінгу.
6. Організація рефлексивного усвідомлення учасниками власних обмежень у конфліктологічній сфері.

Базові поняття: конфліктна особистість, типи конфліктних особистостей: демонстративний, ригідний, некерований, надточний, безконфліктний; толерантність.

Тривалість: 190 хвилин.

Структура заняття

Вступний блок

Вправа 1. «Привітання»

Тренер пропонує учасникам привітатись за допомогою фрази – «Доброго дня, шановні колеги! Я радий зустрічі з Вами, тому що...»

Привітання тренер починає з себе, наприклад: «Доброго дня, шановні колеги! Я радий зустрічі з Вами, тому що мені приємне Ваше товариство» або «...тому що, спілкуючись із Вами, я і сам багато чому вчусь» і т.п.

Виконання цієї вправи налаштовує учасників на спілкування у партнерських позиціях, провокує вияв позитивних емоцій, налаштовує на конструктивну взаємодію.

Вправа 2. Робота у мікрогрупах «Зміни у моїй взаємодії з іншими»

Учасники діляться на мікрогрупи. Завдання мікрогрупам: обговорити ті зміни, які відбулись у поведінці учасників після попереднього тренінгового заняття, та презентувати їх у метафоричній формі.

Проведення цієї роботи дозволяє тренеру визначити, наскільки ефективним було попереднє заняття, чи запущено процес особистісних змін учасників, їхню мотивацію на подальшу роботу.

Вправа 3. Вправа-метафоризація «Презентація змін»

Мікрогрупи представляють свої метафори змін післятренінгової поведінки у колективній взаємодії. Метафори обговорюються. Питання для обговорення:

– Чому обрана саме ця метафора?
– Які зміни учасників вона презентує?
– Чи були інші варіанти у групи?
– Чи буде обрана метафора змін якось використана учасниками у їхній подальшій груповій роботі чи життєдіяльності взагалі?

Під час виконання вправи учасники усвідомлені зміни переводять у внутрішній план дій.

Основний блок

Вправа 4. Рольова гра «Будуємо гуманістичне суспільство»

Ця гра допомагає визначити, що конфліктні особистості можуть заважати конструктивному розвитку організації, переглянути власні позиції щодо поведінки у конфліктних ситуаціях.

Тренер повідомляє групі, що перед нею стоїть задача – побудувати гуманістичне суспільство в окремій республіці. Таке суспільство будується на засадах толерантності, рівності, взаємоповаги, визнанні унікальності і цінності кожного

члена суспільства. Група має виробити власні погляди щодо шляхів побудови і розвитку такого суспільства, спланувати можливі кроки втілення ідеї гуманістичного суспільства, визначити труднощі та перепони на шляху втілення ідеї. Заздалегідь до проведення тренінгу тренер дає окремим членам групи доручення та інструкцію щодо виконання ролей конфліктних особистостей певних типів: демонстративного, ригідного, некерованого, зверхточного, безконфліктного (так, щоб про це ніхто не знав). Ці члени групи заважають конструктивній роботі всієї групи, що є матеріалом для подальшого аналізу.

Вправа 5. Обговорення гри

Це обговорення тренер супроводжує фіксацією на фліпчарті: позиційної розстановки групи, процесуальної розгортки виконання поставленої перед групою задачі з обов'язковим позначенням точок біфуркацій (моментів нестійкості), розривів, класифікації конфліктів та типології конфліктних особистостей. Тренер обов'язково загострює увагу групи на тому, чи змогла вона виконати поставлене завдання. Якщо завдання не виконане, то необхідно обговорити причини його невиконання. Також необхідно визначити позитивні наслідки конфліктів.

Після гри тренер організує її обговорення за такими питаннями:

- Наскільки членами групи була сприйнята ідея побудови гуманістичного суспільства в окремій республіці?
- Чи було у групі протистояння поставленій тренером задачі? Якщо так, то яким чином це протистояння було подолане?
- Чи вдалося спрямувати роботу в конструктивне русло? Якщо так, то кому з членів групи це вдалося?
- Якого характеру труднощі чи перепони виникали?
- Чи виникали конфлікти? Хто їх провокував? Яким чином? Які характеристики можна дати цим особам? Які

наслідки мали спровоковані конфлікти? Чи заважали ці конфлікти конструктивній роботі групи?

– Чи змогла група виконати поставлену тренером задачу?

Заключний блок

Вправа 6. Групова рефлексія

Тренер використовує техніку «Рефлексивний квадрат». Учасники по кругу відповідають на чотири запитання:

– Що особисто Ви робили на занятті?
– Які проблеми, труднощі у Вас виникали?
– Яким чином Ви вирішили проблеми та подолали труднощі, котрі у Вас виникали?
– Які результати Вашої сьогоднішньої роботи Ви використаєте у професійній діяльності?

Тренер фіксує відповіді учасників на фліп-чарті для узагальнення групового результату роботи. Усвідомлення учасниками власної діяльності, обмежень, шляхів їхнього подолання та подальших перспектив професійної діяльності сприяє розвитку особистості директора-професіонала та профілактиці його професійного вигорання.

Вправа 7. Домашнє завдання

Учасникам пропонується виконати рефлексивне домашнє завдання: проаналізувавши свою поведінку в конфліктних ситуаціях, визначити, які риси яких типів конфліктних особистостей прослідковуються у поведінці, скласти план роботи над собою з розвитку конфліктостійкості.

Пропрацювання особистісних проблем спонукає учасників до самовиховання та саморозвитку.

Заняття 3. *Психологічний захист у конфлікті*

Основною метою третього заняття є: розгляд форм психологічного захисту в конфліктних ситуаціях, визначення учасниками власного типу захисної поведінки, усвідомлення її необхідності чи непотрібності у власній поведінці, вироблення вміння враховувати при вирішенні конфлікту

типи психологічного захисту Інших, формування адекватної форми реагування на захисну поведінку Інших.

Основні завдання:

1. Підвищення самооцінки учасників тренінгу.
2. Формування стратегії підвищення самооцінки підлеглих.
3. Усвідомлення власних способів спілкування з підлеглими та їхня корекція.
4. Вироблення індивідуального стилю поведінки у конфліктах.
5. Формування толерантності учасників тренінгу.
6. Організація рефлексивного усвідомлення учасниками власних обмежень у конфліктологічній сфері.

Базові поняття: психологічний захист, типи захисної поведінки: послужливий, звинувачувач, розмірковувач, відволікач, вирівнювач.

Тривалість: 190 хвилин.

Структура заняття

Вступний блок

Вправа 1. «Крок назустріч»

Метою є створення доброзичливої атмосфери, позитивного настрою на роботу.

Група стає в коло. Тренер пропонує по черзі зробити крок уперед – назустріч один одному, виразивши у словах свою радість від зустрічі. Тренер починає першим, наприклад: «Я радію зустрічі з такою талановитою, креативною, толерантною групою. Кожен з вас – справжній скарб для спільного розвитку».

Вправа 2. Робота у мікрогрупах «Перевірка домашнього завдання»

Виконання вправи розвиває методологічні здібності учасників та колективну миследіяльність. Продукти групової роботи можуть бути використані учасниками у їхній подальшій професійній праці та лягти в основу методичних рекомендацій для директорів загальноосвітніх навчальних закладів.

Тренер пропонує об'єднатись у мікрогрупи з метою перевірки домашнього завдання: проаналізувавши свою поведінку у конфліктних ситуаціях, визначити, які риси яких типів конфліктних особистостей прослідковуються у поведінці; планування роботи над собою з розвитку конфліктостійкості. Мікрогрупи у результаті перевірки готують доповіді від груп на тему «Розвиток конфліктостійкості директора школи».

Вправа 3. Доповіді від мікрогруп «Розвиток конфліктостійкості директора школи»

Виконання вправи допомагає учасникам побачити альтернативні варіанти розвитку конфліктостійкості, врахувати позитивні рішення інших груп у програмуванні власного розвитку, впевнюються у розвивальному ефекті колективної мисследіяльності.

Мікрогрупи представляють підготовлені доповіді, основні положення яких відображають на фліп-чарті. Представники інших груп можуть ставити запитання доповідачам, які у них виникають з приводу представленої доповіді, використаної аргументації, наведених прикладів тощо.

Вправа 4. Обговорення доповідей мікрогруп

Ця вправа спрямована на конструктивну взаємодію учасників, підвищення їхньої самоцінності, розвиток групової динаміки.

Тренер організує обговорення доповідей мікрогруп спочатку в мікрогрупах, яким пропонується до виконання таке завдання: «Відмітити позитивні напрацювання інших мікрогруп». Мікрогрупи після обговорення представляють підготовлені ними доповіді.

Основний блок

Вправа 5. Міні-лекція «Типи захисної поведінки»

Отримуючи знання про типи захисної поведінки людини, учасники співвідносять їх з власною поведінкою та поведінкою інших людей, усвідомлюють необхідність викорінення деструктивних типів поведінки.

Тренер описує можливі типи захисної поведінки людини у конфліктних ситуаціях: послужливий, звинувачувач, розмірковувач, відволікач, вирівнювач, характеризуючи їх за критеріями: мовленнєві та тілесні форми прояву і внутрішні відчуття (по В. Сатір).

Вправа 6. Рольова гра «Захисна поведінка у сучасній школі»

Учасники гри, приміряючи певні ролі, усвідомлюють поведінкові патерни, поглиблюють процеси самопізнання та взаєморозуміння, вчаться конструктивним типам поведінки.

Учасники розподіляються на групи: адміністрація школи, вчителі, обслуговуючий персонал, учні, батьки (бажано, щоб групи були не менше 5 осіб). У кожній групі розподіляють ролі послужливого, звинувачувача, розмірковувача, відволікача, вирівнювача. Для програвання пропонується певна ситуація, наприклад: відкритий урок, велика перерва, випадок у шкільній їдальні, розширені батьківські збори, засідання педагогічної ради з запрошенням представників учнівського самоврядування та батьківського комітету тощо.

Вправа 7. Обговорення рольової гри

Тренер пропонує побудувати обговорення гри за питаннями:

- Як Вами була прийнята роль?
- Чи важко було у неї вжитись?
- Як Ви почувались при виконанні ролі?
- Як Ви вважаєте, чи вдалось Вам зіграти роль? Які внутрішні відчуття у Вас виникли після програвання ролі?
- Що допомагало чи заважало Вам грати роль?
- Які позитивні уроки дала Вам Ваша роль та участь у рольовій грі?
- Чи можливе спілкування у сучасній школі без використання деструктивних типів поведінки?

У результаті обговорення учасники висновують, що конструктивна взаємодія у сучасній школі є більш пріоритетною для її розвитку, ніж деструктивна.

Заключний блок

Вправа 8. Групова рефлексія

Тренер пропонує учасникам по колу відповісти на питання: «Де і яким чином Я застосую отримані мною у тренінговому занятті результати (вказати, які саме) у повсякденній життєдіяльності?»

У результаті групової рефлексії учасники усвідомлюють власні результати участі у тренінгу та визначають сфери і ситуації їхнього подальшого використання.

Заняття 4. ***Стилі поведінки при розв'язанні конфліктів***

Основною метою четвертого заняття є вироблення власного індивідуального стилю поведінки при розв'язанні конфліктів.

Основні завдання:

1. Усвідомлення власних стратегій поведінки у конфліктах.
2. Визначення обмежень учасників щодо застосування певних стратегій.
3. Формування вміння обирати стратегію поведінки у конфлікті залежно від ситуації.
4. Вироблення власного індивідуального стилю поведінки у конфлікті залежно від ситуації.

Базові поняття: стратегії поведінки у конфлікті: ухилення, пристосування, примус, компроміс, співпраця; стиль поведінки у конфлікті, тактики розв'язання конфлікту, технології регулювання конфлікту, алгоритм управління конфліктом.

Тривалість: 180 хвилин.

Структура заняття

Вступний блок

Вправа 1. «Асоціація»

Виконання вправи включає учасників у тренінгову ситуацію та мотивує їх до участі у тренінгу.

Тренер кидає м'ячик будь-кому з учасників. Той, хто піймав м'ячик, називає свою асоціацію на слово «тренінг» і повертає м'ячик тренеру.

Основний блок

Вправа 2. Міні-лекція «Стратегії поведінки у конфлікті»

Учасники під час лекції «приміряють» на себе можливі стратегії поведінки у конфліктних ситуаціях, оцінюють їхню доцільність у власній поведінці.

Тренер описує можливі стратегії поведінки людини у конфліктних ситуаціях: ухилення, пристосування, примус, компроміс, співпраця, – характеризуючи доцільність їхнього застосування залежно від ситуації.

Вправа 3. Рольова гра «Конкурс стратегій поведінки у конфлікті»

Під час гри учасники усвідомлюють доцільність застосування певної стратегії поведінки залежно від конфліктної ситуації, вчаться знаходити позитив застосування кожної стратегії, розвивають позитивне мислення, оцінюють можливості застосування надбаних поведінкових патернів у подальшій професійній діяльності.

Учасники розподіляються на 5 груп. Кожна група представляє на конкурс одну стратегію поведінки у конфліктних ситуаціях: ухилення, пристосування, примус, компроміс, співпрацю. Група, розігруючи конфліктну ситуацію (за власним вибором), демонструє плюси своєї стратегії поведінки.

Вправа 4. Обговорення рольової гри

Тренер організує обговорення рольової гри за питаннями:

– Чи змогла група полюбити ту стратегію поведінки, яку представляла? Якщо ні, то чому?
– Що сподобалось у презентаціях інших груп?
– За яку стратегію поведінки Ви б проголосували на виборах стратегій? Чому?

Під час обговорення учасники усвідомлюють плюси і мінуси поведінкових стратегій (тренер обов'язково фіксує

їх на фліп-чарті), співвідносять їх з власними поведінковими патернами, визначають стратегії, пріоритетні для власної діяльності.

Вправа 5. «Малюнок по колу» (І. В. Орлова)

Вправа допомагає учасникам усвідомити свою готовність до компромісу, а також знімає емоційну напругу та розвиває креативність учасників.

Учасники малюють кожен свій малюнок. По команді тренера передають його сусіду зліва, він вносить у малюнок щось своє. Малюнки передаються до тих пір, поки не повернуться до авторів. Кожний аналізує свій малюнок, ділиться враженнями від побаченого, розповідає, що його здивувало.

Заключний блок

Вправа 6. Групова рефлексія

Виконання техніки слугує: усвідомленню учасниками отриманого на тренінговому занятті досвіду, рефлексивній оцінці ними власних смислів у вирішенні конфліктних ситуацій, розвитку рефлексивного мислення.

Тренер організує групову рефлексію, використовуючи рефлексивну техніку «Валіза, кошик, м'ясорубка» (за І. В. Орловою). Він пропонує учасникам звернути увагу на три плакати з зображеннями: валізи, кошика для сміття та м'ясорубки. Учасники мають написати чи зобразити на стікерах, що цінного з тренінгового заняття візьмуть у свою професійну валізу, що з заняття можуть викинути у кошик для сміття, що будуть додумувати, доопрацьовувати, перемелювати у власній професійній м'ясорубці. Стікери учасників кріпляться на відповідні плакати.

Вправа 7. Психотехніка «Свічка»
(О. А. Шевченко, І. А. Хозраткулова)

Під час виконання техніки посилюється турбота та довіра до іншого, власна відповідальність, відчуття групи, а також здійснюється психотерапевтичний ефект.

Учасники утворюють щільне коло, до центру якого входить бажаючий, заплющує очі, уявляє, що він – свічка, яка плавиться, падає на руки гравцям, вони підтримують його. Гра триває доти, поки всі учасники (і тренер) не побувають у колі.

Заняття 5. ***Конструктивне вирішення конфлікту***

Основною метою п'ятого заняття є формування вміння конструктивного вирішення конфлікту, що є ознакою конфліктологічної компетентності керівника.

Основні завдання:

1. Засвоєння технології конструктивного вирішення конфлікту.
2. Демонстрація учасниками власної компетенції конструктивного вирішення конфлікту.
3. Обговорення перспектив застосування отриманих у тренінгу особистісних знань у подальшій професійній діяльності.

Базові поняття: компроміс, переговори, причини, наслідки, способи вирішення конфлікту, форми спілкування у конфлікті.

Тривалість: 180 хвилин.

Структура заняття

Вступний блок

Вправа 1. «Дискусія» (за О. В. Кузьменковою)

Виконання вправи сприяє гармонізації емоційного стану учасників, тренує їхню здатність до співпраці у незвичайних умовах.

Група розподіляється на трійки. У кожній трійці обов'язки розподіляються таким чином: перший грає роль «глухого і німого» (не чує і не говорить, проте бачить і рухається), другий грає роль «глухого і паралітика» (може говорити і бачити, проте не чує і не рухається), третій – «сліпий і німий» (чує і показує, проте не бачить і не може рухатися са-

мостійно). Трійці необхідно домовитись про організацію благодійного заходу у школі з інклюзивною освітою.

Вправа 2. «Внутрішній голос» (за І. В. Орловою)

Виконання вправи розвиває внутрішні засоби рефлексії і здібності до афіліації.

Усі учасники розміщуються по колу і діляться на двійки. Учасники по черзі виконують роль внутрішнього голосу один одного. Учасник, що виконує роль внутрішнього голосу, стає позаду, кладе руку на плече першого учасника і говорить від його імені: «Я (називає ім'я учасника) відчуваю..., тому що..., через те, що...» Тренер ставить запитання учаснику: «Чи правий Ваш внутрішній голос? Чи все він сказав із того, щоб Ви хотіли почути?». Після відповіді учасника вправа продовжується по колу. Після проходження першого кола учасники міняються місцями і роль внутрішнього голосу переходить напарнику.

Основний блок

Вправа 3. Міні-лекція «Технологія конструктивного вирішення конфлікту»

Учасники усвідомлюють, що основною умовою конструктивного розв'язання конфлікту є відкрите та ефективне спілкування конфліктуючих сторін.

Тренер описує технологію конструктивного вирішення конфлікту, характеризуючи етапи подолання конфлікту та форми спілкування, що сприяють його конструктивному розв'язанню (за Д. Г. Скоттом).

Вправа 4. Рольова гра «Конструктивне вирішення шкільного конфлікту»

Рольова гра виявляє установки учасників щодо шляхів вирішення конфлікту, їхні погляди щодо ефективності застосування технології конструктивного вирішення конфлікту у власній практиці, їхню конфліктологічну компетентність.

Учасники діляться на три групи. Тренер пропонує групам знайти конструктивне вирішення такого конфлікту з

позиції директора школи: «Завуч школи висловлює на педраді молодій учительці претензії з приводу численних і часто повторюваних помилок у проведенні уроків. Молода вчителька сприймає висловлені претензії як образу, внаслідок чого між ними виник конфлікт на підставі протилежних думок із цього приводу». Закінчивши роботу у групах, учасники представляють власне бачення шляхів конструктивного вирішення конфлікту.

Вправа 5. Обговорення рольової гри

Для обговорення рольової гри тренер пропонує такі запитання:

– Чи комфортно Ви почували себе у рольовій грі?
– Чи задоволені Ви знайденим рішенням?
– Знайдене рішення є результатом групової роботи чи індивідуальним внеском когось із членів групи?
– Що сподобалось Вам у варіантах інших груп?
– Що Ви візьмете на озброєння?

Обговорення спонукає учасників до роздумів про застосування технологій конструктивного вирішення конфлікту у власній практиці.

Заключний блок

Вправа 6. Групова рефлексія

Виконання учасниками рефлексивної техніки сприяє розвитку їхніх рефлексивних здібностей, рефлексивного мислення, усвідомленню ефективності тренінгового процесу, завершенню гештальту.

Тренер організує групову рефлексію з використанням рефлексивної техніки «Все у мене в руках!» (за І. В. Орловою). На фліп-чарті прикріплюється плакат із зображенням долоні. Під пальцями зроблені надписи: під великим пальцем – «Над цією темою я хотів би ще попрацювати», під вказівним – «Тут мені дані конкретні вказівки», середнім – «Мені тут зовсім не сподобалось», безіменним – «Психологічна атмосфера», мізинцем – «Мені тут не вистачало». Учасники на

стікерах записують або зображують продовження тверджень на плакаті і прикріплюють свої стікери у відповідних місцях плаката. Тренер узагальнює думки учасників і висловлює власні думки про роботу групи у тренінговому модулі. Після цього учасники (за бажанням) можуть висловити те, що, на їхню думку, залишилось невербалізованим.

Вправа 7. «Рукостискання»

Виконання вправи дає емоційну розрядку учасникам та здійснює психотерапевтичний ефект.

На завершення роботи тренер пропонує подякувати за спільну роботу один одному рукостисканням.

Автотренінг

Якщо у Вас все ж таки трапилась конфліктна ситуація, постарайтесь опанувати себе і вдайтесь до аутотренінгу:

- Перше та головне правило: у гострій стресовій ситуації не слід приймати ніяких рішень (виключення складають стихійні лиха, коли мова йде про спасіння життя).
- Прислухайтесь до поради пращурів: порахуйте до десяти.
- Займіться своїм диханням. Повільно вдихніть повітря носом та на деякий час затримайте дихання. Видих здійснюйте дуже повільно, також через ніс, зосередьтесь на відчуттях, пов'язаних з вашим диханням.

Якщо стресова ситуація трапилась з вами у приміщенні, то напруження можна зняти таким чином:

- Встаньте, якщо це потрібно, та вибачтесь, вийдіть з приміщення. Наприклад, у вас є можливість пройти у туалет або у яке-небудь інше місце, де ви зможете побути один.
- Скористайтесь будь-яким шансом, щоб змочити лоб, скроні та зап'ястя холодною водою.
- Повільно огляньтеся навколо, навіть у тому випадку, якщо приміщення, у якому ви знаходитесь, добре вам відоме або звичне. Переводячи погляд з одного предмета на інший, подумки описуйте їхній зовнішній вигляд.

– Потім подивіться у вікно на небо. Зосередьтеся на тому, що бачите. Коли ви в останній раз ось так дивились на небо? Хіба світ не прекрасний?!
– Набравши води у склянку (у крайньому випадку, у долоні), повільно, наче зосереджено, випийте її. Сконцентруйте свою увагу на відчуттях, коли вода буде текти по горлу.
– Випрямтесь, поставте ноги на ширину плечей і на видиху нахиліться, розслабивши шию та плечі, так щоб голова та руки вільно звисали додолу. Дихайте глибше, слідкуйте за своїм подихом. Продовжуйте робити це протягом однієї-двох хвилин. Потім повільно випрямтесь (дійте обережно, щоб голова не пішла обертом).

Якщо стресова ситуація трапиться з вами де-небудь поза приміщенням, намагайтеся зосереджено виконати такі вправи:

– Огляньтеся навколо. Спробуйте поглянути на оточуючі предмети з різних позицій, подумки називайте все, що бачите.
– Детально розгляньте небо, називаючи про себе все, що бачите.
– Знайдіть який-небудь маленький предмет (лист, каміння) та уважно розгляньте його. Розглядайте предмет не менше чотирьох хвилин, знайомлячись з його формою, кольором, структурою таким чином, щоб зуміти чітко уявити його з закритими очима.
– Якщо є можливість випити води – використайте її, пийте повільно, зосередившись на тому, як рідина тече по вашому горлу.
– Ще раз прослідкуйте за своїм диханням. Дихайте повільно, через ніс: зробивши вдих, на деякий час затримайте дихання, через ніс видихніть повітря. При кожному вдиху концентруйте увагу на тому, як розслабляються та опускаються ваші плечі. Приємне відчуття, чи не так? Зазнайте насолоди!

ХОЗРАТКУЛОВА І. А.

ТРЕНІНГ РОЗВИТКУ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ДО ПРИЙНЯТТЯ ОСОБИСТОСТІ З ОСОБЛИВИМИ ПОТРЕБАМИ

Цінність людини не залежить
від його здібностей і досягнень.

Актуальність. Сучасна вітчизняна педагогіка зустрілася з труднощами взаємодії в рамках інклюзивного навчання, які пов'язані з емоційним прийняттям і знаннями особливостей розвитку особистості з особливими освітніми потребами.

Конституцією та законами України внесено зміни у сферу освіти, соціальний захист та реабілітаційний процес осіб з інвалідністю: Наказ МОН України № 855 від 11.09.2009 року «План дій щодо запровадження інклюзивного навчання у загальноосвітніх закладах на 2009–2012 роки», Наказ МОН України від 01.10.2010 № 912 «Про затвердження концепції розвитку інклюзивного навчання», Постанова Кабінету Міністрів України від 15.08.2011 року «Про затвердження Порядку організації інклюзивного навчання у загальноосвітніх навчальних закладах».

Вже на перших етапах розвитку інклюзивної освіти гостро постає проблема неготовності вчителів масової школи (професійної, психологічної та методичної) до роботи з дітьми з особливими освітніми потребами, виявляється брак професійних компетенцій вчителів до роботи в інклюзивному середовищі, наявність комунікативних бар'єрів та професійних стереотипів педагогів.

Педагоги загальноосвітніх шкіл у педагогічному ВНЗ цілеспрямовано не вивчали спеціальну, корекційну, реабілітаційну педагогіку, а на практиці не мають достатньої мож-

ливості взаємодіяти з дітьми з порушеннями розвитку, тому тренінг інклюзивної практики доречно проводити починаючи зі студентів психолого-педагогічних спеціальностей і для всіх учителів загальноосвітніх шкіл.

В основу концепції інклюзивного тренінгу покладено уявлення про те, що базовим психологічним процесом, який впливає на ефективність діяльності вчителя, котрий займається включенням дитини з особливостями розвитку в процес загальної освіти, становить емоційне прийняття такої дитини.

Основною ідеєю тренінгу є вирішення проблеми готовності педагогів-психологів загальноосвітніх шкіл до реалізації інклюзивної освіти дітей з обмеженими можливостями здоров'я в умовах масової школи та дитячого садка.

Цільова аудиторія: тренінг розрахований для студентів психолого-педагогічних спеціальностей, педагогів предінклюзивних шкіл, психологів та соціальних педагогів.

Мета тренінгу: розвиток соціально-педагогічної та психологічної компетентності особистості в процесі взаємодії з людьми з особливими потребами.

Завдання тренінгу

Для учасників тренінгу:

– корекція та формування нових поглядів на особистість з обмеженими можливостями здоров'я шляхом програвання реальних життєвих ситуацій взаємодії;
– розвиток здатності адекватно розуміти себе та інших;
– усвідомлення своєї причетності до помилок, виникаючих проблем у міжособистісних ситуаціях.

Для тренерів:

– ознайомлення учасників з понятійно-термінологічним полем інклюзивної освіти;
– доведення до відома учасників основних принципів діяльності педагогів, психологів, які працюють в інклюзивних та предінклюзивних навчальних закладах;

– створення ситуацій переживання учасниками особливостей морально-етичного поводження з особистістю з обмеженими можливостями;
– навчання індивідуалізованим прийомам міжособистісного спілкування та підтримка нових способів толерантної поведінки.

Очікуваний результат:

1) усвідомлення учасниками власних стереотипів мислення;
2) бажання навчатися та працювати з особистістю з особливими потребами;
3) толерантне ставлення до людей з особливими освітніми потребами;
4) визначення нових форм взаємодії с особистістю з обмеженими можливостями здоров'я.

Якщо у тренінгу брали участь педагоги, вони доходять наступних висновків:

1) сприймати учнів з інвалідністю «як будь-яких інших дітей у класі»;
2) включати їх в ті ж форми активності, хоча ставити різні завдання;
3) залучати учнів до групових форм роботи та разом вирішувати задачі;
4) використовувати активні форми навчання – ігри, проекти, лабораторії, експериментальні дослідження.

Базові поняття: інклюзивна освіта, готовність учителя загальноосвітньої школи, психологічна готовність, професійна готовність, успішність інклюзивного процесу, професійна трансформація, етика взаємодії.

Тривалість: 3,5 год.

Структура тренінгу інклюзивної практики

№ з/п	Вид роботи	Тривалість (хв.)	Ресурсне забезпечення
1	2	3	4
	Вступний блок		Стікер, фломастер
1	Повідомлення мети	3	
2	У групі добровольці грають ролі: – слабочуючих (особливості слуху); – слабозорих (особливості зору); – проблеми руху	6	Ватман, фломастери, навушники, хустинка, скотч
3	Збір очікувань	5–7	Плакат, стікери, ручки
	Основний блок		
4	Вправа «Бінго»	Вправа «Бінго»	Аркуші паперу А4, ручка
5	Діагностичний етап. Асоціація на слово «Інклюзія» (інтеграція, сегрегація, ексклюзив)	2–3	
6	Міні-лекція «Поняття інклюзивного навчального закладу»	7	Презентація (слайди)
7	Експрес-діагностика рівня знань аудиторії	7–10	Скриньки з надписом: «Інклюзія», «Інтеграція», картки
8	Міні-лекція «Порівняння й аналіз понять «інклюзивна освіта» та «інтеграція»	5	Презентація (слайди)
9	Вправа «ЗНАКИ»	2	
10	Міні-лекція «Роль вчителя (тьютора) в інклюзивному класі»	5	Презентація (слайди)
11	Вправа «Психологічний портрет інклюзивного педагога»	20	Дошка, крейда, аркуші, ручки

Закінчення

1	2	3	4
12	Вправа «Прояви довіру»	20	Стілець
13	Дискусія «Бар'єри інклюзії»	5	Плакат
14	Вправа «5 добрих слів»	15	Аркуш паперу, фломастери
15	Притча «Гірчичне зерно». Обговорення	10	
16	Робота по групах: вправа «Соціальна реклама»	20–25	Аркуш паперу, кольорові шматки крейди або фарби, пензлик, стаканчик
	Заключний блок		
17	Вправа «Коло вражень». Рефлексія учасників з ролями «особливостей»	15	М'яч плакат, стікери
18	Підведення підсумків. Вправа «Прощання»	5	

Інформаційний блок

План:

1. Поняття інклюзивного навчального закладу.
2. Порівняння та аналіз понять «інклюзивна освіта» та «інтеграція».
3. Бар'єри інклюзії.
4. Професійні вміння вчителя (тьютора) в інклюзивному класі.

1. Поняття інклюзивного навчального закладу

В наш час комп'ютерних технологій все більше постає проблема гуманізму і милосердя.

Ідея інклюзивної освіти – «навчаючись разом, люди навчаються жити разом!»

Ідея інклюзії полягає в тому, щоб дитина з особливими потребами в повному обсязі брала участь у житті колек-

тиву дитячого садка, школи або вищого навчального закладу. Головна мета інклюзії – розвиток здібностей спілкування.

Інклюзія охоплює глибокі соціальні процеси школи: створюється моральне, матеріальне, педагогічне середовище, адаптоване до освітніх потреб будь-якої дитини. Таке середовище можливо створити тільки при тісній співпраці з батьками, в згуртованій командній взаємодії всіх учасників освітнього процесу. У такому середовищі повинні працювати люди, готові змінюватися разом з дитиною і заради дитини, причому не тільки «особливого», а й звичайного. Принцип інклюзивної освіти полягає в тому, що різноманітності потреб учнів з обмеженими можливостями здоров'я повинні відповідати освітньому середовищу, яке найменш обмежує і найбільш включає.

Правила інклюзивної школи

(За матеріалами міжнародної конференції «Розвиток інклюзивних шкіл у Росії», Москва, 19–20 листопада 2005 р.):

1. Всі учні рівні у шкільному співтоваристві.
2. Всі учні мають рівний доступ до процесу навчання протягом дня.
3. У всіх учнів мають бути рівні можливості для встановлення і розвитку важливих соціальних зв'язків.
4. Планується і проводиться ефективне навчання.
5. Працівники, які залучені в процес новоутворення, навчені стратегіям і процедурам, що полегшують процес включення, тобто соціальну інтеграцію серед однолітків.
6. Програма та процес навчання враховує потреби кожного учня.
7. Сім'ї беруть активну участь у житті школи.
8. Залучені працівники налаштовані позитивно і розуміють свої обов'язки.

2. Порівняння та аналіз понять «інклюзивна освіта» та «інтеграція»

Важливим моментом є диференціація понять «інклюзія» та «інтеграція». Декілька слів щодо специфіки інклюзії як політики держави: зрозумілішим це буде, якщо порівнювати поняття *інклюзії* та *інтеграції.*

2005 року на Міжнародній конференції в Москві «Розвиток інклюзивних шкіл Росії» було зазначено чітку різницю між поняттями «інклюзивна освіта» та «інтеграція», отже:

Інтеграція (відновити, поновити, відбудувати)	Інклюзія (включення)
Увагу спрямовано на проблеми особливих дітей	На всіх дітей садка або школи
Необхідна вимога – зміна суб'єкта, дитини з проблемами здоров'я	Змінюється саме садок, саме школа
Переваги отримують тільки діти з особливими потребами	Переваги – всі діти
Використання спеціальних методів психокорекції і терапії	Якісне навчання і виховання всіх дітей
Є спеціальний клас у ЗОШ	Діти з особливостями навчаються в одному класі
Працює один вчитель	Підтримує тьютор, асистент вчителя
Асиміляція	Трансформація

1. Інклюзія – це більше, ніж інтеграція.
2. Спеціалісти приходять допомагати дитині.
3. Увагу приділяють можливостям і сильним сторонам дитини.
4. Всі молоді люди сприймають людські відмінності як звичайні.
5. Молоді люди отримують можливість жити разом з батьками.
6. Молоді інваліди отримують повноцінну та ефективну освіту для того, щоб жити повноцінним життям.
7. Погляди і думки молодих інвалідів є важливими для оточуючих.

Інклюзія:

3. Бар'єри інклюзії

На сьогоднішній момент можна виділити кілька бар'єрів для інклюзивної освіти:

– Відсутність гнучких освітніх стандартів.
– Невідповідність навчальних планів і змісту навчання масової школи особливим освітнім потребам дитини.
– Відсутність спеціальної підготовки педагогічного колективу освітньої установи загального типу, незнання основ корекційної педагогіки та спеціальної психології.
– Відсутність у педагогів масових шкіл уявлень про особливості психофізичного розвитку дітей з ОВЗ, методики і технології організації освітнього і корекційного процесу для таких дітей.
– Недостатнє матеріально-технічне оснащення загальноосвітнього закладу під потреби дітей з ОВЗ (відсутність пандусів, ліфтів, спеціального навчального, реабілітаційного, медичного обладнання, спеціально обладнаних навчальних місць і т.д.).
– Відсутність у штатному розкладі освітніх установ загального типу додаткових ставок педагогічних (сурдопедагоги, логопеди, педагоги-психологи, тифлопедагоги) і медичних працівників

Отже, треба проводити просвітницьку роботу серед населення, послідовно впроваджувати активну інформаційну кампанію, починаючи з педагогічних кадрів, студентів, батьків.

4. Професійні вміння вчителя (тьютора) в інклюзивному класі (до вправи «Психологічний портрет інклюзивного педагога)

Інклюзія – це розкриття кожного учня за допомогою навчальної програми, яка є досить складною і водночас відповідає можливостям дитини.

Вихователі дошкільних закладів і вчителі початкових класів мають передусім оволодіти вміннями: виявляти

відхилення у поведінці дитини та труднощі у засвоєнні нею освітніх програм; переконувати батьків у необхідності проконсультуватись із спеціалістами (медиками, психологом, корекційним педагогом); писати розгорнуту педагогічну характеристику на дитину; виконувати рекомендації корекційного педагога щодо індивідуального підходу до дитини чи закріплення певних навичок, одержаних на корекційних заняттях.

Вчителі старших класів найчастіше працюватимуть із дітьми, які мають проблеми емоційно-вольової сфери. Тому вони більш детально мають оволодіти прийомами індивідуального підходу до цієї категорії вихованців та їхніх батьків.

Психолог повинен уміти: проводити диференційовану діагностику дітей з вадами психофізичного розвитку; складати психологічну характеристику на дитину; проводити з учнями психокорекційні заняття; співпрацювати з педагогами та фахівцями психолого-медико-педагогічної консультації.

Отже, для надання якісного психолого-медико-соціально-педагогічного супроводу формується ***команда*** з різних спеціалістів, які ефективно працюють разом на благо дітей.

Притча «Гірчичне зерно»

У далекій країні жила молода жінка на ім'я Кісаготамі. У неї був єдиний син, якого вона любила всім серцем. Але хлопчик захворів, і, незважаючи на всі спроби Кісаготамі його врятувати, незабаром помер. Збожеволівши від горя і не в змозі змиритися зі своєю втратою, жінка взяла мертву дитину на руки, стала по черзі відвідувати своїх друзів і просити їх: «Будь ласка, врятуйте мою дитину». Але всі відповідали їй одне і те саме: «Твоя дитина померла, Кісаготамі. Її вже ніщо не врятує».

Відмовляючись їм вірити, жінка з мертвою дитиною на руках вирушила до Будди і, ридаючи, стала благати його: «Будь ласка, врятуй мою дитину. Будь ласка, дай мені ліки, які його вилікують».

Зі співчуттям і мудрістю Будда відповів, що міг би зробити такі ліки, але для нього потрібні спеціальні компоненти, і серед них – жменя гірчичних зерен. «Але, – додав Будда, – кожне з цих зерен потрібно взяти в будинку, де ніколи ніхто не вмирав – ні батьки, ні діти, ні слуги».

Кісаготамі вирушила в дорогу. Вона йшла з будинку в будинок у надії знайти підходящі гірчичні зерна. І кожен, з ким вона говорила, із задоволенням пропонував їй зерна, в надії, що це врятує життя її дитині. Але коли вона запитувала, чи помирав хтось у цьому будинку, виявлялося, що в кожному будинку пережили якусь втрату – в одному будинку у жінки помер чоловік, в іншому – дочка, у третьому – бабуся. Жодна сім'я не уникла страждань.

Засмучена, Кісаготамі повернулася до Будди, дуже обережно опустила на землю мертве тіло своєї дитини і промовила: «Тепер я зрозуміла, що намагалися мені сказати і ти, й інші люди».

І Будда зі співчуттям відповів жінці: «Ти думала, що ти самотня у своєму горі. Але природа життя така, що ніхто не може уникнути страждань, тому що в цьому світі все минає».

Збір очікувань

Мета: збір очікувань від учасників тренінгу, діагностування мотивації до роботи

Завдання: на плакаті з малюнком лялечки метелика приклеїти кольорові стікери з записом очікувань від тренінгу, розташовуючи їх ближче до нижнього краю плаката.

Вправа «Бінго»

Мета: сприяти позитивному самооцінювання, усвідомленню унікальності кожного.

Завдання 1: Руками вирізати фігурку Бінго – силует людини. Записати на голові – свою мрію, на правій руці – улюблене місце відпочинку, на лівій руці – улюблений музичний стиль, на правій нозі – хобі, на лівій нозі – улюблену страву.

Примітка. Тренер стежить за часом. На кожне завдання відводиться не більше 3 хв.

Завдання 2: Учасники встають, підходять один до одного і намагаються знайти й записати на відповідних частинах тіла Бінго імена тих, з ким у них співпала позиція.

Рефлексія: Чи є ті, у кого збіглися всі позиції? Що у нас спільного і чим ми відрізняємося? У чому виявляється унікальність, неповторність іншого, що відрізняє від вашого Бінго?

Як взаємодіяли з людьми, що грали ролі Особливих? Ваші відчуття?

Гра «Асоціації на слово «інклюзія»

Мета: оцінка актуальності проблеми, креативності мислення учасників.

Завдання: Передаючи м'яч по колу, учаснику, який сидить поруч, запропонуйте надати будь-яку асоціацію на слово «інклюзія».

Експрес-діагностика рівня знань

Хід роботи. Тренер пропонує аудиторії картки з інформацією про специфічні особливості процесів інтеграції та інклюзії.

Завдання: По черзі учасники складають картку у скриньку з написом: «інтеграція» або «інклюзія» та пояснюють свою думку.

Вправа «Знаки»

Мета: швидко зорієнтуватися в загальній налаштованості на тему тренінгу та надану тренером інформацію.

Хід вправи. Тренер ставить запитання аудиторії щодо корисності отриманої інформації.

Аудиторія демонструє умовними знаками: зацікавились інформацією (рука в кулак, великий палець вгору: «клас!»; не потрібна інформація (великий палець внизу); ще не визначилися (долоню вниз, рух вправо, вліво).

– Тренер змінює хід вправ та інформаційний блок у залежності від запиту групи.

Вправа «Психологічний портрет інклюзивного вчителя»

Мета: рефлексія професійних вимог до інклюзивного вчителя і відповідність їх особистісним очікуванням, мотивація до подальшої діяльності.

Завдання: Учасникам потрібно скласти 10 якостей та професійних навичок педагога, який працює в інклюзивному закладі. Проранжувати 3 найважливіші та озвучити на груповому колі. Тренер записує на дошці пропозиції всіх учасників. Далі група у процесі дискусії складає психологічний портрет інклюзивного педагога методом ранжування, по черзі зазначає три професійні або особистісні риси спеціаліста, потім підраховуються бали на кожну рису: психологічний портрет складають ті якості, що набрали більшу кількість.

Підведення підсумків, обговорення

Питання до обговорення: Які вимоги до інклюзивного вчителя? Які вимоги легше всього задовольнити, які дуже складно? Чим характеризується об'ява з найбільш зацікавленими до працевлаштування?

– Методичний аспект. Якщо вправу проводять в аудиторії вчителів предінклюзивних та інклюзивних шкіл, то вони можуть визначити ті якості зі сформованого групового портрета, які в них розвинені, та зазначити ті, що потрібно розвинути.

Вправа «Прояви довіру»

Хід вправи. Учасники шикуються біля добровольця у дві шеренги, доброволець нахиляється назад, і група підхоплює його, хтось підтримує голову. Доброволець повинен закрити очі і розслабитися. Група гойдає його вправо, вліво, по можливості піднімає вгору.

Обговорити: Що відчували, коли гойдали? Про що думали? Що відчували, коли вас гойдали? Як цей досвід вплинув на атмосферу довіри в групі?

Вправа «П'ять добрих слів»

Мета: отримання зворотного зв'язку, підвищення самооцінки, самопізнання.

Завдання групі: Об'єднатися в групи по шість осіб. Кожен учасник обводить свою руку на аркуші паперу, на долоні пише своє ім'я, потім передає свій аркуш сусідові справа. На якомусь із пальців наступний учасник пише будь-що позитивне, привабливу якість або рису характеру автора отриманого малюнка.

Рефлексія: Які почуття у вас виникали, коли ви читали написи? Чи всі якості, про які писали інші, у вас є?

Вправа «Соціальна реклама»

Мета: усвідомлення власної причетності до змін у суспільстві, аналіз проблеми інклюзії, пошук позитивних та негативних моментів.

Хід вправи. Учасникам пропонується розділитися на дві команди за принципом лічилки «Апельсини – Лимони». Кожній команді дається аркуш паперу та кольорові шматки крейди або фарби. Команда «Апельсини» готує плакат-рекламу «За інклюзію на Миколаївщині». Команда «Лимони» готує плакат-антирекламу «Проти інклюзії на Миколаївщині».

Презентація – захист рекламних плакатів.

Рефлексія.

Вправа «Коло вражень»

Мета: отримання зворотного зв'язку від учасників.

Хід роботи: Тренер має отримати відповіді на запитання:

– Що нового сьогодні я відкрив для себе?
– Що я відчував на початку заняття і зараз?
– Що я можу побажати учасникам групи на період розставання?

Рефлексія учасників з ролями «особливостей».

Тренер має отримати зворотний зв'язок від учасників, які грали ролі людей з особливостями розвитку.

– Що відбувалося?
– Що у зв'язку з цим ви відчували?
– Які труднощі у вас виникали?
– Як їх можна подолати?

Вправа «Від лялечки до метелика»

Мета: діагностування кількості реалізованих очікувань.

Завдання: Перемістити до верху стікер-метелик з очікуваннями в залежності від того, здійснилися надії у роботі чи ні. Бажано озвучити власні дії.

Вправа «Прощання»

Мета: розвиток згуртованості групи, створення гарного настрою, позитивної атмосфери.

Завдання: Всі учасники стають у коло, беруться за руки, закривають очі і намагаються передати один одному тепло свого серця. Потім одночасно кажуть «Спа-си-бі!»

ТИЩЕНКО Л. В.

ТРЕНІНГ ФОРМУВАННЯ ПОЗИТИВНОГО Я-ОБРАЗУ СТУДЕНТА З ОБМЕЖЕНИМИ ФУНКЦІОНАЛЬНИМИ МОЖЛИВОСТЯМИ, РОЗВИТКУ ЗДАТНОСТІ ДО ПОБУДОВИ УЗГОДЖЕНОЇ ЖИТТЄВОЇ ПЕРСПЕКТИВИ, РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ Я-КОНЦЕПЦІЇ

Тренінг спрямований на розвиток розуміння власної системи цінностей та суб'єктивних смислів у представників цієї категорії; на розкриття прихованих ресурсів; вирішення внутрішніх протиріч. Надає можливість побачити, засвоїти та перетворити отриманий досвід у власні ресурси; відчути відповідальність за власні життєві вибори. Тренінг заснований на прийнятті себе студентами з обмеженими функціональними можливостями, своїх цінностей та суб'єктивних смислів.

Мета тренінгу полягає у подоланні недоліків в особистісному розвитку молодих людей з обмеженими функціональними можливостями, що склалися на попередніх етапах онтогенезу, в створенні умов для їх особистісного розвитку через рефлексивний аналіз аспектів власного Я та власних можливостей. Сприяння формуванню навичок цілепокладання та проектування перспектив власного життя, а також усвідомленню та прийняттю відповідальності за власне життя. Формування навчально-професійної орієнтації.

Основними завданнями цієї тренінгової програми є:

– подолання неадекватних установок щодо власного Я та власних можливостей;
– зняття хворобливої фіксації на власному психофізичному стані;
– усунення табу щодо своїх тілесних, ментальних та емоційних виявів, а також їх наступна інтеграція в цілісний образ – Я, який підвладний самоконтролю;
– сприяння усвідомленню власних можливостей, потенціалів та бажань;

– розвиток рефлексивних здібностей;
– становлення адекватної самооцінки;
– формування особистісної незалежності;
– усвідомлення власних життєвих цілей та перспектив свого життя;
– розвиток здатності до самостійного прийняття рішень та побудови перспектив майбутнього;
– досягнення професійної самоідентифікації;
– побудова життєвих цілей у сфері професійної діяльності, злиття життєвих та професійних цілей;
– створення професійного наповнення життєвих перспектив.

У відповідності зі встановленими завданнями тренінг реалізує два напрями роботи:

1. Тематичний, метою якого є обговорення з учасниками тренінгу значущих понять, які висвітлюють проблему екзистенціонального самовизначення, становлення узгодженої життєвої перспективи, особливостей співвідношення життєвих та професійних цілей.
2. Практичний, який включає тренінгові вправи та ігри.

Принципи тренінгу з формування позитивного Я-образу студента з обмеженими функціональними можливостями, розвитку в нього здатності до побудови узгодженої життєвої перспективи, а також розвитку професійної Я-концепції:

– врахування теоретичних основ феномену становлення життєвої перспективи особистості та особливостей соціальної інтеграції категорії молоді з обмеженими функціональними можливостями;
– орієнтованість на типові психологічні та особистісні особливості людей з функціональними обмеженнями;
– динамічність тренінгового процесу та цікавість запропонованих форм роботи;
– застосування методів, які припускають різноваріантне, неоднозначне ставлення до предмета обговорення та отриманих результатів;

– дотримання смислової цілісності кожного заняття та тренінгу в цілому;
– використання різноманітних форм роботи: групові обговорення та дискусії, моделювання конкретних життєвих ситуацій, рольові ігри, елементи психогімнастики, візуалізації, тілесноорієнтованої терапії.

Тренінгова робота може супроводжуватися такими формами роботи:

1. Індивідуальне та групове консультування, спрямоване на усвідомлення молодими людьми з обмеженими функціональними можливостями неусвідомлюваних протиріч у власній особистісній структурі, на активізацію внутрішніх особистісних ресурсів, формування самоідентичності та самоприйняття власної особистості. Така форма роботи сприяє розвитку зрілих адекватних оцінок власних життєвих перспектив представниками цієї категорії, створює умови для усвідомленого прийняття ними міри відповідальності за власне життя.
2. Групи взаємодопомоги та взаємопідтримки, робота яких сприяє усвідомленню представниками категорії молоді з обмеженими функціональними можливостями власної належності до групи людей, які стикаються з подібними проблемами, з тими ж самими ускладненнями в стінах ВНЗ та поза ними, переживають ідентичні почуття та емоції.

Тренінгова програма розрахована на 40 годин (10 занять по 4 години кожне, які проводяться двічі на тиждень) та складається з трьох змістовних блоків: перший блок роботи спрямований на подолання недоліків особистісного розвитку, що склалися на попередніх етапах онтогенезу молодих людей з ОФМ, створення умов для їх особистісного розвитку через рефлексивний аналіз різних аспектів власного «Я» та власних можливостей; другий блок роботи спрямований на формування навичок цілепокладання та проектування перспектив власного життя, а також усвідомлення та прийняття відповідальності за власне життя; третій блок – на формування навчально-професійної орієнтації.

Перший блок

Мета: подолання недоліків особистісного розвитку, що склалися на попередніх етапах онтогенезу молодих людей з ОФМ, створення умов для їх особистісного розвитку через рефлексивний аналіз різних аспектів власного «Я» та власних можливостей.

Тренінговий сценарій першого заняття спрямований на створення умов для знайомства учасників групи, ознайомлення з принципами роботи тренінгової групи та засвоєння ігрового стилю взаємодії, зняття психоемоційної напруги та запуск процесів саморозкриття.

Основною метою роботи *першого дня* тренінгу є створення сприятливого клімату та емоційно-позитивного настрою в групі, прийняття кожним з учасників довірливого стилю спілкування, формування позитивних установок щодо себе та інших учасників, розвиток навичок усвідомлення та об'єктивного оцінювання власних особистісних якостей.

До початку роботи кожному з учасників пропонується виконання малюнка «Мій портрет у променях сонця»: в центрі необхідно написати власне ім'я, а впродовж променів – все те добре та позитивне, що кожен про себе знає (до певного моменту малюнок знаходиться у власній папці кожного учасника).

Процедура знайомства включає в себе дві частини:

1. ***Вправа «Три імені»*** – кожен з учасників на аркуші паперу фіксує три варіанти власного імені (наприклад, як до нього звертаються батьки, друзі, однокурсники та ін.) та представляється, використовуючи кожен з трьох варіантів імен та описуючи той бік власного характеру, який відповідає цьому імені, або ту рису характеру, у зв'язку з якою, на його думку, виник той або інший варіант імені.
2. ***Вправа «Будьмо знайомі»*** – кожен з учасників пише на аркуші паперу власне ім'я, ділить лист на дві частини вертикальною рискою: ліву відмічає знаком «+» та перераховує все те, що йому подобається (у природі, в лю-

дях, у собі), а під знаком «–» – все те, що особливо неприємно в оточуючому світі. Листівка кріпиться на одязі, учасники повільно пересуваються по кімнаті, зупиняються та ознайомлюються зі змістом листівок один одного.

Обидві форми знайомства спрямовані на розвиток саморефлексії у кожного з учасників групи та формування установки на самопізнання.

Вироблення правил роботи в групі. Для забезпечення продуктивної роботи групи, ефективного спілкування та співробітництва в ході тренінгового процесу, а також позитивного самоствердження особистості кожного з учасників на початку роботи під керівництвом ведучого необхідно визначити внутрішні правила поведінки групи. Ведучий зазначає, що норми та правила роботи повинні бути усвідомлені та прийняті кожним з учасників – це дозволить створити атмосферу довіри та підтримки, в якій кожен зможе висловлювати власні думки та почуття без побоювань.

Групова дискусія на тему «Які сигнали ми подаємо оточуючим»

«Кожна людина тим або іншим чином «подає» себе оточуючим. Атрибутика нашої зовнішності може багато розказати іншим про нас. Наприклад, надписи на нашому одязі. Чи слід звертати на них увагу, про що вони можуть розповісти оточуючим, що хотілося б таким чином нам їм сказати?»

Вправа «Футболка з надписом»

За проханням ведучого кожен з учасників повинен придумати, записати на аркуші паперу та представити групі надпис на власній «футболці». Наступне обговорення включає питання: про що таким чином хотілося розповісти про себе оточуючим, на чому акцентувати їх увагу. В ході групового обговорення учасники разом з ведучим доходять висновку, що з часом зміст надпису на «футболці» може мінятися і це може бути пов’язано з емоційними та особистісними змінами.

Вправа «Збір рукостискань» з елементами психогімнастики

За завданням ведучого учасники групи, пересуваючись повільно по аудиторії, повинні зібрати якомога більше рукостискань у всіх присутніх. Виконання цієї вправи спрямовано на зняття емоційної напруги у групі, зближення її учасників. Як правило, більшість молодих людей визнають, що відчували почуття невпевненості, незручності та побоювання близького контакту з іншими на початку виконання вправи, які вдалося подолати в ході її виконання та отримати задоволення від такої форми спілкування.

Вправа «Самопрезентація»

Учасникам пропонується записати своє ім'я по буквах та спробувати підібрати на кожну з них якості, що характеризують власну особистість. Після закінчення роботи кожен з учасників ділиться с групою її результатами. Далі бажаючим пропонується назвати інші характеристики, які, на їх думку, їм підходять, але не відповідають наявним буквам імені. Як показує практика, у більшості учасників тренінгової групи виникають певні ускладнення у підборі адекватних позитивних характеристик, що характеризують власні особистісні риси, – не більше 3–4 позицій. На наш погляд, це пов'язано з наявними особливостями власного самоприйняття представниками категорії студентів з обмеженими функціональними можливостями, їх зосередженістю на негативних та обмежувальних аспектах свого Я.

Вправа «В пошуках схожого»

Група стає в коло. Ведучий пояснює правила: той, у кого в руках знаходиться м'яч, повинен якомога швидше перекинути його іншому учаснику, назвавши при цьому рису своєї схожості з ним. Ознаки схожості можуть бути зовнішніми (колір волосся, очей, зріст), поведінковими, соціальними та іншими. В ході наступного обговорення необхідно з'ясувати, наскільки кожному з учасників вдалося пригледітися до

інших з початку зустрічі. Учасники доходять висновку, що схожості між ними надто більше, ніж здавалося на перший погляд.

Вправа «Без маски»

Ведучий пропонує кожному учаснику витягнути картку і якомога швидше закінчити висловлювання, яке там міститься. Варіанти висловлювань: «Одного разу мене сильно злякало...», «В оточенні незнайомих людей, як правило, я почуваю себе...», «Мені дуже хочеться забути...», «Особливо мене дратує...», «Особливо мені подобається, коли...», «Мені знайоме гостре почуття самотності. Пам'ятаю...», «Бувало, що близькі люди викликали в мене почуття ненависті. Одного разу, коли...», «В оточенні осіб протилежної статі зазвичай я почуваю себе...», «Навіть близькі люди іноді не розуміють мене. Одного разу...», «Пам'ятаю випадок, коли мені стало нестерпно соромно за себе. Це було тоді, коли я...» , «Чого іноді мені хочеться по-справжньому, так це...» та ін. Після закінчення роботи учасники мають поділитися власними переживаннями з приводу подібних життєвих ситуацій, подій, взаємовідносин. У ході обговорення результатів виконання вправи група повинна дійти до усвідомлення, що її члени схожі не тільки за зовнішніми ознаками – схожими виявляються їхні переживання та почуття з приводу подібних життєвих ситуацій, взаємовідносин та проблем.

Вправа на м'язову релаксацію

«Віддавна відомо, що м'язова напруга може призводити до виникнення неприємних відчуттів: тривоги, страху та невпевненості. Навчившись знімати надмірну м'язову напругу, можна зменшити її прояви. Те, що ми з вами зараз будемо робити, складається з розслаблення основних м'язових груп вашого тіла. Ви зможете це зробити, просто зосередивши вашу увагу на кожній групі м'язів, яку я назву. Отже, заплющуйте очі, сідайте зручніше. Вслід за напруженням м'язів настає їх розслаблення. Починаємо з пальців ніг: на-

пружили – розслабили. Далі послідовно: лодижки, ікроніжні м'язи, стегна, поперек, м'язи брюшини, грудей, верхньої частини спини, плечей, шиї, обличчя (очі, чоло, щелепи), м'язи рук. І наприкінці – стісніть руки у кулаки, потім розслабте».

Завершення першого заняття: в ході останнього рефлексивного кола кожен з учасників ділиться тим, як почував себе на початку зустрічі, як змінювалися його переживання в ході роботи в групі, як почуває себе тепер; що сьогодні кожен узнав нового, над чим замислився, що зрозумів, з якими труднощами зіткнувся; що з цим буде робити далі.

Домашнє завдання: написати твір на тему «Який Я?»: що я думаю про себе, якою людиною себе уявляю, яким чином розумію власну сутність, як оцінюю власні можливості, стиль свого життя та спосіб взаємодії з оточуючими. Метою цього завдання є діагностика рівня усвідомленості якостей Я-концепції кожного з учасників, розвиток рефлексивних здібностей кожного з них.

Тренінговий сценарій *другого заняття* спрямований на формування позитивного ставлення щодо власного «Я» у кожного з учасників групи.

Основною метою роботи є: «розхитування» стереотипів самосприйняття, формування адекватних уявлень щодо власного «Я», розвиток рефлексивних здібностей особистості.

Вправа-привітання «Не люблю вихвалятися, але...»

Кожен з учасників вітається з групою, нагадує своє ім'я і, користуючись формулою «Я, безумовно, не люблю вихвалятися, але сьогодні похвалюся...», презентує себе тим, що вважає в собі найкращим. За визнанням багатьох учасників після закінчення вправи, вихвалятися нелегко – здається, не так вже й просто визначати власні гідності, вміння та чесноти.

Обговорення домашнього завдання включає в себе наступні питання: що вдалося зробити кожному з учасників, з якими труднощами він зіткнувся, що в результаті напи-

сання твору вдалося усвідомити, над чим замислився. За визнанням багатьох учасників, труднощі, які виникають у ході виконання домашнього завдання, пов'язані з необхідністю саме у письмовому вигляді описувати власну сутність, аналізувати власні особливості («...легше говорити взагалі»), більшість з них зазначає, що декілька разів відкладали виконання домашнього завдання на потім. Дехто з учасників визнає, що так і не зміг впоратися з завданням.

Вправа «Зустріч в аеропорту»

Кожному з учасників пропонується власноруч на листі паперу описати себе таким чином, щоб стороння людина могла одразу його впізнати. При цьому необхідно використовувати не лише зовнішню атрибутику, але й прояви особистісних якостей та поведінкових особливостей. У ході виконання вправи кожен з учасників повинен побувати в двох позиціях – зустрічаючого та пасажира. Виконання цієї вправи дозволяє зосередити увагу кожного з учасників на зовнішньому аспекті власного «Я», здійснити аналіз його саморозуміння та самосприйняття, оцінити відповідність сприйняттю оточуючими.

Вправа «Малюнок власного Я»

Використовуючи різноманітні засоби зображення, кожному з учасників необхідно намалювати власний образ в алегоричній формі. Анонімні малюнки розкладаються у середині кола, кожен з них обговорюється в групі: що за людина зображена, які особистісні риси вона має, як себе почуває, що її непокоїть. Виконання цієї вправи дозволяє розширити уявлення кожного учасника групи щодо власного Я, надає можливість подивитися на себе з іншого незвичайного боку, з боку оточуючих людей, почути їх оцінки та міркування.

Вправа «Рукостискання»

Учасники стають у коло, витягуючи руки вперед. У центрі – один учасник із зав'язаними очима, він повинен привітатися за руку та визначити, хто перед ним.

Вправа «Декілька добрих слів»

На аркуші паперу кожен з учасників обводить свою руку. Повільно пересуваючись по аудиторії, учасники підходять один до одного і пишуть на пальцях намальованої руки позитивні риси, притаманні, на їх погляд, власнику. Вправа надає можливість продемонструвати учасникам, які їх особистісні риси є найбільш помітними оточуючим. Наступне обговорення включає такі питання: чи з усіма рисами, які вам написали, ви згодні; чи є серед них такі, яких ви раніше не помічали в собі; які позитивні риси не були помічені оточуючими, чому так сталося. Аналіз висловлювань учасників показує, що молоді люди з обмеженими функціональними можливостями здатні уважно спостерігати за особливостями особистісних проявів у оточуючих, давати достатньо точні оцінки та характеристики.

Вправа «Комісійний магазин»

Учасники працюють у парах та мають можливість придбати ті чи інші особистісні якості, яких, на їх думку, їм не вистачає. При цьому «нову» якість або властивість можна обміняти на власну негативну, від якої хотілося б позбавитися. Вправа сприяє поглибленню процесів саморозкриття власного Я, формуванню навичок самоаналізу, саморозуміння та самокритики. За оцінками учасників, досвід попередніх вправ полегшив виконання цього завдання – кожен з них достатньо легко зміг «позбавитися» негативних рис та обрати необхідні якості.

Вправа «Портрет ідеальної людини»

Кожен з учасників повинен зафіксувати на аркуші паперу якості та властивості, які хотів би мати. Далі, працюючи у підгрупах (по 4–5 осіб), учасники обговорюють та намагаються узагальнити ідеальні особистісні якості. Після цього – загальногрупове обговорення: синтез ідеальних якостей та створення портрета ідеальної людини. Виконання цієї вправи сприяє усвідомленню кожним учасником потенціалів

власного особистісного розвитку, створенню синтезованої моделі власного ідеального «Я».

Вправа «Чарівний ліс» (з елементами аутотренінгу)

Ведучий допомагає учасникам увійти у стан релаксації. «Уявіть собі, що ви опинилися у прекрасному лісі, який не лякає вас, а, навпаки, здається привітним та гостинним. Яскраво світить сонце, його промені пробиваються крізь листя та лагідно торкаються вашого волосся, обличчя... Повітря свіже, насичене ароматами лісу – відчуйте лісові запахи... Прислухайтеся – ліс повен звуків... Перед вами – стежинка. Йдіть по ній повільно, насолоджуючись красотою. Підійдіть до будь-якого дерева, доторкніться до його кори, відчуйте шершаву теплу поверхню. Теплий вітер лагідно грає вашим волоссям, заспокоює вас, ви відчуваєте себе в цьому лісі як вдома. Ви йдете далі, виходите на галявину з могутніми, стародавніми деревами. Під старим деревом з розкидистою кроною сидить старець-мудрець, він знає відповіді на всі питання. Він не викликає у вас ані страху, ані побоювання – лише довіру та повагу. Підійдіть ближче – старець посміхається вам. Пригляньтеся до нього, запам'ятайте його обличчя, очі. Розмовляйте з ним – ви ж недаремно прийшли сюди, він знає все. Поговоріть з ним про себе, запитайте його: «Хто Я такий?» Продовжте розмову з ним, уважно слухайте та дивіться на нього, прислухайтеся до його слів. Нарешті вам пора повертатися. Ви ще повернетеся в цей чарівний ліс. Глибоко зітхніть: вдих –видих. Повільно порахуйте до 7, відкрийте очі». Виконання цієї вправи сприяє створенню та закріпленню позитивного образу «Я», пізнанню та розвитку Я-концепції, засвоєнню навичок аутотренінгу як способу зміни психологічних та емоційних станів.

Наприкінці заняття – останнє рефлексивне коло з обговоренням труднощів, з якими зіткнулися учасники сьогодні, оцінкою власних досягнень та отриманих результатів; аналіз власного психоемоційного стану на початку за-

няття, його динаміки в ході роботи та особливостей власних переживань наприкінці заняття.

Домашнє завдання: написати листа самому собі: «Зверніться до власного «Я», починаючи словом «Здрастуй...». За 15 хвилин напишіть про саме головне, що вас хвилює; спитайте себе про те, що вас цікавить, бентежить; зробіть собі зауваження й обов'язково зробіть собі комплімент.

Як відомо, обмеженість фізичних (функціональних) можливостей – це єдиний психосоматичний процес, який пов'язаний з особливостями психічного та соматичного реагування особистості, тому розроблений тренінговий сценарій третього та четвертого занять спрямований на самопізнання молодими людьми з обмеженими функціональними можливостями власних фізичних (тілесних) потенціалів, на усвідомлення неусвідомлюваних протиріч в особистісній структурі, на активізацію внутрішніх особистісних ресурсів; формування самоприйняття та позитивного ставлення щодо власного тіла.

Основною метою заняття є: зняття заборони на вираження особистих тілесних проявів індивідами з обмеженими функціональними можливостями, тілесна рефлексія та інтеграція образу тіла в цілісний образ Я, усвідомлення цінності власного тіла, власного тілесного та життєвого досвіду; подальший розвиток уявлень щодо власного Я, власних можливостей та потенціалів.

Вправа «Привітання без слів»

Учасникам пропонується протягом 2–3 хвилин, вільно пересуваючись по аудиторії, встигнути привітатися з якомога більшою кількістю людей. Це потрібно робити без слів, використовуючи різноманітні засоби: кивок голови, рукостискання, обійми тощо. При цьому кожен із засобів учасник має право використовувати лише один раз, для кожного наступного привітання необхідно придумати новий спосіб. Учасники жваво включаються у виконання вправи, але їх

«тілесного репертуару» явно не вистачає для того, щоб розмаїтити власні привітання з іншими. Наступне обговорення включає питання: в чому проблема, що заважає використовувати більш сміливі тілесні рухи та торкання, чи можна з цим щось зробити.

Обговорення домашнього завдання включає в себе питання: що вдалося зробити, з якими труднощами зіткнувся кожен з учасників у процесі виконання роботи, над чим замислився, що усвідомив. За визнанням кожного з учасників, процес написання листа самому собі сприяв усвідомленню багатьох аспектів власного Я та свого життя, змусив замислитися над власними бажаннями, прагненнями, побоюваннями. Більшість учасників зазначає, що залишилось багато питань та тем для роздумів.

Вправа «Виправдання пози»

Учасники повільно пересуваються по аудиторії та за командою ведучого «кидають» власне тіло у несподівану для себе позу. Для кожної пози необхідно підібрати пояснення: «Уявіть собі, що ви здійснювали якусь усвідомлену дію... Ви повинні розуміти, що ви робите. Не вигадуйте банальних виправдань, якими можна пояснити будь-яку позу. Шукайте дії, які відповідають саме тому положенню тіла, в якому ви застигли».

Вправа «Прислухання»

Ведучий пропонує учасникам прийняти зручну позу, розслабитися та прислухатися до того, які відчуття виникають у нього в тілі. Далі необхідно переключити власну увагу та прислухатися до того, що відбувається поряд з ним, у кімнаті, в коридорі, на вулиці. На кожне прислухання відводиться 2–3 хвилини. Після закінчення – обговорення результатів.

Діагностична вправа «Де живуть мої проблеми» спрямована на виявлення зон локалізації напруги, пригнічених емоцій, болю та емоційних страждань у тілі кожного з учасників. Ведучий пропонує учасникам сісти зручно, за-

плющити очі та зробити декілька глибоких вдихів та видихів. Внутрішнім зором окинути власне тіло та прислухатися до його стану: «Постарайтеся, особливо не концентруючи своєї уваги на окремих відчуттях, побувати в кожній клітині власного тіла, відчути свою присутність у ньому. В той же час будьте злегка відчуженими так, нібито ви водночас знаходитеся в тілі та спостерігаєте процес іззовні. Тепер відкрийте очі та починайте малювати. Ваша задача – намалювати фігуру людини. Пам'ятайте про те, що це повинна бути ваша фігура, але не намагайтеся детально відтворювати в малюнку власну зовнішність. Фігура повинна бути достатньо схематичною, але з промальованими на ній усіма її частинами. Тепер, зберігаючи ефект присутності у власному тілі та позицію стороннього спостереження, зафарбуйте свою фігуру. Робіть це так, як вам хочеться. Намагайтеся дотримуватися пропорцій та не думати про сполучення кольорів. Просто зафарбуйте фігуру. Тепер візьміть червоний або чорний олівець та поставте на малюнку крапку, яка символізує для вас місце максимальної напруги у вашому тілі». Наступний аналіз включає в себе: оцінку пропорцій зображеного тіла (будь-яке негармонійне сполучення є сигналом неблагополуччя); послідовний аналіз специфіки зображення голови, волосся, очей, зубів, носа, підборіддя, обличчя, шиї, плечей, грудей, рук, стегон, статевих органів, ніг; аналіз кольорового виконання малюнка.

Вправа «Відро для сміття»

Ведучий пропонує кожному з учасників намалювати на аркуші паперу велике відро для сміття та «викинути» в нього все те, що, на думку кожного, заважає йому жити, позбавившись таким чином від усього зайвого та негативного, що в нього є: неприємні відчуття та напруга, негативні емоційні стани та переживання, непотрібні відносини та зв'язки, негативні життєві ситуації та моменти. Робота закінчується обговоренням власних переживань кожного з учасни-

ків. Тематична довідка ведучого на тему «Тілесний досвід як складова людського існування, як умова його повноти та цільності»: «Серед факторів, що обумовлюють формування механізмів саморегуляції особистості, одне із центральних місць належить фізичному образу Я, який визначає напрямок та рівень активності людини, її особистісні якості. Я-фізичне – це реально існуючий психічний механізм розвитку людини, який здійснює саморегуляцію, саморозвиток, саморух, самореалізацію».

Вправа «Зажим»

Кожен з учасників за проханням ведучого повинен прийняти незручну позу. Після деякого часу необхідно зафіксувати для себе, в яких м'язах, суглобах, кінцівках виникло відчуття напруги, ломоти, «зажиму». Зафіксувавши місце «зажиму», необхідно розслабитися та зняти його. В ході виконання цієї вправи учасники оволодівають навичками зняття психофізіологічних «зажимів» та прийомами релаксації власного стану.

Вправа «Скульптор та глина»

Учасники розбиваються на пари: один з них – скульптор, другий – глина. Скульптор повинен надати глині певну форму (позу) за власним бажанням. «Глина» податлива, розслаблена та «слухняна». Закінчена скульптура застигає. Скульптор дає їй назву. «Скульптор» та «глина» міняються місцями. Розмовляти при цьому не дозволяється.

Тематична довідка ведучого на тему «Складові самосвідомості людини»

Вправа «Я – центр волі» з елементами аутотренінгу, яка формує здатність послідовно фіксувати увагу на кожному з основних аспектів власної особистості, розвиває вміння управляти елементами власного Я, сприяє усвідомленню власної тотожності. Ведучий пропонує учасникам прийняти зручну позу, заплющити очі та зробити декілька глибоких вдихів, слідкуючи за власним диханням: «У мене є тіло, але

Я – не є моє тіло. Моє тіло може бути здоровим або хворим, бадьорим або стомленим, але це не впливає на мене, на моє істинне Я. Моє тіло – прекрасний інструмент для відчуттів та дій, але воно лише інструмент. Я добре з ним поводжуся, я намагаюся робити все, щоб воно було здоровим, але моє тіло – це не Я. В мене є тіло, але Я – не є моє тіло. В мене є емоції, але Я – не є мої емоції. Мої емоції різноманітні, мінливі та суперечні. Однак я завжди залишаюся собою, своїм Я, радуюсь або сумую, заспокоююся або хвилююся, сподіваюсь на щось або зневірююся. Оскільки я можу розуміти, спостерігати та оцінювати власні емоції, а також управляти та володіти ними, використовувати їх, то, очевидно, що вони не є моє Я. В мене є емоції, але Я – не є мої емоції. В мене є інтелект, але Я – це не мій інтелект. Він достатньо розвинений та активний. Він є інструментом для пізнання навколишнього та мого внутрішнього світу, але він – це не моє Я. В мене є інтелект, але Я – це не мій інтелект. Я – центр чистої самосвідомості. Я – центр волі, який здатний володіти та управляти моїм інтелектом, емоціями, тілом та всіма моїми психічними процесами. Я – це постійне та незмінне Я».

Вправа «Групова скульптура»

Кожен з учасників водночас і скульптор, і глина – він знаходить своє місце у відповідності з загальною атмосферою та змістом композиції. Процес проходить при повному мовчанні. Перший бажаючий виходить до центру кімнати та приймає будь-яку позу. До нього приєднуються послідовно другий, третій, інші таким чином, щоб виходила єдина композиція.

Вправа з елементами аутотренінгу «Гімн самому собі»

Ведучий пропонує учасникам прийняти зручну позу, заплющити очі та разом з ним попрацювати над наступною формулою: «Я – це я. В усьому світі немає точно такої людини, як Я. Є люди в чомусь схожі на мене, але жоден з них із

точністю на мене не схожий. Тому все, що йде від мене, – це дійсно моє, тому що саме Я обрав це. Мені належить усе, що є в мені: моє тіло, а також те, що воно робить; моя свідомість, включаючи усі думки та плани; мої очі, включаючи всі образи, які вони можуть побачити; мої почуття, якими б вони не були, – тривога, задоволення, напруга, любов, роздратування, радість; мій рот та всі слова, які він промовляє, – ввічливі, лагідні або грубі, правильні чи неправильні; мій голос, голосний або тихий; усі мої дії, спрямовані на інших людей або до мене самого. Мені належать усі мої фантазії, мрії, усі мої надії та мої страхи. Мені належать мої перемоги та успіхи, усі мої поразки та помилки. Все це належить мені! Тому Я можу дуже близько познайомитися з собою. Я можу полюбити себе та подружитися з собою. І Я можу зробити так, щоб усе в мені сприяло моїм інтересам. Я знаю, що дещо в мені дратує мене, і в мені є те, що Я ще не знаю. Але оскільки я дружу з собою і люблю себе, Я можу обережно та терпляче відкривати в собі джерело того, що дратує мене, та пізнавати все більше різних речей щодо себе самого. Все, що Я бачу і відчуваю, все, що Я говорю та роблю, що Я думаю та відчуваю на даний момент, – це моє. І це дозволяє мені дізнаватися, де Я і хто Я на даний момент. Коли Я придивляюся до власного минулого, дивлюся на те, що Я бачив та відчував, що Я говорив та робив, як Я думав та як відчував, Я бачу те, що не зовсім мені потрібно. Я можу відмовитися від того, що мені здається непотрібним, та зберегти те, що мені необхідно, і відкривати щось нове в собі самому. Я можу бачити, чути, відчувати, думати, говорити та діяти. В мене є все, щоб бути близьким з іншими людьми, щоб бути продуктивним та вносити сенс і порядок у світ речей та людей навколо мене. Я належу собі і тому я можу будувати себе. Я – це Я, і Я – це просто добре».

Домашнє завдання: написати відповідь на листа самому собі.

Тренінговий сценарій п'ятого заняття спрямований на усвідомлення власних можливостей, ресурсів та потенціалів; розвиток впевненості у власних силах та можливостях.

Основною метою заняття є створення умов для усвідомлення та адекватної оцінки кожним членом групи власних можливостей, ресурсів та потенціалів; усвідомлення власних внутрішніх обмежень та оволодіння технікою покрокового їх зняття.

Вправа-привітання «Я добре вмію, чого і тобі бажаю»

Кожен з учасників вітається з групою і, користуючись формулою «Я добре вмію, чого і тобі бажаю», презентує себе тією власною здатністю, яку вважає в собі добре розвиненою (вправа виконується з використанням м'яча).

Вправа «Зняття внутрішніх обмежень»

Кожному учаснику необхідно продумати та закінчити фразу «Я не можу...» в 5 варіантах. Ведучий пояснює, що саме це і є особистісними обмеженнями кожного з нас. Техніка покрокового їх зняття включає в себе декілька етапів: 1) у кожній із п'яти фраз необхідно закреслити слово «можу» та замість нього написати слово «хочу»; 2) в кожній фразі закреслити частку «не»; 3) прочитати кожну з нових фраз та поставити собі питання: «Я дійсно цього хочу?»; 4) після слова «хочу» дописати словосполучення «і легко можу»; 5) прочитати нові фрази «Я хочу і легко можу...» голосно.

Вправа «Цегла» з елементами психогімнастики

«Уявіть собі, що у вас на руках, спині, ногах знаходяться цеглини. Ви відчуваєте, як вам важко пересуватися. Походіть з цим вантажем... А тепер киньте цеглини. Відчуйте легкість!» Обговорення вправи включає питання: чи можливо провести паралель – легкість від позбавлення тяжкої ноші (цеглини) та легкість від зняття внутрішніх обмежень.

Тематична довідка ведучого «Ресурси кожного з нас»

«Фактори, що допомагають кожному з нас долати життєві труднощі, досягти встановлених цілей, – це наші ресурси. Можна відокремити три групи ресурсів: 1) *внутрішні ресурс* – особистісні, інтелектуальні та вольові якості; знання та вміння; різноманітні елементи життєвого досвіду; 2) *соціальні ресурси* – люди, які можуть допомогти нам у подоланні труднощів та досягненні встановлених цілей (родичі, друзі, викладачі та ін.); 3) *зовнішні ресурси* – місце проживання, матеріальні можливості, місце навчання, різноманітні предмети».

Вправа «Мої власні ресурси»

Учасникам необхідно побудувати колаж на задану тему з використанням різноманітних зображувальних засобів та власних речей (предметів), що символізують для кожного будь-які ресурси (фото улюбленої людини, мобільний телефон, ключі від квартири тощо). Після завершення роботи кожен проводить презентацію своєї композиції. Наступне обговорення включає в себе питання: які висновки зробив кожен у ході виконання вправи, які ресурси найбільш важливі саме для нього, яким чином планує їх використовувати.

Вправа «Подвійні каракулі»

Учасників просять пригадати яку-небудь проблему, над вирішенням якої вони працюють останнім часом, та коротко (двома-трьома фразами) записати її сутність. Записи на деякий час відкладаються. Кожен з учасників, використовуючи два контрастних олівці (синій-червоний) та заплющивши очі, на аркуші паперу одночасно двома руками малює що завгодно (в результаті виходять нерозбірливі каракулі двох кольорів). Після цього учасників просять перечитати свої записи з приводу проблеми, уважно подивитися на власний малюнок та запропонувати якомога більше асоціацій щодо того, як це зображення пов’язане з проблемою та засобами її вирішення. Дана техніка дозволяє задіяти асоціативне мислення та творчий потенціал як важливі ресурси у вирішенні реальних життєвих проблем, ускладнень.

Вправа з елементами медитації «Абсолютне здоров'я»

Ведучий пропонує учасникам прийняти зручну позу, відчути себе абсолютно розслабленим: «Зверніться до власної пам'яті та спробуйте пригадати ті моменти вашого життя, коли ви відчували себе абсолютно щасливим. Оберіть один з них та намагайтеся якомога яскравіше оживити його в своїй пам'яті. Пропустіть через власне тіло відчуття абсолютного благополуччя, особливо спрямовуючи його на ті частини тіла, з якими у вас виникають проблеми. Уявіть собі, як усі неприємні відчуття та тілесні недуги зникають під впливом сил, що йдуть від переживання повного тілесного благополуччя. Насолоджуйтесь відчуттям повного тілесного благополуччя та абсолютного здоров'я. Уявіть собі власне майбутнє, активне та діяльне, завдяки здоровому тілу».

Вправа «...А я не боюся...»

Кожен з учасників протягом 5–7 хвилин повинен придумати та записати якомога більше варіантів завершення фраз «Багато хто боїться, а я не боюся...», «Багато хто не може, а я можу...» Після цього, об'єднавшись у підгрупи (4–5 осіб), кожен презентує власні досягнення та подолання. Наступне загальногрупове обговорення включає питання: що нового кожен з учасників відкрив у собі, чи можна це вважати додатковим потенціалом або ресурсом.

Вправа «Рекомендація»

За декілька хвилин кожному з учасників необхідно скласти та представити публічно рекомендацію на самого себе для того, щоб його прийняли у закритий елітарний клуб. Власна рекомендація повинна відображати основні гідності, сильні особистісні сторони та якості з тим, щоб бути достойним опинитися в «елітарному клубі». При цьому необхідно наголошувати на реальних, а не на видуманих достоїнствах та фактах («Служба безпеки провірить надану вами інформацію»). Дана вправа створює умови для пошуку

власних сильних особистісних сторін, а також розвиває навички впевненої поведінки в ситуації публічної презентації.

Вправа-візуалізація «Цвітіння троянди»

Ведучий пропонує учасникам прийняти зручну позу, розслабитися та закрити очі: «Уявіть собі рожевий кущ з квітами та бутонами. Зверніть увагу на один з бутонів. Він ще повністю закритий, лише зверху можна побачити рожеву крапку. Зосередьтеся на відображенні, утримуючи його в центрі свідомості. Уявіть, що зелена чашечка починає розкриватися, повільно починають розкриватися пелюстки, розходяться у сторони. Це відбувається до тих пір, поки перед вами не з'явиться свіжа, прекрасна троянда у повному цвітінні. Спробуйте відчути її неповторний аромат. Уявіть, що на троянду падає сонячний промінь, освіжаючи та зігріваючи її. Подивіться у самий центр квітки, розгляньте лице мудрої істоти, яка сповнена любові та уваги до вас. Заговоріть з нею про найголовніше у вашому житті на теперішній момент. Запитайте про те, що має для вас велике значення: про проблеми, напрямки, вибір тощо. Тепер постарайтеся ототожнити себе з трояндою. Уявіть, що ви стали нею, вберіть її в себе. В символічному вигляді ви є ця троянда, ця мудра істота. Та сама сила, що створює всесвіт і троянду, здатна пробудити в вас ваше внутрішнє Я та проявити все, що воно випромінює. Уявіть собі, що ви стали трояндовим кущем. Ваші коріння пронизують землю, від якої поступають поживні речовини. Ваші листя та квіти ростуть, тягнуться вгору».

Другий блок

Мета: формування навичок цілепокладання та проектування перспектив власного життя, а також усвідомлення та прийняття відповідальності за власне життя.

Тренінговий сценарій шостого заняття спрямований на формування навичок цілепокладання та планування, а також розвиток мотивації досягнення встановлених цілей.

Основною метою заняття є: створення умов для усвідомлення учасниками групи власних бажань, інтересів, цінностей, цілей та домагань; оволодіння техніками планування та цілепокладання; визначення конкретних дій та кроків, спрямованих на досягнення власних цілей.

Вправа-привітання «Хочу – можу – буду»

Кожен учасник вітається з групою, використовуючи формулу «Здрастуйте, мене звуть… Я хочу… Я можу… Я буду...» В ході наступного обговорення ведучий створює умови для усвідомлення того, що наше «хочу» – це цільова перспектива, «можу» – наші можливості та потенціали, «буду» – це ті конкретні дії, які спрямовані на досягнення результату.

Вправа «Долоня»

Кожен з учасників на аркуші паперу обводить власну долоню. На кожному з намальованих пальців необхідно написати будь-яку мету, якої хотілося б досягти в найближчі три роки («Ваші пальці вказують на те, чого вам хочеться досягти»). На самій долоні необхідно написати те, на що можна спиратися при досягненні мети, або на когось, хто надасть допомогу («За що можна ухватитися долонею, просуваючись до своєї мети»). Дана вправа – це одна з технік уточнювання власних цілей, а також усвідомлення ресурсів на шляху до них.

Групова дискусія на тему
«У чому відмінність понять «Мрія» та «Мета»

В результаті обговорювання учасники групи повинні усвідомити, що на шляху перетворення мрії в мету існує певний «технологічний» процес, який полягає у виконанні конкретних послідовних дій, спрямованих на досягнення мети.

Вправа «Технологія перетворення мрії в мету»

Кожному з учасників необхідно зафіксувати на аркуші паперу власну мрію (навіть найфантастичнішу). Ведучий пояснює, що технологічний процес перетворення мрії в ме-

ту включає сім послідовник кроків. Отже, крок перший – «Критерії»: як я дізнаюся, що моя мета досягнута? Необхідно письмово визначити ознаки та критерії досягнення встановленої мети. Крок другий – «Плата»: чим я готовий заплатити за досягнення власної мети? Плату за досягнення кожен визначає сам для себе та фіксує на папері (час, гроші, здоров'я, кохання, відмова від задоволення, муки творчості, життя тощо). Крок третій – «Дата»: необхідно визначити дату (з точністю до дня), коли моя мета буде досягнута. Ведучий просить не просто визначити та зафіксувати точну дату, але й запам'ятати, яким чином у цей момент відреагувало власне тіло. Крок четвертий – «Небезпека»: які перешкоди можуть виникнути на шляху до досягнення мети. Ведучий пояснює, що найбільш вагомою перешкодою для кожного з нас виступають внутрішні обмеження та побоювання: мені це не під силу, в мене нічого не вийде, це занадто складно для мене, мені раніше не доводилося це робити, немає часу, ніхто не розуміє мене, ще не настав час – почекаю іншої нагоди, спочатку необхідно все підготувати та вивчити, адже потім... тощо. Необхідно свідомо відмовитися від подібного роду «алібі» та навчитися перетворювати їх в організаційні труднощі. Таким чином, кожен з нас формує дерево власних цілей та спускається по ньому до тих пір, поки організаційних труднощів не зостанеться зовсім. Ведучий доводить до усвідомлення учасників, що «алібі» як захисний механізм від виникнення почуття провини добре працює у повсякденному житті, однак у тих випадках, коли людина спрямована до життєво значущих цілей, від подібних «алібі» необхідно відмовитися. Тому кожен з учасників фіксує на аркуші паперу три основні небезпеки, які, на його погляд, можуть виникнути на шляху досягнення встановленої мети. Крок п'ятий – «Символічна винагорода»: досягнення мети – це, певною мірою, змагання з самим собою, а перемога в змаганнях завжди передбачає винагороду. Виготовте

пам'ятник перемозі (досягненню мети) в самому початку шляху. Символічна винагорода може являти собою конкретну річ або певну ритуальну дію (похід у ресторан, мандрівка). Кожен з учасників визначає символічну винагороду та фіксує її на аркуші паперу. Крок шостий – «Договір»: на що схожі записи, які робили учасники протягом цієї вправи? Чи можна побачити аналогію з господарчим договором? Можна вважати, що чернетка договору вже готова. Крок сьомий – щоденне читання договору вголос: це дозволить постійно підтримувати себе в тонусі та забезпечить щоденне просування до встановленої мети. У процесі наступного обговорення ведучий підкреслює, що важлива мета кожного з присутніх у результаті виконання вправи визначена, сформульована, вимовлена та зафіксована на папері. Це перший крок на шляху її досягнення.

Вправа «Драбина досягнень»

Ведучий просить учасників звернути увагу на ті власні цілі, які були визначені в ході виконання вправи «Долоня», та обрати з них ту, котру хотілося б досягти протягом найближчого року. Після цього кожен малює на аркуші паперу (формат А4) драбину з 6 сходинками. Найнижча сходинка визначає стан, коли мета зовсім не досягнута, верхня – досягнута повністю. Необхідно поряд з першою та шостою сходинками записати 2–3 ознаки, що визначають особливості життєвої ситуації, коли мета, відповідно, не досягнута та досягнута. Кожен з учасників повинен визначити те місце на драбині, на якому він знаходиться на теперішній момент, та зазначити 2–3 головні характеристики цієї позиції. Адже що конкретно необхідно зробити для того, щоб піднятися в процесі досягнення цієї мети на одну сходинку вище: свої міркування необхідно записати або замалювати. Наступне важливе питання: коли конкретно кожен з учасників зробить те, що необхідно для того, щоб наблизитися до досягнення мети на одну сходинку. Наступне обговорення включає питан-

ня: яких висновків дійшов кожен з учасників у ході виконання вправи, в яких життєвих ситуаціях, на його погляд, доцільно використовувати подібну техніку. В ході виконання цієї вправи учасники оволодівають ще однією з технік цілепокладання, яка дозволяє конкретизувати власні бажання, роздрібнити процес досягнення результату на етапи і тим самим полегшити перехід від намірів до конкретних дій.

Вправа «Актуалізація власних ресурсів»

Виконання цієї вправи включає в себе декілька кроків:

1) ведучий пропонує кожному з учасників описати все те, що в нього є, – можливо, це: риси характеру, оточуючі (батьки, друзі, кохані), які підтримують та допомагають, фінансові ресурси, освіта, наявність якихось знань, власна енергія, час та інші ресурси;
2) ведучий пропонує згадати та зафіксувати на папері 3–5 випадків, коли кожен з учасників почував себе абсолютно успішним: які ресурси на той момент ви використовували максимально ефективно;
3) ведучий звертає увагу на зафіксовані ними власні цілі та просить описати те, якою людиною необхідно бути, щоб їх досягти: які якості потрібно в собі розвинути, чому необхідно навчитися, чого позбавитися (подібні розмірковування повинні зайняти не менше сторінки аркуша паперу);
4) необхідно сформулювати в декількох тезах: що заважає та обмежує мати все те, про що мрієте, до чого спрямовані прямо тепер;
5) на цьому етапі необхідно для кожної з обраних цілей скласти чернетку покрокового плану її досягнення, причому починати треба з кінцевого результату, а потім крок за кроком спланувати весь шлях, навіть до того, що ви можете зробити за цим планом уже сьогодні. Вирішивши таку проміжну задачу, можна наблизитися до досягнення мети.

Вправа «Рафтинг»

Учасники стають у дві шеренги один проти одного таким чином, щоб відстань між ними складала близько одного метра. Обидві шеренги повинні утворювати 1–2 згини. Кожен з учасників по черзі проходить між шеренгами, заплющивши очі. Інші спрямовують його рух, злегка підштовхуючи долонями у протилежний його руху бік. «Є такий екстремальний вид спорту – рафтинг. Це спуск по гірській річці на човнах або плотах. Уявіть собі, що вам необхідно пройти цей шлях. Але річка бурхлива, тому в ході спуску необхідно дотримуватися певної тактики: довіритися течії – і вона сама вас винесе, або самому прямувати туди, куди потрібно!» В ході наступного обговорення ведучий акцентує увагу учасників на тому, що особливості поведінки кожного в ході гри – це модель життєвої позиції в ході досягнення власних цілей та подолання негараздів і труднощів: можна чекати, поки течія сама винесе, або самостійно та активно рухатися у напрямку досягнення власних цілей. У ході рефлексивного висловлювання кожен повинен провести аналогію з власними життєвими ситуаціями та особливостями власної поведінки в них.

Вправа з елементами медитації «Маяк»

«Заплющте очі та уявіть собі маленький скелястий острів далеко від континенту. На вершині острова – високий та міцно встановлений маяк. Уявіть себе цим маяком, що стоїть на скелястому острові. Ваші стіни такі широкі та міцні, що навіть сильні вітри не в змозі похитнути вас. Із вікон вашого верхнього поверху ви вдень і вночі, в ясну погоду та в негоду посилаєте потужний пучок світла, який служить орієнтиром для суден. Пам’ятайте про ту енергетичну систему, що підтримує постійність вашого світового проміння, який попереджає мореплавців про небезпеку та виступає символом надійності для людей на березі. Тепер намагайтеся відчути внутрішнє джерело світла в собі, яке ніколи не зникне».

Домашнє завдання: кожен день необхідно читати вже складений договір щодо досягнення власної мети. Спробувати застосувати техніку цілепокладання у відношенні до інших визначених цілей.

Тренінговий сценарій сьомого та восьмого занять спрямований на усвідомлення, побудову та реалізацію перспектив власного майбутнього учасниками групи.

Основною метою цих занять є: створення умов для запуску процесів проектування власного життя молодими людьми з обмеженими функціональними можливостями, розвитку здатності бачити успішні перспективи власного майбутнього; формування уміння брати відповідальність за власне життя на себе, самостійно приймати рішення, використовувати власні можливості та потенціали в процесі проектування та реалізації життєвих цілей.

Вправа «Індивідуальний образ світу»

Ведучий пропонує учасникам розділити аркуші паперу на три сектори, а середню частину залишити чистою: «Кожен сектор – це територія окремого «світу». Світ ідей – це правила життя, яким ми з вами слідуємо, принципи, за якими живе кожен з нас, наші інтереси, цілі, мрії, фантазії. Світ людей – це значущі для нас люди, як знайомі, так і не знайомі з нами особисто, як живі, так і ті, що вже пішли, як реальні, так і вигадані. Світ речей – це значущі в нашому житті речі, а також конкретні об'єкти природи. В кожен із секторів необхідно вписати те, що безпосередньо відноситься до вас особисто, тобто є частиною ваших уявлень щодо оточуючого світу». Після закінчення роботи ведучий пропонує кожному учаснику віддати свій аркуш сусіду справа. Отримавши його від іншого учасника, необхідно ретельно вивчити те, що на ньому зафіксовано, та відповісти на запитання: Чим ця людина відмінна від мене? Чим схожа? Крім того, в середню частину аркуша необхідно вписати ту сферу діяльності, яка підходить цій людині: чим керувалися

при виборі сфери діяльності, якої інформації вам не вистачало? Отримавши власний аркуш, додайте ту інформацію, яку вважаєте необхідною, що хотілося б змінити, чи згодні з запропонованою сферою діяльності. Наступне обговорення включає питання: що усвідомили в ході виконання вправи, що хотілося б змінити у власному образі світу.

Вправа «Перспектива руху»

Кожному з учасників ведучий пропонує переглянути список власних цілей, при необхідності додати до нього ще декілька. Тепер необхідно встановити пріоритети для кожної мети – встановити нумерацію в залежності від їх важливості та значущості.

Розташування пріоритетів важливе для визначення того, яка саме мета має найбільше значення та заслуговує на скоріше застосування зусиль, а який з маршрутів може почекати до найкращих часів: дійсно, існують цілі, котрі потребують найскорішого досягнення. Тепер усі цілі необхідно розсортувати за трьома категоріями: довгострокові, проміжні та найближчі. Зверніть увагу, що саме проміжні та найближчі цілі прокладають день за днем ланцюжок до вашої довгострокової, можливо, життєвої мети. Вони визначають справи на кожен день та дії, які ви можете здійснити на цьому тижні. Найближчою метою може бути все, що потребує для досягнення від одного дня до одного місяця. Проміжною метою може бути все, що потребує для досягнення від місяця до півроку. Довгостроковими життєвими цілями може бути все, що потребує для досягнення від року і протягом всього життя. Наступне обговорення включає такі питання: яких зусиль потребувало визначення найближчих, проміжних та довгострокових цілей; з якими труднощами зіткнулися в ході виконання цієї роботи; що відчуваєте, маючи перед собою своєрідний маршрут руху по життю.

Вправа «Карта мого життя»

«Топографічна карта – це необхідний інструмент, який допомагає мандрівнику не заблукати серед лісів та гір, не

зав'язнути у болоті, знайти брід через ріку або міст через прірву. «Карта життя» – це також цінний інструмент, який допоможе краще орієнтуватися у житті». Кожному з учасників необхідно з представленого списку 24 базових цінностей обрати 4 – найбільш значущих для нього. Кожна з них – це чотири сторони світу на власній «карті життя». Перед тим, як почати складати «карту власного життя», група виробляє умовні позначки та пояснення до них (значущі життєві події, досягнення, поразки, допомога, ресурси, перешкоди, негаразди, улюблені місця, значущі люди тощо). Виконання цієї вправи сприяє створенню метафоричного цілісного образу власного життя, формуванню усвідомленого ставлення до планування власного життєвого шляху.

Вправа «Події мого життя»

Ведучий пропонує кожному з учасників уявити все своє життя: минуле, теперішнє, очікуване майбутнє – та спробувати знайти п'ять-сім найбільш важливих подій свого життя (зафіксувати їх на аркуші паперу та зазначити: подія А, подія Б, В, Г, Д). Це можуть бути події, що пов'язані з будь-якими змінами: у природі та суспільстві, у власних почуттях та думках, у сімейному чи особистісному житті. У відношенні до кожної із значущих подій необхідно відповісти на наступні запитання: хто більш за все вам допомагав (допомагає або допоможе) у цьому; хто більш за все заважав (заважає або може перешкодити); кого ви цим більш за все порадували (радуєте або порадуєте); кого ви цим дуже сильно засмутили (засмучуєте або засмутите). Порахуйте, як часто у ваших відповідях ви згадували ім'я тієї чи іншої людини (родича, друга, сусіда, однокурсника, історичною особистості, представників попередніх або наступних поколінь).

Виконання вправи сприяє формуванню структурного бачення учасниками групи власного життя через значущі події, усвідомлення зв'язку подій з оточуючими людьми, визначення характеру цих зв'язків. Наступне обговорення повинно підвести учасників групи до усвідомлення того, що

більш або менш значущі для нас люди можуть виступати як ресурс розвитку нашого життя або, навпаки, стати перешкодою на цьому шляху.

Групова дискусія на тему «Чи можливе майбутнє без минулого»

Вправа «Прогулянка у гори». Учасники працюють у парах: «Уявіть собі власне життя у вигляді гірських вершин та намалюйте це на листі паперу. Гірські вершини – це події, моменти у житті, в яких ви були найбільш успішними. Це вершини ваших досягнень. Зафіксуйте на папері, яка подія (момент вашого життя) пов'язана з кожною вершиною, тобто дайте назву кожній з вершин. Тепер подивіться на свої події (вершини) та спробуйте пригадати усі деталі цієї події. Працюючи у парах, розкажіть один одному не просто про події, а про ті ваші відчуття, які супроводжували кожну подію. Використовуйте шаблон (схему): «Коли я робив..., то відчував...», «Коли зі мною відбувалося..., то я відчував...». В якості підказки ведучий пропонує учасникам аркуш зі списком почуттів «Я відчуваю себе...», «Я відчуваю...». Виконання цієї вправи сприяє формуванню емоційного та ціннісного ставлення до минулих подій власного життя, розвитку вміння використовувати позитивний досвід минулого як додатковий власний ресурс подальшої життєтворчості.

Вправа «Жив-був у бабусі сіренький козлик»

Спрямована на усвідомлення кожним з учасників міри відповідальності за власне життя. Ведучий нагадує учасникам відому дитячу казку: «Жив-був у бабусі сіренький козлик...» Всім відомо, що сталося потім. Хто винен у тому, що від козлика залишилися ріжки та ніжки? Чи винен сам козлик, що втік до дрімучого лісу? А може, винен злий голодний Сірий Вовк, що з'їв нещасну тварину? Дехто впевнений у тому, що за ситуацію цілком відповідає бабуся, що залишила козлика без догляду... Чи згодні ви з цим?» Він пропонує кожному з учасників відобразити власну думку за допо-

могою графічної діаграми. Після обговорення отриманих результатів ведучий пропонує тим же чином визначити для себе міру власної відповідальності за своє життя, замислитися над тим, хто ще і якою мірою відповідальний за події його життя.

Вправа з елементами аутотренінгу «Я – подарунок для людства»

«Кожна людина – це унікальна істота. І вірити у власну унікальність необхідно кожному з нас. Поміркуйте, в чому полягає ваша унікальність, винятковість. Отже, подумайте над тим, що ви дійсно є подарунком для людства. Аргументуйте самі для себе власне твердження: «Я – подарунок для людства, тому що...»

Третій блок

Мета: формування навчально-професійної орієнтації студентів з обмеженими функціональними можливостями.

Тренінговий сценарій дев'ятого заняття спрямований на усвідомлення місця професійного самовизначення в процесі життєвого самовизначення в цілому, формування професійної Я-концепції та досягнення професійної самоідентифікації.

Вправа-привітання «Мені приємно тобі сказати...»

Учасники вітають один одного по черзі, використовуючи формулу: «Здрастуй, мені приємно тобі сказати.... Важливо відмітити, що, виконуючи цю вправу, учасники відмічають привабливі особистісні риси один одного та наголошують на позитивних змінах в особистісному зростанні колег. При цьому кожен з учасників групи виказує підтримку іншому, доброзичливе ставлення до нього та сподівання на краще.

Вправа «Мій власний життєвий успіх»

Спрямована на усвідомлення учасниками особистого ставлення до життєвого успіху, особливостей його взаємо-

зв'язку з професійною діяльністю, а також на побудову суб'єктивної ієрархії способів досягнення успіху. Ведучий пропонує кожному з них таблицю «Що є для мене життєвий успіх», яка містить 16 різноманітних формулювань (наявність сім'ї, повага оточуючих, цікава робота, наявність надійних друзів, чесно прожите життя, можливість жити не гірше за інших, можливість бути хазяїном власного життя, реалізація власних потенціалів у професійній діяльності, багатство, яскраві життєві уявлення, можливість бути першим у всьому, що мені здається важливим, перемога над власними ворогами, посада, наявність престижної власності, володіння владою, досягнення відомості та популярності), які необхідно проранжувати та зафіксувати, виходячи з власних уявлень щодо успіху. Наступним кроком роботи є вирішення тієї ж самої задачі, але працюючи у підгрупах (по 5–6 осіб). При цьому шляхом дискусії група повинна прийти до загального рішення, прислухаючись до аргументів один одного. Далі кожному з учасників необхідно самостійно порівняти результати власного ранжування складових життєвого успіху з результатами роботи його групи. Після уточнення власних уявлень щодо життєвого успіху та порівняння їх з поглядами інших учасників необхідно зробити ту ж саму роботу з наступною таблицею «Способи досягнення успіху» (отримати якісну освіту, завзято та послідовно відстоювати власні інтереси, мати талант та здібності, вміти пристосовуватися до обставин, вдача та щасливий збіг обставин, наявність необхідних зв'язків, бути жорстким та йти напролом заради встановленої мети, мати забезпечених і впливових батьків та інших родичів, активно брати участь у суспільному житті та політиці). Необхідно відмітити, що обговорення питань, що таке життєвий успіх для людини та способи його досягнення в кожній підгрупі, супроводжувалося гарячими суперечками – кожен з учасників «протягував» власну послідовність значущих складових та способів. У ре-

зультаті лише двом підгрупам (з п'яти працюючих) вдалося домовитися в питаннях ранжування складових життєвого успіху та способів його досягнення. Тому обговорення у підгрупах доречно перевести у загальногрупову дискусію.

Групова дискусія на тему «Життєвий успіх людини та шляхи його досягнення. Чи обов'язково він має бути пов'язаний з професійною самореалізацією?»

За нашими спостереженнями, приблизно третина учасників пов'язує власний життєвий успіх з успішною реалізацією своїх здібностей та потенціалів у професійній сфері, а також з цікавою роботою. Тому отримання якісної освіти та наявність здібностей і таланту для них виступають найбільш привабливими та адекватними способами досягнення життєвого успіху. Ще третина учасників орієнтована на здобуття поваги оточуючих, на можливість прожити життя чесно в оточенні сім'ї, дітей та надійних друзів. Тому способи, які вони обирають для досягнення успіху, пов'язані з умінням пристосовуватися до обставин, із вдачею та щасливим збігом обставин. Для останніх учасників критерієм власного життєвого успіху є можливість жити не гірше інших, мати посаду та можливість бути собі хазяїном. При цьому, на їх погляд, необхідно вміння твердо та послідовно відстоювати власні інтереси, мати необхідні зв'язки, а ще краще – впливових та забезпечених близьких (друзів, знайомих).

Тематична довідка ведучого «Особливості співвідношення понять професійного та життєвого самовизначення»

Всередині цілісного процесу життєвого самовизначення можна визначити чотири взаємопов'язаних компоненти: особистісне самовизначення, соціальне, професійне та сімейне самовизначення. Професійне самовизначення – це частина більш загального процесу життєвого самовизначення, яка являє собою відносно довготривалий процес.

Вправа «Мої професійні бажання»

Кожному з учасників пропонується аркуш паперу, який містить 21 незакінчене речення відносно існуючих власних професійних бажань, намагань («Я збираюсь...», «Я бачу власну професійну мету в тому, щоб...», «Я можу досягти успіху в...», «У мене такий вік, що...», «Мій успіх пов'язаний...», «Я абсолютно точно впевнений, що...», «У мене є те, що потрібно для...», «У мене є здатність до...», «Я знаю, що я буду...», «У мене достатньо сил та бажання...» тощо).

Робота над ними та наступне обговорення повинні сприяти усвідомленню учасниками групи власних професійних бажань, встановленню зв'язку професійних бажань з життєвими цілями. У ході виконання вправи у більшості з них виникли ускладнення; дехто зазначав, що не знає, як відповісти на те або інше запитання; у деяких учасників відповіді на запропоновані запитання не були пов'язані з професійною сферою та професійним становленням. Виходячи з цього нами було використане (позапланово) групове консультування учасників з питань професійної орієнтації, мотивації вибору спеціальності, власних особистісних перешкод на шляху до професійного становлення.

Вправа «Дорожня карта»

Для виконання цієї вправи ведучий роздає кожному з учасників готовий бланк «Дорожньої карти», який містить схематичне зображення шляху з 5 послідовними зупинками («Для того, щоб потрапити сюди, мені необхідно...») та схематичне зображення кінцевої станції «Мета» і пропонує сформулювати власну професійну мету (отримання спеціальності, влаштування на конкретне місце роботи, конкретні професійні досягнення тощо) та зафіксувати її на власній «дорожній карті» на місці «мета». Далі необхідно продумати та записати проміжні зупинки. Розділившись на пари, необхідно розповісти один одному про власний шлях до досягнення професійної мети. Після цього спільно розроби-

ти альтернативний шлях до неї та зафіксувати його на власній карті.

Аналізуючи результати виконання роботи, більшість учасників зізнаються в тому, що вперше так ретельно та глибоко замислилися над проблемою професійного становлення та самовизначення. Дехто з них визнає, що випробовували значні ускладнення в ході виконання цієї та попередньої вправи. Виходячи з цього, учасникам пропонується наступна вправа.

Вправа «Особиста професійна перспектива»

Її виконання спрямовано на усвідомлення учасниками власних ціннісно-смислових компонентів, аналіз схеми власної професійної перспективи, індивідуалізацію складових особистої професійної перспективи. Кожному пропонується схема особистої професійної перспективи – ОПП (розроблена Є. О. Клімовим та доповнена М. С. Пряжніковим), яка містить 14 компонентів ОПП та запитання до кожного з них: 1) *усвідомлення цінності чесної праці (ціннісно-моральної основи самовизначення)* – чи варто в наш час чесно працювати? Чому?; 2) *усвідомлення необхідності професійної освіти після школи* – чи варто навчатися після школи, адже можна і так добре влаштуватися?; 3) *загальна орієнтація у соціально-економічній ситуації в країні та прогнозування її зміни* – коли в Україні стане жити краще?; 4) *знання світу професійної праці (макроінформаційна основа самовизначення)* – за 3 хвилини написати назви професій, що починаються на літери «М», «Н», «С» (непогано, коли буде вказано не менше 17 спеціальностей); 5) *визначення віддаленої професійної мети та її погодження з іншими життєвими цілячи* – ким би ви хотіли бути (професія) через 20–30 років?; 6) *визначення найближчих та близьких професійних цілей (як етапів та шляхів до дальньої мети)* – визначити 5–7 етапів на шляху до власної мрії; 7) *знання конкретних обраних цілей: професійних навичок, обов'язків, місць роботи... (мікроінформаційна осно-*

ва вибору) – написати три найбільш неприємних моменти, пов'язані з роботою по обраній спеціальності, а також три – пов'язані з навчанням у ВНЗ; 8) *уявлення щодо власних можливостей та недоліків, які можуть вплинути на досягнення встановлених цілей* – що в вас самих може перешкодити вам на шляху до цілі?; 9) *уявлення щодо шляхів подолання власних недоліків (та шляхів оптимального використання власних можливостей)* – як ви збираєтесь працювати над вашими недоліками та готуватися до професії?; 10) *уявлення щодо зовнішніх перешкод на шляху до цілей* – хто і що може перешкодити вам у досягненні цілей?; 11) *знання про шляхи подолання зовнішніх перешкод* – яким чином ви збираєтесь долати ці перешкоди? 12) *наявність системи резервних варіантів вибору (на випадок невдачі за основним варіантом)* – чи є у вас резервні варіанти вибору?; 13) *уявлення щодо сенсу своєї майбутньої професійної праці* – заради чого ви бажаєте набути професію та працювати?; 14) *початок практичної реалізації ОПП* – що вже зараз ви робите для реалізації власних планів (окрім успішного навчання)? Виконання вправи проходить у вигляді інтерв'ю – учасники працюють у парах, послідовно змінюючи позиції респондент – інтерв'юер. У ході загальногрупового обговорювання отриманих результатів більшість учасників зізнаються, що найбільших ускладнень випробовували при відповіді на запитання тих компонентів схеми ОПП, які пов'язані з визначенням віддаленої професійної мети та найближчих професійних цілей, а також з необхідністю визначити шляхи подолання власних недоліків та обмежень.

Вправа «Забори та яруги»

Спрямована на підвищення індивідуального рівня усвідомлення можливих перешкод на шляху до досягнення професійних цілей та уявлення щодо власних шляхів подолання цих перешкод. Один з учасників (за власним бажанням) сідає навпроти інших, кожен з яких визначає та формулює для ньо-

го певні труднощі на шляху до досягнення професійної мети. Ведучий звертає увагу присутніх на те, що перешкоди можуть бути як зовнішніми, які виходять від інших людей або обставин, так і внутрішніми, які містяться у самій людині.

Формулюючи можливі труднощі для іншого, кожен повинен обов'язково замислитися над тим, як їх можливо подолати. В ході виконання цієї вправи виникають жваві дискусії з приводу різноманітних шляхів подолання можливих перешкод, у багатьох учасників виникає бажання поділитися власним життєвим досвідом. У більшості учасників виникло бажання побувати на «гарячому» стільці та випробувати себе. Наприкінці роботи з загального списку можливих труднощів та перешкод на шляху досягнення професійних цілей групою визначені найбільш великі та небезпечні перешкоди: в першу чергу, на думку багатьох учасників, це можуть бути несприятливі зовнішні обставини (криза, скорочення штатів, внутрішньосімейні обставини), а також проблеми зі станом власного здоров'я, які, за побоюваннями деяких учасників, можуть виникнути у будь-який момент. Джерелом подолання можливих перешкод переважна більшість учасників тренінгової групи вважає власні можливості та потенціали (наполегливість, завзятість, впевненість у власних силах, терпіння, наполегливість, талант).

Вправа «Прес-конференція: 10 років потому»

Спрямована на формування опірних пунктів професійного зростання, планування професійної діяльності, рефлексію труднощів та бар'єрів на шляху професійного становлення, досягнення професійної самоідентифікації. Кожен з учасників послідовно має можливість «дати прес-конференцію» з приводу досягнення власних професійних вершин за останні 10 років. Інші учасники формулюють питання до інтерв'юера з приводу основних кроків (етапів) його професійної кар'єри; перешкод, що виникали на цьому шляху; прояснюють питання, за рахунок чого вдалося їх по-

долати; що значить для нього бути успішним у житті та що він відчуває при цьому; які перспективи подальшого зростання його професійної кар'єри тощо. За визнанням учасників, виконання цієї вправи надихає оптимізмом та впевненістю в тому, що все в житті вдасться. Дехто з учасників визначає, що не переживали раніше подібних відчуттів та отримали, у зв'язку з цим, задоволення.

Вправа з елементами аутотренінгу «Формула любові до себе»

«Згадайте відомий мультфільм про маленького сіренького ослика, якому набридло бути ослом. Він спочатку став метеликом, потім пташкою, потім... Поки нарешті не зрозумів, що для нього самого та для всіх інших буде краще, якщо він залишиться маленьким сіреньким осликом. Тому, щоб не повторювати помилок маленького ослика, не забувайте кожен день підходити до дзеркала, дивитися собі в очі, посміхатися і говорити: «Я люблю тебе (назвіть своє ім'я) і приймаю тебе таким, який ти є, зі всіма чеснотами та недоліками. Я не буду боротися з тобою, і мені зовсім непотрібно переінакшувати себе. Моя любов надасть мені можливість розвиватися та вдосконалюватися, самому радіти життю та приносити радість у життя інших». Повторюйте цю формулу кожного дня – і ваше ставлення до себе зміниться!

Тренінговий сценарій десятого заняття спрямований на збагачення свідомості кожного з учасників позитивними, емоційно забарвленими образами власної особистості; закріплення позитивного образу Я; підкріплення мотивації успіху та спрямованості на успішне майбутнє.

Вправа «Привітання»

Учасники вітають один одного, підкреслюючи індивідуальність один одного (при цьому необхідно згадати ту індивідуальну рису, яку людина підкреслювала в собі сама при першому знайомстві, або ті індивідуальні особливості, що найбільш яскраво виявила вона в ході роботи тренінгової групи).

Групова дискусія на тему «Творити власне життя за власним бажанням: мистецтво чи важка праця» («Моє майбутнє в моїх руках»)

Вправа «Загадка семи мудреців»

Ведучий представляє учасникам висловлювання видатних мудреців світу: «Ніколи не перебільшуючи» (Солон), «Усьому знати міру» (Клеобул), «Тяжкий тягар – невігластво» (Фалес), «Усе своє носити з собою» (Біант), «Обмірковувати все заздалегідь» (Періандр), «Не поспішати у дорозі» (Хілон), «Важко людині бути хорошою» (Піттак). Ці висловлювання є життєвим кредо відомих давньогрецьких філософів, у якому кожен з них намагався викласти своє бачення сенсу життя. Всі вони жили приблизно в один час – у 6 сторіччі до н.е. Можливо, логічне та гармонійне поєднання їх висловів у єдине ціле містить загадку сенсу життя. Спробуйте її розгадати! Ваше завдання – об'єднати вислови мудреців в один, логічно завершений. За потребою можна використовувати для з'єднання висловів і інші слова, але мінімально. Не можна переставляти слова у висловлюваннях, при необхідності – змінити лише їх відмінники та порядок самих висловів. Наступне обговорення включає в себе питання: так в чому ж таки сенс життя, чи є дорога єдиною метафорою життєвого шляху людини, які ще метафори та порівняння можна використовувати.

Вправа «Кіно мого життя» з елементами релаксації та візуалізації

Ведучий пропонує учасникам прийняти зручне положення, розслабитися, зробити декілька повільних та глибоких вдихів. «Уявіть собі, що ви дивитесь стрічку про ваше життя. Придивіться ретельніше та прислухайтесь – де проходить показ, яка сюжетна лінія, хто головні герої стрічки, що вони роблять, з ким взаємодіють, де проходять події, хто грає на вторинних ролях, який кінець сюжету». Вправа

сприяє усвідомленню учасниками групи перспектив власного життя.

Кожному з учасників пропонується дістати з власної папки малюнок «Мій портрет у променях сонця»: уважно прочитати та, за бажанням, внести доповнення, уточнення, зміни. Наступне обговорення включає питання: що змінилося на малюнку, чи змінилися власні уявлення щодо себе.

Вправа «Твоє майбутнє»

Один з учасників (за бажанням) сідає на окремий стілець та просить інших висловити свої припущення щодо його майбутнього (часові рамки учасник визначає самостійно: через рік, через п'ять років, через 25 років). При цьому необхідно виокремити: 1) професійну сферу (успішність, кар'єрне зростання, сфера діяльності), 2) особисте (як складеться його особисте життя); 3) психологічне (якості, риси). Необхідно зауважити, що ми свідомо обрали таку форму колективного «прогнозування», бо, враховуючи результати, які були отримані на всіх попередніх заняттях, не мали сумнівів у тому, що зміст «прогнозів майбутнього» буде виключно позитивним. Наші припущення повністю виправдалися: прогнози групи щодо кожного з учасників були цілковито позитивними, емоційно забарвленими, доброзичливими та достатньо змістовними. Важливо, що ніхто з учасників не зоставався осторонь цього процесу – кожен із задоволенням висловлював власні думки щодо майбутнього інших, жоден не виказав побоювання щодо власного перебування на «гарячому» стільці. Після завершення вправи учасники відмітили підйом власного емоційного стану, прилив ентузіазму, бажання зробити внесок у власне майбутнє вже зараз.

Вправа «Футболка з надписом»

Ведучий пропонує кожному учаснику зробити надпис на власній «футболці» – що, таким чином, мені хотілося б сказати оточуючим. Учасники презентують власні надписи,

порівнюючи при цьому їх з попередніми (зробленими на першому занятті) та аналізуючи зміни, що сталися у сприйнятті власного Я, власних можливостей та перспектив, як змінилися настрій та відчуття.

Вправа «Візитка»

Для кожного з учасників група (без його участі) складає напівжартівливу «візитку», яка повинна містити інформацію щодо його особистісних та ділових якостей, можливостей та професійних навичок. До візитки має бути підібрана жартівлива «фотографія» (малюнок, зображення казкового або мультиплікаційного героя, рослини, тварини тощо). Після закінчення роботи над однією візиткою її урочисто вручають володарю, який повинен ознайомитися з її змістом, уточнити те, що йому незрозуміло, а також поділитися своїми враженнями (чи погоджується з іншими, що для нього стало несподіванкою, що б хотілося додати самому). Вправа надає учасникам можливість отримати зворотний зв'язок щодо власних якостей, поведінки та окремих рис.

Вправа «Валіза»

Група «збирає валізу» кожному з учасників (без його присутності) в дальню дорогу (подорож у подальше життя) за принципом: позитивні особистісні якості, які йому знадобляться у житті; приємні життєві ситуації (як побажання здійснення мрій); значущі люди (як підтримка та опора на цьому шляху). Обов'язково відбуваючому нагадується про те, що йому буде перешкоджати на шляху (негативні якості, побоювання, невпевненість, які необхідно подолати та йти далі). Виконання цієї вправи сприяє створенню в кожного з учасників мотивації для подальшої роботи щодо пізнання та розвитку власного Я, актуалізації особистісних ресурсів.

ТИЩЕНКО Л. В.

ТРЕНІНГ РОЗВИТКУ КОМУНІКАТИВНИХ НАВИЧОК ТА ФОРМУВАННЯ ЗДАТНОСТІ ДО ВСТАНОВЛЕННЯ СОЦІАЛЬНИХ КОМУНІКАТИВНИХ КОНТАКТІВ З ОТОЧУЮЧИМИ У СТУДЕНТІВ З ОБМЕЖЕНИМИ ФУНКЦІОНАЛЬНИМИ МОЖЛИВОСТЯМИ

Мета тренінгу: створення умов для формування у студентів з обмеженими функціональними можливостями орієнтації на особистісну взаємодію з оточуючими (співкурсниками, викладачами), подолання негативних комунікативних установок та очікувань, зняття існуючих комунікативних страхів та бар'єрів, формування навичок ефективного спілкування та взаємодії.

Основними завданнями тренінгу є: розвиток почуття власної гідності та внутрішніх критеріїв самооцінки; розвиток вміння адекватно виражати власні почуття та розуміти почуття інших людей; розвиток форм і навичок особистісного спілкування в групі та способів взаєморозуміння; розвиток почуття відкритості та довіри; надання допомоги у подоланні страху індивідуальної взаємодії; формування навичок виявлення первинної ініціативи в спілкуванні; створення умов для подолання почуття незручності та хвилювання при встановленні первинного контакту з партнером.

Тренінговий сценарій розрахований на 20 годин (5 занять по 4 години) та включає в себе два змістовних блоки:

– перший блок спрямований на подолання негативних комунікативних установок та очікувань, зняття існуючих комунікативних страхів та бар'єрів у студентів з обмеженими функціональними можливостями;
– другий блок спрямований на розвиток комунікативних навичок, формування здатності до встановлення соціальних комунікативних контактів з оточуючими.

Перший блок

Мета: подолання негативних комунікативних установок та очікувань, зняття існуючих комунікативних страхів та бар'єрів у студентів з обмеженими функціональними можливостями.

Перший тренінговий день спрямований на подолання в учасників групи почуття незручності та невпевненості, зняття психоемоційної напруги та запуск процесів саморозкриття; подолання особистих бар'єрів комунікації, опанування новими формами взаємодії та спілкування з оточуючими.

Процедура знайомства починається з виконання вправи «Мій улюблений прикметник», у ході якої кожен з учасників обирає для себе прикметник, який, на його думку, характеризує його позитивно та відповідає першій літері власного ім'я. Перший учасник називає своє ім'я разом з обраним прикметником (Ласкава Лариса, Мужній Микита, Надійна Наталя...). Другий учасник спочатку називає першого учасника, потім власне ім'я з прикметником і т.д.

Таким чином, характеризуючи себе позитивно, кожен з учасників створює та підтримує атмосферу позитивних емоцій та доброзичливості.

Вправа «Ви, можливо, не знаєте про мене...»

Кожен з учасників має розповісти про себе те, що, на його думку, буде цікаво іншим. Перед початком розповіді учасник називає себе ім'ям у сполученні з прикметником (з попередньої вправи). Розповідь повинна бути короткою (кілька фраз), змістовною, цікавою та несподіваною для інших.

Виконання вправи створює умови для самопрезентації, самоствердження та самореалізації кожного з учасників у ситуації групової взаємодії та спілкування.

Вправа «Унісон»

Учасники працюють у парах: кожна пара намагається досягти збігу при одночасному вимовленні слів з однако-

вим початком та різним закінченням (про-хід – про-їзд; лі-кар – лі-так; мо-ва – мо-да; пів-ніч – пів-день; спо-кій – спо-сіб; роз-кіш – роз-клад).

Вправа «Розмова великих пальців»

Працюючи в парах, партнери намагаються вести розмову великими пальцями правої руки на тему, задану ведучим: «Пальці зустрілися, сподобалися один одному, познайомилися та розпочали бесіду». Під час бесіди пальці можуть штовхати, погладжувати один одного, лагідно обвивати чи прогинатися один перед одним та інше.

Обговорюючи отриманий досвід з учасниками, ведучий активізує аналіз кожним з них власних повсякденних ситуацій знайомства та встановлення контакту з різними людьми: «Що сприяє встановленню первинного контакту?», «Що стає на перешкоді?», «Завдяки чому вдалося (чи ні)».

Вправа «Тепле місце»

Спрямована на розвиток вміння давати партнеру по спілкуванню позитивний зворотний зв'язок, а також формування здатності отримувати позитивний зворотний зв'язок від іншого.

Кожен з учасників по черзі сідає у центрі кола та називає власну особистісну рису або якість, яку вважає негативною. Це може бути також неприйнятна для нього ситуація або вчинок. Інші учасники по черзі дають зворотний зв'язок, називаючи позитивні сторони цього явища.

Вправа «Хочу висловитися»

Спрямована на зняття наявних внутрішніх бар'єрів у спілкуванні.

Ведучий пропонує учасникам пригадати ситуації, коли хотілося щось висловити іншому, але не вдалося, або є те, що бентежить, ображає, дратує. Можливо, це ситуація, коли через власну нерішучість була упущена можливість.

Кожен з учасників по черзі обирає з кола того, хто нагадує йому людину, до якої він хотів би зараз звернутися. Оби-

два сідають один проти одного. Учасник висловлює все те, що хотів би сказати, а його партнер спокійно слухає мовчки. Потім відбувається обмін місцями і учасник відповідає собі від імені слухаючого. Знову – обмін місцями, тепер учасник відповідає партнеру від власного імені. Так продовжується до тих пір, поки учасник не схоче зупинитися. Його партнер протягом усієї вправи не вимовляє жодного слова.

Рефлексивний аналіз результатів вправи передбачає декілька запитань: «Що відчував на початку вправи?», «Які почуття виникали в кожній з ролей?», «Завдяки чому вдалося подолати існуючий бар'єр?», «Що відчуваєш зараз?», «Що значить для тебе досвід, отриманий при виконанні цієї вправи?»

Вправа «Аплодисменти»

Створює для кожного з учасників можливість певний час побути у центрі позитивної уваги та відчути себе у ролі лідера, переможця або героя, а також у ролі прихильника або шанувальника.

Кожен з учасників по черзі виходить до центра кола. Інші голосно вітають його аплодисментами, криками та іншими способами. Учасник приймає вітання знаками, словами, жестами, поклонами та ін. Кількість виходів кожного з учасників не обмежена.

Вправа «Поглянемо разом»

Створює умови для розвитку здібності відчувати партнера, вміння погоджувати власні дії з діями партнера по спілкуванню.

Учасники парами сідають спинами один до одного. Після команди ведучого «Почали!» партнери зосереджують свою увагу та енергію один на одному і тричі, не домовляючись, намагаються одночасно повернутися один до одного та подивитися у вічі.

Рефлексивний аналіз результатів вправи передбачає обговорення наступних питань: «Що допомогло вам відчути

партнера?», «Що ви відчували, подивившись у вічі один одному?», «Що ви відчували, сидячи спиною до партнера і відчуваючи його?», «Як часто у житті вам вдається точно відчувати іншого: його почуття, намагання, переживання?»

Перший тренінговий день завершується обговоренням труднощів, з якими зіткнулися учасники групи, виокремленням зон проблематизації кожного; рефлексією власних відчуттів та переживань, які виникали в ході роботи.

Тренінговий сценарій другого дня спрямований на подолання існуючих комунікативних страхів та бар'єрів у учасників групи; зняття негативних комунікативних установок та очікувань; формування почуття довіри до партнера.

Виконання вправи-привітання передбачає безпосередній тактильний та візуальний контакт учасників групи.

Ведучий пропонує учасникам стати у коло, покласти руки один одному на плечі, привітно подивитися один одному у вічі та привітатися.

Вправа «Подолай перешкоду»

Розвиває в учасників здатність довіряти оточуючим, бути доброзичливим у процесі взаємодії, створює умови для адаптації до фізичного контакту з іншими.

Один з учасників пари виконує роль сліпого (з зав'язаними очима), а інший – роль поводиря, мета якого – провести партнера через всілякі перешкоди. При цьому роль перешкод виконують інші учасники групи.

Наступне обговорення стосується переживань та відчуттів кожного з учасників у кожній з трьох ролей: сліпий, поводир, «перешкода».

Вправа «Мій емоційний стан»

Спрямована на розвиток у кожного з учасників групи здібності усвідомлювати, передавати через рухи та вербалізацію власний емоційний стан; формування вміння розуміти стан іншого.

Один з учасників здійснює рух, який відображає його внутрішній стан, інші повторюють його протягом п'яти ра-

зів, намагаючись відчути цей стан. Потім кожен з учасників дає характеристику сприйнятому емоційному стану.

Вправа «Ти і Я»

Створює умови для розвитку вміння усвідомлювати та приймати власну спільність з іншими та власні відмінності від них.

У першій частині вправи один з учасників виходить у коло, стає обличчям до сусіда справа і звертається до нього фразою: «Ти такий же, як і Я. Ти і Я... (називається ознака спільності)». Партнер відповідає йому аналогічною фразою, але з іншою ознакою спільності.

У другій частині вправи ключовою фразою є: «Я відрізняюся від тебе тим, що Я..., а Ти...».

Вправа «Аукціон»

Спрямована на розвиток вміння регулювати та змінювати власний емоційний стан. Ведучий організовує процес за типом аукціону та пропонує учасникам назвати якомога більше способів, що допомагають долати напругу, незручність та інші негативні стани в ситуації взаємодії та спілкування. Усі запропоновані учасниками способи фіксуються на дошці. Учасника, який назвав найбільшу кількість варіантів, група вітає аплодисментами.

Вправа «Сонячна система»

Допомагає кожному з учасників усвідомити свої взаємовідносини з іншими, відчути себе часткою єдиного процесу (механізму, організму).

Один з учасників стає у центр кола та намагається відчути себе «сонцем», на різноманітних відстанях від якого знаходяться «планети» – інші учасники групи. «Сонце» просить стати «планети» на відстані: попереду, збоку або позаду у відповідності зі своїми внутрішніми відчуттями. Процес завершується аналізом «сонця» власних відчуттів та переживань – наскільки комфортним є для нього створений ним простір і чи є бажання щось змінити.

Вправа «Перемога над власним драконом»

Створює умови для усвідомлення кожним з учасників власних особистісних бар'єрів, обмежень та побоювань, що виникають у ситуаціях комунікації.

Звертаючись до учасників групи, ведучий зазначає: «У кожного з нас є свій власний дракон, той, що виріс у домашніх умовах: особливості характеру, поведінки, ставлень, які заважають нам жити, але ми до них звикли і не помічаємо їх. Одного дня майже кожний вирішує вбити дракона. Але виявляється, що на місці підрубленої голови виростає інша, друга, третя. Адже ми звикли жити разом з нашими драконами, хоча вони постійно псують наше життя та життя оточуючих нас людей».

Ведучий пропонує кожному з учасників намалювати власного дракона, дати йому назву, а також назвати кожну голову окремо. Після цього необхідно скласти та зафіксувати на папері історію перемоги власного дракона, дотримуючись умови: герой повинен діяти як впевнена у собі людина. В основі сценарію лежать наступні віхи: причини появи дракона, прийняття рішення про початок боротьби з ним, збір озброєння, шлях до дракона, зустріч із чарівником, дари чарівника, перешкоди, вороги, друзі та помічники, виклик дракона на бій, умови битви, сама битва, перемога, повернення героя, вшановування героя, результати перемоги.

Обговорення результатів вправи стосується побудови кожним учасником стратегії «перемоги власних драконів» у реальному житті.

Вправа «Інтуїція»

Сприяє розвитку в учасників здатності до встановлення емоційних контактів з оточуючими.

Учасник сідає на стілець у центрі кола, його партнер встає у нього за спиною та кладе руки на плечі. Інші учасники групи звертаються із запитанням до учасника, але за нього відповідає його партнер, виходячи із уявлення про те, як би відповів на дане запитання сам учасник.

Наступне обговорення включає в себе аналіз переживань кожного з учасників, пов'язаних із ситуацією, коли інша людина намагається прогнозувати наші прагнення, бажання, вчинки та ін.

Заключне рефлексивне коло стосується особистих переживань учасників групи, пов'язаних з виконанням запропонованих тренером форм роботи.

Другий блок

Мета: розвиток комунікативних навичок, формування здатності до встановлення соціальних комунікативних контактів з оточуючими, тренування форм впевненої поведінки в ситуації спілкування та взаємодії.

Робота третього тренінгового дня спрямована на поглиблення уявлень учасників щодо особливостей власного невербального репертуару та його сприйняття оточуючими, вироблення навичок невербальної комунікації.

Вправа-привітання «Подарунок»

Кожен з учасників вітає свого сусіда справа та мовчки (невербально) «вручає» йому подарунок так, щоб він здогадався про те, що йому дарують. Отримавши подарунок, необхідно також мовчки подякувати та вручити свій подарунок сусіду справа.

Вправа «Зустріч поглядами»

Сприяє розвитку навичок міжособистісного сприйняття, емпатії, спостережливості в ситуації спілкування.

Учасники стоять у колі, заплющивши очі. За сигналом ведучого необхідно одночасно підняти голову, розплющити очі та зустрітися поглядом з іншим.

В ході обговорення результатів вправи ведучий акцентує увагу учасників на тих ознаках, завдяки яким вдалося встановити контакт, «відчути» партнера.

Вправа «Невербальний діалог»

Спрямована на формування навичок використання учасниками широкого спектра невербальної комунікації (ін-

тенсивність мови, тональність, тембр, темпоритмика, інтонаційний малюнок), а також вміння розрізняти дані компоненти комунікації.

Ведучий пропонує двом учасникам вступити у діалог, вимовляючи при цьому цифри замість слів. Учасникам необхідно так віртуозно володіти інтонацією, щоб лише завдяки їй можна було здогадатися про характер діалогу: доводжу, засмучуюсь, захоплююсь, обвинувачую. Інші учасники намагаються здогадатися про стан учасників «розмови».

Вправа «Говоряче тіло»

Створює умови для формування навичок використання експресивних форм поведінки в процесі спілкування та взаємодії: поза, міміка, рухи, жести.

Ведучий пропонує ряд ситуацій, розігруючи які, учасники повинні за допомогою лише експресивних засобів виразити характер ставлення партнерів до процесу спілкування та один до одного (обидва зацікавлені змістом розмови, один з партнерів реагує негативно, спілкування йде «через силу», один з партнерів хоче якомога скоріше завершити розмову, один партнер не довіряє іншому та ін.).

Зміст запропонованих учасникам завдань: 1) людина читає (підручник, неприємну новину, любовну записку); 2) людина пише листа (другу, ворогу, коханій); 3) людина чекає (приходу поважної особи, прибуття друга); 4) на лаві мовчки сидять дві людини, які (знаходяться у сварі, добре знайомі, не знайомі, але зацікавлені у знайомстві); двоє розмовляють (обговорюють кіно, книгу, іншу людину).

Вправа «Фотографія»: розвиток та поглиблення перцептивних здібностей учасників.

Кожен з учасників групи отримує фотографію незнайомої людини і за візуально-невербальними ознаками (обличчя, погляд, міміка, поза, одяг, аксесуари) визначити її характер, настрій, галузь занять, звички, стиль життя, сімейний стан, особливості біографії. Крім того, учасник повинен від-

повісти на запитання: «Змогли б ви дружити з цією людиною?», «Які відносини могли б скластися між вами?», «Могли б ви бути колегами (сусідами, партнерами)?» та пояснити, чому саме так.

Вправа «Дистанція у спілкуванні»

Дозволяє кожному з учасників визначити оптимальну та комфортну дистанцію у процесі спілкування з різними людьми.

Учасники стають у дві шеренги один проти одного на відстані трьох метрів. За сигналом ведучого одна шеренга починає повільно підходити до іншої. Учасники, що знаходяться у статичній шерензі, чекають, поки партнер наблизиться настільки, що подальше наближення почне викликати дискомфорт, бажання відійти назад. Коли цей момент настає, учасники жестом руки зупиняють свого партнера. Після цього шеренги стають на свої місця і міняються ролями. Далі змішуються відносно одна одної на одну людину (при цьому крайні учасники переходять в іншу шеренгу) і цикл повторюється.

Наступне обговорення включає такі питання: «Яка дистанція спілкування виявилася найбільш комфортною саме для вас?», «Наскільки це залежить від партнера?», «Які емоції виникають у ситуації, коли дистанція спілкування виявляється більш/менш комфортною?»

Четвертий тренінговий день спрямований на формування в учасників групи здатності до встановлення соціальних комунікативних контактів з оточуючими, вироблення окремих навичок спілкування та взаємодії з ними.

Вправа-привітання «Комплімент»

Ведучий пропонує учасникам взятися за руки, подивитися один на одного, намагаючись відчути один одного. Перший учасник починає рухатися по колу, зупиняючись у той момент, коли інший скаже йому комплімент. Після нього починає рухатися інший учасник і т.д.

Вправа «Звертаюсь до вас із проханням...»

Спрямована на формування в учасників групи уявлення щодо правильного формулювання прохання та адекватного реагування на прохання іншого; закріплення навичок впевненої поведінки.

Ведучий пропонує учасникам висловити реалістичне прохання до свого партнера із сподіванням на те, що воно буде виконано. Партнеру необхідно двічі відреагувати на прохання: одного разу задовольнити, іншого разу – відмовити.

Наступне обговорення результатів передбачає аналіз відчуттів та переживань учасників у різних ситуаціях: висловлювання прохання, отримання згоди, отримання відмови.

Групова робота з вироблення критеріїв ефективного висловлювання прохань, а також адекватного реагування на відмову та згоду.

Вправа «Приємна розмова»

Дозволяє сформувати навички встановлення первинного контакту та підтримки розмови з різними людьми на різноманітні теми.

Починаючи вправу, ведучий зазначає: «Кожному з нас подобається мати репутацію приємного співрозмовника. Це дійсно корисне вміння – легко та невимушено увійти в контакт, підтримати розмову і так само невимушено попрощатися зі своїм співрозмовником. Вміння вести розмову дозволяє людині почувати себе впевнено, не уникати інших та отримувати задоволення від спілкування з ними».

Учасники утворюють два кола: внутрішнє статичне (спиною до центру кола) і зовнішнє рухливе (обличчям до центру кола) – та розігрують ряд запропонованих ситуацій спілкування з різними партнерами. Час на всю розмову (встановлення контакту, привітання, сама розмова) складає 3–4 хвилини. Ведучий подає сигнал, учасники мають за 10 секунд завершити бесіду та перейти до іншого партнера. Ситуації-зустрічі: а) «Перед вами людина, яку ви зовсім не

знаєте, бачите її перший раз, але вам дуже потрібно дізнатися, як проїхати до певного місця у незнайомому місті»; б) «Перед вами людина, яка вам дуже подобається. Ви вже давно хотіли поспілкуватися з нею»; в) «Перед вами людина, яка дуже чимось засмучена і ніяк не може заспокоїтися. Підійдіть до неї, почніть розмову, заспокойте її»; г) «Вас покликали на вулиці. Озирнувшись, ви побачили незнайому людину, яка зрозуміла, що помилилася. Ви починаєте словами...»

Вправа «Царівна Несміяна»

Дозволяє учасникам виробити вміння контролювати власні емоційні прояви в ситуації взаємодії та спілкування.

Один з учасників сідає у центрі кола, а інші по черзі мають розсмішити його, не торкаючись до нього руками, не підходячи ближче одного метра. Задача учасника в ролі «Царівни Несміяни» – якомога довше утриматися та не засміятися. При цьому він не повинен заплющувати очі та відвертатися від учасника-«подразника».

Вправа «Ґвалт»

Створює умови для розвитку в учасників уміння орієнтуватися у будь-якій соціальній ситуації, вирішуючи при цьому власну задачу.

Один з членів групи виходить за двері. Інші обирають фразу із загальновідомого прислів'я, пісні, вірша або афоризму. Окремі слова обраної фрази розподіляються поміж учасниками. Коли учасник повертається у кімнату, кожен учасник групи одночасно з іншими вимовляє своє слово з обраної фрази. Завдання учасника – впізнати, незважаючи на ґвалт, загадану фразу.

Після закінчення четвертого тренінгового дня – останнє рефлексивне коло з обговоренням ускладнень, з якими зіткнулися учасники в ході роботи, оцінкою власних досягнень та отриманих результатів; аналіз власного психоемоційного стану на початку заняття, його динаміки в процесі роботи та особливостей власних переживань наприкінці заняття.

Тренінговий сценарій п'ятого дня роботи спрямований на розвиток у учасників групи навичок впевненої поведінки, відчуття внутрішньої сили та спокою, які виступають основою ефективної комунікації та взаємодії.

Вправа-привітання «Зроби, як я!»

Кидаючи один одному м'яч, учасники називають ім'я того, кому він адресований. Той, хто отримав м'яч, приймає будь-яку позу, а інші вслід за ним відтворюють її.

Вправа «Впевнена та невпевнена поведінка»

Дозволяє учасникам демонструвати впевнену та невпевнену поведінку у різноманітних життєвих ситуаціях.

Ведучий надіває на руку ляльку та від її імені розповідає ситуацію, що сталася. Учасник, на руці якого знаходиться інша лялька, показує, як, на його погляд, поводиться в такій життєвій ситуації впевнена та невпевнена людина. Важливо, щоб друга лялька побувала на руці кожного з учасників без винятку.

Групова дискусія на тему «Особливості поведінки впевненої та невпевненої у собі людини» дозволяє виробити критерії впевненої та невпевненої форми поведінки, які фіксуються на дошці.

Вправа «Сила слова»

Учасники розподіляються на декілька груп та отримують завдання: скласти два списки слів та висловів, що характерні для впевненої та невпевненої людини.

Вправа «Дзеркало»

Дозволяє демонструвати на невербальному рівні особливості впевненої та невпевненої поведінки, а також розрізняти ці форми поведінки в інших.

Учасники створюють внутрішнє та зовнішнє коло. За сигналом ведучого той, хто стоїть у внутрішньому колі, за допомогою жестів, міміки та поз зображає впевнену або невпевнену людину. Учасник із зовнішнього кола повинен здогадатися, яку саме – впевнену чи невпевнену людину – він зображав. У випадку правильної відповіді обидва учас-

ники піднімають праву руку. Потім за сигналом ведучого учасники зовнішнього кола роблять крок вправо та намагаються збагнути, що їм демонструє інший учасник. Після закінчення повного кола учасники міняються місцями.

У ході наступного обговорення аналізуються позиції, які легше вгадувалися учасниками, виокремлюються параметри, за якими здійснюється діагностика форм поведінки.

Вправа «Коло впевненості»

Створює умови для фіксації внутрішнього стану впевненості, успіху, признання, самореалізації.

Ведучий пропонує учасникам уявити собі на підлозі на відстані півметра невидиме коло діаметром 60 см, зайти до нього та пригадати чудовий час або мить, коли вони були «на вершині успіху»: «В тій ситуації максимально виявилися усі ваші здібності. Все було добре, вдача була поряд з вами. Якщо важко пригадати особисту історію, ви можете скористатися історією героя кінофільму або легенди, яким ви захоплюєтесь. Чудова здібність вашого мозку – це те, що для нього немає різниці між реальною та уявною історією. Фантазуйте сміливо – ніхто не буде знати про це!»

Після закінчення основної частини вправи відбувається обговорення почуттів та переживань, що виникли у кожного з учасників, а також можливих варіантів використання отриманого досвіду в житті.

Вправа «Вільний мікрофон»

Дозволяє кожному з учасників продемонструвати навички впевненої поведінки в публічній ситуації.

Ефективне виконання вправи потребує від кожного достатньої відкритості, щирості та довіри оточуючим, а також особистої впевненості у тому, що «Я – цікава людина, і в оточуючих виникає багато запитань до мене».

Ведучий пропонує учасникам скористатися можливістю побути «в центрі уваги» та за допомогою групи краще розібратися у собі. Основне правило – відповідати на запитання якомога відверто та повно. Запитання членів групи можуть

торкатися особливостей характеру, звичок, інтересів, прихильностей респондента, його точок зору відносно життєвих проблем, ін.

Учасник, виказавши бажання відповісти на запитання членів групи, сідає обличчям до них. Інші по черзі можуть поставити підготовлене запитання, використовуючи принцип «вільного мікрофона».

Наступне обговорення результатів торкається переживань, пов'язаних із ситуацією публічності, відвертості та підвищеного інтересу щодо себе.

Вправа «Я – хазяїн»

Спрямована на закріплення впевнених форм поведінки та відчуттів, що їх супроводжують.

Перед початком основної частини вправи обговорюються уявлення членів групи щодо поняття «хазяїн» (сильна, впевнена у собі людина, яка не очікує оцінок оточуючих, бо сама готова оцінювати; не тривожна та не метушлива, яка відчуває себе розкутою та спокійною; може розпоряджатися іншими та ін.). «Адже одна з головних рис хазяїна – це впевненість у собі. Хто з вас впевнений у собі, встаньте! Привітаємо того з нас, хто встав першим, інші нехай сідають. Я вірю, що ви – хазяїн, але доведіть це іншим. Зробіть або скажіть щось, організуйте так, щоб усі зрозуміли, що хазяїн тут – ви. Будь ласка! Тепер як хазяїн передайте свої повноваження: назначте іншого хазяїна («Хазяїном будеш ти!») із числа претендентів; претендент повинен висловити будь-яку фразу або просто назватися так, щоб усі зрозуміли – це сказала людина, яка почуває себе в цій ситуації і в цьому приміщенні хазяїном».

Після закінчення останнього тренінгового дня ведучий пропонує кожному учаснику створити портрет (намалювати, скласти колаж, зліпити) себе як успішного комунікатора під загальною назвою «Я – найприємніший у всіх відносинах співрозмовник!»

ХОЗРАТКУЛОВА І. А.

ТРЕНІНГ ЦІЛЕУТВОРЕННЯ

Якщо ви думаєте, що зможете, – ви зможете,
Якщо ви думаєте, що не зможете, – ви праві.
М. Кей

Актуальність проблеми. Багато людей вважають, що їм не пощастило в житті, що винні батьки, колеги, уряд, що у них не було стартових умов, що у них немає відповідної освіти і так далі. Можна сказати, що вони не вірять у себе, свої можливості.

В основу тренінгу покладено ідею про те, що успішна людина сама обирає напрям свого руху, а не чекає «милості від природи». Цей тренінг призначений для тих, хто перебуває в пошуку власних ресурсів, заплутався в життєвих проблемах, не знає, як досягти бажаного. Коли особистість сама ставить перед собою цілі, це свідчить про те, що вона перебуває на вищому рівні розвитку, ніж у тому випадку, коли вона приймає цілі, нав'язані їй іншими людьми.

Очевидно, в разі, якщо у молодих людей немає власних цілей, значить, вони реалізовуватимуть чужі, а це серйозний симптом суспільної хвороби, яка називається – маніпуляція іншими.

Як протистояти цьому явищу? Як знайти в собі сили рухатися, коли «опускаються руки» і вже ні в що не віриш? Від кого залежать поліпшення в моєму житті? З чого почати? На ці та інші питання ви знайдете відповідь на цьому тренінговому занятті, яке присвячене процесу визначення та постановки мети.

Отже, самостійна постановка цілей властива лише досить зрілій особистості.

Життя людини, з одного боку, є біологічне явище, а з іншого – соціально-історичний факт. Соціально-історичне – специфічна для людини якість індивідуального буття – фіксується в понятті життєвого шляху.

Про проблеми «життєвого шляху особистості», «стилях життя» і «стратегіях життя», «життєвої програми особистості» та «життєвої перспективи» заговорили в 70–80-х роках XX століття. Проблемою особистості як суб'єкта життя займалися К. А. Абульханова-Славська, С. Л. Рубінштейн, Б. Г. Ананьєв, Н. А. Логінова, Л. І. Анциферова, Т. Б. Карцева та ін. В даний час вивчення проблем життєвого шляху триває, в чому переконують результати досліджень таких психологів, як В. І. Ковальов, А. А. Кронік, Р. А. Ахмеров, К. В. Карпінський, В. М. Слуцький, С. С. Гончарова і М. І. Яковчук.

Як відзначають Є. І. Головаха та А. А. Кронік, відсутність життєвих планів, як правило, пов'язано з відсутністю позитивного образу майбутнього: звідси і опір змінам. Експерименти неодноразово виявляли, що, наприклад, у делінквентних юнаків майбутня часова перспектива завжди вкорочена, тоді як неделінквентні юнаки осмислюють своє життя на значний період .

Мета – це мрія в реальній формі. Реалізувати мету – значить втілити її в реальність. Мрія – це щось невизначене, якщо розкласти її на цілі, то буде зрозуміло напрямок руху, стає очевидною життєва перспектива.

На думку В. І. Ковальова, життєві перспективи являють собою своєрідний «перегляд» буття, з фіксуванням у свідомості особистості різних подій, змін результатів діяльності протягом її життєвого шляху. Осмислення особистістю її буття сприяє тому, що образ майбутнього створює у суб'єкта стан готовності діяти певним способом, адекватним цьому осмисленню.

Життєва перспектива, як відзначають Д. О. Леонтьєв і О. В. Шелобанова, включає сукупність обставин і умов життя, які за інших рівних умов створюють можливість оптимізації подальшого життєвого існування.

Цільова аудиторія: студенти та учні старших класів.

Мета тренінгу: сприяння усвідомленому формуванню життєвого сценарію, керування особистісною ефективністю особистості.

Основні завдання тренінгу

Для студентів:

– усвідомлення змісту поняття «цілепокладання»;
– розвиток навичок складання плану дій, спираючись на власні можливості і бажання;
– отримання досвіду переживання значущості власної особистісної і професійної ефективності;
– підвищення самооцінки, прийняття на себе відповідальності за своє життя;
– розвиток рефлексивних здібностей.

Для тренерів:

– формування мотивів саморозвитку та самовдосконалення;
– створення ситуацій дослідження мотиваційної сфери;
– керівництво навичками самоаналізу учасників та вміннями постановки цілей;
– сприяння розширенню сфери усвідомлюваного у власних бажаннях і потребах.

Очікуваний результат:

– засвоїли інформацію щодо локус-контролю;
– опанували характеристики відповідальної поведінки;
– вміють складати план дій;
– намагаються осмислити домінуючі мотиви власної діяльності;
– вміють аналізувати та оцінювати власні бажання і відрізняти мету від фантазій.

Базові поняття: цілепокладання, життєвий сценарій, план дій, особистісна і професійна ефективність, якість життя, ціннісні орієнтації, відповідальна поведінка, зовнішній та внутрішній локус-контроль.

Тривалість: 1,5 години.

Структура тренінгу цілепокладання

№ з/п	Вид роботи	Тривалість (хв.)	Ресурсне забезпечення
1	2	3	4
	Вступний блок		
1	Повідомлення мети	2	
2	Вправа «Привітання від 0 до 12»	4	М'яч, набір скріпок або кольорова крейда
3	Актуалізація проблеми. Дискусія. Обговорення проблемних питань тренера		
4	Збір очікувань	5–7	Плакат «Пісочний годинник»
5	Вправа «Золоті слова»	10	Картки з висловлюваннями, м'яч
6	Гра «Вдихни душу»	10–15	
	Основний блок		
7	Діагностичний етап. Вправа «5 чудових і 5 жахливих подій ...»	8–12	Аркуш паперу, ручка
8	Міні-лекція. Відповідальна поведінка. Поняття локус-контролю	15	Текст
9	Корекційний етап. Вправа «Я зростаю!»	5	
10	Вправа-аналіз «Реалізація життєвих планів» Техніка «внутрішнього повторення»	20–30 5	Бланк таблиці, ручка
11	Вправа «Знаю, бачу, йду до мети!» Презентація рисунка	35–40	Аркуш А2, олівці або фарби з пензликом
12	Історія-загадка про філософа і метелика	2–4	

Закінчення

1	2	3	4
13	Вправа «Власна філософія»	30	Аркуш паперу, ручка
14	Міні-лекція. Поняття цілепокладання	15–20	Текст
15	Вправа-розминка «Детектив»	20–25	М'яч
16	Вправа «Яким я буду через п'ять років»? Обговорення	25 10–15	Ручки, аркуш А4, стілець
	Заключний блок		
20	Вправа «Відверто кажучи…»	15	Картки
21	Вправа «Час минає…»	5	Плакат, стікери

Інформаційний блок

План

1. Поняття цілепокладання.
2. Поняття локус-контролю. Характеристика відповідальної поведінки.
3. Правила постановки цілей.

1. Поняття цілепокладання як процесу. Процес встановлення мети, її корекція та зміна – центральна психологічна складова частина усіх видів діяльності. Найважливішою характеристикою діяльності є наявність мети як усвідомленого образу майбутнього, який організовує дії людини.

Цілепокладання – це процес формування мети на основі врахування особливостей виконавців діяльності, у ході якого передбачається досягнення певних результатів.

Вивченням проблеми цілепокладанні займалися такі науковці: Л. С. Виготський, О. І. Леонтьєв, С. Л. Рубінштейн, Ю. М. Швалб, О. Б. Тихоміров, Н. Ф. Наумова та ін.

Ю. М. Швалб підкреслює: «Побудова моделі цілепокладання є основною функцією мислення в цілепокладання. Враховуючи особливості мислення, можна стверджувати,

що ці моделі дуже специфічні – вони повинні бути максимально операціональними, тобто містити в собі опис можливих засобів дій з особливостями елементів ситуації».

Життєві цілі, мета життя – цілі великого масштабу, реалізація яких розтягується на роки і яким підкоряються більш дрібні цілі – цілі на рік, на місяць, на тиждень і на день. Цілі можуть бути довгостроковими, середньостроковими і короткостроковими. Цілі можуть бути практичними, пов'язаними з нашим соціальним життям або професійною діяльністю, а можуть бути моральними чи психологічними, спрямованими на вироблення в нашому характері певних рис, якостей чи настанов.

2. Поняття локус-контролю. Характеристика відповідальної поведінки

Кожна діяльність полімотивована, але є провідний, більш стійкий мотив. Мотиви впливають на вибір засобів досягнення цілі і результати діяльності.

Мотиви бувають: зовнішні (уникнення невдачі, престижу); внутрішні (заради самого процесу).

Поняття суб'єктивного контролю є складовою частиною теорії Джорджа Роттера про локус-контроль. Він запропонував розрізняти людей між собою у відповідності до того, де вони локалізують контроль над значущими для себе подіями. Було виділено два типи: екстеріальний та інтеріальний.

Екстеріал думає, що події, які відбуваються з ним, є результатом дії зовнішніх сил – слухаючи інших людей і т.д.

Інтервал інтерпретує значимі події як результат своєї власної діяльності. Будь-якій людині властиві ознаки того чи іншого типу, причому у різних ситуаціях може переважати то один, то інший тип, внутрішній контроль яких універсальний і характерний стосовно будь-яких типів подій і ситуацій, з якими йому доводиться зіштовхуватися.

Рівень суб'єктивного контролю (РСК) – здатність суб'єкта контролювати себе і свою поведінку, управляти

нею, брати на себе відповідальність за те, що відбувається з ним і навколо.

Шкала локусу-контролю (Locusofcontrolscale) призначена для діагностики рівня суб'єктивного контролю. РСК є характеристикою, що визначає ступінь незалежності людини, його самостійності, відповідальності й активності в досягненні цілей.

У численних дослідженнях локусу-контролю доводиться, що характеристики внутрішнього локусу-контролю, інтернальності досить близькі до характеристик відповідальної поведінки.

Почуття відповідальності – це характеристика зрілої особистості.

Відповідальна поведінка – поведінка людини, коли вона бере на себе (особисто) конкретні зобов'язання і виконує їх належним чином.

Відповідальна поведінка передбачає:

- Усвідомлене і неухильне виконання взятих на себе зобов'язань.
- Розумне дотримання прийнятих моральних і правових норм.
- Готовність тримати звіт перед собою і зовнішніми інстанціями за свої дії і вчинки.

На необхідність розвитку відповідальності вказує М. А. Закірова і виділяє наступні стадії її становлення:

- передбачення наслідків своєї поведінки для інших, для суспільства і для себе, що актуалізує відповідальність як якість особистості;
- самоконтроль і саморозуміння, що забезпечують виконання обов'язків без нагадування збоку;
- самозвіт і самооцінку, яка проявляється у докорі сумління чи в задоволенні при підведенні підсумків;
- прояв як ініціативності, так і самостійності у прийнятті рішень і у виконанні обов'язків.

У поєднанні з прийняттям рішень, вибором людини, конкретним вчинком розглядає відповідальність В. Г. Саха-

рова: у своїх дослідженнях доводить, що відповідальність має позитивні кореляції з багатьма соціально-цінними якостями, зокрема самостійністю, чесністю, справедливістю, принциповістю, почуттям обов'язку тощо.

3. Правила постановки цілей

Мета за своєю суттю є випередження реальних подій дійсності. Кожна мета реалізується в дії.

Процес постановки цілей охоплює три фази:

1) знаходження мети: чого я хочу?
2) ситуаційний аналіз: що я можу?
3) формулювання цілей: до чого я конкретно приступаю?

Постановка цілей – перманентний процес, оскільки цілі не задаються раз і назавжди. Вони можуть змінюватися з плином часу. Мета написана на піску, а не висічена на камені, тобто її можливо корегувати.

Перше, з чого можна почати, – сформулювати мету позитивно, без частки «не»: те, чого ви хочете, а не те, чого ви не хочете.

Н. Лебедєва, викладач спеціалізації «Управління персоналом» програми MBA (МІРБІС), партнер компанії KPG, стверджує, що цілі повинні бути розумними. У практиці управління існують так звані SMART-критерії, яким повинні відповідати цілі. SMART – це абревіатура, утворена першими літерами англійських слів.

Отже, існує п'ять основних принципів постановки мети:

1) конкретна (specific); точність визначення;
2) є можливість вимірювання (measurable);
3) досяжна, піддається контролю, реальна (attainable);
4) значуща (relevant);
5) співвідноситься з конкретним терміном (time-bounded).

Думка матеріальна. Наші думки впливають на те, що з нами відбувається.

У процесі визначення мети дуже важливо конкретно виявити і прописати мету. Метод запису бажань так чи інакше нас організовує.

Розділяйте бажання і цілі. Виконання наших бажань безпосередньо залежить від того, наскільки правильно ми поставили мету. Мета – щось зовнішнє по відношенню до людини, той стан, якого вона свідомо прагне добитися. Мета підпорядковує і формує бажання.

Кожна людина здатна обирати. Цілі мають бути соціальними, сприяти особистісному і професійному зростанню, гармонізувати особистість. Ідея не повинна інших людей робити нещасними. Тоді сама природа і зірки будуть допомагати у досягненні цілей.

Кожна мета має сенс, коли встановлені терміни її реалізації і сформульовані бажані результати. Найголовніше – намагайтеся добитися ясності мети. Спробуйте встановити цілі, які можуть бути звернені в безпосередні дії.

Якщо мета сформульована правильно, значить, вона буде досягнута. І найголовніше в процесі визначення мети – віра в те, що нам «усе по плечу», віра у власні сили і віра в успіх – найголовніше. Просто треба вірити!

Вправа «Привітання від 0 до 12»

Мета: самодіагностування настроювання на роботу.

Завдання групі: Визначити налаштованість на роботу у тренінгу за шкалою від 0 до 12 б. за бажанням пояснити (0 б. – немає бажання працювати, 12 б. – максимально налаштований на роботу, «не можу дочекатися»!).

Методичний аспект. Щоб допомогти аудиторії визначити рівень налаштованості на роботу, можна запропонувати виразити його за допомогою вибору кольору, наприклад наявних у тренера крейди або набору кольорових скріпок.

Дискусія

Мета: актуалізація проблеми, формування проблемного настановлення, мотивації на роботу групи за заданою тематикою тренінгу.

Завдання групі: Почути проблемні питання тренера та відповісти.

1. Скільки часу ми витрачаємо даремно? Чи можемо назвати себе лінивою людиною? Чому ні?
2. Як розпорядитися своїми задатками, здібностями, ресурсами?
3. Як грамотно будувати плани? Навіщо потрібно ставити собі цілі? Що значить «чітко уявляти мету»?
4. Чи можуть цілі людини змінюватися з плином часу?
5. Чи може наша мрія здійснитися сама по собі? Чи віримо ми у дива?
6. Чим відрізняється успішна людина від неуспішної?

Збір очікувань

Мета: збір очікувань від учасників тренінгу, діагностування мотивації до роботи.

Завдання: На плакаті з малюнком пісочного годинника приклеїти кольорові стікери з записом очікувань від тренінгу, розташовуючи їх ближче до верхнього краю плаката.

Вправа «Золоті слова»

Мета: формування здатності аналізувати та висловлювати й обґрунтовувати власну думку, сприяння розвитку вмінь аналізу ціннісних орієнтацій.

Хід роботи. Обговорення даних тренером цитат (цитати обираються випадково, кількість цитат – за кількістю учасників).

Приклади:

– Мрії слабких – втеча від дійсності, мрії сильних формують дійсність. (Юзеф Бестер)
– Коли одні двері закриваються, відкриваються інші, але ми часто їх не помічаємо втупившись поглядом у зачинені двері. (Хелен Келер)
– Ми знаходимося тут, щоб зробити свій внесок у цей світ. А інакше навіщо ми тут? (Стів Джобс)
– Оточуйте себе людьми, що мають більш значні плани, цілі, ніж ті, які маєте ви. (Ренді Гейдж)
– Ставте перед собою великі цілі, адже в них легше потрапити. (Фрідріх Шиллер)

– Як багато справ вважалися неможливими, поки вони не були здійснені. (Пліній Старший)

Гра «Вдихни душу»

Мета: подолання звичного сприйняття навколишнього, розвиток уяви.

Завдання групі: Промовити короткий монолог від імені будь-якого предмета, з власної сумки або того, що знаходиться в аудиторії.

До уваги тренера! Матеріальні об'єкти, які нам належать, є частиною і продовженням «Я». Можна вимовляти монолог від імені власної речі, яка знаходиться зараз при вас.

Вправа «5 чудових і 5 жахливих подій...»

Мета: формування відповідального ставлення до власного життя, аналіз домінуючої екстра-інтернальної стратегії поводження.

Завдання: За 3 хвилини написати 5 чудових і 5 жахливих подій вашого життя, поділяючи аркуш паперу навпіл. Після кожного пункту відзначте, завдяки кому або чому ця подія відбулася. Скільки набралося подій, за які відповідальні особисто ви?

Рефлексія. Чи можна назвати вас людиною з високим РСК?

Вправа «Я зростаю» (Н. В. Самоукіна)

Мета: формування мотивації на особистий і професійний розвиток, пізнання свого внутрішнього світу за допомогою релаксації.

Завдання: Учасникам пропонується сісти й охопити коліна руками. Під час лічби ведучого від 1 до 10 кожен повинен максимально «вирости», тобто якомога вище піднятися. Потім сісти на стілець, закрити очі й розслабитися, можна включити легку музику.

Вправа-аналіз «Реалізація життєвих планів»

У процесі аналізу необхідні для досягнення бажаних цілей засоби (особисті, фінансові, тимчасові ресурси) порів-

нюються з реальною ситуацією. Для цього зверніться до складеного раніше списку цілей і оберіть п'ять найважливіших. Визначте необхідні для досягнення цих цілей засоби та перевірте, чого ви ще повинні досягти або до чого приступити, щоб ближче підійти до відповідної мети.

Результати цієї роботи доцільно представити у вигляді таблиці.

Таблиця аналізу цілей та пошуку ресурсів

Бажана мета	Термін досягнення	Необхідні засоби	Рівень успішності (якими ресурсами я володію?)		Конкретні зміни у житті	Екологічна перевірка	Ситуаційний аналіз			Екологічна перевірка
							Які ресурси треба розвинути, поповнити	Практичні кроки щодо збільшення ресурсів		
			Зовнішні	Внутрішні				Конкретні кроки	Термін виконання	

До уваги тренера!

У ході роботи над вправою тренер ставить групі запитання, відповіді на які вони відображають у таблиці:

1. Що саме мені потрібно? Мета! Наскільки позитивна ваша мета?
2. Коли здійсниться? Термін втілення (досягнення).
3. Де я перебуваю? Рівень успішності. Пошук ресурсів: зовнішні – внутрішні.
4. Як судити про результат? Якою стане ваше життя? Конкретні зміни. Наприклад: Я буду... Що ви зможете побачити, почути або як-небудь інакше відчути, що домоглися бажаного результату.
5. А мені це треба? Дійсно, це важливо для мене?
6. Які кроки приведуть мене до мети? За який час? Визначте найближчі цілі і їх термін виконання.

Техніка «внутрішнього повторення»

Відразу після вправи «Мета – засіб» тренер проводить техніку «внутрішнього повторення», спрямовану на візуалізацію.

Мета: домогтися появи ясного образу, представити мету у всій повноті відчуттів – із зоровими образами, звуками, запахами, смаком, кольором і тактильними відчуттями. Тренер проробляє кожну модальність окремо.

Після техніки тренер обов'язково ставить запитання групі: Як це рішення впливає на вас зараз?

Рефлексія.

Вправа «Знаю, бачу, йду до мети!»

Мета: чітко уявити мету, визначити значимість обраної мети, окреслити коло завдань, використовуючи несвідомі механізми психіки. Реально уявити собі «образ успіху».

Хід роботи: Використовуючи фарби, намалювати на аркуші свою мету.

Презентація малюнка.

Обговорення.

Історія-загадка про філософа і метелика

Мета: налаштувати на роботу; розвиває здібності до аналізу.

Хід роботи. Тренер розповідає історію, а учасники повинні відгадати відповідь філософа.

Жив на світі філософ, який знав відповідь на будь-яке питання. І знайшовся охочий випробувати його мудрість. Подумав він: «Візьму я в руку метелика, затисну його в кулак і запитаю його, мертвий у мене в кулаці метелик чи живий. Якщо відповість філософ, що мертвий, відпущу я метелика, і відлетить він. Якщо ж скаже, що живий, стисну кулак – і загине метелик. У будь-якому випадку мудрець виявиться не правий». Так він і зробив: зловив метелика, затиснув його в кулак і прийшов до філософа. Запитує: «Який у мене в кулаці метелик – мертвий чи живий?»

Питання до аудиторії: Що відповів мудрець?

Відповідь на загадку: «Все в твоїх руках!»

Обговорення в групі.

Вправа «Власна філософія»

Мета: відпрацювання вміння аналізувати метафоричні вислови, сприяння розвитку креативності та творчих здібностей.

1 етап. Підібрати образні висловлювання, метафори та продовжити речення: «Мета – це...», закінчити його реченням, яке пов'язане з книгою. Кожен презентує висловлювання.

2 етап. Підібрати метафору, пов'язану з геометричною фігурою, та продовжити речення: «Мета – це...» Кожен презентує висловлювання.

3 етап. Закінчити речення метафорою, порівнюючи з якимось кольором. Кожен презентує висловлювання.

4 етап. Прочитати всі висловлювання та підкреслити ключові слова або словосполучення і скласти з них узагальнюючу метафору, можливо, вірш про те, що ж таке мета для людини.

Рефлексія.

Вправа-розминка «Детектив»

Мета: підвищення настрою, розвиток умінь відчувати іншу людину.

Завдання: Учасники стоять у колі і за спинами передають м'яч. Одна людина (детектив) стоїть всередині кола. За командою тренера м'яч зупиняється, і детектив повинен сказати, у кого м'яч.

Вправа «Яким я буду через п'ять років»?

Мета: усвідомлення своїх перспектив, побудова перспективного плану діяльності, концентрація уваги на аудиторії, розвиток інтуїції та креативного мислення.

Хід вправи. Тренер пропонує гіпотетично уявити того, хто сидить на «гарячому стільці», через п'ять років. Де буде працювати, що буде робити у вільну годину, як буде одягнений?

Рефлексія: Людина, що сидить на «гарячому» стільці, повідомляє: Чи згоден з аудиторією? Яким представляє своє майбутнє?.. Чого очікує, чого боїться?

Підведення підсумків.

Вправа «Відверто кажучи...»

Завдання аудиторії: Дістати карту з реченням та продовжити його, довго не замислюючись.

Під час заняття я зрозумів(ла), що…

Під час заняття мене здивувало…

Під час заняття я відчував(ла)…

Під час заняття мені дуже сподобалося…

Під час заняття мене дратувало…

Під час заняття було смішно…

Гадаю…

Я не розумію…

Найкориснішим для мене було…

Мені сподобалось…

Найбільше мені сподобалося, як працював(ла)…

На наступному занятті я хотів(ла) би…

Тренери групи…

Я був(ла) би відвертішим(ою), якби…

На місці тренерів я…

Зараз більше всього хочу…

Стосунки у групі…

Моїм досягненням сьогодні є…

Вправа «Час минає...»

Мета: діагностування кількості реалізованих очікувань.

Завдання: Перемістити до нижнього краю пісочного годинника власні стікери з очікуваннями в залежності від того, здійснилися надії у процесі роботи чи ні. Бажано озвучити власні дії.

ОПАНАСЕНКО Л. А.

ТРЕНІНГ НАВЧАЛЬНОГО ЦІЛЕПОКЛАДАННЯ (З ВИКОРИСТАННЯМ МУЛЬТИМЕДІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ)

Концептуальною основою тренінгу навчального цілепокладання є забезпечення поетапного формування і розвитку компонентів психологічної структури цілеутворення у суб'єкта навчальної діяльності. Тренінг цілепокладання сприятиме актуалізації провідних мотивів навчання, формуванню чітких пізнавальних та соціально-прагматичних навчальних інтересів; посилить зацікавленість у результатах навчальних досягнень, підвищить рівень домагань і сформованість соціально-значущих компетенцій у структурі життєдіяльності. Інтенсивності процесу формування рефлексивної позиції у цілепокладаючій діяльності сприяє яскравість, динаміка, гнучкість, прикладна спрямованість та емоційність сучасних мультимедійних технологій, що застосовуються під час занять.

Після тренінгу його учасники актуалізують навчальні інтереси і потреби, розвинуть здатність до самовираження і самостимулювання у навчальні (що зумовлює самостійність навчальної діяльності), покращать інтелектуальні та ситуативні рефлексивні здібності, набудуть умінь визначати важливість змісту, мети і завдань навчання для проектування подальшої освітньої траєкторії.

Навчальне цілепокладання виступає регулюючою силою активності особистості у навчанні. Воно полягає у стані активізації пізнавальної діяльності, спрямованої на задоволення вже поставлених навчальних цілей, створення допоміжних та нових перспективних цілей. Це стан активного прагнення, мотиваційної напруги в освітньому процесі, який має складну рівневу структуру:

– когнітивний рівень (активізація пізнавальної мотивації у навчанні);
– особистісний рівень (визначення значущих потреб, інтересів, мотивів, спрямованості);
– діяльнісний рівень (структурування кінцевого образу як форми поетапної побудови навчальної діяльності у майбутньому);
– емоційно-вольовий рівень навчального цілепокладання (вольова регуляція та емоційне насичення процесу формування навчальної мети).

У навчально-виховній діяльності для забезпечення планомірності формування базових компонентів психологічної структури навчального цілепокладання використовуються класичні та інноваційні методи і прийоми педагогічного впливу на особистість, проте незібраність, безвідповідальність, байдужість, легковажність у ставленні до навчання, і в деякій мірі інфантильність сучасної молоді, потребує упровадження більш ефективних психолого-педагогічних технологій, однією з яких є тренінг навчального цілепокладання з використанням мультимедійних засобів.

Тренінгові заняття – цікава та інтерактивна форма взаємодії, яка активізує процеси самоідентифікації, формування «Я-концепції», самовизначення, що впливають на самостійне створення суб'єктами навчального процесу конструктивних орієнтирів у навчанні, а їх мультимедійний супровід забезпечує тонізуючу, стимулюючу атмосферу для глибоких роздумів, рефлексії і цілепокладання.

Основною ідеєю концепції є визначення особистістю індивідуальних значущих цілей навчальної діяльності, що забезпечать стійке свідоме і зацікавлене ставлення до навчання, пошук внутрішніх резервів для самопізнання, самоаналізу, саморозвитку, самовдосконалення, саморегуляції та самоконтролю у навчанні.

Принципи тренінгу навчального цілепокладання

Найменування	Особливість реалізації	Ефект дії принципу
1	2	3
Принцип активності учасників	Під час тренінгових занять його учасники постійно задіюються в актуальні та цікаві для них за змістом форми роботи індивідуального та групового характеру (обговорення, виконання вправ, програвання ситуацій, спостереження)	Формування інтересу до занять
Принцип об'єктивації поведінки учасників	Передбачається використання вправ, які сприяють переходу з імпульсивного, емоційного рівня реагування на об'єктивний рівень поведінки учасників тренінгового кола (реакція учасників, яка адекватна ситуації)	Налагоджування конструктивного зворотного зв'язку під час занять
Принцип партнерського спілкування	Визнання цінності особистості кожного учасника тренінгу, його точки зору, інтересів, прийняття групових рішень з максимально можливим врахуванням позиції всіх учасників спілкування	Відчуття важливості власного Я учасника, відкритість у спілкуванні з групою
Принцип опори на психічні новоутворення віку	Підбір вправ, які сприяють розвитку самосвідомості, особистісному та професійному самовизначенню, формуванню позитивної «Я-концепції», подоланню кризи ідентичності	Набуття досвіду рефлексивності
Принцип дослідницької позиції	Під час тренінгу передбачається створення проблемних ситуацій, під час яких учасникам необхідно самостійно знайти рішення проблем, пов'язаних із їхнім навчанням, та шляхи покращення власної навчальної діяльності	Усвідомлення потреби зміни у ставленні до навчання та визначення актуальних і перспективних навчальних цілей

Закінчення

1	2	3
Принцип використання досягнутих результатів у реальному навчанні	Забезпечення можливості перенесення набутих знань, умінь і навичок з тренувальних ситуацій у реальну навчальну діяльність. Розширення досвіду ефективного навчального цілепокладання	Підкріплення визначених цілей, підвищення практичної значущості набутих компетенцій
Принцип дотримання екологічності під час взаємодії	Забезпечення безпеки учасників від деструктивних дій тренера, маніпуляцій, агресивних методів впливу; дотримання правил роботи під час тренінгу всіма учасниками	Забезпечення комфортних умов для ефективної діяльності кожного учасника
Принцип ергономічності мультимедійних засобів	Дотримання композиційної єдності, цілісності інформації, ергономічної графічної концепції, ергономічного кольорового оформлення	Сприяння візуалізації, структуризації, усвідомленій побудові цілей

Мета тренінгу навчального цілепокладання з використанням мультимедійних технологій полягає в інтерактивному моделюванні сприятливих психологічних умов для формування і розвитку компонентів психологічної структури навчального цілепокладання, у результаті чого учасники занять набудуть здатності визначати особистісно-значущі близькі та перспективні цілі навчальної діяльності; характеризуватимуться стійкою внутрішньою мотивацією щодо їхнього досягнення, активною позицією у навчанні.

Основними завданнями тренінгу є:

1. Для учасників занять:
   - розвиток пізнавального та соціально-прагматичного інтересу до навчання, підвищення рівня домагань;
   - формування та розвиток здатності до самопізнання, самоаналізу, самооцінки, самовизначення, саморозвитку;

– удосконалення «Я-образу» в навчанні та підвищення внутрішньої мотивації до покращення результатів навчальної діяльності на основі інтелектуальної та ситуативної рефлексії, актуалізації відповідального ставлення до свого майбутнього;
– визначення ближніх і далеких (перспективних) навчальних цілей;
– розвиток навичок самоконтролю та саморегуляції у навчанні;
– посилення позитивного емоційного відгуку в цілепокладаючій діяльності;
– набуття соціально-значущих компетенцій.

2. Для тренерів:
– створення установки на особисту (пізнавальну/соціально-прагматичну) зацікавленість навчальною діяльністю учасниками тренінгу;
– спрямування навчального цілепокладання на покращення результатів навчальної діяльності;
– моделювання сприятливої ситуації для побудови близьких і далеких перспективних цілей, професійного самовизначення, що задовольнили б формування позитивного «Я-образу» в освітній діяльності;
– створення стійких установок на свідоме вольове регулювання процесу досягнення значущої навчальної мети та на емоційне насичення позитивними результатами від реалізації проміжних етапів, що наближають до неї;
– забезпечення конструктивної рефлексії з аналізом і корекцією помилкових установок щодо навчання і його результатів.

Тренінгова програма розрахована на 16 годин (4 заняття по 4 години) і складається з 2 змістовних блоків:
– *перший блок роботи* спрямований на згуртованість тренінгової групи, встановлення партнерських взаємовідносин між учасниками занять; актуалізацію проблеми цілеутворення у навчальній діяльності; усвідомлення яскраво виражених та прихованих пізнавальних і соціально-прагматичних інтересів у навчанні;

– *другий блок роботи* направлений на усвідомлення учасниками тренінгу їхніх навчальних потреб і мотивів, самооцінку навчальних досягнень і рівня домагань; удосконалення здатності до рефлексії під час аналізу реального та ідеального «Я-образу» в навчанні; передбачає визначення особистісно-значущої перспективної навчальної цілі-мети та близьких цілей-засобів її досягнення; удосконалення навичок саморегуляції та самоконтролю у навчанні; формування стійкої установки на самовдосконалення і саморозвиток засобами самомотивації і самостимулювання.

Заняття рекомендується проводити 2 рази на тиждень протягом 2 тижнів підряд з групою, що не перевищує 20 осіб, у спеціально обладнаному приміщенні з мультимедійною дошкою чи встановленим екраном і відеопроектором. Після кожного заняття (крім першого) передбачається виконання завдань із використанням комп'ютерних технологій.

Структура тренінгу навчального цілепокладання

Перший блок. ***Визначення навчальних інтересів***

Заняття 1. Тренінг налагодження партнерських взаємостосунків та виявлення ставлення учасників заняття до навчання.

Заняття 2. Тренінг визначення пізнавальних та соціально-прагматичних інтересів.

Другий блок. ***Визначення близьких та перспективних навчальних цілей***

Заняття 3. Тренінг самооцінки навчальних досягнень та підвищення рівня домагань у навчальній діяльності.

Знаття 4. Тренінг побудови бажаного «Я-образу» в навчанні.

Перший блок
«Визначення навчальних інтересів»

Мета: забезпечити сприятливі психологічні умови для особистісного розвитку за допомогою рефлексивного аналізу пізнавальних та соціально-прагматичних інтересів, котрі активізують мотиваційно-підкріплене прагнення до навчання.

Завдання:

1. Налагодження дружніх стосунків між учасниками тренінгу, створення атмосфери комфорту, доброзичливості, довіри, відкритості, захищеності.
2. Розвиток уявлень про власні можливості у навчальній діяльності та прояви неконструктивного ставлення до неї, що погіршують результативність навчання.
3. Розмежування пізнавальних і соціально-прагматичних інтересів у навчальній діяльності, їхній рефлексивний аналіз позитивних та слабких сторін.

Очікувані результати:

– розвиток навичок продуктивного спілкування та ефективної взаємодії у тренінговій групі;
– розвиток уявлень про характер ставлення до навчальної діяльності та його вплив на якість засвоєння знань;
– усвідомлення провідних навчальних інтересів на основі активізації процесу самопізнання;
– розвиток упевненості у можливості позитивних змін у подальшому навчанні.

Заняття 1. ***Налагодження партнерських взаємостосунків та виявлення ставлення учасників заняття до навчання***

Основною **метою** першої зустрічі є: створення комфортних психологічних умов для роботи тренінгової групи; актуалізація уявлень учасників тренінгу про психологічні особливості поняття «ставлення», його ролі в організації діяльності; виявлення індивідуального та групового ставлення учасників заняття до навчання.

Основні завдання:

– створення умов для позитивного сприйняття учасників групи один одного та для організації продуктивної взаємодії між ними;
– визначення правил роботи тренінгової групи;
– засвоєння специфіки взаємодії під час тренінгового заняття;
– визначення сутності та значення поняття «ставлення», усвідомлення особистого ставлення до навчальної діяльності;
– запуск процесів саморозкриття та рефлексії;
– зняття психоемоційної напруги.

Базові поняття: тренінг, тренінг навчального цілепокладання, правила роботи тренінгової групи, ставлення, ставлення до навчання.

Тривалість заняття: 240 хвилин.

Структура заняття

1. Вправа «Візитка-привітання»

Мета вправи полягає у налаштуванні учасників заняття на спільну роботу, зняття зайвої напруги.

Кожен з учасників по черзі повідомляє лаконічну цікаву інформацію про себе засобами невербального спілкування (жестами, мімікою, пантомімікою). Наступний учасник намагається розшифрувати повідомлення і демонструє свою «візитку».

Очікувані результати: встановлення невимушеного контакту між учасниками групи, позитивний настрій.

2. Вправа «Крок назустріч»

Мета: створити позитивний настрій, налаштувати на приємну взаємодію учасників заняття.

Тренер пропонує 2-м учасникам заняття стати обличчям один до одного з різних сторін. Потім їм пропонується наступне завдання: зробити крок назустріч один одному і сказати щось приємне. Учасники крокують до тих пір, поки

не наблизяться впритул. Далі вправу виконують інші учасники.

Вправа закінчується груповим обговоренням побаченого і почутого учасниками тренінгового кола.

Очікувані результати: покращення настрою, формування позитивних взаємовідносин між учасниками, включення в роботу.

3. Висловлювання очікувань

Метою даного етапу тренінгового заняття є: виявити потреби та інтереси учасників, створити умови для формулювання індивідуальних запитів у межах проблематики.

Учасникам заняття пропонуються різнокольорові стікери для висловлення очікувань від тренінгу загалом та від конкретної зустрічі зокрема. Очікування озвучуються перед групою і кріпляться на ватман із зображенням кола. Тренер стимулює учасників до обговорення:

- Чому, на вашу думку, на ватмані зображено коло? Що воно може символізувати?
- Чи орієнтувалися під час кріплення стікера на місце розміщення «очікувань» інших учасників?
- Чому прикріпили свій стікер у центрі кола чи поза його межами?
- Чи легко було висловити свої очікування?
- Які труднощі ви відчули і з чим вони пов'язані?
- Які очікування вам найбільше запам'яталися? Чому?
- Чи наявні на ватмані близькі за своїм змістом очікування? Назвіть їх.
- Очікуваним результатом є: налаштування учасників на плідну діяльність, висловлення індивідуальних актуальних потреб.

4. Вступна бесіда з наданням інформаційної довідки про тренінг навчального цілепокладання

Метою бесіди є: надати інформацію стосовно змісту тренінгу та його структури, сприяти формуванню зацікавленості та прагнення активної участі у заняттях.

Тренер за допомогою мультимедійної презентації презентує учасникам зміст їхньої спільної діяльності упродовж 4 зустрічей, стимулює до обговорення питань, які можуть хвилювати учасників:

Слайд 1. Значення мети в життєдіяльності людини.

Слайд 2. Крилаті вислови відомих науковців, мислителів, митців про цілеспрямованість особистості, значення цілі для розгортання успішної діяльності.

Слайд 3. Різновиди цілей (за спрямованістю, часовою перспективою, значущістю).

Слайд 4. Поняття про цілепокладання.

Слайд 5. Роль цілепокладання у навчанні.

Слайд 6. Цільове призначення тренінгу навчального цілепокладання.

Слайд 7. Структура тренінгу навчального цілепокладання.

5. Визначення правил роботи під час тренінгу

Визначення правил роботи під час тренінгу передбачає мету забезпечення комфортних психологічних умов для взаємодії між учасниками тренінгового заняття, створення засад для відкритості, щирості та доброзичливості.

Тренер пропонує учасникам визначити ті правила роботи під час тренінгу, які забезпечать їхній психологічний комфорт. Для зручності та економії часу доцільно запропонувати орієнтовні правила, висвітлені на черговому слайді. Правила уточнюються, за необхідності доповнюються чи змінюються. У подальшій роботі прийняті правила не залишаються перед очима учасників, отже, їхньому усвідомленню та запам’ятовуванню слід приділити особливу увагу під час обговорення, рекомендується також використання образів-символів. За необхідності передбачається повернення уваги до правил швидким включенням актуального слайду презентації.

Слайд 8. Орієнтовні правила:

– говорити коротко, конкретно і тільки про те, що думаєш чи почуваєш сам;
– уважно слухати товаришів, на перебивати;
– критикувати не людину, а конкретний учинок;
– довіряти один одному;
– брати активну участь в іграх, вправах, завданнях;
– правило «стоп» та регламенту висловлювання;
– не обговорювати з іншими того, що відбулося у групі під час заняття, тощо.

Очікуваним результатом є забезпечення відкритості та доброзичливості у висловлюваннях й активної участі у роботі тренінгової групи кожного учасника.

6. Гра «Малюнок на спині»

Мета вправи передбачає зняття напруги, емоційне розвантаження учасників, продукування приємних емоцій від тактильної взаємодії, розвиток відчуття довіри один до одного; актуалізує процес обговорення проблеми ставлення.

Учасників розподіляють на 3 команди, які вибудовуються у колони паралельно одна одній. Кожен учасник дивиться на спину свого товариша. Вправа виконується без слів. Тренер показує першим у колонах малюнок, на якому досить просто зображено символ успіху, і ховає його. Перші у колонах залишають вихідну позицію, стають за спиною останнього і намагаються якомога точніше намалювати пальцем побачений малюнок на спині учасника, який стоїть попереду. Завдання – відчути, і передати якомога точніше і швидше малюнок далі попередньому учаснику. Останні гравці (які очолюють колони) малюють на папері те, що відчули і презентують усім. Тренер показує вихідну картинку і порівнює з одержаними результатами. Учасникам пропонується обговорити у командах помилки і знахідки, які були у процесі гри.

У загальному колі звертається увага на такі питання:

– Що допомагало зрозуміти і передавати зміст малюнка?
– Що заважало виконувати завдання?

– Як можна покращити результат виконання завдання, якщо була б можливість пройти його повторно?
– Як учасники розуміють зміст малюнка? Яке у них особисте ставлення до успіху?
– Що вони розуміють під поняттям «ставлення»?

Очікувані результати: розвиток комунікативних навичок, дружніх взаємостосунків усередині команд, усвідомлення значущості налаштування на розуміння іншої людини, підготовка до обговорення психологічних особливостей поняття «ставлення».

7. Вправа «Точки зору»

Мета вправи: визначити поняття «ставлення до навчання»; обговорити основні параметри ставлення до навчальної діяльності.

Тренер пропонує створити асоціативне коло навколо поняття «ставлення до навчання» спочатку індивідуально, а потім зафіксувати результати групового обговорення на ватмані.

Для подальшої роботи учасникам пропонується перегляд відеоролика на тему «Три точки зору про навчання» (сюжет ролика передбачає висловлювання 3 осіб юнацького віку стосовно їхнього ставлення до навчання). Учасники розділяються на 3 групи для обговорення та аналізу кожного презентованого типу ставлення окремо, за такими параметрами: модальність; ступінь усвідомленості; ступінь інтенсивності; ступінь стійкості; ступінь узагальненості.

Після обговорення у групах пропонується повторний перегляд ролика (кожен із 3 фрагментів окремо) і презентація виконання завдання.

Під час роботи тренеру дуже важливо стимулювати учасників до формулювання уточнюючих питань групі-допо-

відачу. Після загального обговорення «точок зору» тренер підводить групу до сприйняття ставлення до навчання як системи, що складається з когнітивного, емоційно-оцінного і поведінкового компонента, і пропонує групам «продовжити» висловлювання героїв зі зміною їхнього ставлення до навчання у позитивно спрямованому руслі (зміни повинні відображатися у вербальному змісті, проявах емоцій і оцінок, поведінці).

Учасники готують імітацію продовження відеоролика і презентують її групі. Після завершення проводиться обговорення загальних результатів виконання вправи, підведення її підсумків на основі розвитку здатності учасників до рефлексії.

Очікувані результати: включення учасників заняття у продуктивну аналітичну діяльність, процес усвідомлення психологічної сутності категорії «ставлення до навчання», підтримка інтересу до занять, розвиток творчого потенціалу учасників.

8. Вправа «Терези»

Мета вправи полягає в обговоренні особистого ставлення учасників заняття до навчання та усвідомлення впливу ставлення до навчальної діяльності на її результативність, корегування системи ставлень із врахуванням виявлених недоліків особистої навчальної діяльності.

Тренер пропонує учасникам заняття дати відповіді на такі питання:

– Що особисто для мене значить навчальна діяльність?
– Яким є моє особисте ставлення до успіхів у навчальній діяльності?
– Яким є моє особисте ставлення до невдач у навчальній діяльності?

Наступним етапом у роботі з вправою є заповнення індивідуальної картки.

Про моє відповідальне ставлення до навчання свідчать:		Про моє недостатньо серйозне ставлення до навчання свідчать:
– –		– –
Моє особисте ставлення до навчання є_____ _____, тому що_____		

Важливо зорієнтувати учасників на тому факті, що кількість аргументів щодо відповідального чи недостатньо серйозного ставлення до навчання не є обмеженою. Після заповнення бланка учасники презентують результати роботи групі. Важливо стимулювати до визначення особистісно-оцінного ставлення до навчання.

Очікувані результати: запуск процесу саморозкриття, проспективної рефлексії, формування в учасників тренінгу внутрішнього бажання позбутися недоліків.

9. Індивідуальне завдання

Тренер звертає увагу учасників на те, що тренінг навчального цілепокладання передбачає домашню підготовку **індивідуального мультимедійного портфоліо.** Це завдання полягає у створенні чи підборі образу, який відповідає провідній темі заняття, та обґрунтуванні його внутрішнього змісту. Учасникам необхідно завчасно надіслати на електронну адресу тренера чи надати за 10–15 хвилин до початку наступного заняття на електронних носіях індивідуальні образи-ставлення до навчання, які відображають особисте сприйняття змісту теми, та заповнені електронні метаплан-картки, які презентують внутрішній зміст образів.

1 слайд мультимедійного портфоліо «Моє ставлення до навчання»	
Образ-ставлення до навчання	**Метаплан-картка № 1** (прізвище та ім'я учасника)
	Що таке навчання? →
	Що для вас важить навчання? →
	Якою є ваша навчальна діяльність? →
	Чи прагнете ви змінити ставлення до особистого навчання? →
	Чому саме ви прагнете змінити / залишити без змін ваше ставлення до навчання? →

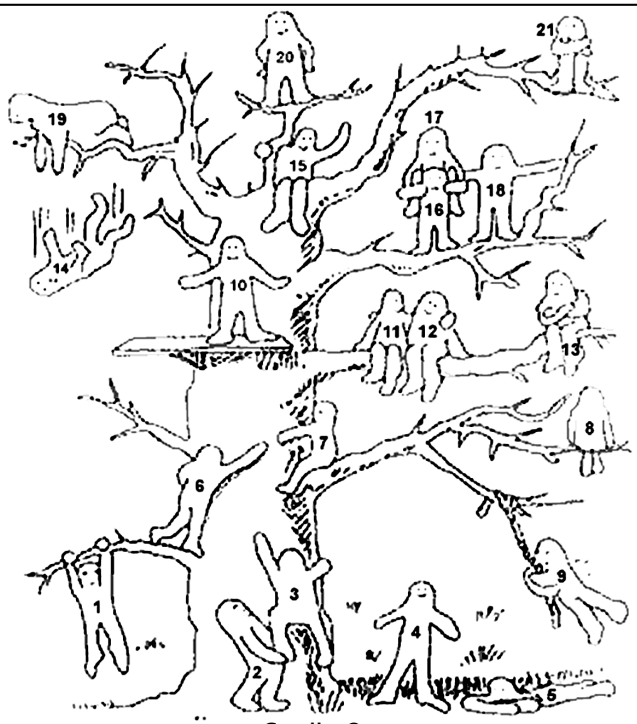
10. Рефлексивна проективна вправа

Мета: самовизначення учасником свого емоційного стану під час тренінгового заняття, обумовленого емоціями та відчуттями від пройдених вправ, проживання їх змісту.

Наприкінці тренінгового заняття учасникам пропонується проективна методика «Дерево з чоловічками» (слайд 9).

Інструкція: «Роздивіться дерево, яке зображене на слайді; ви бачите на ньому і поряд з ним багато чоловічків. Який чоловічок нагадує вам себе зараз? Ваш настрій під час занять? Поясніть свій вибір».

Тренер не інтерпретує значення позицій чоловічків, проте звертає увагу на самовідчуття учасників під час першого заняття, ступінь їхнього включення у роботу.



Слайд 9

Ключ

- Позиції № 1, 3, 6, 7 – характеризують установку на подолання перешкод.
- № 2, 11, 12, 16, 17, 18, 19 – активна життєва позиція та показники комунікабельності, дружньої підтримки, взаєморозуміння, взаємодопомоги, інколи нехтування власними інтересами заради інших, альтруїзму.
- № 4 – стійкість позицій (бажання досягти успіху без подолання перешкод).
- № 10, 15 – упевненість у своїх силах, комфортний стан, нормальна адаптація, досить високий статус у колективі.
- № 9 – мотивація на розваги.
- № 13, 21 – потреба у зміні діяльності, відпочинку; замкнутість, тривожність, відчуженість, образа, гнів можуть бути проявом серйозних проблем у колективі чи особистих негараздів.

– № 5 – утомлюваність, загальна слабкість, невеликий запас сил.
– № 8 – усування від колективних справ, відхід у себе, замкнутість, самостійність, у деяких випадках можливі прояви суїцидальної поведінки.
– № 20 – безпідставне бажання бути лідером, «командувати», «щоб моє було зверху», прагнення досягти лідерства у мікрогрупах; завищена самооцінка, установка на лідерство.
– № 14 – кризовий стан, «падіння у прірву»; незадоволення ситуацією, що склалась у колективі, бажання привернути до себе увагу, у деяких випадках – бездіяльність, пасивність як роль, демонстративно занижена самооцінка: «Я сам нічого не можу».

Після обговорення тренер пропонує учасникам повернутися до очікувань, висловлених ними на початку заняття, і зазначити, наскільки вони виправдалися. Особлива увага зосереджується на труднощах, які відчували учасники під час виконання вправ та подальшій роботі з ними.

Очікувані результати від вправи пов'язані з розвитком здатності до рефлективності, самосвідомості.

Заняття 2. ***Тренінг визначення пізнавальних та соціально-прагматичних інтересів***

Основною метою заняття є: виявити взаємозв'язок ставлення до навчання й інтересу до нього; забезпечити психологічні умови для усвідомлення відмінностей між пізнавальними і соціально-прагматичними інтересами учасників тренінгу, визначити особисті інтереси у навчанні, формувати установки на розвиток конструктивних навчальних інтересів.

Основні завдання:

– посилення інтересу учасників тренінгу до занять;
– презентація та самоаналіз ставлень до навчання учасників тренінгової групи з використанням тематичних слайдів індивідуальних мультимедійних портфоліо (домашні заготовки);
– обговорення зв'язку інтересів до навчання і ставлення до нього;

– виявлення відмінностей між пізнавальними та соціально-прагматичними інтересами до навчання;
– визначення індивідуальних і групових пріоритетних навчальних інтересів;
– розвиток самосвідомості, здатності до рефлексії.

Базові поняття: інтереси, навчальні інтереси, пізнавальні інтереси, соціально-прагматичні інтереси.

Тривалість заняття: 240 хвилин.

Структура заняття

1. Вправа «Інтерв'ю»

Мета вправи полягає у включенні учасників у роботу, їх налаштуванні на позитивні емоції та відчуття від спільної діяльності, міжособистісної взаємодії.

Тренер пропонує учасникам розбитися на пари і розійтися у різні боки. Працюючи у парах, необхідно взяти один в одного інтерв'ю на тему: «Для того щоб я добре навчався, мені необхідно…», а потім представити свого товариша групі.

Очікувані результати пов'язані зі створенням атмосфери доброзичливості, взаєморозуміння і взаємопідтримки між учасниками; актуалізацією провідної теми заняття.

2. Презентація 1 слайду індивідуального мультимедійного портфоліо «Ставлення до навчання»

Мета: уточнити розуміння учасниками тренінгу змісту попереднього заняття, сприяти усвідомленню зв'язку ставлення до навчання і навчальних інтересів, розвивати здатність до самопізнання, самоаналізу, саморозвитку.

Тренер, завантажуючи і проектуючи по черзі електронні версії 1 слайду індивідуальних мультимедійних портфоліо на екран, запрошує учасників до їх презентації групі та до детального обговорення їхнього образного і змістовного наповнення. Важливо обговорити з учасниками такі питання:

– Чи є серед членів групи типові образи-ставлення? Які вони? Чим обумовлені?
– Яка основна тенденція ставлень до навчання притаманна групі?

– Які пропозиції щодо зміни ставлення до навчання можна визначити як найбільш раціональні? Чому?
– Які переконання щодо зміни ставлення до навчання є найбільш аргументованими? Чому?

Під час бесіди доцільно зосереджувати увагу учасників на таких аспектах:

– відповідність образу-ставлення та його обґрунтування у метаплан-картці;
– наявність інтересу до навчання, пов'язаного зі змістом навчальної діяльності, який спонукає пізнати нові факти, опановувати теоретичними знаннями й узагальненими способами дій, проникати у сутність явищ;
– наявність інтересу до навчання, пов'язаного з тим, що лежить поза самою навчальною діяльністю (прагнення одержати схвалення, високі оцінки, бажання бути першим, зайняти гідне місце у групі тощо).

За результатами роботи тренер звертає увагу групи на наявність зв'язку між індивідуальним ставленням до навчання і навчальними інтересами, що відображені у конкретних метаплан-картках; спонукає до висловлення індивідуальних рефлексивних висновків-оцінок щодо завдання (цікавості/нецікавості виконання вправи, корисності/відсутності результатів від роботи над нею, емоційного самопочуття учасників під час роботи над 1 слайдом мультимедійного портфоліо вдома та під час тренінгу).

Очікувані результати пов'язані з розвитком рефлексивної компетентності під час аналізу актуалізованих проблем ставлення до навчання та інтересів до нього.

3. Вправа «Песиміст, Оптиміст, Блазень»

Мета: поглибити знання учасників про навчальні інтереси, розвивати уміння по-різному сприймати труднощі у навчанні, уміння самопідбадьорювання та самостимулювання.

Тренер пропонує кожному учаснику описати на окремих аркушах у декількох реченнях ситуацію, що викликає у нього сильні негативні емоції, які впливають на ставлення

до навчання та інтерес до нього. Написані історії не повинні містити ніяких емоційних описів – лише факти та дії.

Далі учасникам пропонується здати свої листки з написаними історіями тренеру для подальшої роботи. Тренер зачитує всі варіанти ситуацій, а група обирає 2–3 найбільш типові, що мають значення для всіх.

Тренер пропонує групі розділитися на 3 підгрупи і роздає кожній підгрупі по 1 історії. Завдання для підгруп наступне: треба наповнити кожну історію емоційним змістом – песимістичним, оптимістичним і жартівливим. Тобто скласти запропоновану історію і доповнити її деталями, властивими Песимісту, Оптимісту, Блазню.

Далі від імені запропонованих персонажів кожна група зачитує свою емоційну версію подій.

Після того, як зачитані всі інструкції і висловлені всі можливі варіанти ставлення до них, тренер пропонує обговорити результати гри і ту реальну допомогу, яку отримав для себе кожен учасник.

Очікувані результати: формування цілісного уявлення учасників заняття про сутність проблеми інтересу до навчання.

4. Аналіз навчальних інтересів в юнацькому віці (за матеріалами телевізійних програм)

Мета: виявити відмінності між пізнавальними та соціально-прагматичними інтересами до навчання, підтримати інтерес до тренінгових занять.

На початку роботи тренер, використовуючи мозковий штурм, спонукає учасників тренінгу до виділення різновидів навчальних інтересів, спрямовує їхні розмірковування на визначення пізнавальних та соціально-прагматичних інтересів до навчання.

У ході роботи на інтерактивній дошці (ватмані) вибудовує схему, яка відображає відмінності між ними (до схематизації можна залучати і самих учасників). Основне завдання

тренера полягає не у звичайній трансляції знань, а у спрямуванні міркувань учасників у необхідне русло.

Потім учасникам тренінгу пропонується перегляд 3 відеороликів (різних за своїм сюжетом) для детального аналізу типу навчальних інтересів героїв телевізійних програм, виявлених під час їхнього перегляду (представлені відеосюжети відображають яскраві прояви пізнавального інтересу до навчання, прояви соціально-прагматичного інтересу до навчання, змішаний навчальний інтерес).

Учасники розбиваються на 3 групи і визначають конструктивні сторони представлених інтересів та їх можливі недоліки, а також готуються до презентації групової роботи. Після презентації тренер стимулює підведення підсумків роботи.

Очікувані результати: формування об'єктивного ставлення до пізнавальних та соціально-прагматичних інтересів, визнання їхніх сильних та слабких сторін.

5. Вправа «Три роки»

Мета вправи передбачає визначення індивідуальних і групових пріоритетних навчальних інтересів.

Вправі має передувати коротка релаксація: стежте за своїм диханням, воно рівне, природне. Фіксуйте вдих, видих, відзначайте попутно, які частини вашого тіла рухаються, коли ви дихаєте, зауважте, де ваше тіло торкається стільця. Будьте спокійні, розслаблені, нехай стілець сам тримає ваше тіло.

Учасникам необхідно уявити, що вони дізналися про те, що можна самостійно спланувати три роки навчання. Весь цей час вони будуть цілком здорові, з високим рівнем працездатності. Слід визначити:

– Яка ваша перша реакція на цю звістку? Записати її.
– Які навчальні інтереси виникнуть першими? Зафіксуйте їх.
– Де б ви хотіли навчатися? Чому?
– Чому саме хотіли б навчитися?
– Що обов'язково потрібно встигнути зробити за цей час?

– Які соціально-прагматичні інтереси до навчання виникають у вашій уяві? Запишіть їх.
– Які саме інтереси для вас найбільш вагомі: пізнавальні чи соціально-прагматичні? Чому?

Після того, як уява побудує картину навчання протягом цих трьох років, необхідно порівняти її з сьогоденням і записати: що подібного між ними? У чому відмінність? Чи є в цій уявній картині щось, що учасники тренінгу хотіли б включити у нинішнє життя?

Тренер звертає увагу на те, що учасники можуть залишити від цієї вправи те, що їм підходить, і що вони хотіли б зберегти. Далі – необхідно обговорити, який досвід набули учасники, виконуючи завдання.

Наостанок слід обговорити загальні результати роботи групи у визначенні пріоритетних навчальних інтересів (їх доцільно зафіксувати або на ватмані, або на інтерактивній дошці).

Очікувані результати: виявлення найбільш значущих навчальних інтересів, окреслення домінуючих у групі інтересів.

6. Вправа «Дитинство і юність»

Мета: виявити актуальні на даний момент проблеми і труднощі, пов'язані з навчальними інтересами.

Учасників тренінгу просять намалювати щось, що символізувало б їх інтерес до навчання у дитинстві та інтерес до навчання в юності. Після завершення роботи тренінговій групі пропонується обговорення таких питань:

– Чим схожі чи відмінні ці два символи?
– Які слабкості їм притаманні?
– У чому їхня сила?
– Який символ вам подобається більше? Чому?

Очікувані результати: самоусвідомлення проблемних зон у структурі навчальних інтересів, зняття зайвої напруги, емоційне розвантаження.

7. Рефлексія

Мета: реконструкція суб'єктом тренінгового процесу результатів діяльності під час заняття.

Метафора. Давним-давно жив на світі юнак, який шукав істину. Хтось підказав йому, що істина знаходиться в глибокій криниці в горах. «Запитай криницю, в чому істина, і вона повідає тобі про це». Юнак знайшов криницю, запитав і отримав відповідь: «Іди на майдан у своєму селищі. Там ти знайдеш те, що шукаєш». Сповнений надій, він пішов на майдан і там виявив три торгові крамниці. В одній продавали кусочки металу, в іншій – кусочки дерева, в третій – тоненький дріт. Здавалось, ніхто і ніщо не має відношення до розкриття істини. Розчарований, він повернувся до криниці, але з неї доносилась лише луна. Юнак продовжував свої пошуки істини, і поступово спогади про криницю розвіялись. Одної ночі він почув звуки чудової мелодії. Хтось натхненно грав на гітарі. Юнакові захотілось наблизитись і дізнатись, як народжується ця музика. Він підійшов до музиканта і став дивитися на його пальці, які танцювали по струнах, а потім почав розглядати гітару. І тут його вразило несподіване відкриття: інструмент був виготовлений з тонких дротикових струн, металу і дерева, саме таких, які він бачив у крамницях, але не надав їм значення. І тільки після цього він зрозумів послання криниці: нам уже дано все, що ми потребуємо. Наше завдання – зібрати все разом і використати за призначенням. Чимало чого не має значення, коли ми розглядаємо окремі фрагменти. Коли вони з'єднуються, виникає нове цілісне розуміння.

Тренер пропонує учасникам по черзі поділитися своїми враженнями від заняття, визначити ті його етапи, які були найбільш цікавими/корисними/складними/емоційними. Важливо відзначити, що для учасників було новим під час занять, над чим, вони можливо, замислилися, якими будуть їхні подальші дії.

Очікувані результати від вправи пов'язані з розвитком здатності до рефлективності, самосвідомості.

8. Індивідуальне завдання

Тренер звертає увагу учасників на домашню підготовку 2 слайду індивідуального мультимедійного портфоліо.

Учасникам необхідно підготувати та надати до початку наступного заняття індивідуальні образи провідних пізнавальних та соціально-прагматичних інтересів до навчання, які відображають особисте сприйняття змісту теми, та заповнені електронні метаплан-картки, які обґрунтовують сутність образів.

2 слайд мультимедійного портфоліо «Мої навчальні інтереси»	
Образ провідного пізнавального інтересу	**Метаплан-картка №2** _____ (прізвище та ім'я учасника)
	Що вас цікавить у навчанні? →
	Які інтереси для вас більш значущі? →
Образ провідного соціально-прагматичного інтересу	Що підтримує ці інтереси? →
	Що може посилити ваші навчальні інтереси? →
	Як ви можете реалізувати зазначену пропозицію? →

Другий блок
«Визначення близьких та перспективних навчальних цілей»

Мета: актуалізувати процес усвідомлення учасниками занять їхніх провідних навчальних потреб і мотивів навчальної діяльності; спонукати до самооцінки рівня навчальних досягнень, рівня домагань; визначити реальний та ідеальний «Я-образ» у навчанні, ціль-мету та цілі-засоби її досягнення; удосконалити здатність до самозміни і саморозвитку, навичок саморегуляції і самостимулювання.

Завдання:

1. Підтримка інтересу учасників тренінгу до занять, стимуляція їхньої активності у роботі тренінгової групи.
2. Розвиток уявлень про особистісні провідні навчальні потреби і мотиви навчання в учасників тренінгу.
3. Створення сприятливих умов для самооцінки учасниками заняття рівня навчальних досягнень та підвищення рівня особистісних домагань.
4. Розмежування реального та ідеального «Я-образу» в навчанні.
5. Визначення особистісно-значущої цілі-мети в навчанні і цілей-засобів.
6. Формування установки на самовдосконалення і саморозвиток.
7. Розвиток здатності до рефлексивного аналізу.

Очікувані результати:

– розвиток навичок ефективної взаємодії у тренінговій групі;
– розвиток уявлень про особисті навчальні досягнення та їхній зв’язок з рівнем домагань;
– розвиток рефлексивних навичок усвідомлення реального та ідеального «Я-образу» в навчанні на основі активізації процесу самопізнання;
– розвиток уміння визначати особистісно-значущу ціль-мету та цілі-засоби;
– розвиток переконання у можливість конструктивних змін у подальшому навчанні;
– розвиток уміння самостимулювання у навчанні.

Заняття 3. *Тренінг самооцінки навчальних досягнень та підвищення рівня домагань у навчальній діяльності*

Основною метою зустрічі є: формувати уявлення учасників тренінгу про особистісний рівень домагань та його вплив на навчальні досягнення; виявити індивідуальні внутрішні ресурси для підвищення рівня домагань у навчанні.

Основні завдання:

– створення умов для ефективної діяльності тренінгової групи;
– надання інформації щодо рівня домагань та його ролі у навчальній діяльності;
– самооцінка навчальних досягнень учасників тренінгу та визначення особистого рівня домагань у навчанні;
– актуалізація потреби підвищення рівня домагань на основі саморозкриття внутрішніх ресурсів для саморозвитку;
– удосконалення навичок рефлексивного аналізу.

Базові поняття: навчальні потреби, навчальні мотиви, рівень домагань, навчальні досягненя.

Тривалість заняття: 240 хвилин.

Структура заняття

1. Вправа «Нова казка»

Мета вправи полягає у створенні сприятливої атмосфери для невимушеної комунікації, готовності обговорювати проблемні питання, висловлювати вільно свої думки.

Тренер пропонує обрати добре відому казку і розповісти її, але змінити при цьому зміст, додавши до нього розповідь про інтерес до навчання головного героя. Перший учасник починає розповідати казку, намагається з перших слів надати їй нового змісту. Потім казку продовжує наступний. Бажано досягти такої ситуації, коли учасники починають оперувати вже актуалізованими у тренінговій роботі поняттями: «ставлення», «інтереси», «навчальні цілі» тощо. Важливо підтримувати швидкий темп розповіді.

Очікувані результати: активізація учасників тренінгу до роботи, продукування позитивних емоцій.

2. Презентація 2 слайду індивідуального мультимедійного портфоліо «Мої навчальні інтереси»

Мета: уточнити розуміння учасниками тренінгу змісту попереднього заняття, сприяти усвідомленню зв'язку пізнавальних і соціально-прагматичних інтересів, розвивати здатність до самопізнання, самоаналізу, саморозвитку.

Тренер, завантажучи і проектуючи по черзі електронні версії 2 слайду індивідуальних мультимедійних портфоліо на екран, запрошує учасників до їхньої презентації групі та до детального обговорення їхнього образного і змістовного наповнення. Важливо обговорити з учасниками такі питання:

- Які інтереси є спільними для більшості учасників тренінгу?
- Які інтереси є індивідуальними?
- Які інтереси представлені ширше: пізнавальні чи соціально-прагматичні? Чому?
- Які образи вам запам'яталися найбільше? Чому?
- Що може посилити навчальні інтереси? Обґрунтуйте свою точку зору.

На мультимедійній дошці (або на ватмані) фіксуються чинники, що, на думку групи, можуть посилити інтерес молоді до навчання, і ретельно обговорюються. Важливо підвести групу до групування чинників.

Очікувані результати: на основі індивідуальної роботи побудова загальної групової позиції щодо найбільш значущих стимулів, що здатні посилити інтерес до навчальної діяльності.

3. Вправа «Погано – добре»

Мета: розвивати уміння об'єктивно оцінювати особисті навчальні досягнення.

Кожен учасник отримує аркуш паперу і ручку. Тренер пропонує учасникам спробувати об'єктивно оцінити особисті навчальні досягнення. Учасники умовно розділяють ар-

куш на 2 половини. Зліва вони записують 10 позицій-аспектів, які мають негативні наслідки для них, а з правої – 10 позицій, що позначають позитивні сторони навчальних досягнень.

При обговоренні вправи тренеру важливо показати, що в кожній життєвій ситуації необхідно знаходити позитивні сторони, завдяки яким можна зберегти самовладання і спокій, проте важливо зважати на особисті помилки та недоопрацювання, що знижують загальний рівень навчальних досягнень.

Очікувані результати: самоаналіз особистих результатів навчальної діяльності учасниками заняття.

4. Надання інформації щодо навчальних потреб, мотивів і рівня домагань молоді

Метою бесіди є: інформувати учасників стосовно різновидів навчальних потреб і мотивів, рівня домагань у навчанні, сприяти формуванню зацікавленості та прагнення активної участі у заняттях.

Тренер за допомогою мультимедійної презентації демонструє учасникам інформаційний матеріал щодо змісту навчальних потреб і мотивів сучасної молоді, рівня домагань; стимулює до обговорення питань, які можуть хвилювати учасників.

Слайд 1. Сутність навчальних потреб.

Слайд 2. Різновити навчальних потреб.

Слайд 3. Навчальна мотивація.

Слайд 4. Зв’язок навчальних потреб і мотивів.

Слайд 5. Уявлення про рівень домагань.

Слайд 6. Вплив рівня домагань на навчальні досягнення (на слайді інформація проблемного характеру, відкрита для роздумів і розмірковувань).

Очікувані результати: систематизація уявлень учасників заняття про базові поняття теми.

5. Вправа «Заверши фразу»

Мета: визначити труднощі у засвоєнні основного змісту понять, виявити домінуючі мотиви та потреби навчальної діяльності учасників, самозаглиблення учасників у зміст проблеми рівня домагань та рівня навчальних досягнень.

Тренер пропонує учасникам по колу завершити ряд фраз, які стосуються теми заняття:

– Думаю, що справжнім мотивом до навчання може бути…
– Мої однолітки навчаються добре тому, що…
– Позитивним мотивом до навчання є…
– Найбільш слабким мотивом до навчання є…
– У мене сильно/слабко виражена потреба у навчанні, тому що…
– Я маю високий/середній/низький рівень домагань, тому що…
– Я глибоко переконаний у тому, що рівень домагань…
– Я знаю, що рівень моїх навчальних досягнень залежить від…

Вправа реалізується таким чином: спочатку вимовляється незавершена фраза і вказується на учасника, який її продовжує. Одна і та ж фраза може задаватися декілька разів. Важливо, щоб кожен завершив хоча б одну фразу.

Після проведення вправи слід провести обговорення висловлювань:

– Яка фраза найбільше запам’яталася?
– Чия позиція була спільною з вашою?
– З чим було важко погодитися? Чому?
– Які навчальні мотиви були для вас новими?
– Які навчальні мотиви найбільш поширені в групі? Чому?
– Чи відчували ви труднощі у роботі? Які саме?

Після завершення обговорення учасникам пропонується створити умовну модель їхньої навчальної діяльності з опорою на базові поняття теми.

Очікувані результати: виявлення рівня усвідомленості базових понять теми заняття.

6. Вправа «Минуле – сьогодення – майбутнє»

Мета: сприяти усвідомленню характеру динаміки якості навчальної діяльності, визначити фактори, які її зумовлюють.

Учасникам заняття пропонується намалювати відрізок і розділити його на 3 частини, які відповідають минулому, сьогоденню і майбутньому. Необхідно поставити значок у тому місці малюнка, де відчуває себе зараз учасник.

Під час обговорення важливо з'ясувати, якою навчальна діяльність була у минулому, що відбувається з нею тепер і якою її можна побачити у майбутньому. Важливо порушити питання чинників, що зумовлюють якісні зміни або, навпаки, утримують результати навчання в одному руслі.

Очікувані результати: усвідомлення проблем і труднощів у навчанні.

7. Карта самовизначення рівня домагань

Мета: сприяти самовизначенню учасниками тренінгового рівня особистих домагань.

Інструкція. Методика пропонується для індивідуальної роботи. Прочитайте уважно наведені нижче твердження та оцініть кожне з них за такою шкалою: «дуже часто» – 4 бали, «часто» –3 бали, «іноді» – 2 бали, «ніколи» – 1 бал.

Перелік тверджень	
Мій рівень домагань	
Я наполегливий і без коливань здійснюю прийняті рішення, не зупиняючись перед труднощами	
Я вважаю, що командувати легше, ніж підкорятися	
Порівняно з більшістю людей я більш здібний та кмітливий	
Коли мені доручають справу, я завжди прагну зробити її по-своєму	
Якби я займався наукою, то з часом став би відомим	
Я вважаю, що досягну в житті більше, ніж мої однолітки	
У своєму житті я встигну зробити дуже багато, більше, ніж інші	
Мені дуже важко сказати собі «ні», навіть коли бажання важко реалізувати у житті	
Якби мені довелося розпочати нову справу, я був би з початку переконаний у її успіху	
Мені здається, що зі мною повинна статися якась приємна і цікава подія	

Після завершення індивідуальної роботи з карткою учасникам пропонується обговорити визначений ними рівень домагань та емоції, що виникли під час виконання завдання. Важливо розглянути кожне твердження окремо, детально зупиняючись на усвідомленні особливостей власного життєвого досвіду, динаміці успіхів і невдач у діяльності.

8. Вправа «Нісенітниця»

Мета: зняти напругу, підтримати позитивний настрій в учасників тренінгового заняття.

Кожному учаснику пропонується по черзі аркуш паперу, на якому пишуться відповіді на питання тренера, після чого аркуш згинається таким чином, щоб напис не було видно, і передається далі. Коли питання закінчуються, кожен учасник розгортає аркуш, який залишився в його руках, і зачитує текст, який утворився з відповідей учасників.

Приблизний перелік питань: Хто? Де? З ким? Як навчалися? Навіщо вчилися? Що їм допомагало? Що заважало? Що запам'яталося? І що вийшло в результаті?

Зовні вправа нагадує жарт, проте тексти, які утворюються, іноді виявляються цілком неочікуваними і примушують учасників задуматися над тими проблемами у навчанні, які є значущими для інших.

Детально обговорювати цю процедуру необхідності зазвичай немає. Достатньо попросити учасників висловитися, який із текстів виявився найбільш цікавим і чим саме.

Очікувані результати: виявлення наявності чи відсутності стійкого інтересу до змісту теми.

9. Індивідуальне завдання

Тренер звертає увагу учасників на домашню підготовку 3 слайду **індивідуального мультимедійного портфоліо.**

3 слайд мультимедійного портфоліо «Мої цілі, що спонукають до успішної навчальної діяльності»	
Образ провідної навчальної цілі, що здатна забезпечити успішність навчальної діяльності	**Метаплан-картка №3** _____ (прізвище та ім'я учасника)
	Які ваші основні навчальні потреби? →
	Які провідні мотиви навчання? →
	Чого ви прагнете від навчання передусім? →
	Що для вас у навчанні є важливим, проте лише доповнює головну мету? →
	Від чого залежить успішність реалізації ваших навчальних цілей? →

Учасникам необхідно підготувати та надати до початку наступного заняття індивідуальні провідні образи-цілі, о спонукають до успішної навчальної діяльності, які відображають особисте усвідомлення навчальних потреб, мотивів, домагань, та заповнені електронні метаплан-картки, які обґрунтовують сутність образів.

10. Рефлексія

Мета: реконструкція суб'єктом тренінгового процесу результатів діяльності під час заняття.

Тренер пропонує учасникам по черзі поділитися своїми враженнями від заняття, визначити ті його етапи, які були найбільш цікавими/корисними/складними/емоційними. Важливо відзначити, що для учасників було новим під час занять, над чим вони, можливо, замислилися, якими будуть їхні подальші дії.

Очікувані результати від вправи пов'язані з розвитком здатності до рефлективності, самосвідомості.

Заняття 4. ***Тренінг побудови бажаного «Я-образу» в навчанні***

Основною метою зустрічі є: побудувати конструктивний бажаний «Я-образ» у навчанні на основі аналізу реального «Я-образу»; підтримати прагнення самозміни, окреслити далекі та близькі навчальні перспективи, ціль-мету та цілі-засоби; формувати установки на саморозвиток і самовдосконалення.

Основні завдання:

- посилення мотивації учасників до покращення навчальної діяльності;
- побудова групової метаплан-картки «Цілі, що спонукають до успішної навчальної діяльності»;
- надання інформації щодо реального та бажаного «Я-образу» в навчанні, цілі-мети та цілей-засобів;
- самовизначення учасниками значущих близьких і далеких навчальних перспектив, актуальних навчальних цілей;

– заохочення до конструктивної самозміни навчальної діяльності;
– удосконалення навичок рефлексивного аналізу, здатності до самомотивації і самостимулювання.

Базові поняття: реальний «Я-образ» у навчанні, бажаний «Я-образ» у навчанні, далекі і близькі навчальні перспективи, ціль-мета, цілі-засоби.

Тривалість заняття: 240 хвилин.

Структура заняття

1. Вправа «Чарівний стілець»

Мета: зняти внутрішні зажими, сприяти пошуку своїх ресурсів для продуктивної роботи під час заняття.

Кожному учаснику пропонується по черзі сісти на «Чарівний стілець» і розповісти про свою заповітну мрію, яка стосується бажаних результатів навчальної діяльності та емоцій, які вони можуть викликати.

Очікувані результати: налаштування учасників групи на роботу, створення позитивного настрою.

2. Презентація 3 слайду індивідуального мультимедійного портфоліо «Мої цілі, що спонукають до успішної навчальної діяльності», створення групової метаплан-картки

Мета: уточнити розуміння учасниками тренінгу змісту попереднього заняття, сприяти усвідомленню зв'язку навчальних потреб, мотивів, домагань, результатів навчальної діяльності та навчальних цілей, побудувати групову метаплан-картку з проблеми.

Тренер пропонує учасникам тренінгового заняття розділитися на 4 групи. Перегляд індивідуальних слайдів мультимедійних портфоліо пропонується здійснити в групах за допомогою планшетів чи ноутбуків. Члени груп знайомляться зі слайдами та створюють на ватманах групові метаплан-картки, в яких би було узагальнено прийнятні учасниками тренінгу позиції та образи.

У подальшій роботі групи презентують результати своїх міркувань і обговорюють можливі спірні питання та спільні погляди, створюють за підтримки тренера загальну метаплан-картку групи за допомогою мультимедійної дошки або на ватмані.

Очікувані результати: усвідомлення психологічного змісту занять, зв'язку між темами проведених тренінгів, посилення інтересу до них на основі виявлення спільних позицій в учасників, позитивного емоційного відгуку від спільної діяльності.

3. Перегляд міні-фільму «А які твої сходинки?»

Мета: надати інформацію щодо розмежування реальних та бажаних образів навчальної діяльності, цілі-мети та цілі-засобу; стимулювати учасників до самоаналізу, самоусвідомлення, рефлексії.

Учасникам тренінгу пропонується перегляд міні-фільму «А які твої сходинки?» (10 хвилин). У фільмі, крім інформаційних повідомлень, розміщено 50 фотокарток різноманітних сходинок, які представлені як символічне зображення цілеспрямованості в навчальній діяльності.

Робота з фільмом передбачає не лише його обговорення, а й спробу створити на аркуші паперу «свої сходинки», які презентували б реальний «Я-образ» у навчанні та бажаний.

Важливо зазначити, що учасники можуть зобразити одні сходинки, а можуть і декілька, в залежності від особистої точки зору щодо даного питання. Кожному учаснику пропонується продемонструвати «свої» образи і прокоментувати їх. Важливо, щоб у процесі обговорення образів учасники опиралися на актуальні для них цілі та перспективи у навчанні.

Очікувані результати: підготовка групи до визначення значущих близьких і далеких навчальних цілей.

4. Вправа «Шлях, який обираю Я»

Мета: визначити далекі та близькі навчальні перспективи, навчальні цілі.

Ця вправа проводиться індивідуально. Для її виконання необхідні різноманітні журнали, ножиці, клей, картон, маркери.

Учасникам заняття пропонується протягом 20–30 хвилин підготувати колаж на тему «Шлях, який обираю Я», в основі якого можуть бути покладені близькі навчальні перспективи, далекі навчальні перспективи, близькі і далекі навчальні цілі.

Для забезпечення продуктивної діяльності можна включити спокійну нейтральну музику, без слів.

По мірі готовності учасники поєднуються в пари і надають свої пояснення створеним ними колажам.

Тренер стимулює учасників до розмірковування над такими питаннями:

– Які емоції викликала робота над колажем?
– Які перспективи переважають у його структурі: далекі чи близькі?
– Які навчальні цілі представлені на аркуші? Які серед них є більш та менш значущими? Чи пов'язані навчальні цілі між собою? Як саме?
– Від чого залежить можливість досягнення зазначених навчальних перспектив?
– Від чого залежить можливість досягнення зазначених цілей?

Очікувані результати: усвідомлення учасниками тренінгових занять власної відповідальності за ті кроки, які здійснює кожен на шляху навчання.

5. Байка «Зоряний час»

Мета: спонукати учасників до визначення рішучих і конструктивних дій у навчанні, конкретних навчальних цілей і встановлення часових меж для їхнього досягнення.

Зірковий час. Ця фраза була взята з авторської передмови до збірки історичних новел «Зіркові години людства» Стефана Цвейга. В ній він писав: «Кожен крок епохи… визріває… із мільйонів годин, які просто проходять, лише одна

стає істинно історичною – зірковим часом людства…» Отже, зірковий час – це мить, яка «визначає долю сотень поколінь, спрямовує життя окремих людей, цілого народу чи навіть людства». Сьогодні зірковим часом називають або верхівку успіху, або переломний, вирішальний момент у житті людини. Мораль: вирішальний момент у житті людини не може довго тривати. Це завжди коротка мить.

Коментар: багато людей мріють про свій зірковий час. Вони навчаються, розвиваються, пізнають навколишній світ. Створюється враження, що такі люди можуть забезпечити себе на тривалий час зірковим періодом. Проте це не так. Не просто він називається зоряним часом, підготовка до нього може тривати роками. Успіх приходить, і необхідно знову трудитися роками, щоб відчути наступну мить зіркових переживань.

Дуже важливо навчитися долати труднощі у навчанні, знову і знову створювати щось нове, що дозволить продовжити зоряний час кожному з нас.

Під час обговорення доцільно поцікавитися: Чи відчували таку зоряну мить учасники в навчальній діяльності? Чи хотіли б відчути її знову? Що для цього важливо зробити?

Очікувані результати: сприяння усвідомленню плинності сприятливого для навчання періоду.

6. Вправа «Визначення навчальних цілей»

Мета: спонукати учасників тренінгового заняття до визначення значущої цілі-мети в навчанні та цілей-засобів, що важливі для її досягнення; розвивати досвід цілепокладаючої діяльності; сприяти усвідомленню значущості навчальних цілей для забезпечення успішності навчання.

Тренер пропонує учасникам поставити собі питання: «Що я дійсно хочу отримати від свого навчання?» – і пофантазувати. Важливо всі думки фіксувати на окремому аркуші.

Потім необхідно вибрати з даного списку ті цілі, які важливі для 5 наступних років (доцільно зауважити, що цілі мають бути реалістичними).

Наступне завдання – визначити навчальні цілі на ближні 6 місяців, 1 рік, 3 роки.

Учасникам необхідно визначити, наскільки конкретними є їхні цілі, чи пов'язані вони між собою, наскільки реалістичні вказані цілі в категоріях часу і наявних ресурсів для навчання. Можливо, учасникам необхідно буде внести нову ціль, пов'язану з набуттям нового ресурсу.

В подальшій роботі тренер пропонує презентувати визначені цілі групі та обговорити можливі проблемні питання, які з ними пов'язані. Доцільно спонукати учасників до розмежування цілі-мети і цілі-засобу.

Очікувані результати: усвідомлення різниці між ціллю-метою і цілями-засобами її досягнення, подальший розвиток психологічної структури цілепокладання.

7. Вправа «Мапа майбутнього навчання»

Мета: визначити далекі та близькі навчальні цілі, пов'язані з ними перспективи у навчанні, сприяти їхньому усвідомленню.

Учасникам пропонується уявити своє майбутнє у вигляді географічної мапи.

Метафоричне вираження навчальних цілей у вигляді пунктів на мапі, а шляхів їхнього досягнення у вигляді вулиць і доріг допоможе учасникам створити в уяві наочну картину свого навчання у майбутньому. Після створення такої мапи кожен може співвіднести визначені цілі між собою і зрозуміти, наскільки вони поєднуються між собою, які перешкоди можуть зустрічатися на шляху до них і які нові перспективи відкриваються.

Учасниками тренінгу навчального цілепокладання необхідно накреслити мапу свого майбутнього навчання і позначити на ній найбільш глобальні цілі, цілі-засоби. Можна також запропонувати відобразити шлях до цілей (чи буде він коротким, чи, можливо, доведеться щось обходити).

Цікавим завданням може стати визначення «типу місцевості» (ліси, гори, моря, пустеля), важливо визначити, чи готові учасники самостійно прокладати дорогу до мети, чи потребують сторонньої допомоги.

У процесі обговорення важливо також зосередитися на таких питаннях:

– Які небезпеки можуть на вас очікувати на шляху до навчальних цілей?
– Де ви можете отримати сили для того, щоб досягти бажаного?
– Які емоції викликає у вас зображена мапа майбутнього навчання?

Очікувані результати: конкретизація актуальних навчальних цілей, взаємозв'язку між ними.

8. Рефлексія

Мета: реконструкція суб'єктом тренінгового процесу результатів діяльності під час 4 занять.

Тренер пропонує учасникам переглянути роздруковані сторінки їхнього мультимедійного портфоліо і ті аркуші, з якими вони працювали під час тренінгових занять. Спонукає їх по черзі поділитися своїми коментарями стосовно проведеної роботи, наявності чи відсутності її результату, враженнями від пройдених занять; визначити ті теми, які були найбільш цікавими/корисними/складними/емоційними. Важливо відзначити, що для учасників було новим під час занять, над чим вони, можливо, замислилися, якими будуть їхні подальші дії.

Очікувані результати від вправи пов'язані з розвитком здатності до рефлективності, самосвідомості.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алехина С. В. Готовность педагогов как основной фактор успешности и инклюзивного процесса в образовании / С. В. Алехина, М. Н. Алексеева, У. Л. Агафонова // Психологическая наука и образование. — 2011. — № 1. — С. 83—91.
2. Ананьев В. А. Основы психологии здоровья / В. А. Ананьев. — Книга 1 : Концептуальные основы психологии здоровья. — СПб. : Речь, 2006. — 384 с.
3. Бех И. Д. От воли к личности / И. Д. Бех. — К. : Украина Вита, 1995. — 202 с.
4. Бишоп С. Тренинг ассертивности / С. Бишоп. — СПб. : Питер, 2001. — 208 с. — (Серия «Эффективный тренинг»).
5. Большаков В. Ю. Психотренінг : Социодинамика. Упражнения. Игры / В. Ю. Большаков. — СПб. : Социально-психологический центр, 1996.
6. Вачков И. В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники : учебное пособие / И. В. Вачков. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Ось-89, 2000. — 224 с.
7. Вачков И. В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники : учебное пособие / И. В. Вачков. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Ось-89, 2000. — 224 с.
8. Вачков И. В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники / И. В. Вачков. — М., 1999.
9. Гиппиус С. В. Тренинг развития креативности. Гимнастика чувств / С. В. Гиппиус. — СПб. : Речь, 2001.
10. Грецов А. В. Лучшие упражнения для развития креативности : учебно-методическое пособие / А. В. Грецов. — СПб. : СПбНИИ физической культуры, 2006. — 44 с.
11. Дементий Л. И. Ответственность как ресурс личности : монография / Л. И. Дементий. — М. : Информ-Знание, 2005. — 188 с.

12. Диденко К. Все, что нужно знать тренеру : методическое пособие / К. Диденко. — СПб. : Речь, 2006. — 159 с.
13. Евдокимова Н. А. Развивающее образование в вузе / Н. А. Евдокимова // Materialy V Międzynarodowej naukowi-praktycznej konferencji «Kluczowe aspekty naukowej dzialalności — 2009». — Volume 6. Pedagogiczne nauki : Przemyśl. Nauka i studia. — Str. 50—51.
14. Євдокимова Н. О. Професійно-психологічний тренінг у структурі учбово-професійної діяльності / Н. О. Євдокимова // Психологические технологии в экстремальных видах деятельности : материалы V Международной научно-практической конференции (г. Донецк, 28—29 мая 2009 года). — Донецк : Донецкий юридический институт ЛГУВД им. Э. А. Дидоренко, 2009. — С. 188—189.
15. Євдокимова Н. О. Професійно-психологічний тренінг як технологія становлення професіонала / Н. О. Євдокимова // Актуальні проблеми психології : Екологічна психологія : збірник наукових праць / за ред. С. Д. Максименка. — Т. 7. — Вип. 20. — Ч. 1. — Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2009. — С. 125—128.
16. Євдокимова Н. О. Психологічні технології навчання у класичному університеті / Н. О. Євдокимова // Сучасна психологія: актуальні проблеми й тенденції розвитку : матеріали Міжрегіональної науково-практичної конференції / за ред. В. Й. Бочелюка. — Запоріжжя : КПУ, 2010. — С. 96—98.
17. Євдокимова Н. О. Навчальний тренінг як засіб формування суб'єктності в учбово-професійній діяльності / Н. О. Євдокимова // Актуальні проблеми психології : Екологічна психологія : збірник наукових праць / за ред. С. Д. Максименка. — Т. 7. — Вип. 23. — Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2010. — С. 125—128.
18. Емельянов Ю. Н. Активное социально-психологическое обучение / Ю. Н. Емельянов. — Л. : Изд.-во ЛГУ, 1985. — 166 с.
19. Заброцький М. М. Комунікативна компетентність учителя: сутність і шляхи формування / М. М. Заброцький, С. Д. Максименко. — Київ ; Житомир : Волинь, 2000. — 112 с.
20. Заброцький М. М. Технологія розвитку комунікативної компетентності вчителя / М. М. Заброцький // Практична психологія та соціальна робота. — 2007. — № 1. — С. 28—32.

21. Завіниченко Н. Б. Комунікативна компетентність вчителя-вихователя / Н. Б. Завіниченко // Технології неперервної освіти: проблеми, досвід, перспективи розвитку. — Миколаїв : МФ НаУКМа, 2002. — С. 301—303.
22. Загальна психологія : підручник / О. В. Скрипченко, Л. В. Долинська, З. В. Огороднійчук та ін. — К. : Либідь, 2005. — 464 с.
23. Захаров В. П. Социально-психологический тренинг / В. П. Захаров, Н. Ю. Хрящева. — Л. : Изд. ЛГУ, 1989. — 55 с.
24. Ильин Е. Мотивация и мотив / Е. Ильин. — СПб. : Питер, 2000. — 137 с.
25. Ильин Е. П. Психология творчества, креативности, одаренности / Е. П. Ильин. — СПб. : Питер, 2009. — 448 с. — (Серия «Мастера психологии»).
26. Кашапов М. М. Психология творческого мышления профессионала : монография / М. М. Кашапов. — М. : ПЕР СЭ, 2006. — 688 с.
27. Коган А. Ф. Психологическое моделирование целеполагания и принцип псевдосвободы выбора цели в учебной деятельности / А. Ф. Коган // Психология : сб. науч. трудов. — Вып. 3 (6). — К., 1999. — С. 212—222.
28. Краткий психологический словарь / под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. — Ростов н/Д. : Феникс, 1999. — 380 с.
29. Лазурский Л. Ф. Классификация личностей: психология индивидуальных различий / Л. Ф. Лазурский. — М. : Изд.-во МГУ, 1982. — 290 с.
30. Лошакова И. И. Интеграция в условиях дифференциации: проблемы инклюзивного обучения детей-инвалидов / И. И. Лошаков Е. Р. Ярская-Смирнова // Социально-психо-логические проблемы образования нетипичных детей. — Саратов, 2002. — С. 59—68.
31. Любчук О. К. Новые возможности использования тренинговых технологий в подготовке конкурентноспособных специалистов / О. К. Любчук // Психологические тренинговые технологии в правоохранительной деятельности: научно-методические и организационно-практические проблемы внедрения и использования, перспективы развития : материалы III Международной научно-практической конферен-

ции (Донецк, 24—26 мая 2007 г.). — Донецк : Донецкий юридический институт ЛГУВД, 2007. — С. 370—373.

32. Максименко С. Д. Психологія особистості / С. Д. Максименко, К. С. Максименко, М. В. Папуча. — К. : ТОВ «КММ», 2007. — 296 с.
33. Максименко С. Д. Технологія спілкування (комунікативна компетентність учителя: сутність і шляхи формування) / С. Д. Максименко, М. М. Заброцький // Психологічний інструментарій. — К. : Главник, 2005. — 112 с.
34. Макшанов С. И. Методическая подготовка специалистов в области тренинга : учебное пособие / С. И. Макшанов. — СПб. : Институт тренинга, 2000. — 301 с.
35. Митина Л. М. Психология профессионального развития учителя / Л. М. Митина. — М. : Московский психолого-социальный институт, Изд-во «Флинта», 1998. — 180 с.
36. Модуль «Методика освіти «рівний – рівному» : навч.-метод. посібник. — К. : Навчальна книга, 2002. — 127 с.
37. Мясищев В. Н. Психология отношений / В. Н. Мясищев ; [под ред. А. А. Бодалева ; вступ. ст. А. А. Бодалева]. — М. : Изд.-во Ин. практ. психологии ; Воронеж : МПО «МОДЭК», 1995. — 356 с.
38. Мясищев В. Н. Социальная психология и психология отношений / В. Н. Мясищев // Проблемы общественной психологии / [под ред. В. Н. Колбановского и Б. Ф. Поршнева]. — М., 1965. — С. 273—285.
39. Наказ Міністерства освіти і науки України від 01.10.2010 р. № 912 «Про затвердження Концепції розвитку інклюзивного навчання» [Електронний ресурс] // Osvita.ua [сайт]. — Режим доступу: http://osvita.ua/legislation/Ser_osv/9189. — Заголовок з екрана.
40. Наумова Н. Ф. Социологические и психологические аспекты целенаправленного поведения / Н. Ф. Наумова. — М. : Наука, 1988. — 199 с.
41. Обозов Н. Н. Психология межличностных отношений / Н. Н. Обозов. — К. : Лыбидь, 1990. — 192 с.
42. Орлова И. В. Тренинг профессионального самопознания: теория, диагностика и практика педагогической рефлекси / И. В. Орлова. — СПб. : Речь, 2006. — 128 с.
43. Петровская Л. А. Теоретические и методические проблемы социально-психологического тренинга / Л. А. Петровская. — М., 1982. — 168 с.

44. Петровская Л. А. Компетентность в общении: социально-психологический тренинг / Л. А. Петровская. — М. : Изд. МГУ, 1989. — 216 с.
45. Пономарев Л. А. Психология творчества / Л. А. Пономарев. — М., 1976.
46. Практикум по социально-психологическому тренингу / [под ред Б. Д. Парыгина]. — 3-е изд., испр. и доп. — СПб. : Изд-во Михайлова В. А., 2000. — 352 с.
47. Психологические особенности ориентации педагогов на личностную модель взаимодействия с детьми / [под ред. В. Г. Маралова]. — М. : Академический проект «Парадигма», 2005. — 288 с.
48. Психология здоровья / [под ред. Г. С. Никифорова]. — СПб. : Питер, 2005. — 608 с.
49. Психологічні тренінги / [упоряд. О. Главник]. — К. : Шкільний світ, 2002. — 112 с.
50. Материалы II Международной конференции «Развитие инклюзивных школ в России» (Москва, 18—20 ноября 2005 г.) [Электронный ресурс] // Образование и инвалиды [сайт]. — Режим доступа: http://obrazovanie. perspektiva-inva.ru/index. php?id=388. — Заголовок с экрана.
51. Самоукина Н. В. Практическая психология в школе: лекции, консультации, тренинги / Н. В. Самоукина. — М. : ИНТОР, 1997. — 192 с.
52. Самоукина Н. В. Психологический тренинг для учителя / Н. В. Самоукина. — 2-е изд. — М. : Психотерапия, 2006. — 192 с.
53. Середа Е. И. Практикум по межличностым отношениям: помощь и личностный рост / Е. И. Середа. — СПб. : Речь, 2006. — С. 14—81.
54. Смит М. Дж. Тренинг уверенности в себе [Электронный ресурс] / М. Дж. Смит // Университет риторики и ораторського мастерства [сайт]. — Режим доступа: http://www.orator.biz/ library/books/traning_ uverennosti_v_sebe/. — Заголовок с экрана.
55. Совместная деятельность: методология, теория, практика / [К. А. Абульханова-Славская, О. В. Аллахвердова, М. И. Бобнева и др.]. — М. : Наука, 1988. — 232 с.

56. Сто разминок, которые украсят ваш тренинг / [сост. И. Авидон, О. Гончукова]. — СПб. : Речь, 2007. — 192 с.
57. Фопель К. Технология ведения тренинга / К. Фопель. — М. : Генезис, 2003. — 120 с.
58. Цимбалюк І. М. Загальна психологія : Модульно-рейтинговий курс для студентів вищих навчальних закладів / І. М. Цимбалюк, О. Ю. Яницька. — К. : Професіонал, 2004. — 304 с.
59. Швалб Ю. М. Задачний підхід як технологія формування професійної компетентності / Ю. М. Швалб // Психологические технологии в экстремальных видах деятельности : материалы V Международной научно-практической конференции (г. Донецк, 28—29 мая 2009 года). — Донецк : Донецкий юридический институт ЛГУВД им. Э. А. Дидоренко, 2009. — С. 158—159.
60. Швалб Ю. М. Задачный подход к проблеме формирования профессиональных компетентностей в процессе обучения / Ю. М. Швалб // Проблемы стандартизации в системах образования стран содружества независимых государств : Труды Международной научно-практической конференции [«Проблемы стандартизации в образовании и пути их решения»] (Москва, 10—11 ноября 2009 г.). — М. : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2009. — С. 279—287.
61. Швалб Ю. М. Методологические проблемы психодиагностики в тренинговом процессе / Ю. М. Швалб // Проблеми емпіричних досліджень у психології. — Випуск 1. — К. : Гнозис, 2008. — С. 311—315.
62. Швалб Ю. М. Психологические модели целеполагания / Ю. М. Швалб. — К. : Стилос, 1997. — 270 с.
63. Швалб Ю. М. Розвивальний потенціал психолого-педагогічних ідей трансформації вищої освіти / Ю. М. Швалб // Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю «Становлення особистості професіонала: перспективи та розвиток» (Одеса, 18 лютого 2011 р.). — Одеса : ОДУВС, 2011. — С. 54—55.
64. Швалб Ю. М. Функциональные возможности использования тренинговых технологий при подготовке специалистов / Ю. М. Швалб // Психологические тренинговые технологии в правоохранительной деятельности: научно-методические и организационно-практические проблемы внедрения и ис-

пользования, перспективы развития : материалы III Международной научно-практической конференции (Донецк, 24—26 мая 2007 г.). — Донецк : Донецкий юридический институт ЛГУВД, 2007. — С. 290—294.

65. Шепелева Л. Н. Программы социально-психологических тренингов / Л. Н. Шепелева. — СПб. : Питер, 2008. — 160 с.
66. Шерер Й. Техники креативности: как в 10 шагах найти, оценить и воплотить идею / Й. Шерер ; пер. с нем. О. Гляйсснер // Инновационные стратегии управления. — М. : СмартБук, 2009. — 136 с.
67. Шостром Э. Человек-манипулятор. Внутреннее путешествие от манипуляции к актуализации / Э. Шостром ; пер. В. Данченко. — К. : PSYLIB, 2003. — Відомості доступні також з Інтернету: http://abital.ru/articles/525.

Наукове видання

ТРЕНІНГОВІ ТЕХНОЛОГІЇ У РОБОТІ ПСИХОЛОГІЧНОЇ СЛУЖБИ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Навчальний посібник

За наук. ред. Н. О. Євдокимової

Формат 60×84 1/16. *Ум. друк. арк.* 32,43. *Тираж* 300 пр. *Зам.* № 534-179.

В И Д А В Е Ц Ь І В И Г О Т О В Л Ю В А Ч
Товариство з обмеженою відповідальністю фірма «Іліон».
54038, м. Миколаїв, вул. Бузника, 5/1.
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 1506 від 25.09.2003 р.