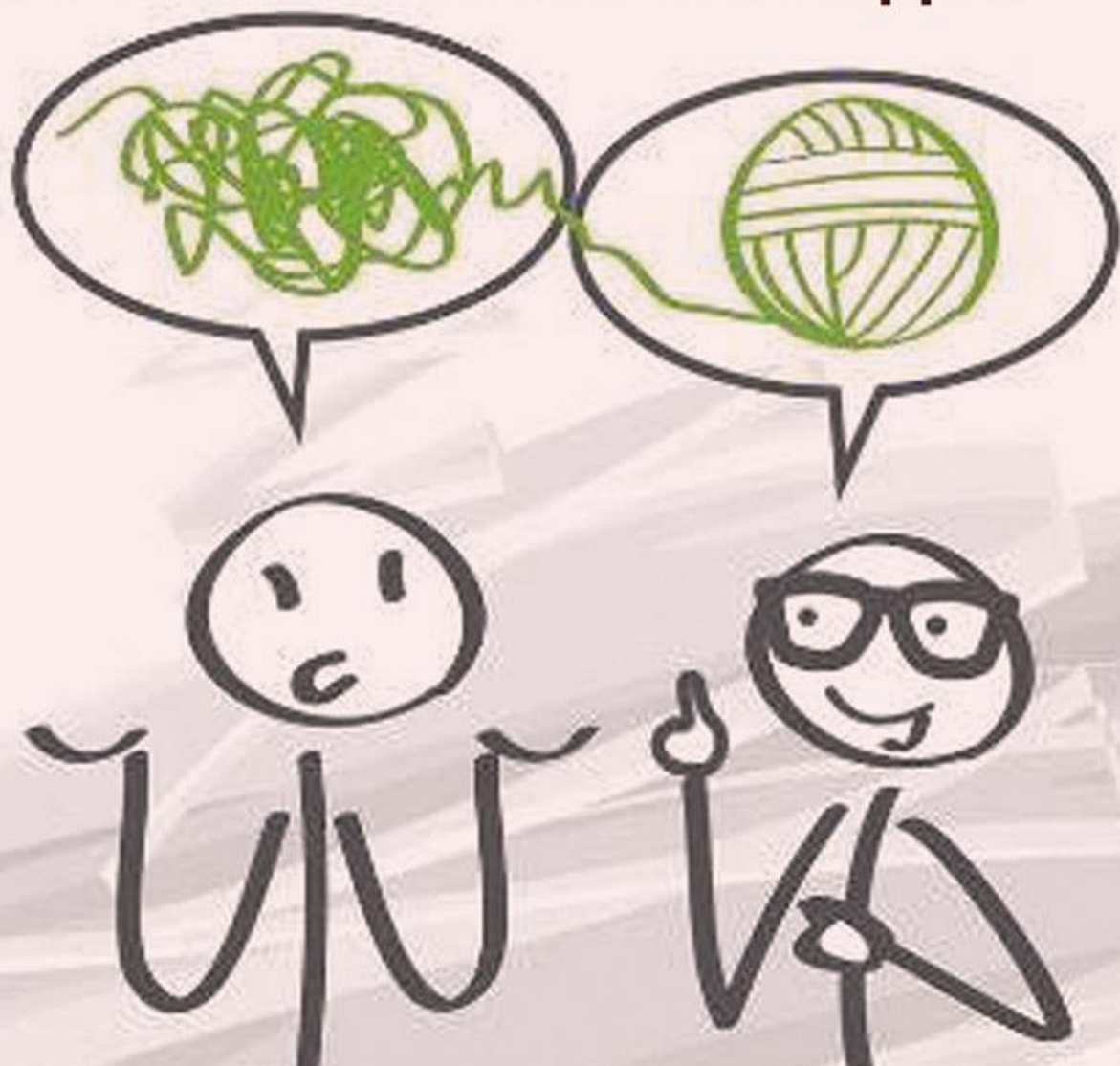


С. В. КАРСКАНОВА
О. Г. БІЛЮК



ПСИХОДІАГНОСТИКА
ТА ТЕХНОЛОГІЇ ПРОВЕДЕННЯ
ПСИХОЛОГІЧНИХ ТРЕНІНГІВ
У СПЕЦІАЛЬНИХ
ТА ІНКЛЮЗИВНИХ ЗАКЛАДАХ



**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МИКОЛАЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ В. О. СУХОМЛИНСЬКОГО**

**С. В. КАРСКАНОВА
О.Г. БІЛЮК**

***ПСИХОДІАГНОСТИКА
ТА ТЕХНОЛОГІЇ ПРОВЕДЕННЯ
ПСИХОЛОГІЧНИХ ТРЕНІНГІВ
У СПЕЦІАЛЬНИХ ТА ІНКЛЮЗИВНИХ
ЗАКЛАДАХ***

для самостійної роботи студентів з курсу
за змішаною формою навчання

***Навчально-методичний посібник
ДЛЯ СТУДЕНТІВ СПЕЦІАЛЬНОСТІ 016
«СПЕЦІАЛЬНА ОСВІТА»***

Миколаїв
Видавець Румянцева Г. В.
2022

УДК 159.98

К 26

Рецензенти:

- Султанова Н.В.** доктор педагогічних наук, завідувач кафедри педагогіки та психології МНУ імені В.О. Сухомлинського
- Астремська І. В.** доктор філософії в галузі соціальних та поведінкових наук, доцент кафедри психології Чорноморського державного університету імені Петра Могили
- Чугуєва І. Є.** кандидат психологічних наук, доцент кафедри соціально-гуманітарних дисциплін НУК імені адмірала Макарова

*Рекомендовано до друку рішенням вченої ради МНУ
імені В. О. Сухомлинського, протокол №12 від 26.12.2022 року*

Карсканова С. В., Білюк О.Г.

К 26 Психодіагностика та технології проведення психологічних тренінгів у спеціальних та інклюзивних закладах: навчально-методичний посібник для студентів спеціальності 016 «Спеціальна освіта» / С. В. Карсканова, О.Г. Білюк. – Миколаїв: Видавець Румянцева Г. В., 2022. – 221 с.

ISBN 978-617-729-107-6

Навчально-методичний посібник містить матеріали для змішаних форм навчання: ON-LINE/OFF-LINE. Представлені методичні рекомендації щодо самостійної роботи студентів з вивчення курсу «Психодіагностика та технології проведення психологічних тренінгів у спеціальних та інклюзивних закладах», розміщено матеріали самостійних завдань, практичних та лабораторних занять.

Видання адресовано студентам спеціальності 016 «Спеціальна освіта». Матеріали посібника допоможуть при підготовці до практичних і лабораторних занять та будуть корисними викладачам та студентам при вивченні курсу «Психодіагностика та технології проведення психологічних тренінгів у спеціальних та інклюзивних закладах», а також практичним психологам, соціальним педагогам, педагогам-практикам.

УДК 159.98

ISBN 978-617-729-107-6

© С. В. Карсканова, О. Г. Білюк, 2022
© МНУ імені В. О. Сухомлинського, 2022

ЗМІСТ

Програма навчальної дисципліни

«Психодіагностика та технології проведення психологічних тренінгів
у спеціальних та інклюзивних закладах» 4

РОЗДІЛ 1

МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

1.1. Лекційні матеріали13
1.2. Засоби діагностики навчальних досягнень студентів 37

РОЗДІЛ 2

МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ, ЩО ЗАБЕЗПЕЧУЮТЬ САМОСТІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТІВ

2.1 Методичні матеріали, що забезпечують самостійну роботу студентів..... 38
2.2. Тренінг для учнів 6 - 7 класів «Подолання агресії у підлітковому віці».....45
2.3 . Тренінг. Порушення поведінки дітьми: причини виникнення та шляхи
подолання.....50
2.4 Тема: Соціально-психологічний тренінг з розвитку емпатії майбутніх
педагогів51
2.5 . Розвиток умінь налагоджувати психологічний контакт з іншою людиною
(клієнтом)52
2.6 Вироблення навичок невербальної взаємодії54

РОЗДІЛ 3

КОНТРОЛЮ ЗАЛИШКОВИХ ЗНАНЬ З ДИСЦИПЛІНИ ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ З КУРСУ

3.1. ПАКЕТ ТЕСТОВИХ ЗАВДАНЬ ДЛЯ КОНТРОЛЮ ЗАЛИШКОВИХ
ЗНАНЬ з дисципліни 55
3.2 Питання до екзамену..... 63
СЛОВНИК ТЕРМІНІВ 66
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 73
ДОДАТКИ..... 76

ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«ПСИХОДІАГНОСТИКА ТА ТЕХНОЛОГІЇ ПРОВЕДЕННЯ
ПСИХОЛОГІЧНИХ ТРЕНІНГІВ

У СПЕЦІАЛЬНИХ ТА ІНКЛЮЗИВНИХ ЗАКЛАДАХ»

3 КУРС

Програма вивчення нормативної навчальної дисципліни «Психодіагностика та технології проведення психологічних тренінгів у спеціальних та інклюзивних закладах» складена відповідно до Першого (бакалаврського) рівня вищої освіти Галузь знань 01 Освіта / Педагогіка Напрямок підготовки: 016 Спеціальна освіта (Логопедія. Спеціальна психологія).

Програма спрямована на опанування студентами системою знань зі спеціальної психології. Програма включає ознайомлення студентів із категоріальним апаратом, теоретичними основами, предметом, завданнями психодіагностики та технології проведення психологічних тренінгів.

У програмі обґрунтовано процес формування у студентів професійної компетенції в галузі психології. Формування цілісного уявлення про завдання, методи, організацію та зміст діагностування в спеціальному дошкільному освітньому закладі; познайомити студентів з прийомами спеціальної роботи на уроках в школі для дітей з тяжкими порушеннями мови та вадами інтелекту. Значна увага в програмі приділена висвітленню сутності поняття «Спеціально-методична професійна компетентність вчителя-логопеда у сфері інклюзивного навчання» і необхідні навички та вміння асистента, вчителя, вихователя щодо визначення сутності соціальних проблем та розглядаються механізми вироблення, прийняття та реалізації нових педагогічних систем освіти для осіб з особливими потребами.

Предметом вивчення навчальної дисципліни є: методика використання психологічного інструментарію у професійній діяльності із прикладної психології та психологічної практики, що дасть змогу ефективно використовувати отримані знання на практиці і взаємодіяти зі

спеціалістами психологами.

1. Мета та завдання навчальної дисципліни та очікувані результати

Мета навчальної дисципліни: сформувати у студентів цілісне уявлення про завдання, методи, організацію та зміст психодіагностування в спеціальному дошкільному освітньому закладі; познайомити студентів з прийомами спеціальної роботи на уроках в школі для дітей з тяжкими порушеннями мови та вадами інтелекту.

Завдання дисципліни: Ознайомити слухачів з класифікацією методів та психометричними основами психодіагностики. Проаналізувати специфіку використання тестів, стандартизованих самозвітів та проєктивних методик. Розкрити особливості організації та проведення психодіагностичного обстеження, а також наукового експериментального психологічного дослідження. Висвітлити специфіку психодіагностики різних сфер особистості. Охарактеризувати використання психодіагностичного інструментарію в різних сферах соціальної практики. Сформувати в студентів уявлення про сутність та специфіку психотренінгового заняття. Навчити студентів базовим технікам та стратегіям підготовки психотренінгового заняття. Ознайомити студентів зі специфікою феномену малої групи.

Програмні результати навчання:

ПРН1. Застосовувати отримані знання в галузі спеціальної та інклюзивної освіти при вирішенні навчально-виховних та науково-методичних завдань з врахуванням вікових та індивідуально-типологічних відмінностей учнів, соціально-психологічних особливостей учнівських груп та конкретних психолого-педагогічних ситуацій; **ПРН2.** Організовувати і проводити психолого-педагогічне вивчення дітей з особливостями психофізичного розвитку; **ПРН3.** Вирішувати питання, пов'язані з комплектуванням та організацією діяльності спеціальних навчально-виховних закладів, здійснювати спостереження за дітьми з порушеннями мовлення, інтелекту, зору, слуху, опорно-рухових функцій і проводити з ними корекційно-

педагогічну роботу на основі диференційованого та індивідуального підходу; **ПРН4.** Здійснювати спостереження за дітьми з порушеннями психофізичного розвитку, планувати та проводити з ними корекційно-розвивальну роботу на основі диференційованого та індивідуального підходу; **ПРН5.** Сприяти соціальній адаптації дітей з порушеннями психофізичного розвитку; готувати їх до суспільної та виробничої діяльності; **ПРН6.** Організовувати колектив дітей з порушеннями психофізичного розвитку та інтегрованого колективу; **ПРН7.** Здійснювати педагогічний супровід дітей з особливостями психофізичного розвитку в ролі асистента вчителя інклюзивного класу; **ПРН8.** Використовувати різноманітні методи та форми виховної роботи, прогресивні прийоми керівництва навчальною, трудовою та суспільною діяльністю учнів; **ПРН9.** Використовувати сучасні технічні засоби навчання і виховання, спеціальну апаратуру; **ПРН10.** Співпрацювати з батьками дітей, особами, які їх замінюють, спеціалістами інших галузей (медиками, психологами, вчителями, вихователями); **ПРН16.** Володіти культурою спілкування, його формами, способами, вербальними і невербальними засобами.

Згідно з вимогами освітньо-професійної програми студенти оволодівають компетентностями:

Загальнопредметні використовувати:

ЗК-1.3. Функціонально-поведінкова компетентність в спеціальній освіті.

Здатність до виконання власних професійно-функціональних обов'язків; уміння дотримуватись норм загальнолюдського і професійного етикету; здатність виявляти чесність, порядність, принциповість, толерантність під час освітньої та професійної діяльності; досвід відповідального і сумлінного ставлення до виконання своїх професійних обов'язків). **ЗК-1.4. Соціокультурна.** Здатність застосовувати знання, пов'язані із соціальною структурою та національною специфікою суспільства, з особливостями соціальних ролей; здатність до орієнтування у соціальних ситуаціях, розуміння соціального контексту художніх творів. Здатність діяти соціально

відповідально та свідомо; спроможність ідентифікувати себе з цінностями професійного середовища; наявність професійної позиції фахівця-дефектолога, вихователя дітей із порушеннями психофізичного розвитку, асистента вчителя. Здатність до цінування та повага до різноманітності і мультикультурності; надання рівних можливостей учням різних національностей та різних розумових здібностей, толерантне ставлення до їхньої культурної спадщини, індивідуальних особливостей. Знання найвидатніших культурних здобутків України; уміння застосовувати культурологічні знання на практиці; естетичний досвід. **ЗК-1.6. Адаптивна.** Здатність до адаптації в корекційно-педагогічному середовищі та дії в нових ситуаціях, зокрема тих, що передбачають корекційне навчання, розвиток і виховання та навчальну реабілітацію дітей дошкільного, шкільного віку і підлітків, спілкування з їхніми батьками, комунікації з адміністрацією школи й колегами. **ЗК-3.3. Здоров'язбережувальна компетентність.** Здатність ефективно вирішувати завдання щодо збереження і зміцнення здоров'я (фізичного, психічного, соціального та духовного) як власного, так і оточуючих. Здатність застосовувати знання, вміння, цінності і досвід практичної діяльності з питань культури здоров'я та здорового способу життя, готовність до здоров'язбережувальної діяльності в корекційно-освітньому, навчально-реабілітаційному середовищі та створення психолого-педагогічних умов для формування здорового способу життя дітей з особливими освітніми потребами. **ЗК-3.4. Інформаційно-комунікаційна (відповідно нозології).** Здатність до застосування сучасних засобів інформаційних і комп'ютерних технологій, невербальних засобів комунікації з урахуванням психофізичного порушення дитини задля розв'язання абілітаційних, корекційних, реабілітаційних і комунікативно-мовленнєвих задач у професійній діяльності фахівця-дефектолога, вихователя, асистента вчителя й у повсякденному житті.

ЗК-3.5. Загальнонавчальна. Здатність навчатися й оволодівати сучасними знаннями, зокрема, інноваційними методичними підходами, сучасними

системами, методиками, технологіями навчання, розвитку й виховання дітей дошкільного і шкільного віку з порушеннями психофізичного розвитку; чинним нормативним забезпеченням спеціальної освіти тощо. **ЗК-3.6.**

Інформаційно-аналітична. Здатність до пошуку, оброблення та аналізу, систематизації й узагальнення інформації, зокрема корекційно-педагогічної (за всіма нозологіями), з різних джерел та формулювання логічних висновків.

1.3.2. Фахові СК.-1 *Теоретико-методологічна.* Здатність до застосування знань провідних гуманістичних теорій, концепцій, вчень щодо виховання і навчання осіб з обмеженими психофізичними можливостями; здатність відстоювати власні корекційно-педагогічні, навчально-реабілітаційні переконання, дотримуватись їх у житті та професійній діяльності. **СК.-2**

Спеціально-методична (відповідно нозології). Здатність до застосування психолого-педагогічних, корекційно-методичних та фахових знань; вміння відбирати і систематизувати діагностичний, корекційно-педагогічний матеріал з урахуванням вікових, індивідуальних особливостей тих, хто навчається; здатність застосовувати відповідні методи, прийоми, форми, засоби реабілітації і корекційного навчання та виховання; досвід організації корекційно-педагогічного і навчально-реабілітаційного процесів; формування системи дидактико-методичних знань і умінь; здатність удосконалювати власну професійну діяльність. Здатність здійснювати освітньо-корекційний процес з урахуванням психофізичних, вікових особливостей та індивідуальних освітніх потреб осіб з порушеннями розвитку (мовлення, слуху, зору, інтелекту, опорно-рухового апарату тощо) в спеціальних та інклюзивних дошкільних та загальноосвітніх навчальних закладах; реабілітаційних установах тощо. **СК.-3 *Комунікативно-педагогічна (відповідно нозології).*** Здатність до застосування знань основних принципів, правил, прийомів і форм педагогічної комунікації; вміння використовувати різноманітні інформаційні джерела та способи отримання інформації у професійних цілях, продумано й виважено будувати процес корекційно-педагогічного спілкування; здатність налагоджувати

продуктивну професійно-корекційну і навчально-реабілітаційну взаємодію, суб'єкт-суб'єктну комунікацію. **СК.-4 Проектувальна (загальна та з урахуванням нозологій).** Здатність до застосування знань основних видів і технологічних підходів до планування власної професійно-корекційної діяльності відповідно до порушень психофізичного розвитку та з урахуванням індивідуальних та вікових особливостей особи; вміння здійснювати поточне планування, визначати умови його практичної реалізації, вміння планувати, організовувати і результативно здійснювати корекційно-педагогічний процес у загальноосвітніх та спеціальних закладах освіти з інклюзивним та інтегрованим навчанням з урахуванням вікових та індивідуальних особливостей дітей дошкільного та шкільного віку. **СК.-5 Організаційна (відповідно нозології)** Здатність до застосування знань основних правил організації навчального, корекційного, навчально-реабілітаційного процесів; вміння раціонально організовувати власну корекційно-педагогічну діяльність, самостійно контролювати її результативність, удосконалювати систему самоорганізації на основі сучасних корекційно-педагогічних технологій. **СК.-6. Психологічна компетентність (відповідно нозології).** Здатність до застосування сучасних знань про особливості розвитку дитини як суб'єктів навчального, корекційно-освітнього і навчально-реабілітаційного процесів на основі знань та умінь про їхні вікові, індивідуальні особливості та соціальні чинники розвитку і дизонтогенезу. Складниками психологічної компетентності є диференціально-психологічна, спеціально-психологічна, нейропсихологічна, психолінгвістична тощо. Здатність до застосування знань про психологічні механізми навчання та виховання дитини задля забезпечення спрямованої соціалізації та інтеграції особистості з порушеннями психофізичного розвитку. **СК.-8. Корекційно-зорієнтована компетентність.** Здатність виконувати корекційну навчально-виховну роботу з профілактики, подолання вад психофізичного розвитку дітей з психофізичними порушеннями (залежно від нозології) у навчально-виховному,

реабілітаційному процесі незалежно від типу закладу і форми організації навчально-виховної діяльності. Володіння засобами та методами корекції пізнавальних психічних процесів, мовлення, сенсорних порушень, порушень опорно-рухових функцій, емоційно-вольової сфери в процесі виховання дітей. Здатність корекційно спрямовувати діяльність дитячого колективу, в якому є дитина/діти з психофізичними порушеннями. Здатність організувати інклюзивний дитячий колектив, створювати в ньому умови для особистісного розвитку вихованців та їхньої суспільної інтеграції. Здатність здійснювати комплексний корекційно-педагогічний, психологічний та соціальний супровід дітей з інвалідністю в різних типів закладів підпорядкованих МОН, МООЗ, Мін. праці та соціальної політики.

1.1.Лекційні матеріали

ЛЕКЦІЯ

Психодіагностика, її мета, значення, роль. Специфіка психодіагностичних методів.

Розвиток психологічної діагностики призводить до появи особливого дослідницького методу - діагностичного. Загальноприйнято поділ дослідницького методу на неекспериментальним (описовий) та експериментальний. Неекспериментальним метод утворює різні види (методики) спостережень, бесіди, вивчення продуктів діяльності. Експериментальний метод ґрунтується на спрямованій створення умов, що забезпечують виділення досліджуваного фактора (змінної) і реєстрацію змін, пов'язаних з його дією, а також допускає можливість активного втручання дослідника в діяльність випробуваного. На основі цього методу будуються численні і традиційні для психології методики лабораторного і природного експерименту, а також особлива їх різновид – формуючий експеримент. Основною особливістю психодіагностичного методу є його вимірювально-випробувальна, оціночна спрямованість, за рахунок якої досягається кількісна (і якісна) кваліфікація досліджуваного явища. Це стає можливим шляхом прямування певним вимогам, характерним для психодіагностичного методу.

Одне з найважливіших вимог - стандартизація інструменту вимірювання, в основі якої лежить поняття норма, оскільки індивідуальна оцінка, може бути отримана шляхом зіставлення з результатами інших піддослідних. Не менш важливо і те, що будь-яка діагностична методика (тест) повинна відповідати вимогам надійності та валідності. Характеризуючи діагностичний метод, недостатньо обмежитися вказівкою на його вимірювально-випробувальну спрямованість. Сьогодні більшість дослідників визнають, що психодіагностика як галузь психологічного знання спрямована на розробку методів розпізнавання індивідуальних психологічних властивостей

людини. При цьому слід пам'ятати, що психодіагностика має справу не тільки з тестами, але й з якісними оцінками особистості. Кількісний і якісний аналіз дає змогу вивчати особистість, вдаючись до певного методу дослідження. Кількісний, або варіаційно-статистичний, аналіз полягає в обчисленні коефіцієнтів правильного розв'язування завдань, частоти повторювання відзначеного психічного явища.

Для порівняння результатів досліджень з різною кількістю завдань або різним кількісним складом групи користуються не абсолютними, а відносними, здебільшого відсотковими, показниками.

Здійснюючи кількісний аналіз результатів дослідження, найчастіше обчислюють середнє арифметичне показників усіх досліджень того чи іншого психічного процесу чи індивідуально-психологічної особливості. Щоб робити висновки про вірогідність середнього арифметичного, обчислюють коефіцієнт відхилень від нього окремих показників.

Чим менші відхилення показників окремих досліджень від середнього арифметичного, тим більш показовим це є для психологічної якості досліджуваної особистості.

Якісний аналіз здійснюється на базі кількісного аналізу, але до нього не зводиться. Якісний аналіз з'ясовує причини високого чи низького рівня показників, залежність їх від вікових та індивідуальних особливостей особистості, умов життя та навчання, стосунків у колективі, ставлення до діяльності тощо.

Кількісний та якісний аналіз результатів дослідження є підставою для психологічної характеристики людини та висновків про застосування до неї певних виховних або навчальних заходів. і. Важливо також враховувати, що психодіагностика не допоміжна, обслуговуюча дисципліна, а повноправна наука, яка вивчає природу індивідуальних відмінностей. Враховуючи різні трактовки поняття «психодіагностика», пропонується її наступне визначення (Л.Вурлачук, 2002):

Психодіагностика - це галузь психологічної науки, що розробляє теорію, принципи і інструменти оцінки і виміру індивідуально- психологічних властивостей особистості.

Діагностика (від грецького «діа» і «гнозис») буквально розуміється як «пізнання, що розрізняє».

Отже, психодіагностика в психології служить своєрідним мостом між наукою і практикою: наукою про індивідуальні психологічні відмінності (диференціальна психологія) і практикою постановки психологічного діагнозу. Як психологічна дисципліна, психодіагностика виконує роль, аналогічну тій, яку виконує технічна метрологія в фізико-технічних науках чи медична діагностика медико-біологічних науках.

Галузі психодіагностики.

Зв'язок психодіагностики з іншими науками.

Особливості сучасної психодіагностики, можливості щодо розв'язання завдань соціальної практики визначаються станом її розвитку.

Психодіагностика – і теоретична дисципліна, і сфера практичної діяльності психолога. Як теоретична дисципліна, загальна психодіагностика розглядає закономірності постановки валідних і налитих діагностичних суджень, правила «діагностичних умовиводів», за допомогою яких здійснюється перехід від ознак чи індикаторів певного психічного, структурного процесу до констатації наявності цих змінних.

Як теоретична дисципліна, психодіагностика тісно пов'язана з відповідними предметними галузями психологічної науки. Змінна, що виявляється для психодіагностики, повинна мати теоретичний **смісл** у відповідній галузі і практичну значимість для розв'язання тієї чи іншої прикладної задачі.

Зв'язок психодіагностики, з одного боку, і теоретично-експериментальної психології, з іншого, має двосторонній характер. Психодіагностика в цілому - не тільки втілення понять відповідних дисциплін в конкретних методиках, але і

спосіб перевірки правдивості теоретико-психологічних побудов (наприклад: якщо ми говоримо, що мотивація у всіх людей різна, то повинні бути методики, які б діагностували це).

Загальна психодіагностика переважно пов'язана із загальною, соціальною та диференційною психологією, часткова психодіагностика пов'язана з такими галузями, як медична, вікова, консультативна, військова і т.ін.

Психологія відповідної предметної галузі складає одну із складових частин психодіагностики, складовою її частиною є диференційна психометрика – наука, яка обґрунтовує і розробляє вимірювальні діагностичні методи.

Третя основа психодіагностики – практичні сфери застосування психологічного знання, які висувають психодіагностичні задачі і обґрунтовують виділення комплексних, інтегральних змінних, які виступають об'єктами психодіагностики (наприклад: таке комплексне поняття, як «стресостійкість», наукова психологія виражає через систему базисних психологічних понять таких як потреба, мотиви, вміння, установки).

Предмет психодіагностики. Задачі психодіагностики.

Предметом психодіагностики є:

1. Методологічні; теоретичні, конкретні методичні принципи побудови психодіагностичних інструментів та формування психодіагностичного заключення.

2. Методи, конкретні методики діагностування найбільш універсальних конструктів особистості, таких як: риси особистості, здібності, мотиви, свідомість та самосвідомість, міжособистісні взаємини.

Сам термін «психодіагностика» почав використовуватися в ХХ ст. після опублікування роботи Роршаха «Психодіагностика» в 1921 р.

3. точки зору психодіагностичного заключення, предметом психодіагностики є :

1. Становлення наявності, у людини тієї чи іншої, психологічної властивості чи особливої поведінки.

2. Визначення міри розвитку даної властивості, її вираз в певних кількісних та якісних показниках.

3. Опис психічних та поведінкових особливостей людини тоді, коли це необхідно.

4. Порівняння міри рівня розвитку якості, що вивчається у різних людей, з акцентом на статево-віковий аспект.

Задачі психодіагностики

Як галузь психологічних знань, що розробляє і використовує на практиці різні психодіагностичні засоби, психодіагностика покликана виконувати такі завдання:

- визначення природи психічних явищ і можливість їх наукового оцінювання;

- з'ясування сформованих загальнонаукових підстав для кількісного оцінювання психологічних явищ;

- узгодження засобів психодіагностики із загальнонауковими, методологічними вимогами;

- вироблення методичних вимог до різних психодіагностичних засобів;

- дослідження вірогідності результатів практичної психодіагностики, що включають вимоги до умов проведення психодіагностики, засобів оброблення отриманих результатів і способів їх інтерпретації;

- обґрунтування основних процедур конструювання і перевірки науковості методів психодіагностики і тестів.

У різних галузях психодіагностики виникають специфічні завдання, що відрізняються від потреб загальної психодіагностики. Розмежовують ситуації "клієнт" і "експертиза". У першому випадку людина звертається за допомогою до психолога, охоче погоджуючись на співпрацю, намагаючись виконати інструкції якнайточніше, не маючи свідомих намірів прикрасити себе чи фальсифікувати результати. У ситуації "клієнт" до діагностичного інструменту можна пред'являти лояльніші вимоги щодо його захищеності від фальсифікації внаслідок свідомої стратегії, ніж у ситуації "експертиза". Друга

ситуація характеризується тим, що людина знає про експеримент, прагне витримати іспит, а тому свідомо контролює свою поведінку і відповіді так, щоб виглядати максимально вигідно (чи домогтися своєї мети навіть ціною симуляції).

Психодіагностичні завдання і ситуації психодіагностики загалом можна розрізняти залежно від того, хто і як використовуватиме діагностичні дані і яка відповідальність покладається на психодіагноста при виборі способів втручання у ситуацію обстежуваного. Існують такі психодіагностичні ситуації:

1) використання фахівцем-суміжником даних психодіагностики для постановки непсихологічного діагнозу або формулювання адміністративного висновку. Ця ситуація типова для сфери медицини. Лікар ставить медичний діагноз, а психолог робить висновки про специфічні особливості мислення, пам'яті, особистість хворого. Психолог не несе відповідальності ні за діагноз, ні за вибір способів лікування. Така схема використовується при психодіагностиці на запит суду, комплексній психолого-психіатричній експертизі, психодіагностиці професійної компетентності працівника або профпридатності працівника на запит адміністрації;

2) використання психологом даних для психологічного діагнозу, хоча втручання у ситуацію обстежуваного здійснюється фахівцем іншого профілю. Наприклад, при пошуку причин шкільної неуспішності діагноз має психологічний (чи психолого-педагогічний) характер, а роботу з його корекції проводять інші вихователі;

3) використання психологом даних для психологічного діагнозу, на основі якого (або на основі дій його колеги-психолога) розробляються шляхи психологічного впливу.

Наприклад, ситуація психодіагностики в умовах психологічної консультації;

4) використання обстежуваним діагностичних даних з метою саморозвитку, корекції поведінки тощо. У цій ситуації психолог несе

відповідальність за коректність даних, за етичні, онтологічні аспекти діагнозу і частково за використання діагнозу клієнтом.

Поняття «психологічний діагноз». Суб'єкти та області використання «психологічного діагнозу».

Психологічний діагноз це результат психодіагностичного обстеження, який носить комплексний і системний характер, містить опис структури виявлених психічних властивостей (зокрема у вигляді профілю) та можливий прогноз майбутньої поведінки індивіда.

Під психологічним діагнозом розуміють:

1. Поглиблений та всебічний аналіз об'єкта (групи, особистості).
2. Виявлення в об'єкта кількісно-якісних особливостей.
3. Розкриття причинно-наслідкових зв'язків.
4. Вирішення практичних завдань: усунення виявлених недоліків.
5. Забезпечення практичних завдань з усунення виявлених недоліків.

У більш вузькому розумінні під *психологічним діагнозом* розуміють конкретні причини відхилень в діяльності з метою усунення цих причин шляхом відповідних конкретних впливів.

У сучасній психодіагностиці *психологічний діагноз* може бути поставлений будь-якій людині і означає не віднесення до якої-небудь однієї категорії, типу особистості, а структурований опис комплексу взаємопов'язаних психічних властивостей – здібностей, стильових рис і мотивів особистості.

Під структурованістю *психологічного діагнозу* розуміється приведення різних параметрів психічного розвитку в деяку систему, де вони групуються за рівнем значимості, схожості, за можливими лініями причинного взаємовпливу. Взаємозалежність різних параметрів в структурованому діагнозі відображають у формі діагностограми.

Особливе значення для діагностики має поняття «**норма**». У психодіагностиці слід розрізняти як мінімум два різних види норм: статистичні і соціокультурні.

Статистична норма – це середній діапазон значень на шкалі властивості, що вимірюється. Нормою тут вважається близькість значення важливості до того рівня, який характеризує статистично середнього індивіда.

Соціокультурний норматив – це рівень властивості, який явно чи не явно вважається в суспільстві необхідним (наприклад: допускається одна помилка на сторінку і 10 забороняється).

Вважається що будь-яке навчання повинно орієнтуватись на нормативи, а не статистичні норми.

Розглянувши основні поняття психодіагностики, необхідно визначитися із її предметом.

5. Історія виникнення та розвитку психодіагностики.

Психодіагностика (грецьк. *ψυχή* – душа + *διαγνωστικός* – здатний розпізнавати) – галузь психології, яка вивчає теорію й практику визначення психологічного діагнозу. Містить у собі розробку вимог до інструменту вимірювання, конструювання та апробацію методик, розробку правил обстеження, обробки та інтерпретації результатів. Основу психодіагностики складає психометрика, яка займається кількісним вимірюванням індивідуально-психологічних особливостей.

Історія розвитку психодіагностики

Психодіагностика зародилась в кінці XX ст і виступає як наука психологічних розбіжностей та претендує на їх вимір, підійшла до початку нового часу закладеної в дискусіях та спорах вимірів інтелекту пройшовши за дуже короткий період часу шлях від Гальтоновських шкал розуму до тестів Біне. Історично склалося так, що з моментів появи і до кінця XIX ст психодіагностика була орієнтована на вимір індивідуальних розбіжностей інтелекту. І це не випадково якщо згадати про те, які надії про

розум людини покладено XIX ст. Попереду нові перемоги і невдачі дискусії і відкриття яким було ознаменований розподіл психодіагностики у XIX ст.

Розвиток психодіагностики в період з 1901 до кінця 1920 років

Основним вченими був Льюїс Медісон – його підхід полягав у перевірці валідності і надійності заданої шкали. Ця шкала була стандартизована на 21000 дітях і 180 дорослих, охоплювала діапазон від 3-х річного віку і до рівня дорослого, але не включала тестів для 11-літніх. Результат виражався як співвідношення розумового розвитку з віковим і міг бути перетворений у коефіцієнт інтелекту або IQ. На основі розподілу IQ Гермен запропонував таку класифікаційну схему: IQ у межах 90-109 є показником середніх розумових здібностей, IQ нижче 70 мають розумову відсталість, IQ вище 140 свідчить про геніальність.

Окремого нагадування заслуговує випущена в 1921 році книга швейцарського психіатра і психолога Германа Роршаха «*Психодіагностика*», у якій автор пропонує новий тест. Він містить 10 таблиць з симетричними чорно-білими та кольоровими чорнильними плямами, дивлячись на які потрібно було сказати, що це може бути, і на що це схоже.

Розвиток психодіагностики з 1930 по 1939 роки

В середині 1930 років в Гарвардському університеті ведуть дослідження Крістіана Морган і Г.Мюррей. В цих дослідженнях було вперше виявлено, що принцип проекції може використовуватись як основна побудова діагностичної процедури. Навесні 1935 року в виданні "Дослідження особистості" обґрунтовується принцип психологічної проекції, а трохи пізніше з'являється перший проективний тест тематичної аперцепції ТАП. Також до цього періоду можна віднести таких вчених як: Кін-Мак-Німар, Девід Векалер, Едвард Лі Торндайк, Луїс Леон Терстоун та інші.

Розвиток психодіагностики в 1940-і роки

В цей період тривало збільшення кількості діагностичних методик. Уявлення діагностичних методик про кількість психологічних

тестів 1940 року дає журнал психічних вимірів, виданий Оскаром Буросом, у відповідному випуску якого опубліковано огляди по 325 тестах і просто огляди, перераховані 200 тестів. Звичайно, далеко не всі із тих тестів користувалися популярністю серед психологів. Як і Перша, Друга світова війна стимулювала розробку таких тестів як:

1. Армійський загальний класифікаційний тест.
2. Тест прогресивних матриць Равена

В кінці 1940 достатньо активно обговорюється питання про значення ситуаційних змінних відносно даних, які одержуються внаслідок проєктивних технік. В 1950-х роках уже традиційно лідирують відомі методики психодіагностичних досліджень. До 1951 року нараховувалися 1219 публікувань, присвячених тестам Роршаха, з них 493 використовувала школа Стефорта Біне, а також була відома 371 публікація Векслера Бельвю. Досить багато досліджень було пов'язано з ТАП. У 1955 р. з'являється школа Векслера для виміру інтелекту дорослих, структура якої була аналогічною. У 1958 р. був опублікований один з найбільших відомих тестів Р.Кеттелла.

Найвідоміший вільний тест для вираження інтелект

1950-і роки ознаменовані розвитком нового типу особистісних тестів. До них можна віднести: школа проявів тривоги Дж. Тейлор, Моуделейський особистісний тест, каліфорнійський психологічний тест. 1960-і роки є роками дискусії, протесту, особливо конфліктні. Ці дискусії були в США. Випуск американського журналу в листопаді був присвячений атакам на психологічне тестування і заявам на його захист. В 1966 році на рівні сенату США обговорювалося рішення про нову повну заборону тестів, але воно не було підтримане більшістю.

У 1967 році була представлена нова школа інтелекту дітей дошкільного віку. Через 2 роки було представлено школу розвитку немовлят. Трьома найвідомішими були міннесотський перцептивно-діагностичний тест візуального розвитку Фростенга і Іллінойський тест психолінгвістичних здібностей.

Протягом 1970-х років психологічне тестування продовжувало підлягати нападкам з боку критиків, які працювали як і в цій області, так і поза нею. Основними напрямками критиків були ті, що і раніше. Тести обвинувачувалися в тому, що на їх основі багатьох людей минали в можливості отримання освіти, в тому числі і професійної.

Незважаючи на незатишаючу боротьбу з психологічними тестами, їх кількість продовжувала збільшуватись. З особистісних тестів які з'явилися у 70-х, варто відзначити тест загального здоров'я.

Характерною рисою розвитку психодіагностики в 70-х роках в розвинутих країнах світу стає її комп'ютеризація. Різко збільшується кількість комп'ютерних версій тестів.

Безперечним досягненням психологів 80-х років, яке мало безпосереднє відношення до діагностики, було видання в 1982-1998 роках п'ятитомника «Успіхи в психології людського інтелекту»

Важливою подією для розуміння місця і значення тестів в суспільстві є вихід у світ книг. «Тестування здібностей: області застосовування, наслідки і полемічні запитання». У 1984 році з'являється ще одне довідкове видання присвячене тестам – «Критика тестів», яке стає джерелом інформації і критичних оцінок по відношенню до сотень тестів. Завершиться ця десятитомна серія 1994 році. Серед тестів діагностики діалектів, як і раніше, перші місця займають тести призначені для різних вікових груп шкали Векслера, такі як: короткий «тест інтелекта» Кауфмена «Тест інтелекту підлітків і дорослих «Кауфмена» Диференціальний тест здібностей. В 1990-х роках у психодіагностиці продовжується вивчення ролі ситуацій в поведінці індивіда, основна увага приділяється аналізу поведінки людини у важких стресових ситуаціях. До феноменів що вивчаються в першу чергу належать посттравматичні стресові розлади, для виміру яких створено дуже багато тестів. Початок 1990-х років відмічений значним ростом кількості тестів, в яких використовуються комп'ютери.

Поняття про психометрику. Загальна та диференціальна психометрика.

Психометрика – математизована технологія створення стандартизованих, вимірюючих діагностичних методик. Сучасна психометрика вимагає, щоб будь-який тест, який претендує на те, щоб бути науковим, відповідав необхідним психометричним властивостям. Це властивості валідності, надійності, репрезентативності. В психометриці обґрунтовані визначені правила і методи виміру вказаних психометричних властивостей тестів, за допомогою яких здійснюється контроль за ступенем науковості будь-якого запропонованого

Отже, психодіагностика в психології служить своєрідним мостом між наукою і практикою: наукою про індивідуальні психологічні відмінності (диференціальна психологія) і практикою постановки психологічного діагнозу. Як психологічна дисципліна, психодіагностика виконує роль, аналогічну тій, яку виконує технічна метрологія в фізико-технічних науках чи медична діагностика в медико-біологічних науках.

Як зазначає О.Бодальов, системну будову психодіагностики, як інтегративної науково-технологічної дисципліни, для простоти образно можна уявити так: «голова» психодіагностики утворюють наукові теорії в галузі диференційної психології; «тулуб» психодіагностики формує репертуар конкретних методик (тестових і оцінних шкал); «ноги» - це математизована технологія конструювання тестів (психометрика); «руки» - це прикладні моделі і методи практичної психології (психолого-педагогічні теорії, професійний відбір, надання психологічної допомоги тощо), які вказують на схему застосування психодіагностичних методик для вирішення конкретних завдань (діагностограм).

Центральним і найбільш універсальним поняттям диференційної психології є поняття «**психічні властивості**». Для розуміння

змісту цього поняття пропонується наступне визначення (А.Г.Шмельов, 1996).

Психічні властивості стабільні в часі, є **рисами особистості**. В тих випадках, коли від рівня розвитку визначеної риси залежить досягнення індивідом нормативно заданого результату, тоді ми говоримо про **здібності особистості**. Коли рівень розвитку риси не впливає на досягнення результату, тоді ми говоримо про **стильову рису**. Риси, які впливають на спрямованість діяльності, називаються мотиваційними. Психічні властивості - явища нестабільні в часі – формують те, що ми називаємо **психічними станами**. Таким чином, враховуючи певне спрощення, можна сказати, що всі скриті фактори, на які спрямована психодіагностика, є або здібностями, або стильовими чи мотиваційними рисами особистості, або психічними станами.

У 1734 р. першим почав стверджувати про можливість вимірювання у психології Крістіан Вольф (1679-1754). Психологію він поділяв на емпіричну, що вказує на зв'язок душі з тілом, і раціональну, яка займається лише безсмертною душею.

Спочатку в експериментальній психології вимірювали час реакції, тому психометрією вважали вимірюванням часових характеристик психічних процесів. Пізніше до психометрії почали зараховувати все, пов'язане з кількісним визначенням психічних явищ. На основі визначення психометрії як галузі психології, що має справу з мінливими факторами, до неї можна включити весь спектр психологічних вимірювань - від психофізичних до особистісних.

Оскільки психометричний напрям переважно розвивався у психологічному тестуванні, іноді психологічне тестування і психометрію ототожнювали, внаслідок чого поширився термін "психометричні тести". Сферу психологічних і психофізіологічних вимірювань, пов'язану з діагностуванням за допомогою тестів, позначають поняттям "диференційна психометрія".

Психометрія як технологічно-методична наука обґрунтовує вимоги, яким повинні відповідати вимірювальні психодіагностичні методи, процедури їх розроблення і застосування.

Психометрія (психометрика) (грец. *psyche* – душа і *metron* – міра) – галузь психології, яка розробляє теорію і практику вимірювання психічних явищ.

Диференційно-психологічними вимірами переймається диференційна психометрія.

Диференційна психометрія (психометрика диференційна) галузь психометрії, що визначає і обґрунтовує вимоги до вимірювання індивідуально-психологічних відмінностей у психологічній діагностиці.

Диференційна психометрія суттєво відрізняється від загальної психометрії.

Загальна психометрія (психометрика загальна) – галузь психометрії, що розв'язує завдання з вимірювання психологічних характеристик стимулу, зокрема моделювання загально психологічних функціональних залежностей між стимулами і суб'єктивними реакціями.

Вимоги до вимірювальних психодіагностичних методик.

Визначення існування нових наукових об'єктів експериментальним шляхом неможливе без дотримання спеціальних вимог до психодіагностування.

Основні вимоги до тестів та інших діагностичних методів обґрунтував сучасний англійський психолог Пол Клайн. До них належать такі обов'язкові умови: застосування шкали відношень або, як мінімум, шкали інтервалів, надійність, валідність, дискримінативність, наявність нормативних даних, а також такі вимоги, як просте формулювання і однозначність тестових завдань, обмеження часу їх виконання, соціокультурна адаптивність тесту, операціоналізація, верифікація тощо.

Психолог, обираючи методику для психодіагностування певної психологічної якості (якостей) людини, повинен чітко знати, чи

відповідає обрання ним методика переліченим вимогам, інакше він не зможе з'ясувати достовірності отриманих результатів.

Психодіагностичні методики повинні відповідати і таким додатковим вимогам:

а) простота і низька трудомісткість незалежно від рівня складності тесту. Виконання методики потребує затрачений мінімум фізичних і психологічних зусиль;

б) зрозумілість і доступність для психолога і досліджуваного;

в) лаконічність і точність інструкції. Налаштовує досліджуваного на сумлінну роботу, виключає випадкові фактори, що можуть негативно вплинути на результати. Наприклад, в інструкції не повинно бути слів, що спонукають досліджуваного до оцінювання відповідей;

г) відсутність сторонніх подразників (людей, музики тощо). Вони відволікатимуть увагу досліджуваного від справи, налаштовуючи на упереджене ставлення до психодіагностики.

Крім вимог, пропонованих до норм тесту, існують правила проведення тестування, оброблення та інтерпретування його результатів. Найважливіші з них гласять:

1) перед застосуванням тесту психологу необхідно ознайомитися з ним і випробувати на собі чи на іншій людині. Це дасть змогу уникнути можливих помилок, пов'язаних із проведенням тестування та зумовлених недостатнім знанням його нюансів;

2) слід заздалегідь подбати про те, щоб перед початком виконання тестових завдань досліджувані добре зрозуміли їх та інструкцію до тесту;

3) під час тестування потрібно стежити за тим, щоб досліджувані працювали самостійно, незалежно і не впливали одне на одного;

4) необхідно застосовувати обґрунтовану і перевірену процедуру оброблення та інтерпретації результатів тестів, що дає змогу уникнути помилок на цьому етапі тестування. У першу чергу це стосується прийомів

математично-статистичного оброблення, заздалегідь установлених первинних даних.

Перед початком тестування здійснюють підготовчу роботу. Спочатку досліджуваним дають тест і пояснюють його призначення, мету тестування, які дані можна отримати і як їх використати, роз'яснюють інструкцію. Потім психолог починає тестування, стежачи за дотриманням інструкції і всіх умов, що забезпечують вірогідність отриманих результатів.

8. Вимоги до користувачів – психологів. Професійно – етичні принципи в психодіагностиці.

Вимоги до користувачів психодіагностичних методик.

Психодіагност повинен мати глибокі знання, бути добре ознайомленим із психологічними теоріями, на яких ґрунтуються використовувані психодіагностичні методи аналізу й інтерпретування отриманих результатів. Наприклад, для компетентного і професійного використання проєктивно-особистісних тестів необхідно добре знати основи психоаналітичної теорії особистості. У разі використання тестів, що вимірюють або оцінюють особистісні риси людини, дослідник має знати загальнопсихологічну теорію рис особистості. Знання окремої методики є недостатнім для професійної роботи в галузі психодіагностики, що може зумовити серйозні психодіагностичні помилки.

Висококваліфікований професіонал-психодіагност володіє здатністю привертати до себе людей, викликаючи їх довіру і щирість, а також спеціальними психодіагностичними теоретичними знаннями. Більшість психодіагностичних тестів є бланковими методиками, які включають перелік питань, звернених до свідомості людини. Якщо досліджуваний не буде психологічно відкритий і не довірятиме психологу, то дослідник не отримає щирих відповідей.

Важливою вимогою є досконале знання психодіагностичних методик і умов правильного їх застосування. Іноді як професійні психологи, так і початківці користуються новими тестами, не взявши до уваги, що для оволодіння ними на професійному рівні потрібно докласти чимало зусиль і часу. Послугуючись психодіагностичними методиками, психолог повинен кваліфіковано працювати із психометричною документацією у методичній літературі з психодіагностики, знати, які психометричні характеристики тесту мають вказати його розробники, якою мірою ці характеристики відповідають типові тесту і актуальності завдання, мету його використання. Наприклад, коли потрібно використати тест для прогнозу зі значним випередженням, а даних про перевірку прогностичності та валідності не отримано, то тест не готовий для розв'язання даного завдання. Дослідник повинен вміти правильно визначити, які тестові норми можна застосувати в конкретній діагностичній ситуації, чи потребує вона рестандартизації тестових норм, а за потреби, самостійно провести ре-стандартизацію.

Психолог повинен самостійно обирати дані, проводити кореляційне оброблення та вимірювання емпіричної валідності, за потреби самостійно конкретизувати операційні індикатори критеріальної інформації. Він має вести подвійну документацію: всі копії протоколів передавати у головну методичну організацію (науково-академічну або галузеву) для поповнення загального банку даних і вдосконалення психометричних характеристик методики. Усі модифікації, що вносяться в методику (формулювання інструкції, окремі питання, послідовність, пропозиції), узгоджують з головною організацією, оскільки самостійне впровадження на місцях різноманітних модифікацій зумовлює втрату психометричної чистоти результатів, сповільнює створення модифікацій, адаптованих до специфічних умов. Дотримання методичних стандартів є необхідним атрибутом психометричної культури психолога.

Вимоги до психолога як користувача психодіагностичних методик передбачають самостійне виявлення і вимірювання рівня модифікаційних

похибок, які зумовлюють фальсифікацію досліджуваними текстових даних; відстоювання недостовірних протоколів; статичну фіксацію досягнення достовірності у груповій психодіагностиці. Володіння прийомами складного кількісного підрахунку непрямих текстових показників, інтегральних показників, які потребують поєднання різноманітної числової інформації, вміння поставити завдання програмістові або психологові-психометристу для автоматизації підрахунків ЕОМ є необхідними професійними навичками психодіагноста.

Етичні норми психодіагностики - комплекс норм і принципів захисту інтересів і прав обстежуваних осіб.

Одними з найважливіших у комплексі норм і вимог професійної етики є дотримання принципів гуманності, перевага інтересів обстежуваного у визначенні цілей, плануванні процедури, характері проведення діагностичного обстеження. Від психолога і соціального працівника вимагаються чималий такт, оберігання обстежуваного від «психічних» травм, безумовна повага його особистості. У випадках порушення психологами професійної етики при роботі з обстежуваними, у результаті чого наноситься моральний збиток, всі отримані «позитивні» результати і рекомендації втрачають будь-який сенс.

До найважливіших етичних принципів, яких повинен дотримуватися психолог, належать:

1. **Професійна компетентність.** Психологічна діагностика відноситься до числа найбільш складних областей практичної психології. Не тільки успіх діагностичної діяльності в цілому, але й правильне застосування конкретних методик, адекватна інтерпретація їхніх результатів вимагають великого обсягу зведень, що постійно уточнюють їхню надійність, валідність, області застосування тесту.

2. **Конфіденційність дослідження.**

Нерозголошення зведень обстежуваних, що не відносяться безпосередньо до цілей і задач конкретного психологічного обстеження,

повинно бути загальним і абсолютно непорушним правилом професійної етики психолога.

МАТЕМАТИКА І ПСИХОЛОГІЯ

Існує думка, неодноразово висловлювали великими вченими минулого: область знання стає наукою, лише застосовуючи математику. З цією думкою, можливо, не погодяться багато гуманітарії. А дарма: саме математика дозволяє кількісно порівнювати явища, перевіряти правильність словесних тверджень і тим самим добиратися до істини або наближатися до неї. Математика робить доступним для огляду довгі і часом туманні словесні описи, прояснює і економить думка.

Математичні методи дозволяють обґрунтовано прогнозувати майбутні події, замість того, щоб гадати на кавовій гущі або як-небудь інакше. Загалом, користь від застосування математики велика, але й праці на її освоєння потрібно багато. Однак він окупається сповна.

Психологія у своєму науковому становленні неминуче повинна була пройти і пройшла шлях математизації, хоча не у всіх країнах і не в повній мірі. Точної дати початку шляху математизації, мабуть, не знає жодна наука. Однак для психології в якості умовної дати розпочата цього шляху можна прийняти 18 квітня 1822. Саме тоді в Королівському німецькому науковому товаристві Йоганн Фрідріх Гербарт прочитав доповідь «Про можливість і необхідність застосовувати в психології математику». Основна ідея доповіді зводилася до згаданого вище думку: якщо психологія хоче бути наукою, подібно фізиці, в ній потрібно і можна застосовувати математику.

Лише через вісім років, в 1850 р. У Лейпцігу вийшла в світ друга основна книга М.В. Дробіша – «Першооснови математичної психології».

Вільгельм Вундт, що працював в Лейпцигу, не могли пройти повз основоположних публікацій І. Гербарта і М. Дробіша. Адже саме вони математично реалізували в психології ідеї Гербарта про психологічні величини, порогах свідомості, часу реакцій свідомості людини, причому реалізували з використанням сучасної їм математики.

Основні методи тодішньої математики-диференціальне й інтегральне числення, рівняння порівняно нескладних залежностей - виявилися цілком придатними для виявлення та опису найпростіших психофізичних законів і різних реакцій людини. Але вони не годилися для вивчення складних психічних явищ і сутностей. Не дарма В. Вундт категорично заперечував можливість емпіричної психології досліджувати вищі психічні функції. Вони залишалися, по Вундту, у веденні особливої, по суті метафізичної, психології народів.

Математичні засоби для вивчення складних багатовимірних об'єктів, у тому числі вищих психічних функцій - інтелекту, здібностей, особистості, стали створювати англійські вчені. Серед інших результатів виявилось, що зростання нащадків як би прагне повернутися до середнього росту предків. З'явилося поняття «регресія», і були отримані рівняння, що виражають цю залежність. Був удосконалений коефіцієнт, раніше запропонований французом Браве. Цей коефіцієнт кількісно виражає співвідношення двох змінних змінних, тобто кореляцію. Тепер цей коефіцієнт - один з найважливіших засобів багатовимірного аналізу даних, даже символ зберіг аббревіатурні: мале латинське «r» від англійського relation - **Відношення**.

ЛЕКЦІЯ

Комплексна психолого-педагогічна діагностика

Комплексна психолого-педагогічна діагностика – це поглиблений і всебічний аналіз особистості дитини, спрямований на виявлення притаманних їй позитивних сторін і недоліків, їх причин, а також на вирішення практичних завдань: гармонізацію розвитку особистості і підвищення ефективності цілісного педагогічного процесу.

Комплексна діагностика при її додільній організації допомагає оцінювати рівень розвитку, освіченості і вихованості дитини в залежності від якості сімейного виховання і навчально-виховного процесу в дитячому садку і школі, характеру особистісного впливу виховного мікросоціуму.

Предметом комплексної діагностики є постановка психолого-педагогічного діагнозу, який повинен підтвердити або спростувати наявність соціально-педагогічної занедбаності, вказати на деформації особистості дитини, які викликані цим станом, їх причини, шляхи і способи профілактики і корекції виявлених відхилень і недоліків.

Метою комплексної діагностики є виявлені раніше ознаки і прояви соціально-педагогічної занедбаності. Вона виконує такі діагностичні завдання: визначення рівня деформації і характеру дисгармоній різноманітних сторін, якостей і властивостей особистості дитини, які викликані цим станом; виявлення шляхів і способів їх профілактики і корекції; прогнозування подальшого розвитку дитини як суб'єкта спілкування, діяльності і самоусвідомлення; вивчення ефективності проведеної роботи в реальних змінах особистості дитини і ситуації її розвитку.

Змістовими критеріями комплексної діагностики повинні стати: відсутність патології розвитку; несприятлива соціально-педагогічна ситуація розвитку; неадекватна, невідповідна віковим вимогам і індивідуальним можливостям активність дитини як суб'єкта спілкування і діяльності; не достатній розвиток дитини як суб'єкта самосвідомості; загальна середовища дезадаптація; педагогічна занедбаність; важковиховуваність. Механізм комплексної діагностики визначається її багатоетапністю і неперервністю.

На першому етапі проводиться сканування всіх дітей у дошкільних групах дитячого садка чи початкових класах школи на предмет виявлення дітей групи ризику.

На другому етапі група соціально і педагогічно занедбаних дітей обстежується психологом, продовжується більш глибоке педагогічне вивчення дітей. У результаті такого скринінгу ставиться психолого-педагогічний діагноз, визначаються завдання корекційної роботи з дитиною.

На третьому етапі проводиться глибинна психолого-педагогічна діагностика виховного мікросоціуму дитини, визначається прогноз її розвитку, завдання профілактичної і корекційної роботи з виховним мікросоціумом.

На четвертому етапі проводиться діагностика ефективності профілактичної і корекційної роботи в параметрах, які характеризують зміни в особистості дитини і соціально-педагогічній ситуації її розвитку. Для соціального педагога ця робота складає основу психолого-педагогічної характеристики дитини, дозволяє поставити педагогічні завдання роботи з нею, виділити групу ризику «соціально-педагогічна занедбаність» та визначити шляхи поглибленої психодіагностики.

Психолого-педагогічний консилиум розглядається як вид комплексної діагностики. З його допомогою здійснюється детальне колективне вивчення учня – його здібностей, недоліки ув навчанні, визначається характер допомоги йому з боку вчителів. Консилиум дає можливість знайти до учня диференційований, особистісно-орієнтований підхід. Психолого-педагогічний консилиум дає можливість використати важливий потенціал навчально-виховного процесу – взаємодію. Взаємодія – універсальна форма розвитку, що приводить до зміни взаємодіючих сторін та їх активному впливу одна на одну. Суб'єкти взаємодії в психолого-педагогічному консилиумі це вчителі, батьки, соціальні педагоги, шкільний психолог, класні керівники, медичний працівник, бібліотекар, адміністрація школи і самі учні. Для керівництва навчального закладу завдяки консилиуму реалізується системоутворюючий принцип організації діяльності педагогічного колективу на основі інтеграції зусиль усіх суб'єктів навчального процесу, орієнтованих на підтримку і розвиток дитини. Для вчителів, вихователів, соціального педагога і психолога психолого-педагогічний консилиум забезпечує теоретичне обґрунтування проблем, що виникли, а також виступає в ролі творчої майстерні, яка дає

можливість створити і випробувати технології соціально-педагогічної діяльності щодо підтримки дітей.

Консиліум виконує декілька функцій-етапів, що взаємопов'язані між собою, з'єднані в етапноциклічний, перспективний і якщо є потреба у довготривалій процес.

Етапи проведення консиліуму:

1. Організація початкової діагностики, ознайомлюючи зустрічі, бесіди, комплектація дослідницької групи (завуч, психолог, соціальний педагог, лікар, класний керівник, бібліотекар, представник батьківського комітету), розробка програми дій.

2. Глибинна діагностика, вивчення особистої справи учня, щоденника, записів у класному журналі, творчих робіт, читацького формуляру, відвідання сім'ї. Узагальнення та інтерпретація зібраної інформації.

3. Прогностичний етап, на якому реалізується зміст консиліуму як методу мозкового штурму з експертними оцінками учасників консиліуму. Реалізація принципу суб'єктивності, взаємозв'язок діагнозу з авансованим прогнозом.

4. Ресурсний етап, на якому здійснюється індивідуальна допомога учню з мобілізацією всіх можливих ресурсів.

5. Рефлексивний етап. З його допомогою вибудовуються перспективи та визначаються можливості реалізації рекомендацій комплексної програми дій, в якій відведене відповідне місце коленому учаснику консиліуму.

6. Результативний етап вибудовується як і перший на основі перспективності і взаємодії всіх учасників консиліуму.

Результати психолого-педагогічного консиліуму вибудовують перспективу подальшої роботи з дитиною чи під літком, яка базується на рекомендаціях, як створити найбільш сприятливі умови для позитивного психолого-педагогічного стимулювання. Проте важливо, щоб соціальний педагог разом з іншими зацікавленими дорослими взяв на себе відповідальність щодо реалізації наміченої програми і відповідальність за подальшу долю дитини.

Таким чином, у комплексній психолого-педагогічній діагностиці діяльність

соціального педагога повинна бути провідною, особливо якщо проблеми стосуються соціально і педагогічно занедбаних дітей, важковиховуваних підлітків, сімейних проблем, взаємин однолітків та дорослих і дітей. Такий різновид діагностики виступає необхідним компонентом на різних етапах виховання, а також як особлива навчально-виховна діяльність. Її виконання вимагає спеціальної підготовки і навичок.

ЛЕКЦІЯ

Проективні методики

Для психологічних методик поняття проєкції вперше використовується Л. Франком у 1939 р. Ним висуваються три основних принципи, що лежать в основі проєктивного дослідження особистості:

1. Направлено на унікальне у структурі чи організації особистості. На відміну від традиційних психометричних процедур особистість розглядається як система взаємопов'язаних процесів, а не перелік (набір) здібностей або рис,

2. Особистість у проєктивній підході вивчається як відносно стійка система динамічних процесів, організованих на основі потреб, емоцій та індивідуального досвіду.

3. Ця система основних динамічних процесів постійно, активно діє протягом життя індивіда, «формує, спрямовуючи, спотворюючи, змінюючи і переіначиває кожну ситуацію в систему внутрішнього світу індивіда». Кожне нове дію, кожне емоційний прояв індивіда, його сприйняття, почуття, висловлювання, рухові акти несуть на собі відбиток особистості. Це третє і основне теоретичне положення звичайно називають «проєктивної гіпотезою».

Л. Франк не розглядає **проєктивні методики** як заміну вже відомим психометрическим. Призначення цих методик - дослідження «ідиоматичного» внутрішньої сфери, яка може бути розглянута як спосіб організації життєвого досвіду. Проективні методики вдало доповнюють

існуючі, дозволяючи зазирнути у те, що найбільш глибоко приховано, вислизає при використанні традиційних прийомів дослідження.

Спільними для всіх проєктивних методик є наступні ознаки:

1. Невизначеність, неоднозначність використовуваних стимулів.
2. Відсутність обмежень у виборі відповіді.
3. Відсутність оцінки відповідей піддослідних як «правильних» і «помилкових».

Л. Франк першим розробив класифікацію проєктивних методик. Ця класифікація, незважаючи на велику кількість інших, із запропонованими пізніше змінами і доповненнями є сьогодні найбільш повно характеризує проєктивну техніку:

Конститутивний проєктивні методики. Випробуваному пропонується який-небудь аморфний матеріал, з яким він повинен надати сенс. Прикладом може слугувати методика Роршаха, що складається з 10 таблиць, на яких зображені симетричні одноколірні і поліхромні зображення - плями, які легко отримати, завдавши на аркуш паперу трохи чорнила або фарбу, а потім перегнув цей лист навпіл (зразки стимульного матеріалу проєктивних методик див заключному розділі). Обстежуваному задається тільки одне питання: «Що це може бути, на що це схоже?» Вважається, що в процесі інтерпретації зображень, надання їм сенсу випробуваний проєктує свої внутрішні установки, прагнення і очікування на тестовий матеріал. Розроблено детальні, часом займають кілька томів, схеми інтерпретації відповідей випробуваного.

Конструктивні проєктивні методики

Пропонуються оформлені деталі (фігурки людей і тварин, моделі їх жител і пр.), з яких потрібно створити осмислене ціле і пояснити його.

Інтерпретативні методики

Необхідно витлумачити, інтерпретувати будь-яку подію, ситуацію. Тест тематичної аперцепції є гарною ілюстрацією цього виду методик. Випробуваному пропонуються таблиці-картини, на яких зображені

щодо невизначені ситуації, що допускають неоднозначне інтерпретацію. У ході обстеження випробуваним складається невелике оповідання, в якому необхідно вказати, що призвело до зображеної ситуації, що відбувається в даний час, про що думають, що відчують діючі особи, чим ця ситуація завершиться. Передбачається, що випробуваний ідентифікує себе з «героєм» оповідання, що дає можливість розкриття внутрішнього світу обстежуваного, його почуттів, інтересів і спонукань.

Катартичного

Пропонується здійснення ігрової діяльності в особливо організованих умовах. Наприклад, психодрама, здійснювана у вигляді імпровізованого театральної вистави, дозволяє суб'єкту не тільки афективно відреагувати (ігровий катарсис) - а тим самим домагаються терапевтичного ефекту, - але і дає досліднику можливість виявити виносяться у поза конфлікти, проблеми, іншу особистісно насичену продукцію.

Рефрактивну

Особистісні особливості, приховані мотиви дослідник прагне діагностувати за тим мимовільним змін, які вносяться в загальноприйняті засоби комунікації, наприклад, мова, почерк.

Експресивні

Здійснення випробуваним образотворчої діяльності, малюнок на вільну або задану тему, наприклад, методика «Будинок-деревина». Пропонується намалювати будинок, дерево і людину. За малюнком роблять висновки про афективної сфері особистості, рівні психосексуального розвитку та інші особливості.

Импрессивна

Ці проєктивні методики ґрунтуються на вивченні результатів вибору стимулів з ряду запропонованих. Випробуваний вибирає найбільш бажані, що віддаються перевага їм стимули. Наприклад, тест Люшера, що складається з 8 кольорових квадратів (неповний набір). Пред'являються всі квадрати з проханням вибрати найбільш приємний. Процедура повторюється,

і в результаті утворюється ряд, у якому кольору розташовуються по їх привабливості. Психологічна інтерпретація виходить з символічного значення кольору. У якості стимулів можуть виступати фактично будь-які об'єкти живої та неживої природи.

Адитивні

У цих проєктивних методиках від обстежуваного потрібно завершення має початок пропозиції, розповіді або історії. Наприклад, пропонується серія незакінчених речень типу: «Майбутнє здається мені ...», «Думаю, що справжній друг ...» і т.п. Ці методики призначені для діагностики різноманітних особистісних змінних - від мотивів тих чи інших вчинків до ставлення до статевого виховання молоді.

Але, все ж використання поняття проєкції для позначення обговорюваних методик в деяких відомих психологів викликає заперечення.

1.2 Засоби діагностики навчальних досягнень студентів

Контрольна робота

Варіант 1

1. Організація і проведення психодіагностичного обстеження.
2. Опишіть особливості сучасної психодіагностики та її можливості. Приклади та назви методик.
3. Методи психодіагностики, їх класифікація. Охарактеризуйте один із них.

Варіант 2

1. Фактори, що впливають на результати психологічного тестування. Психологічний діагноз.
2. Основні етапи психодіагностичного процесу. Психодіагностика в закладі освіти.
3. Опишіть що таке статистичний висновок: оцінювання та перевірка гіпотез.

Розділ 2. МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ, ЩО ЗАБЕЗПЕЧУЮТЬ САМОСТІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТІВ

2.1 Методичні матеріали, що забезпечують самостійну роботу студентів

Методичні рекомендації:

- короткий теоретичний коментар до кожної теми;
- питання, що виносяться на обговорення та список літератури, необхідної для самостійної роботи студента;
- тексти ситуацій для аналізу, умови завдань тощо, які розглядаються на семінарських та практичних заняттях.

До змісту методичних рекомендацій:

- поради з планування та організації часу, необхідного для вивчення навчальної дисципліни;
- опис послідовності дій студента під час засвоєння змісту навчальної дисципліни;
- рекомендації щодо використання матеріалів НМК;
- рекомендації щодо роботи з літературою;
- поради з підготовки до поточного та підсумкового контролю;
- банк тестів;
- роз'яснення щодо виконання домашніх завдань (прикладні завдань та їх рішень);
- список рекомендованої літератури.

ОЦІНЮВАННЯ ЗНАНЬ СТУДЕНТІВ

Методи контролю

Оцінювання теоретичних знань та практичних навичок студентів протягом навчального семестру відбувається за результатами усних відповідей на практичних заняттях, тестування, письмового опитування,

перевірки практичних завдань та самостійної роботи, обговорення рефератів тощо.

Студенти виконують навчальну програму з дисципліни як в аудиторії, так і поза аудиторією: відповідають на тести з тем курсу, виконують практичні завдання, готуються до практичних/практичних занять, обговорюють конкретні ситуації, виконують завдання для самостійної роботи – кожне з них оцінюється за відповідними критеріями у балах. Максимальна сума балів – 100. Діагностика знань здійснюється за бальною системою, яка послідовно переводить бали у звичайну оцінку.

Поточний, контроль здійснюється у вигляді опитування, виконання індивідуального або колективного завдання та їх захисту. Кредитний (рубіжний) контроль передбачає виконання контрольної роботи, підсумковий - задачу іспиту.

Критеріями оцінки є:

<u>при усних відповідях:</u>	<u>при виконанні письмових завдань:</u>
<ul style="list-style-type: none">• повнота розкриття питання;• логіка викладання, культура мови;• емоційність та переконаність;• використання основної та додаткової літератури;• аналітичні міркування, вміння роботи порівняння, висновки.	<ul style="list-style-type: none">• повнота розкриття питання;• цілісність, системність, логічна послідовність, вміння формулювати висновки;• акуратність оформлення письмової роботи.

На практичному/лабораторному занятті оцінюються:

- усні відповіді студентів;
- участь в обговоренні дискусійних питань;
- участь у ділових, рольових іграх та їх обговоренні;
- аналіз ситуаційних завдань та вміння доведення власної думки;

- презентації фрагментів занять;
- підібрана інформація щодо прикладів із педагогічної практики;
- реферативні виступи, усні повідомлення, презентації тощо.

Норми оцінювання усних відповідей

10 балів – студент самостійно створює оригінальну за думкою відповідь, аналізує різні погляди на поставлену проблему, добирає переконливі аргументи, висловлює власну думку, відповідь повна, змістовна, характеризується багатством словника, точністю слововживання, стилістичною єдністю, граматичною різноманітністю.

7 бали – студент самостійно будує послідовну, повну, логічно викладену думку, розкриває суть проблеми, висловлює головну думку, вдало добирає лексичні засоби, однак припускається окремих недоліків (відсутність прикладів, належної аргументації тощо).

3-4 бал – за обсягом відповідь становить менше половини норми, пропуск положень, важливих для розуміння думки; лексика і граматична будова збіднені.

0 балів – неготовність до практичного заняття.

Контроль самостійної роботи передбачає: визначення ступеня засвоєння матеріалу; визначення якості виконання практичних і творчих колективних завдань; відвідування консультацій викладача; своєчасне виконання і здача поточних завдань; оцінку знань, здобутих у результаті самостійної навчальної роботи.

Норми оцінювання завдань самостійної роботи

10 балів – матеріал відповідає тематиці поставленого завдання, повністю розкриває його сутність, оформлений за всіма вимогами ділового стилю; у матеріалі відсутні орфографічні та стилістичні помилки, він вчасно складений для перевірки.

1 бал – зміст матеріалу не зовсім відповідає заданій тематиці або недостатньо повно розкриває його сутність; оформлений матеріал містить деякі орфографічні, пунктуаційні помилки, у ньому відсутні.

0 балів – зміст матеріалу не співпадає з завданням, не відповідає діловому стилю викладу матеріалу, у ньому наявна велика кількість орфографічних та пунктуаційних недоліків.

Тестовий контроль. Кредитний контроль є підсумком певного етапу вивчення дисципліни. Його мета – виявлення проміжних результатів засвоєння студентами змісту навчальної дисципліни. Тестовий контроль проводиться згідно плану. Оцінка кредитного контролю здійснюється за 30-бальною шкалою. Кредитний контроль проводиться у вигляді різнорівневої письмової самостійної роботи, яка містить такі завдання: теоретичні питання – 3 – 8 бали; тестові завдання – 1-2 бали; творчі завдання – 9-15 балів.

Підсумковий контроль. Формою підсумкового контролю є сума набраних студентом за семестр та під час тестового контролю балів.

У разі, якщо студент бажає підвищити свою підсумкову оцінку він має право на складання усного заліку.

Шкала оцінювання

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену	для заліку
90 – 100	A	відмінно	зараховано
80-89	B	добре	
65-79	C		
55-64	D	задовільно	
50-54	E		
35-49	FX	незадовільно з можливістю повторного складання	не зараховано з можливістю повторного складання
0-34	F	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

Бали	Критерії оцінки
F (незадовільно з обов'язковим повторним курсом)	Практично не знає психолого-педагогічної термінології. Володіння навчальним матеріалом на рівні розпізнавання. Не може користуватися підручником, методичними рекомендаціями, іншими дидактичними засобами. Володіє тільки окремими прийомами практичної діяльності, яких недостатньо для формування вмінь.
FX (незадовільно з можливістю повторного складання)	Має уяву про психолого-педагогічну термінологію. Володіє навчальним матеріалом на фрагментарному рівні. Конспект з предмету носить не систематизований, фрагментарний характер. Не вміє скласти алгоритм відповіді. Не може відповісти на питання чи виконати практичну роботу без грубих помилок, на які не звертає уваги.
E (незадовільно з можливістю повторного складання)	Самостійно відтворює головні положення викладені в базовому підручнику чи лекційному матеріалі. Знає основні психолого-педагогічні терміни. Потребує допомоги викладача чи товаришів для відтворення систематизованого навчального матеріалу. При реалізації знань у вирішенні практичних завдань потребує допомоги викладача на всіх етапах роботи. Часто допускає типові помилки, які при допомозі здатен виправити. Повністю відсутнє знайомство з інформацією, що викладена в додатковій літературі.
D (задовільно)	Повністю відтворює інформацію що викладена в базовому підручнику. Має значні утруднення при необхідності користування додатковою та довідниковою літературою. Епізодичне знайомство з періодичними психолого-педагогічними виданнями. Сформовані уміння може використовувати у стандартних ситуаціях, які закладені у навчальні завдання. При виправленні допущених помилок потребує деякої допомоги викладача. Затрудняється при необхідності використовувати знання отримані при вивченні інших дисциплін.
C (добре)	На основі володіння матеріалом в обсязі робочої навчальної програми дисципліни, під керівництвом викладача вміє зіставляти, узагальнювати, систематизувати інформацію про педагогічні явища. Цілком самостійно використовує набуті знання, вміння та навички в стандартних навчальних ситуаціях. Здатен контролювати свою діяльність. При контролі знань досить вільно складає алгоритм відповіді. Швидко знаходить необхідну інформацію в довідниковій літературі. Знайомий з психолого-педагогічними періодичними виданнями останніх років.

<p style="text-align: center;">В (дуже добре)</p>	<p>Вільно володіє матеріалом у відповідності з програмою дисципліни. Знання, вміння та навички може самостійно примінити у нестандартних ситуаціях навчального характеру. Проявляє інтерес до наукової та науково-популярної літератури з предмету. Самостійно опрацював рекомендовану, додаткову літературу з предмету. В процесі вивчення дисципліни іноді виконував реферати не передбачені робочою програмою дисципліни. Проявляє схильність до аналітико-синтетичної діяльності, здатен висловлювати власну думку щодо вивченого матеріалу. Отримані знання використовує при аналізі стану навчально-виховного процесу в університеті.</p>
<p style="text-align: center;">А (відмінно)</p>	<p>На основі досконалого знання матеріалу предмету студент набути знання, вміння та навички використовує при рішенні нестандартних задач. Вільно використовує міжпредметні зв'язки, орієнтується у періодичній та монографічній літературі з предмету. Легко знаходить відповіді на нестандартні, несподівані питання. У складних ситуаціях може провести аналіз на рівні теоретичного осмислення. Виявляє творчі здібності, нахил до самостійної науково-дослідної роботи, який проявляється у наявності наукових публікацій, виступах на наукових конференціях.</p>

2.2 Тренінг для учнів 6 - 7 класів «Подолання агресії у підлітковому віці»

Мета: навчання вибору найбільш ефективного способу послаблення агресивності, корегування негативних емоцій, навчання способам вираження агресії в прийнятній формі.

Види робіт: бесіда, рольові ігри, арт-терапевтичні, психогімнастичні вправи, казкотерапія.

Вікові особливості: підлітки

Форма проведення: групова (в закритій групі дітей зі схожими показниками)

Хід заняття:

Повідомлення загальної мети занять.

Діти сідають в коло. Керівник повідомляє дітям, про форму та способи взаємодії на занятті. Це заняття не схоже на уроки. Тут можна буде гратися, малювати, а головне – поділитися своїми радощами і проблемами, отримати добру пораду, допомогу або підтримку, навчитися краще розуміти себе та інших, дізнатися про себе та інших багато нового та корисного.

Правила групової взаємодії.

Для успішної діяльності тренінгової групи доцільно розробити та засвоїти правила групової взаємодії. Для дітей їх не повинно бути занадто багато. Головними можуть бути такі:

- Говорити коротко, конкретно і тільки про те, що думаєш або відчуваєш сам.
- Слухати товаришів уважно, не перебиваючи.
- Критикувати не людину, а конкретний вчинок.
- Критикувати лише в доброзичливій формі, бажано, щоб критика супроводжувалась конкретною порадою та впевненістю у можливості виправлення недоліків або помилок.

Вправа 1. Гра «Знайомство».

Мета: знайомство, розвиток навичок невербальної взаємодії, емоційної чутливості, емпатії.

Кожному учаснику пропонується обрати собі будь-яке ім'я, яким він хотів би, щоб його називали інші. Ця процедура має діагностичний зміст, вона виявляє бажаний об'єкт ідентифікації дитини. Вибір не свого імені може бути ознакою неприйняття себе. Так може виявлятися відчуття власного неблагополуччя у дитини. Повторивши по черзі (по колу) своє ім'я, діти придумують і малюють його символ-образ, наприклад у вигляді піктограми. Демонструють (за бажанням) зображення.

Вправа 2. «Знавці емоцій»

Мета: збагачення емоційної сфери підлітка, розвиток інтересу та здатності до розуміння свого внутрішнього світу і емоцій інших людей.

Інструкція: (Підлітки сидять у колі). Чи багато ви знаєте емоцій? Давайте пограємо у гру, яка допоможе нам повторити всі емоції, які ми знаємо, а комусь дізнатися і нові. Гра називається «Знавці емоцій». Той, у кого в руках м'яч, називає одну емоцію і передає м'яч сусідові справа. Повторювати сказане раніше не можна. Той, хто не може назвати емоцію, виходить з кола. Залишився – найбільший знавець емоцій в групі (*можна встановити нагороду – медаль або грамоту*). *Щоб користі від гри було більше, а програш інших не був образливим, попереджуємо, що це перший тур, а через якийсь час гру можна повторити.*

Вправа 3. «Розповіді по фотографіях»

Мета: емоційний розвиток, стимулювання інтересу й уваги до власного внутрішнього світу, до розуміння чужих емоцій і співпереживання.

Інструкція. Кожен підліток отримує планшетку з зображеннями різних емоцій на обличчі (орієнтовно 8 зображень): «Подивіться уважно на зображення, оберіть для себе номер, відповідно вашого номеру у колі. За номером зображення об'єднайтесь у пари. *Обговоріть, який настрій у*

кожного з цих людей, які емоції вони відчують? Спробуйте придумати, чому людина відчуває такі емоції, що відбулося напередодні?»

Вправа 4. Гра «Пілот і диспетчер»

Мета: набуття досвіду довіри оточуючим.

Інструкція: Зараз ми з вами пограємо в гру «Пілот і диспетчер». Літаки літають на великі відстані, і буває так, що вони потрапляють в зону поганої видимості. Тоді не збитися з шляху допомагає диспетчер. Давайте виберемо того, хто буде пілотом на літаку і диспетчера. Інші спостерігатимуть, як летить наш літак. Диспетчер встає позаду пілота на відстані і керує польотом виключно словами. Пілот, виконуючи вказівки диспетчера, повинен пролетіти безперешкодно по кімнаті до зазначеного пункту призначення.

Розкажіть, що ви відчували, коли потрапили в «зону невидимості»? Чи важко довіритися іншим?

Вправа 5. «Живі руки»

Мета: формувати вміння тактильної поведінки та невербальної комунікації.

Усі заплющують (зав'язують) очі. Керівник розсаджує членів групи одне напроти одного (парами). Учасникам пропонується знайти руки одне одного:

- а) познайомтеся з руками партнера, постарайтеся дізнатися про них якнайбільше;
- б) привітайтеся руками;
- в) посваріться руками;
- г) помиріться руками;
- д) попрощайтесь руками.

Учасникам пропонують, не розплющуючи очей, вгадати, хто їхній партнер, розповісти про свій емоційний стан під час вправи.

Вправа 6. Гра «Двоє з одним олівцем»

Мета: формування навичок співробітництва, взаєморозуміння. Інструкція. Діти не повинні розмовляти один з одним. Спілкування може бути тільки

невербальним. Вправа супроводжується приємною музикою. Кожна пара отримує аркуш паперу і один олівець (фломастер). Кожна команда повинна намалювати картинку, сидячи за одним столом (або поряд один з одним).

Діти обговорюють форми взаємодії, ефективні способи невербального спілкування.

Вправа 7. Малювання на тему «В кого я б перетворився в чарівній країні?»

Мета: формування вміння самопізнання

Дітей просять подумати в кого кожен з них хотів би перетвориться, якби був чарівником. Відповідаючи на це питання, діти найчастіше називають тварин. Відповідь «ні в кого, хочу залишитись собою» свідчить про задоволеність собою, самоприйняття. Учасники тренінгової групи замальовують тварину, з якою вони себе ідентифікували, і коротко записують відповіді на питання: де живе ця тварина? що вона їсть? чи має вона друзів? чого боїться найбільше? про що мріє?

Діти аналізують казкову тварину та здійснюють процес самоприйняття.

Вправа 8. «Продовжити речення».

Мета: розвиток уміння здатності дитини до аналізу і рефлексії власних переживань.

Дітям пропонується продовжити речення першими словами, які приходять на думку. Діти записують продовження наступних фраз: «Більше всього я боюсь...», «Мене засмучує...», «Я злюсь коли...».

Зачитують та обговорюють групою.

Вправа 9. Гра «Казковий базар»

Мета: вміння бачити свої якості і виявляти які б ще хотіли у собі бачити.

Керівник групи повідомляє дітям, що вони зараз будуть грати в цікаву гру суть якої полягає в тому, що на цьому базарі «торгують» і «обмінюють» незвичайним товаром – «людськими якостями».

Усі якості (позитивні та негативні) записують на дошці, ті якості які властиві дітям, вини записують на лисках. Тоді діти ходять по базару і

купляють чи обмінюють ці якості. На базарі є ще смітник, в який можна викинути певні якості.

Діти обговорюють, що їм вдалося купити чи обміняти, а що викинути у смітник. Чи легко їм було отримати бажану якість?

Вправа 10. «Слухаємо себе».

Мета: розвиток здатності до релаксації, уміння слухати себе й визначити свій настрій.

Лунає музика, діти закривають очі та малюють в уяві місце, де б вони дуже хотіли побувати.

Вправа 11. Вправа «П'ять добрих слів».

Мета: отримання зворотного зв'язку від групи, самопізнання.

Необхідні аркуші паперу, олівці або фломастери.

Учасники об'єднуються в підгрупи по 5 осіб.

Інструкція. Кожен із вас повинен окреслити свою руку на аркуші паперу, а на долоні написати своє ім'я. Передавайте свій листок сусіду праворуч, а самі отримуйте малюнок від сусіда ліворуч. В одному з «пальців» чужого малюнка напишіть щось приємне із якостей його володаря (наприклад: «Ти чуйний», «Ти відвертий», «Ти пишеш гарні вірші» тощо). Інший робить запис на наступному «пальці» і так доти, поки «рука» не повертається до власника. Ведучий може зібрати аркуші, зачитати «компліменти», а група відгадує, кого вони стосується. Після заняття учасники забирають листки з «долонями» як пам'ятки на «чорний день».

Колективне обговорення: – Які почуття ти відчував, коли читав написи на своїй «долоні»? – Чи всі твої переваги відомі іншим.

Вправа 12 «Побажання» - ритуал прощання.

Мета: підбиття підсумків заняття, навчитись бажати чогось хорошого як одному з групи, так і до всіх членів групи.

Діти по колу кажуть один одному побажання та слова підтримки.

2.3 . Тренінг. Порушення поведінки дітьми: причини виникнення та шляхи подолання

Мета: формування партнерських стосунків в системі школа батьки та учні, для вирішення проблем навчання та виховання школярів.

Завдання:

- ознайомити з нормативно–правовою базою України про права і обов’язки дітей та батьків;
- визначити причини порушення поведінки дітей в школі;
- виробити шляхи подолання даної проблеми;
- сприяти усвідомленому ставленню шестикласників до шкільних та класних правил поведінки.

Обладнання: маркери, аркуші паперу А3, дошка, фліп–чар, плакати із Законом України «Про загальну середню освіту», стаття 5, Законом України «Про освіту», стаття 59, Законом України «Про освіту», стаття 60, м’яка іграшка, м’яч, стікери зеленого та жовтого кольору.

Час проведення: 2 години.

Структура заняття

№ п/п	Види роботи	Орієнтовна тривалість
	Вступ, постановка проблеми.	5 хвилин
	Вправа «Правила роботи в групі».	10 хвилин
	Вправа «Очікування».	10 хвилин
	Вправа «Ім’я дитини».	15 хвилин
	Міні–лекція «Законодавча база України. Права і обов’язки дітей та батьків».	10 хвилин
	Повідомлення статистичних даних про навчальні досягнення учнів за останні три роки.	5 хвилин
	Вправа «Злочин і кара».	20 хвилин
	Вправа «Хто винен – Що робити?».	20 хвилин

	Вправа «Правила».	10 хвилин
	Вправа «Зворотний зв'язок».	10 хвилин
	Вправа «Побажання на прощання».	15 хвилин

Література:

Електронні ресурси:

Тренінг для педагогічних працівників по роботі з дітьми з девіантною поведінкою [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

la-strada.org.ua/ucp_file.php?c

Корекція порушень поведінки дошкільників [Електронний ресурс]. – Режим доступу: *irbis-nbuv.gov.ua/.../cgiirbis_64.exe?*

[Порушення і корекція відхилень поведінки – Всеосвіта \[Електронний ресурс\]. – Режим доступу: https://vseosvita.ua/.../porusenna-i-korekcia-vidhilen-povedi..](https://vseosvita.ua/.../porusenna-i-korekcia-vidhilen-povedi..)

Профілактика та подолання булінгу у закладах освіти [Електронний ресурс]. – Режим доступу: *студенти.kiev.ua/.../profilaktika-ta-podolannya-bulingu-u-z..*

2.4 Соціально-психологічний тренінг з розвитку емпатії майбутніх педагогів

Мета: формування умінь та навичок розвитку емпатії у дітей.

Завдання:

- створення умов для кращого знайомства учасників групи;
- виявлення очікувань кожного учасника щодо участі в тренінгу;
- ознайомлення з основними поняттями проблеми емпатії;
- розвиток вміння активного, емпатійного слухання, здатності розуміти іншу людину, вміння ставити себе на місце іншого;
- самопізнання та пізнання учасників;
- створення клімату психологічної безпеки та довіри.

Необхідні матеріали: стікери, фломастери, шпильки.

План:

1. Вступне слово тренера.
2. Вправа «Візитка».
3. Правила роботи в групі.
4. Анкета очікувань учасника.
5. Вправа «Відлуння».
6. Дискусія «Чи потрібна мені емпатія?»
7. Міні–лекція «Що таке емпатія?».
8. Вправа «Амеба».
9. Вправа «Компліменти».
10. Рефлексія заняття.

Література:

Електронні ресурси:[Розвиток емпатії | Віка Скрипник - Academia.edu](https://www.academia.edu/19373189/Розвиток_емпатії)
[Електронний ресурс]. – Режим доступу:
https://www.academia.edu/19373189/Розвиток_емпатії

Тренінг з емпатії [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

ukrbukva.net/89730-Trening-po-empatii.html

Емоційно-вольова сфера [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

lib.onu.edu.ua Ук

Програма соціально-психологічного тренінгу [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

nadoest.com/m...psihologichnogo-treningu-z-rozvitku

2.5 . Розвиток умінь налагоджувати психологічний контакт з іншою людиною (клієнтом)

Мета: формувати уміння налагоджувати психологічний контакт з іншою людиною (клієнтом)

Завдання:

- вироблення навичок невербальної взаємодії для кращого розуміння іншого;
- посилення емоційної чутливості та спостережливості учасників;
- розвиток вміння вчувати у внутрішній світ іншої особи;
- самопізнання та пізнання учасників.

Необхідні матеріали: папір А4, кольорові олівці.

План:

1. «Нетрадиційне привітання».
2. Вправа «Віддзеркалення емоційного стану».
3. Вправа «Позиція групи».
4. Вправа «Спільна мова».
5. Психомалюнок «Переживи чийсь почуття».
6. Вправа «Єдність в парі».

7. Вправа «Рука».
8. Рефлексія заняття «Позитивний досвід».
9. Домашнє завдання.
10. Вправа «Подарунки».

Література:

Електронні ресурси:

Тренінг із формування комунікативних умінь і навичок [Електронний ресурс]. – Режим доступу: osnova.com.ua/.../734

[Тренінг «Бар'єри спілкування» \[Електронний ресурс\]. – Режим доступу:
https://naurok.com.ua >](https://naurok.com.ua)

Тренінг особистісного зростання [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.posek.km.ua/images/stories/doc/trening_osobystogo_zrostannay.pdf

[Ефективна комунікація \[Електронний ресурс\]. – Режим доступу:
https://court.gov.ua/userfiles/EffectiveCommunication.pdf](https://court.gov.ua/userfiles/EffectiveCommunication.pdf)

[Програма тренінгу емоційної компетентності для практичних психологів \[Електронний ресурс\]. – Режим доступу:
https://gerasimenkog.jimdo.com/колегам/](https://gerasimenkog.jimdo.com/колегам/)

2.6 Вироблення навичок невербальної взаємодії

Мета: формувати та розвивати навички невербальної взаємодії

Завдання:

- розвиток вміння розуміти, відображати і переживати психоемоційні стани іншого у різних життєвих ситуаціях;

- посилення емоційної чутливості та емпатійності учасників;
- розвиток навичок активного та емпатійного слухання;
- самопізнання та пізнання учасників.

План:

1. Рефлексія «А що діється всередині?».
2. Аналіз домашнього завдання.
3. Вправа «Світ емоцій».
4. Психогімнастична вправа «Подолання перешкод».
5. Емоційно «заряджені» ситуації (ситуаційно–рольова гра).
6. Вправа–релаксація «А що далі?».
7. Вправа «Клієнт говорить – консультант слухає».
8. Вправа «Приймаю твій стан».
9. Рефлексія «тут і тепер».
10. Домашнє завдання.
11. Вправа «Усмішка по колу».

Література:

Електронні ресурси:

Тренінг із формування комунікативних умінь і навичок [Електронний ресурс]. – Режим доступу: osnova.com.ua/.../734

Невербальна культура педагога [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [enpuir.npu.edu.ua/.../Non-verbal%20culture%20of%20the%](http://enpuir.npu.edu.ua/.../Non-verbal%20culture%20of%20the%20)

Лабіринти спілкування [Електронний ресурс]. – Режим доступу: enpuir.npu.edu.ua/.../psychologia_spilkuvannia.metodychka...

Психологія спілкування [Електронний ресурс]. – Режим доступу: stsyniava-school1.edukit.km.ua/.../психологія%20спілкуван...

**Розділ 3 КОНТРОЛЮ ЗАЛИШКОВИХ ЗНАНЬ з дисципліни за
результатами самостійної роботи студентів з курсу**

**3.1 ПАКЕТ ТЕСТОВИХ ЗАВДАНЬ ДЛЯ КОНТРОЛЮ
ЗАЛИШКОВИХ ЗНАНЬ З ДИСЦИПЛІНИ**

Тести

1. Як називається одна з основних операцій мислення, що полягає у виділенні в об'єктах елементів, властивостей, зв'язків, у поділі предмету на частини?

А) Аналіз

Б)Синтез

Г)Інукція

Д)Дедукція

2. Як називається метод збирання на основі письмового самозвіту досліджуваних за спеціально розробленою програмою?

А)Експеримент

Б)Анкетування

В)Тестування

Г)Спостереження

3. Як називається метод дослідження, який спрямований на виявлення причинно-наслідкових залежностей і створення штучних умов?

А)Експеримент

Б)Анкетування

В)Тестування

Г)Спостереження

4. Як називається припущення, що вимагає спеціальних доказів?

А)Статистика

Б) Гіпотеза

В)Фактор

Г)Дане

5.Як називається процес залежності двох випадкових величин величин?

а)Співвідношення

б)Зіставлення

в)Кореляція

г)Поєднання

6. Психологічний захист - це спеціальна система стабілізації особистості, спрямована на огорожу свідомості від травмуючих переживань, - це визначення:

а) З. Фрейда;

б) Р. Грановського;

в) Л. Виготського.

7.Характеристика ступеня комфорту в задоволенні людських потреб – це:

а) тривалість життя;

б) потенційні можливості людини;

в) якість життя.

8.. Якщо пошкодження того чи іншого органу виявляється сумісно з життям, то це означає:

а) лікарі добре провели операцію;

б) спрацювали компенсаторні механізми;

в) людина «народилась у сорочці».

9. З чим досить часто плутають компенсаторні процеси?

- а) адаптацією;
- б) реабілітацією;
- в) соціалізацією.

10. Припущення, що вимагає спеціальних доказів-це...

- а) статистика
- б) гіпотеза**
- в) фактор

11. Як називають об'єкт, на якому проводиться наукове дослідження?

- а) психологічна лабораторія;
- б) моніторинг;
- в) об'єкт управління;
- г) об'єкт дослідження.**

12. Вибірка це..

а) це сукупність елементів об'єкта соціологічного дослідження, що підлягає безпосередньому вивченню сукупність способів, прийомів, процедур відбору елементів об'єкта, одиниць спостереження й вивчення при масових соціологічних дослідженнях;

б) група людей, на якій проводиться дослідження. На противагу в генеральною сукупністю називають безліч людей, на яких поширюються результати дослідження. Вибірка є частиною генеральної сукупності.

в) безліч випадків (випробовуваних, об'єктів, подій, зразків), з допомогою певної процедури вибраних з генеральної сукупності для участі в дослідженні.

13. Об'єкт дослідження це..

- а) це процес або явище, що породжує проблемну ситуацію і обрані для вивчення.
- б) це поставлена кінцева мета, кінцевий результат, на досягнення якого спрямоване дослідження;
- в) **той об'єкт на якому проводиться наукове дослідження. Об'єктом психологічного дослідження є людина або група людей.**

14. Гіпотеза це..

- а) прийом пізнавальної діяльності людини, форма мислення, що являє собою здогад, тобто, положення, яке тимчасово вважається можливо істинним, поки не встановлена істина;
- б) це теоретичне відтворення об'єктивної дійсності, тих суттєвих зв'язків та відношень, які підлягають безпосередньому вивченню;
- в) **науково обгрунтоване, цілком ймовірне припущення. Що вимагає спеціальних доказів для свого остаточного затвердження в якості теоретичного положення.**

15. Метод наукового дослідження, що передбачає створення деяких штучних умов і спрямований на виявлення причинно-наслідкових залежностей, існуючих між досліджуваними змінними це-...

- а) Гіпотеза
- б) **Експеримент**
- в) Статистика
- г) Метод порівняння вибірових даних

16. Надійність *тестів* це:

- а) однозначність досліджуваних властивостей та якостей психіки;

- б)стійкість процедури відносно об'єктів дослідження, забезпечення стабільності вимірів;**
- в) істинність тестової інформації.

17. Валідизація тестів пов'язана з їх перевіркою на:

- а)зручність у використанні;
- б)на відповідність предмету діагностики;**
- в)на підтвердження результатів при усіх тестуваннях.

Тести до самоперевірки

1.Психодіагностика це –

- а) розділ психології , який визначає принципи методичні прийоми і засоби побудови та застосування психологічних методик ;
- б)напрямок психології, який вивчає прийоми і методики в застосування діагностування;
- в) наука,яка вивчає психологічні методики.

2.Хто може використовувати професійні методики :

- а)вихователь;
- б)психолог;
- в)вихователь і психолог

3. Діагностико – корекційні методи не пов'язані з галуззю:

- а) соціальною психологією,
- б) менеджментом;
- в) гідропонікою.

4.Діагностика здібностей будується на теорії:

- а) Л. Виготського;
- б) А. Леонтьєва;
- в) Б. М. Теплова.

5. Психодіагностиці не підлягає - це:

- а) темперамент людини;
- б) психічна властивість особистості;
- в) гра.

6. Психодіагностика найбільш споріднена:

- а) навчання;
- б) психокорекції;
- в) пізнавальним процесам.

7. Діагностико – корекційні методи - це:

- а) система знань;
- б) система біологічних властивостей;
- в) система тестів.

8. Підструктура особистості, підлягає діагностуванню:

- а) індивідуальна властивості;
- б) суб'єктні властивості;
- в) властивості індивідуальності;
- г) всі відповіді вірні.

9. Психодіагностиці не підлягають:

- а) спрямованість;
- б) пізнавальні процеси;
- в) мотивація;
- г) соматичні захворювання.

10. Діагностуються властивості:

- а) мотиви;
- б) цілі;
- в) емоції.

11. Психодіагностика не будується на концепціях:

- а) структурний аналіз;
- б) біхевіоризм;
- в) фундаменталізм.

12. Психодіагностика як наука виникла:

- а) в Античний період;
- б) в період середньовіччя;
- в) в кінці 19 століття.

13. Психодіагностичним методом не є:

- а) опитувальник;
- б) тест;
- в) структурний аналіз.

14. До діагностики активності людини відносяться:

- а) потреби
- б) мрії;
- в) задатки.

15. До станів, які підлягають психодіагностиці відносяться:

- а) інтереси;
- б) наміри;
- в) настрої.

Відповіді :

1.а;2б;3.б;4.в;5.в;6.б;7.в;8.г;9.г;10.в;11.в;12.в;13.в;14.а;15.в.

3.2 Питання до екзамену з ТТР

1. Поняття тренінгу.
2. Функції тренінгу в соціальній роботі.
3. Історія виникнення та розвитку тренінгової роботи.
4. Моделі тренінгів.
5. Сутність, мета, завдання психологічного тренінгу.
6. Сутність, мета, завдання соціально-психологічного тренінгу.
7. Тренінги особистісного зростання.
8. Тренінги спілкування.

9. Бізнес-тренінги.
10. Основні напрямки тренінгів (види).
11. Специфічні риси тренінгу.
12. Парадигми тренінгу.
13. Структура тренінгу.
14. Умови ефективності тренінгів.
15. Підготовча робота до тренінгу.
16. Правила тренінгу.
17. Обладнання приміщення для тренінгу.
18. Оцінка ефективності тренінгу.
19. Види групової роботи.
20. Поняття психокорекційної групи.
21. Переваги групової роботи.
22. Умови комплектування тренінгових груп.
23. Мета і завдання тренінгових груп.
24. Принципи роботи тренінгової групи. Принцип активності.
25. Принципи роботи тренінгової групи. Принцип дослідницької творчої позиції.
26. Принципи роботи тренінгової групи. Принцип партнерського (суб'єкт-суб'єктного) спілкування
27. Основні форми та методи роботи на різних етапах групової взаємодії.
28. Робота психокорекційної групи.
29. Групова динаміка.
30. Керівництво психокорекційною групою.
31. Засоби впливу на психокорекційну групу. Вербальні засоби.
32. Засоби впливу на психокорекційну групу. Невербальні засоби.
33. Основні ролі групового керівника.
34. Типові помилки керівника групи.
35. Методики оцінки ефективності тренінгу.

36. Етапи групового процесу.
37. Цілі роботи в тренінгу.
38. Принципи комплектування тренінгових груп.
39. Основні аспекти групового процесу. Когнітивний аспект.
40. Основні аспекти групового процесу. Емотивний аспект.
41. Основні аспекти групового процесу.
42. Сутність тренінгового впливу на пізнавальну сферу.
43. Сутність тренінгового впливу на емоційну сферу.
44. Сутність тренінгового впливу на поведінкову сферу.
45. Зворотній зв'язок «Шерінг».
46. Підготовка до проведення тренінгу.
47. Загальна структура тренінгу.
48. Вимоги до приміщення для тренінгу.
49. Матеріально-технічне забезпечення тренінгу.
50. Критерії оцінки ефективності тренінгу.
51. Вимоги до особистості ведучого тренінгу.
52. Критерії моделі партнерських стосунків.
53. Етичні вимоги до керівника тренінгу.
54. Функції ведучого.
55. Основні ролі ведучого тренінгу.
56. Умови успішності тренінгової роботи.
57. Секрети тренерської роботи.
58. Стилi роботи тренера.
59. Засоби впливу групового тренера.
60. Особливі вимоги до особистості тренера.
61. Теоретична грамотність тренера.
62. Практична грамотність тренера.
63. Особистісне удосконалення тренера.
64. Критерії відбору учасників до тренерської Майстерні.
65. Критерії моделі партнерських стосунків.

66. Етичні вимоги до тренера.
67. Секрети успішного тренера.
68. Сутність тренінгових методів.
69. Основні характеристики методів тренінгу.
70. Умови вибору тренінгових методів.
71. Тренінгові форми роботи.
72. Рівні реалізації тренінгових методів.
73. Зумовленість вибору і освоєння тренінгових методів.
74. Правила вибору тренінгових методів.
75. Характеристика ігрових методів.

ГЛОСАРІЙ

Адаптивне тестування – різновид тестування, при якому порядок пред'явлення завдань або їх трудність залежить від відповідей випробуваного на попередніх завданнях; використовується найчастіше у формі комп'ютерної форми тестування.

Акцентуація характеру – надмірна виразність окремих рис характеру, демонстрована у виборчій уразливості людини по відношенню до певних ситуацій і стимулам.

Аффіляції мотивація – один з різновидів мотивації, пов'язана з потребою індивіда до прийняття при встановленні міжособистісних контактів і уникнення відкидання.

Батарей спільних досягнень – скоординовані серії тестів, які застосовуються для оцінки досягнень головних, довгострокових цілей навчання.

Батарей спеціальних здібностей – групи тестів, що вимірюють відносно незалежні особливості індивідів, в сукупності сприяють успішному здійсненню певної діяльності.

Бесіда – метод збору первинних даних на основі вербальної комунікації. При дотриманні певних правил дозволяє отримати надійну інформацію про події минулого і сьогодення, про стійкі схильності, мотиви тих чи інших вчинків, про суб'єктивні станах.

Бланкові методики (методики «олівець – папір») – діагностичні методики, стомлений матеріал яких пред'являється у формі паперового буклету (зошити) або бланка; відповіді випробуваний також розміщує на спеціальному бланку.

Валідність – комплексна характеристика, що включає, з одного боку, відомості про придатність методики для вимірювання того, для чого вона створена, а з іншого – інформацію про те, які її дієвість, ефективність, практична корисність.

Валідність дискримінантна – показник, що виявляє відсутність зв'язку діагностичної методики з методиками, що мають інше теоретичну підставу.

Валідність конвергентна – показник, що відображає ступінь зв'язку діагностичної методики з родинними методиками.

Валідність конструктна – комплексна характеристика діагностичної методики, що показує, наскільки її результати можуть розглядатися в якості міри якогось теоретичного конструкту або властивості. Одним з її показників є факторний склад методики, що описує найбільш загальні категорії, що пояснюють її результати.

Валідність за змістом – характеристика ступеню відповідності змісту завдань діагностичної методики вимірюваної області психічних властивостей.

Валідність прогностична – показник, що встановлює відповідність результатів діагностичної методики незалежному зовнішньому критерію, отражаючому стан діагностуваної особливості якийсь час після випробування.

Вибірка стандартизації – група людей, частина популяції, на якій здійснюється стандартизація методики.

Групова згуртованість – характеристика психологічної єдності групи. Може відображати як внутрішню (тобто з боку членів групи), так і зовнішню його сприйняття. В останні десятиліття розглядається як багатовимірне освіту. Найважливіші функції групової згуртованості – ефективність вирішення групових завдань і збереження цілісності групи.

Діагноз психологічний – результат психодіагностичного обстеження, психологічний висновок, спрямований на опис та інтерпретацію виявлених індивідуально-психологічних особливостей людини і призначений для практичного застосування в цілях консультування, прогнозу певних досягнень або поведінки, організації корекційної або розвиваючої роботи,

розробки рекомендацій та інших видів використання, що визначаються завданням психодіагностичного обстеження.

Діагностика міжособистісних відносин – діагностика, спрямована на виявлення стихійно складаються неформальних відносин в групі постійно спілкуються один з одним людей.

Діагностування – процедура обстеження, проведення діагностичної методики; здійснюється за певними заздалегідь сформульованим правилам.

Діадні відносини 1) в соціальній психології діада розглядається як група з двох чоловік, і дискутується питання про те, чи вважати її найменшим варіантом малої групи (Г. М. Андрєєва, 2001), при цьому Діадні взаємодії описують лише кількість учасників, не уточнюючи характер відносин; 2) в психоаналітичній традиції діада – це пара "мати-дитина" в доедиповий період; 3) в психодіагностиці під Діадними традиційно розуміються парні взаємодії в сім'ї батька та дитини, а також подружні стосунки.

Дискримінативність – здатність до диференціювання методик в цілому чи окремих її завдань. Дискримінативність методики проявляється в значущості відмінностей її виконання різними випробуваними або їх групами, які відрізняються за яким-небудь характеристиками (віком, статтю, рівнем освіти та ін.), але відносяться до тієї популяції, для якої методика розроблена.

Дисимуляція – свідоме прагнення приховати свою хворобу, неблагополуччя і їх симптоми, проявляється в певних діях.

Диференціальна психологія – наука про індивідуальні психологічні особливості.

Диференціальна психометрія – технологічно-методична дисципліна, що стосується вимірювань індивідуальних відмінностей між людьми по когнітивним особливостям, мотивами, емоційним рисам та іншим психологічним характеристикам. Обґрунтовує вимоги, яким повинні

задовольняти психодіагностичні методики, процедура їх розробки і застосування.

Досягнення мотивація – один з різновидів мотивації, пов'язана з потребою індивіда домагатися успіхів у діяльності і уникати невдач.

Достовірність методики – рівень захисту її результатів від свідомих і несвідомих спотворень і фальсифікацій; психометрична характеристика, яка відноситься головним чином до опросникам.

Захист психологічний – когнітивні, афективні і поведінкові способи адаптації індивіда, особливий стиль боротьби з труднощами і неприємностями.

Ідіографічний підхід в психодіагностиці – спрямованість діагностичного обстеження на опис і пояснення особистості як складного цілого з урахуванням її індивідуальної своєрідності, унікальності.

Інтелект («розум») – відносно стійка структура розумових здібностей індивіда, що виявляються в різних сферах практичної і теоретичної діяльності.

Інтелект тестовий (психометрический) - характеристика індивіда, що виявляється в успішності виконання тесту (тестів) інтелекту; визначається величиною ІС).

Інтерв'ю діагностичне – проводиться за певним планом бесіда, спрямована на отримання інформації про обстежуємого (респонденте) і передбачає прямий контакт з ним інтерв'юєра.

Інтроспекція – метод дослідження і пізнання людиною своїх думок, образів, почуттів, намірів та інших актів власної активності.

Комп'ютерні діагностичні методики – методики, які передбачають збір діагностичної інформації в режимі діалогу «людина-комп'ютер».

Контент-аналіз – аналіз змісту продуктів діяльності людини, різних видів матеріалів і документів (зокрема, протоколів проєктивних методик, діагностичних інтерв'ю та ін.) Шляхом підрахунку частоти появи певних ключових елементів або кодифікованих ознак (наприклад, певних слів,

понять, образів, суджень і т.п.), що реєструються відповідно до завдань дослідження.

Контрольний список прикметників – перелік передбачуваних характеристик об'єкта оцінки, виражених у формі прикметників і розташованих в алфавітному порядку, серед яких випробуваному слід зазначити ті, які, на його думку, належать до об'єкта оцінки.

Конфіденційність – одна з етичних норм роботи психодіагноста, зобов'язання нерозголошення інформації, отриманої від випробуваного, або обмеження її поширення колом осіб, про якому випробуваний був заздалегідь поінформований і дав згоду на передачу інформації цим особам.

Корекційно-психодіагностичність методики – можливість методики вказати перспективи та основні шляхи корекції розумового розвитку індивіда, обстеженого з її допомогою.

Корекція розумового розвитку – виправлення окремих дефектів мислення, що виявляються як в недосконалої деяких розумових операцій, дій і вмінь, так і в неволодіння змістовною стороною мислення.

Коефіцієнт інтелектуальності – кількісний показник тесту інтелекту, який вказує на успішність його виконання випробуваним але порівнянні з вибіркою, на якій проходила стандартизація тесту.

Креативність – особливий вид здібностей, що виявляються в успішності творчої діяльності.

Лабільність нервової системи властивість нервової системи, що виражається в швидкості виникнення і припинення нервових процесів.

Малоформалізовані методи – методи, що не мають строго визначених критеріїв перевірки та правил використання. Вони більшою мірою засновані на професійному досвіді та психологічній інтуїції психодіагноста.

Метод – технологічний прийом, спосіб дослідження, підхід до досліджуваного об'єктам, заснований на спорідненості теоретичної системи уявлень.

Метод спостереження – навмисне і цілеспрямоване сприйняття, обумовлене завданням дослідження.

Методика (у психології) – конкретний, приватний спосіб обстеження, призначений для отримання інформації про конкретний психічна властивість у конкретної групи обстежуваних в певних умовах для вирішення заздалегідь поставленої задачі.

Надійність психодіагностичної методики – характеристика точності вимірювань, а також стабільності і стійкості їх результатів по відношенню до дії різних сторонніх чинників.

Наукове спостереження – спостереження, здійснюване на основі продуманого плану, ретельної попередньої підготовки. Характеризується постановкою проблеми, вибором ситуацій для спостереження, визначенням психологічних якостей або особливостей поведінки, які повинні стати об'єктом спостереження, опрацьованою системою фіксації й запису результатів.

Номотетичний підхід в психодіагностиці – спрямованість психодіагностичного обстеження на оцінку особистості за допомогою стандартного набору рис з метою визначення її подібності з іншими людьми для того, щоб виявити, як в психіці окремої людини проявляються загальні закономірності.

Нормоорієнтовані тести (norm-referenced tests) – тести, що дозволяють порівняти навчальні досягнення (рівень підготовки, рівень професійних знань і умінь) окремих індивідів один з одним і співвідносити їх з нормами, отриманими на вибірці стандартизації.

Опитувальник – стандартизований метод отримання інформації за допомогою набору питань або тверджень, па які випробовуваний повинен відповідати згідно з інструкцією; отримані відповіді обробляються по ключу й інтерпретуються певним чином.

Рухливість нервової системи властивість нервової системи, що характеризується швидкістю зміни нервових процесів, а також швидкістю їх руху.

Прагматична валідизація методики – перевірка методики з точки зору її практичної ефективності, значущості, корисності; процедура доказу, що вимірюється властивість проявляється в певних життєвих ситуаціях, у певних видах діяльності.

Прагматична валідність методики – характеристика методики відносно її ефективності для вирішення практичних завдань, що вирішуються психологами.

Проективна техніка – група особливих методик, призначених для діагностики особистості, що характеризуються невизначеністю стимульного матеріалу, який випробовуваний повинен доповнювати, розвивати, інтерпретувати, а також виконувати інші дії відповідно до інструкції, у процесі яких відбувається проєкція особистісних особливостей на їх результати.

Проекція (у застосуванні до особливої групи психодіагностичних методик) – символічне перенесення в область поза внутрішнього світу людини, екстеріорізація його рис, станів і інших психологічних особливостей.

Проекція вторинна – проєкція психологом власних індивідуально-психологічних рис і станів на результати проективної методики, отримані від випробуваного; крайня ступінь суб'єктивізму при аналізі та інтерпретації діагностичних результатів.

Професіографія – психологічне вивчення професії, що має метою складання професіограми, тобто виділення сукупності психологічних і психофізіологічних особливостей, потрібних для успішного оволодіння професією і роботи в ній.

Професійно-важливі якості – знання, вміння, психічні та психофізіологічні властивості, необхідні і достатні для успішного виконання будь-якої професійної діяльності.

Процентиль – процентна частка випробовуваних з вибірки стандартизації, які отримали рівний або більш низький бал, ніж бал випробуваного, результат якого оцінюється.

Психічний стан – тимчасова, динамічна характеристика психічної діяльності людини.

Психологічна діагностика - наука про конструювання методів оцінки, вимірювання, класифікації психологічних і психофізіологічних особливостей людей, а також про використання цих методів в практичних цілях.

Психологічний профіль – наочне зображення кількісних результатів діагностичної методики; вперше був запропонований Г. Россолімо в його методиці індивідуального психологічного профілю.

Псіхометрика – область психологічної діагностики, пов'язана з теорією і практикою вимірювань в психології, методологічна дисципліна, що обґрунтовує і описує вимоги до вимірювальних психодіагностичним методам.

Психосемантичні методи діагностики – особлива група методів, спрямованих на вивчення індивідуальної свідомості особистості за допомогою аналізу індивідуальних систем значень, що функціонують у свідомості людини, через призму яких відбувається сприйняття суб'єктом навколишнього світу (у тому числі себе і людей).

Психофізіологічні методики – особливий клас строго формалізованих психодіагностичних методик, які виявлятимуть природні особливості людини, зумовлені основними властивостями його нервової системи. Властивості нервової системи знаходять свій прояв у формально-динамічних особливостях психіки та поведінки людини (швидкості, темпі, витривалості, працездатності, завадостійкості та ін.).

Репертуарні решітки – особливий клас методик для вивчення системи індивідуальних уявлень; в них в процесі діагностування відбувається заповнення матриці (грати) суб'єктивними оцінками певної, запропонованої психологом групи об'єктів (елементів).

Репрезентативна вибірка – вибірка випробовуваних, імовірнісні властивості якої повинні збігатися або бути близькі до властивостей генеральної сукупності.

Репрезентативність – представленість властивостей ширшого множини об'єктів у властивостях підмножини.

Рестандартизація – експериментальне дослідження, спрямоване на перегляд тестових норм, проведене найчастіше внаслідок перенесення методики в соціокультурне середовище, відмінну від тієї, для якої методика розроблялася, або з причини застаріння методики.

Ретестовою надійністю – один з видів надійності психодіагностичної методики, який визначається за допомогою обчислення зв'язку (кореляції) результатів двох обстежень однієї групи випробовуваних, проведених з певним часовим інтервалом.

Рефлексія – процес самопізнання суб'єктом внутрішніх психічних актів і станів.

Самоактуалізація – поняття, введене в психологію А. Маслоу. За його уявленнями, це найвища потреба людини, що виявляється в активному прагненні до розкриття здібностей, розвитку особистості та прихованого в людині потенціалу. Самоактуалізуюча особистість наділена багатьма позитивними рисами, такими як неупередженість, велика об'єктивність у сприйнятті реальності, менша емоційність (менша схильність страхам і надіям), життєстійкість (менша тривожність з приводу проблем і протиріч), самостійність і незалежність. Вона відчуває радість життя і разом з тим, прагнучи до саморозвитку, повністю приймає себе такою, яка є.

Властивості нервової системи – природні, вроджені особливості процесів, що протікають в нервовій системі, що впливають на формування

індивідуальних форм поведінки і деяких індивідуальних відмінностей у здібностях і характері.

Сила нервової системи – властивість нервової системи, що характеризує її функціональну витривалість, або працездатність.

Ситуація клієнта – психодіагностична ситуація, в якій сам індивід є ініціатором обстеження, зацікавлений в його результатах, які будуть використані для надання йому психологічної допомоги.

Ситуація експертизи – психодіагностична ситуація, що виникає в тих випадках, коли індивід повинен пройти обстеження в інтересах і за замовленням будь-якої установи.

Скринінг – пошук подоби ... конформацій, гнучкості рецептора та побудовою оцінної функції.

Соціальна бажаність – прагнення випробуваного давати про себе соціально схвалюєму, бажану інформацію, що приводить до помилок у постановці психологічного діагнозу.

Соціально-психологічний норматив - система основних вимог, які суспільство пред'являє до психічного розвитку кожного з його членів; концепція СПМ розроблена К. М. Гуревичем.

Соціометрія – розроблений Якобом Морено метод вимірювання взаємин у групі, аналізу групової структури і позиції особистості в групі. Соціометрична процедура являє собою спеціально організовані акти вибору одними членами групи інших, на підставі чого виводиться уявлення про груповий ієрархії.

Специфікація тесту – такий його опис, який включає необхідну інформацію про цілі, завдання, плани та структуру тесту, а також про основні вимоги до правил проведення тестування, обробку результатів тестування та їх інтерпретації.

Здібності – індивідуально-психологічні особливості, що визначають успішність виконання діяльності або ряду діяльностей, що не зводяться до знань і навичок і зумовлюють швидкість і легкість їх придбання.

Здібності загальні – здібності, що забезпечують успішність ряду основних, провідних форм людської діяльності (інтелектуальної та творчої).

Здібності спеціальні – здібності, що забезпечують успішність виконання окремих, конкретних видів діяльності (музичної, математичної, організаторської).

Стандартизація методики – уніфікація процедури проведення та оцінки виконання психодіагностичної методики.

Субтест – сукупність завдань одного типу, частина тесту.

Темперамент – сукупність динамічних, формальних, процесуальних особливостей психічної діяльності; не є вродженою, формується в онтогенезі, залежить від властивостей нервової системи.

Теоретична валідація методики – процедура доказу того, що методика вимірює саме ту властивість, якість, яку вона за задумом дослідника повинна вимірювати.

Тест – стандартизований і зазвичай короткий і обмежений в часі іспит, призначений для встановлення кількісних і якісних індивідуально-психологічних відмінностей між людьми.

Тестовий конструкт – детальний опис сукупності вимірюваних характеристик, що дозволяють здійснити екстраполяцію результатів тестування на реальну освітню або професійну ситуацію, яку моделює тест.

Тести досягнень – тести успішності навчання, спрямовані на об'єктивну оцінку засвоєння випробуваним конкретних знань, умінь, навичок, набутих в результаті курсу навчання або тренування.

Тести інтелекту – особливий клас тестів, спрямованих на вимірювання та оцінку загального рівня когнітивного розвитку індивідів при вирішенні ними певних типів розумових завдань.

Тести креативності – тести, спрямовані на виявлення деяких факторів творчих досягнень, що відносяться до таких параметрів когнітивної сфери, як гнучкість, швидкість, оригінальність, й інших особливостям мислення.

Тести критеріально-орієнтовані – особливий тип тестів, призначених для визначення змісту діяльності індивіда та рівня його досягнень по відношенню до об'єктивного критерію (наприклад, вимогам навчальної програму "]).

Тести оцінки ситуацій (situational judgement tests) - методи оцінки, в яких випробуванним пропонуються ситуації, що моделюють значущі аспекти професійної діяльності, і варіанти можливих реакцій на ці ситуації.

Тести здібностей – тип методик, призначених для оцінки придатності індивіда до успішного виконання різних видів діяльності.

Тести моторних здібностей – тести, призначені для вимірювання та оцінки моторних характеристик, таких як точність і швидкість рухів, спритність рухів, координація і тими рухових реакцій, точність розподілу м'язового зусилля при вирішенні рухових завдань.

Тести професійних здібностей – тести, що виявляють індивідуально-психологічні особливості, що сприяють успішному виконанню певних видів професійної діяльності (художньої, канцелярської, управлінської тощо).

Тести, вільні від впливу культури, – тести інтелекту, що розроблялися з метою виключити вплив культурних відмінностей випробовуваних на результати виконання.

Тести сенсорних здібностей – тести, призначені для вимірювання та оцінки особливостей сенсорної сфери психіки (відчуттів і сприйняття).

Формалізовані методики – тип методик, в основі яких лежить дотримання досить суворих і сформульованих в явній формі правил. Для них характерні певна регламентація процедури діагностування (точне дотримання інструкцій, строго певні способи пред'явлення стимульного матеріалу, невтручання дослідника в діяльність випробуваного й ін.), Стандартизація (встановлення однаковості проведення методики, обробки і представлення се результатів), надійність і валідність.

Риса особистості (диспозиція) внутрішня, відносно стійка схильність індивіда до певної поведінки в певному класі ситуацій, що складається в силу

певних потреб, мотивів, інтересів, схильностей, установок, що формується в онтогенезі.

Шкали контрольні – спеціальні шкали в анкетах, що застосовуються для встановлення того, наскільки щирими і чесними були відповіді випробуваного; використовуються для з'ясування того, чи можна використовувати результати обстеження конкретної людини для вирішення завдання.

Шкали розвитку – формалізовані схеми спостережень, що дозволяють встановити рівень психічного розвитку дитини раннього віку.

Експресивні (графічні) проєктивні методики - різновид проєктивної техніки, що дозволяє отримати інформацію про психологічні особливості індивіда на основі його малюнків, створених по пам'яті і з використанням уяви.

Якісний аналіз – неформалізований спосіб аналізу діагностичних результатів, спрямований головним чином на виявлення змістовної специфічної інформації про індивіда; вимагає високого рівня кваліфікації психодіагноста, так як вибір категорій і критеріїв якісного аналізу спирається на глибокі знання в галузі психології та психодіагностики.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Богуш А. М., Савінова Н. В. Педагогічне коригування мовлення дітей дошкільного віку: монографія. Миколаїв, 2007. 251 с.
2. Богуш А. М. Витоки мовленнєвого розвитку дітей дошкільного віку. Програма та методичні рекомендації. Одеса, 1999. 112 с.
3. Бурлачук Л.Ф., Морозов С.М. Словарь-справочник по психологической диагностике. – Киев, 1989. – 207 с.
4. Бурлачук Л.Ф., Савченко Е.П. Психодиагностика (психодиагностический инструментарий и его применение в условиях

- соціальних служб). – Київ, 1995. – 100 с.
5. Вікова та педагогічна психологія (Модуль : Психологічні особливості роботи з важковиховуваними дітьми (для тих, хто працює з важковиховуваними дітьми і неблагополучними родинами)): Навчально-методичний посібник. – Миколаїв: Видавництво «Арнекс», 2017. – 254 с. Колектив авторів: Литвиненко І.С., Прасол Д.В., Білюк О.Г., Чугуєва І.Є., Шапошникова Ю.Г., Кузнецова С.В.
 6. Вікова та педагогічна психологія (Модуль : Ситуації в житті дітей молодшого шкільного віку). Програма «Знаю і Розумію» практичний матеріал надання психологічної допомоги молодшим школярам, які знаходяться в складних життєвих ситуаціях, або пережили психотравмуючі ситуації. Практичний посібник. – Миколаїв: Видавництво «Арнекс», 2017. – 384 с. Колектив авторів: Литвиненко І.С., Прасол Д.В., Чугуєва І.Є., Білюк О.Г.(1,6 д.а.), Шапошникова Ю.Г., Кузнецова С.В., Рєпка А.О.
 7. Вчимося вирішувати проблеми [Текст] / Азарова Т.В., Барчук О.І., Беглова Т.В., Бітянова М.Р., Корольова Е.Г., Пяткова О.М.; під заг. ред. Бітянкової М.Р.. – К. : Главник, 2007. – 144 с.. – (Серія "Психологічний інструментарій").
 8. Галян І.М. Психодіагностика: Навчальний посібник / І.М.Галян. – К.: Академвидав, 2011. – 464 с.
 9. Горбунова В.В. Експериментальна психологія в схемах і таблицях: Навчальний посібник. — К.: «ВД «Професіонал», 2009. — 208 с.
 10. Експериментальна психологія: навчальний посібник. Для студентів вищих навчальних закладів / О.І. Галян, І.М.Галян. – Київ: Академвидав, 2012. - 400 с.
 11. Класичні експерименти в психології. Навчальний посібник / Л.В. Копець. – К.: Видавничий дім "Києво-Могилянська академія", 2010. - 283 с.
 12. Сергієнко Л. П. Основи наукових досліджень у психології:

- кваліфікаційні та дипломні роботи : навч. посіб. / Л.П. Сергієнко. – К.: Професіонал, 2009. – 240 с.
13. Терлецька Л.Г. Вікова психологія і психодіагностика: підручник / Л.Г. Терлецька. – К.: Видавничий Дім «Слово», 2013. – 608 с.
 14. Дуткевич Т.В. Дитяча психологія [Текст] : Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / Т. В. Дуткевич. – К. : Центр учбової літератури, 2012. – 424 с. (3 екз.)
 15. Індивідуалізація виховання дошкільника [Текст] : Навчальний посібник для педагогів, психологів, вихователів дитячих дошкільних закладів, студентів середніх і вищих педагогічних закладів, батьків. – К. : Педагогічна думка, 2007. – 152 с..
 16. Карсканова С.В. Використання наративу як методу соціально-психологічної діагностики особистості, Науковий вісник Херсонського державного університету / Вип. 1. Херсон : Вид. дім «Гельветика», 2019. С. 30 - 35 (Серія: Психологічні науки).
 17. Карсканова С.В Психологічне благополуччя майбутнього логопеда як основа фахової підготовки Науковий вісник Миколаївського державного університету імені ВО Сухомлинського. Сер.: Педагогічні науки. : зб.наук.пр. / за ред. проф. Тетяни Степанової. Миколаїв, МНУ, 2019.
 18. Карсканова С.В., Білюк О.Г. Розвиток соціального інтелекту майбутнього дефектолога. Наук. вісник МНУ ім. В.О.Сухомлинського. Психологічні науки: збірник наукових праць/ за ред. Ірини Савенкової. №1 (20), листопад 2020. Миколаїв: МНУім В.О. Сухомлинського, 2020. 84с. С. 5-10.
 19. Карсканова С.В. Формирование профессионального мастерства студентов на основе использования образовательных технологий в условиях гуманизации образовательного процесса. / С.В.Карсканова, А.Б.Бреславская // The formation professional skills of students using the humanization educational technology in educational process) - 2 nd

- International Scientific Conference «European Applied Sciences»: Volume 4 – 44-46 P. // Papers of the 1 st International Scientific Conference (Volume 1). April 2013, Stuttgart, Germany. – 220 p.
20. Кисличенко В.А. Діагностика сформованості фонематичних процесів у дітей з ЗНМ III рівня засобами комп'ютерних технологій Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В.О. Сухомлинського. Педагогічні науки : зб.наук.пр. / за ред. проф. Тетяни Степанової. № 3 (66), вересень 2019. Миколаїв: МНУ імені В. О. Сухомлинського, 2019. 114-120 с.
 21. Комінко С.Б. Кращі методи психодіагностики [Текст] : Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / С. Б. Комінко, Г. В. Кучер. – Тернопіль : Карт-бланш, 2005. – 406с.
 22. Конопляста С.Ю. Логопсихологія [Текст] : За ред. М.К. Шеремет / С. Ю. Конопляста, Т. В. Сак ; Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. – К. : Знання, 2010. – 293 с.. – (2 екз.).
 23. Коробко С.Л. Робота психолога з молодшими школярами [Текст] : Методичний посібник / С. Л. Коробко, О. І. Коробко. – К. : Літера ЛТД, 2006. – 416с..
 24. Корольчук М.С. Психодіагностика: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / М.С. Корольчук, В.І. Осьодло; [за заг. ред. М.С.Корольчука]. – К.: Ельга, Ніка-Центр, 2010. – 400 с.
 25. Максименко С.Д. Експериментальна психологія. Підручник / С.Д. Максименко, Е.Л. Носенко. – К.: Центр навчальної літератури, 2008. – 360 с.
 26. Основи практичної психології: Підручник / [В.Панок, Т. Титаренко, Н.Чепелева та ін.]. – К.: Либідь, 2010. – 536 с Методика дослідження психічних процесів у дошкільників з аутизмом [Текст] / Авт. Т.В. Скрипник. – К. : Педагогічна думка, 2008. – 72 с. : іл..
 27. Основи психології: Підручник /За заг. ред. О.В. Киричука, В.А.Роменця. - К.: Либідь, 1995.-632 с.

28. Поліщук В.М. Криза 7 років: феноменологія, проблеми [Текст] : Навчальний посібник / В. М. Поліщук. – Суми : Університетська книга, 2005. – 117с..
29. Поліщук С.А. Вольовий розвиток дітей молодшого шкільного віку [Текст] : Навчальний посібник / С. А. Поліщук. – Суми : Університетська книга, 2005. – 160с..
30. Приходько Ю.О. Дитяча психологія: нариси становлення та розвитку [Текст] : Навчальний посібник для студентів педагогічних вузів / Ю. О. Приходько. – 2-ге вид., доповнене. – К. : Міленіум, 2004. – 192 с..
31. Психодіагностика особистості підлітка [Текст] : Навчально-методичний посібник для студентів-бакалаврів педагогічних і психологічних спеціальностей / За ред. О.Д. Кравченко, В.Ф. Моргун. – К. : Слово, 2009. – 136 с..
32. Психологічний словник / За ред. В.І.Войтка. - К.: Вища шк. Головне видавництво, 1988. - 488 с.
33. Співак Л.М. Діагностика і корекція "Я-концепції" молодших школярів з низьким рівнем навчальних досягнень [Текст] : Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / Л. М. Співак. – 2-ге вид., доповнене. – К. : Каравела, 2011. – 224 с.. – (В опр.).
34. Серета І.В., Карсканова С.В. Influence of psychological and pedagogical features of students on their activity in self-education *Pedagogika-Pedagogy*, Volume 93, Number 8, 2021, 1065-1087. <https://azbuki.bg/uncategorized/influence-of-psychological-and-pedagogical-features-of-students-on-their-activity-in-self-education/>
<https://doi.org/10.53656/ped2021-8.04>
35. Серета І.В., Кисличенко В.А. Спеціальна педагогіка з основами спеціальної дидактики. Навчально-методичний посібник. Частина І. Миколаїв: МНУ імені В.О.Сухомлинського, 2020. 164 с.
36. Серета І.В., Кисличенко В.А. Спеціальна педагогіка з основами спеціальної дидактики. Навчально-методичний посібник. Частина ІІ.

Миколаїв, 2021. 198 с.

37. Серета І.В., Савінова Н.В., Стельмах Н.В., Білюк О.Г. Визначення рівнів сформованості інформаційно-комунікаційної компетентності педагогів загальноосвітнього навчального закладу // Інформаційні технології і засоби навчання. Том 74 № 6 (2019). Випуск 6. С.56-70.
38. Скрипченко О. В. Вікова та педагогічна психологія / О. В. Скрипченко, Л. В. Долинська, З. В. Огороднійчук та ін. К.: Просвіта, 2001. 416 с.
39. Фромм Э. Анатомия человеческой агрессии [Електронний ресурс]: монографія / Э. Фромм. – К.: К.Р.А.С. – М.А.Т., 2009. – 453 с. – Режим доступу до вид.: <http://aitrus.info/node/211> (20.12.2010). – Назва з екрана.
40. Чепелева Н. В. Характеристика процесів розуміння та інтерпретації у контексті психотерапії // Актуальні проблеми психології: Наук. записки Інституту психології ім. Г.С.Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка. К. , Нора-Друк, 2001. Вип. 21. С. 25-31.

ДОДАТКИ

Додаток 1

«Науково-методичні засади розроблення та впровадження алгоритмів, циклограм, діагностичних мінімумів діяльності працівників психологічної служби системи освіти»

Наукова психодіагностика здійснюється з метою дослідження певного психічного явища – інтелекту, мотивації, рис особистості і т.п. Таке дослідження не передбачає роботу з окремим клієнтом. Тут головне винайдення закономірності, певної тенденції, усередненого значення тієї чи іншої психічної функції у певної групи людей (вік, стать, соціальний статус та ін..). Кінцевим результатом тут є певна норма, що характеризує визначену сукупність людей. Наприклад: середнє значення інтелекту дітей 10-річного віку складає 110 балів. Прикладна (клінічна) психодіагностика має справу з конкретною особистістю клієнта, з його індивідуальністю. Вона здійснюється для того, щоб психолог міг би глибше розібратися у особливостях (наприклад – когнітивної сфери) конкретної людини, доповнити своє уявлення про особистість конкретного учня. Наприклад: рівень інтелекту учня С. дорівнює 95 балам, а це означає, що даний учень має рівень інтелектуального розвитку дещо нижче вікової норми, але це компенсується наполегливістю і високою мотивацією досягнення успіху у навчанні.

Діагностичний мінімум визначається нами як сукупність психодіагностичних методів, методик і процедур з доведеною валідністю і науково обґрунтованими нормами, яка застосовується з метою виявлення життєвих проблем або відхилень у психічному, особистісному чи соціальному розвитку здобувачів освіти та їх найближчого соціального оточення.

У психолого-педагогічній літературі психодіагностичні мінімуми зазвичай розглядаються у якості схем діагностичного дослідження з визначеними цілями та з відповідним обмеженим набором методик.

Діагностичні мінімуми застосовуються для моніторингу процесу навчання і рівня актуального розвитку здобувачів освіти, специфіки цього розвитку, надання інформації педагогічним працівникам та батькам для належної організації освітнього та виховного процесів в закладі освіти.

Відповідно до наказу МОН України від 22.05.2018 року № 509 «Про затвердження Положення про психологічну службу у системі освіти України» одними з найважливіших функцій психологічної служби є такі:

- діагностично-прогностична – психолого-педагогічне вивчення чинників становлення особистості, її індивідуального розвитку;
- корекційно-розвиткова – система впливів, спрямованих на подолання визначених проблем, труднощів, шкідливих звичок, негативних емоційних станів тощо у здобувачів освіти;
- здійснення психолого-педагогічних заходів з метою усунення відхилень у психофізичному та інтелектуальному розвитку і поведінці, подолання різних форм девіантної поведінки;
- сприяння розвитку освітніх, інтелектуальних, загальних, спеціальних та соціальних здібностей, формування мотивації до освітньої діяльності у здобувачів освіти;
- надання психолого-педагогічної допомоги здобувачам освіти з метою адаптації до умов навчання і життєдіяльності.

Виокремлені функції конкретизовано у таких напрямках діяльності:

- діагностика – виявлення причин труднощів у навчанні, інтелектуальному розвитку, соціально-психологічній адаптації;
- вивчення та визначення індивідуальних особливостей динаміки розвитку особистості, потенційних можливостей в освітньому процесі, професійному самовизначенні;
- корекція – усунення виявлених труднощів соціально-психічного розвитку здобувачів освіти, зниження ризиків проблем адаптації до освітнього середовища, схильності до залежностей та правопорушень, різних форм девіантної поведінки.

Варіант 1

1. Організація і проведення психодіагностичного обстеження.
2. Опишіть особливості сучасної психодіагностики та її можливості. Приклади та назви методик.
3. Методи психодіагностики, їх класифікація. Охарактеризуйте один із них.

Варіант 2

1. Фактори, що впливають на результати психологічного тестування. Психологічний діагноз.
2. Основні етапи психодіагностичного процесу. Психодіагностика в закладі освіти.
3. Опишіть що таке статистичний висновок: оцінювання та перевірка гіпотез.

Тест: «Визначення темпераменту»

Опитувальник ЕРІ (за Айзенком) Текст опитувальника ЕРІ:

1. Чи любите ви пожвавлення і метушню навколо себе?
2. Чи часто у вас виникає почуття, що вам чогось хочеться, але ви не знаєте чого?
3. Ви з тих людей, які не лізуть за словом до кишені?
4. Ви відчуваєте себе інколи то щасливим, то сумним без будь-якої на те причини?
5. Ви зазвичай залишаєтесь у тіні на вечірках чи в компанії?
6. Завжди ви в дитинстві робили негайно і без вагань все, що вам наказували?
7. Чи буває так, що ви на когось ображаєтесь?
8. Чи надаєте ви перевагу мовчазному завершенню суперечки?
9. Ви розумна людина?
10. Чи любите ви бути серед людей?
11. Ви часто ви втрачаєте сон через свої турботи?
12. Ви вірите у прикмети?

13. Ви можете назвати себе безтурботною людиною?
 14. Ви часто починаєте якусь роботу занадто пізно?
 15. Ви любите працювати наодинці?
 16. Часто ви відчуваєте себе стомленим без причини?
 17. Ви рухлива людина?
 18. Ви інколи смієтеся при соромітьких висловлюваннях?
 19. Вам часто щось набридає і ви відчуваєтеся «ситим по горло»?
 20. Ви відчуваєте себе незручно в новому і святковому одязі?
 21. Ви часто відволікаєтеся, коли намагаєтеся зосередитись?
- Чи можете ви швидко перекласти свої думки на слова?
23. Ви часто буваєте неуважними, аж до забудькуватості?
 24. Чи повністю ви позбавленні страху перед прикметами?
 25. Любите ви гумор з підковирками?
 26. Ви часто думаєте про своє минуле?
 27. Ви любите смачну їжу?
 28. Коли ви чимось роздратовані, вам потрібна людина, якій хочеться виговоритися?
 29. Якщо вам будуть потрібні гроші, ви краще щось продасте, ніж візьмете в борг?
 30. Ви вихваляєтеся інколи?
 31. Чи чутливі ви інколи до своїх речей?
 32. Ви краще проведете вечір удома, а ніж підете на нудну вечірку?
 33. Ви буваєте збуджені настільки, що вам важко всидіти на місці?
 34. Ви любите планувати все детально і заздалегідь?
 35. Чи бувають у вас запаморочення?
 36. Ви завжди відповідаєте на приватні листи відразу після їх прочитання?
 37. Ви виконуете справу краще, коли обмірковуєте її наодинці, аніж у випадку, коли обговорюєте її з іншими людьми?
 38. Чи виникає у вас ядуха без причини?
 39. Чи є ви безтурботною людиною?

40. Вас підводять нерви?
41. Вам подобається більше планувати, аніж виконувати?
42. Відкладаєте ви на завтра те, що можна зробити сьогодні?
43. Чи нервуетесь ви, коли знаходитесь в ліфті чи тунелі?
44. Ви робите перші кроки при знайомстві?
45. У вас бувають сильні головні болі?
46. Чи вважаєте ви, що вирішиться все само-собою?
47. Вам важко заснути в ночі?
48. Ви говорите інколи неправду?
49. Ви інколи говорите те, що перше спадає вам на думку?
50. Чи довго ви переживаєте після неприємностей?
51. Чи замкнуті ви з усіма, окрім близьких людей?
52. Ви часто переживаєте невдачу через непередумані вчинки?
53. Чи любите ви жартувати?
54. Чи надаєте ви перевагу більше програшам, аніж виграшам?
55. Ви соромитеся у присутності старших?
56. Чи вважаєте ви, що варто ризикнути, коли шанси не на вашу користь?
57. Часто у вас «смокче під ложечкою» перед важливою справою?

Опрацювання результатів та їх інтерпретація:

За відповідь, яка збігається з ключем, отримуєте один бал. За відповідь, що не збігається — нуль балів. Отримані бали сумуються. Підрахунок балів варто починати зі «шкали правдивості» оскільки показники за цією шкалою, що дорівнюють 4-5 балам, є критичними і свідчать про тенденцію досліджуваного давати лише «хороші відповіді». У такому випадку результати опитувальника за іншими шкапійка вважати недійсними і залишити без розгляду.

Ключ:

Шкала**правдивості:**

Відповіді «так»: 6,24,36. Відповіді «ні»: 12,18,30,42,48,54.

Шкала**інтроверсія-екстраверсія**

Відповіді «так»: 1,3,8,10,13,17,22,25,27,39,44,46,49,53, 56.

Відповіді «ні»: 5,15,20, 29,32,34,37,41,51. Високі бали за шкалою свідчать про екстравертований тип, низькі — про інтровертований тип.

Шкала**нейротизму:**

Відповіді «так» 2,4,7,9,11,14,16,19,21,23,26,28,31, 33,35, 38,40,43,45,47,50,52,55,57.

Високі бали за даною шкалою відповідають високому рівню нестабільності (невротизм), низькі — стабільності (психотизм). Середній показник: за шкалою інтро-екстраверсії — 11-12 балів; за шкалою нейротизму — 12-13 балів.

Співвідношення типу темпераменту зі шкалою опитувальника можна побачити на колі тесту Айзенка.

Емоційна нестабільність (нейротизм) 24

Меланхолік**Інтроверсія 0****Флегматик****Холерик****24 Екстраверсія****Сангвінік****Емоційна стабільність (психотизм)**

Співвідношення темпераменту і шкали опитувальника на колі Айзенка здійснюється за допомогою системи координат, при цьому загальне число балів за шкалою інтро-екстраверсії відкладається на горизонтальному

діаметрі, а число балів за шкалою нейротизму — на вертикальній. Максимальне число балів — не більше 24 за кожною зі шкал.

Екстраверсія-інтроверсія. Характеризуючи типового екстраверта, важливо відзначити його комунікабельність, широке коло знайомих, необхідність у контактах. Екстраверт діє під впливом моменту, імпульсивний, запальний; надає перевагу руху і діям, має тенденцію до агресивності; почуття й емоції не мають чіткого контролю, схильний до ризикованих вчинків.

Типовий інтроверт — це пряма протилежність типовому екстравертові. Він спокійний, сором'язливий, схильний до самоаналізу, рефлексії. Інтроверт стриманий і віддалений від усіх, окрім близьких людей. Планує й обдумує свої дії наперед, не довіряє випадковим емоційним збудженням, серйозно ставиться до прийняття рішень, любить у всьому порядок. Його нелегко вивести з себе, він контролює свої почуття. Характеризується песимістичністю, високо цінує моральні норми.

Нейротизм — характеризує емоційну стійкість (стабільність чи нестабільність). Нейротизм пов'язаний з показниками рівня лабільності нервової системи.

Яскраво виражений нейротизм (високий рівень емоційної нестійкості) виявляється в надмірній знервованості, поганій адаптації, схильності до швидкої зміни настрою, почутті провини, схвильованості, стурбованості, депресивних реакціях, розпорошеності уваги, нестійкості в стресових ситуаціях. Нейротичку притаманні імпульсивність, знервованість у контактах з людьми, мінливість інтересів, невпевненість у собі, виражена чутливість. Невротична особистість характеризується неадекватно сильними реакціями по відношенню до впливаючих стимулів. У осіб з високим показником за шкалою нейротизму в несприятливих стресових ситуаціях може розвинутися невроз.

Емоційна стійкість (низький рівень нейротизму) — це риса, що характеризує збереження організованості поведінки, ситуативної цілеспрямованості у звичайних і стресових ситуаціях, а також зрілість, високу адаптивність, відсутність великої напруги схильність до лідерства.

Дуже низькі показники нейротизму вказують на **напсихотизм**, що характеризується схильністю до асоціативної поведінки, примхливості, неадекватності емоційної реакції, високу конфліктність, неконтактність, егоцентричність. егоїстичність, низький рівень рефлексії.

За Айзенком, високі показники за шкалою екстраверсії і нейротизму відповідають діагнозу істерії, а високі показники за шкалою інтроверсії і нейротизму — стану тривоги чи реактивної депресії.

Дослідження індивідуальних особливостей уяви

Мета дослідження: визначення рівня складності уяви, ступеня фіксованості уявлень, гнучкості або ригідності уяви, ступеня її стереотипності чи оригінальності.

Матеріал та обладнання: три аркуші паперу розміром 10 x 16 см без клітинок чи ліній, олівець і секундомір. На першому аркуші посередині зображено контур кола діаметром 2,5 см; на другому аркуші, також посередині, зображено контур рівнобічного трикутника з довжиною сторони 2,5 см; на третьому — контур квадрата з довжиною сторони 2,5 см.

Процедура дослідження

Цей дослід проводять як з однією особою, так і з групою. Краще, щоб група була невеликою, до 15 осіб. В іншому разі експериментаторові треба

пильнувати, щоб ніхто до кінця тестування не розмовляв і не показував своїх малюнків іншим.

Тестування проводиться в три етапи. На першому етапі досліджуваному дають аркуш із зображенням на ньому контуром кола, на другому — трикутника і на третьому — квадрата. Кожному етапу дослідження передують зачитування інструкції.

Інструкція досліджуваному: «Використовуючи зображений на цьому аркуші контур геометричної фігури, зробіть малюнок. Якість малювання значення не має. Спосіб використання контуру застосовуйте на свій розсуд. За сигналом «Стоп!» малювання припиніть».

Час малювання, який має дорівнювати одній хвилині, на кожному етапі експериментатор визначає за допомогою секундоміра.

Після закінчення тестування досліджуваного просять зробити самозвіт, для чого запитують: «Чи сподобалося Вам завдання? Які почуття виникли у Вас під час його виконання?»

Опрацювання результатів і визначення рівнів розвитку уяви, ступеня фіксованості уявлень, гнучкості чи ригідності, а також оригінальності або стереотипності проводяться шляхом зіставлення змісту й аналізу всіх трьох малюнків.

Визначення рівня складності уяви. Складність уяви констатується за найбільш складним із трьох малюнків. Можна користуватися шкалою, яка дає можливість встановлювати п'ять рівнів складності.

Перший рівень: контур геометричної фігури використовується як основна деталь малюнка, сам малюнок простий, без доповнень, і є однією фігурою.

Другий рівень: контур використано як основну деталь, але сам малюнок має додаткові частини.

Третій рівень: контур використано як основну деталь, а малюнок має певний сюжет, при цьому може бути введено додаткові деталі.

Четвертий рівень: контур геометричної фігури залишається і далі основною деталлю, проте малюнок — це вже складний сюжет з доповненням фігурками та деталями.

П'ятий рівень: малюнок має складний сюжет, в якому контур геометричної фігури використано як одну з деталей.

Визначення гнучкості уяви і ступеня фіксованості образів уявлень

Гнучкість уяви залежить від фіксованості уявлень. Ступінь фіксованості образів визначають за кількістю малюнків, які мають один і той же сюжет.

Уява буде гнучкою, коли фіксованість образів в уявленні не відбивається в малюнках, тобто всі малюнки виконано на різні сюжети і вони охоплюють як внутрішню, так і зовнішню частини контуру геометричної фігури.

Фіксованість уявлень **слабка**, а гнучкість уяви середня, якщо два малюнки мають один і той самий сюжет.

Сильна фіксованість образів в уявленні та негнучкість чи ригідність уяви характеризуються за малюнками з одним сюжетом. Якщо всі малюнки мають однаковий сюжет незалежно від рівня їхньої складності - це ригідна уява.

Ригідність уяви може спостерігатися і тоді, коли немає або є слабкою фіксація образів в уявленні, але малюнки виконано виключно всередині контурів геометричних фігур. У цьому разі увага досліджуваного фіксується на внутрішньому просторі контуру.

Визначення ступеня стереотипності уяви. Стереотипність визначається за змістом малюнків. Якщо зміст малюнків типовий, то уява вважається, як і сам малюнок, стереотипною, якщо ж зміст нетиповий, оригінальний — то творчою.

До типових малюнків належать малюнки з такими сюжетами:

- з *контуром кола*: сонце, квітка, людина, обличчя людини, голова зайця, циферблат або годинник, колесо, глобус, снігова баба;
- з *контуром трикутника*: трикутник і призма, будинок і дах, піраміда, людина з головою-трикутником чи з таким же тулубом, лист, дорожній знак;
- з *контуром квадрата*: людина з квадратною головою чи з таким же тулубом, робот, телевізор, дім, вікно, акваріум, серветка, лист.

Ступінь стереотипності можна диференціювати за рівнями.

Високий ступінь стереотипності констатується тоді, коли всі малюнки мають типовий сюжет.

Малюнок вважається *оригінальним*, а уява творчою, коли немає стереотипності, коли всі малюнки виконано на нетипові сюжети.

Аналіз результатів

Отримані результати важливо співвіднести з тим, наскільки досліджуваний був захоплений процесом дослідження та з його установками. З цією метою використовують дані самозвіту.

У першу чергу потрібно звернути увагу на тих, хто має ригідність уяви. Вона може бути наслідком пережитих стресів та афектів. Дуже часто, хоча і не завжди, люди, котрі всі малюнки розміщують тільки всередині контурів геометричних фігур, мають деякі психічні захворювання. Ці малюнки не

обговорюють у групі. При цьому треба скористатися яким-небудь приводом, щоб не травмувати психіку студента передбачуваним діагнозом.

Особи з п'ятим рівнем складності уяви, з якісним виконанням малюнків, в яких немає стереотипності, здебільшого схильні до художньої діяльності (графіка, живопис, скульптура тощо). Ті, що тяжіють до технічних наук, креслення, до логіки чи філософії, можуть зображати певні абстракції або геометричні фігури. На відміну від них, особи з гуманітарною спрямованістю люблять сюжети, пов'язані з різноманітною діяльністю, малюють людей, обличчя чи антропоморфні предмети.

Під час обговорення результатів тестування та складання рекомендацій треба встановити умови, які сприяють переборенню стереотипності, розвитку творчості, і визначити завдання для тренування гнучкості процесу уяви.

Особливості розумової діяльності

Зазвичай психологи підходять до наведення порядку в інтелектуальному світі з двох певною мірою протилежних, хоча і допускають об'єднання позицій. Перший підхід пов'язаний з класифікацією людей за рівнем розвитку інтелекту. Такий підхід називають *кількісним*, мабуть, через прагнення висловити рівень інтелектуального розвитку найчастіше одним числом – так званим *коефіцієнтом інтелекту* (англ. *Intelligence quotient* – IQ). В основі другого підходу, який можна назвати *якісним*, лежить інтерес вчених до розрізнення людей по віддається перевага ними способам пізнання світу. Відмінності в складі, або стилі, мислення обумовлені культурно-історичним середовищем, етносом, професією і навіть будовою та функціонуванням мозку, але опосередковано, через особистість людини і його інтелект. При цьому під *стилем мислення* розуміється відкрита система інтелектуальних стратегій, прийомів, навичок та операцій, до якої

особистість схильна в силу своїх індивідуальних особливостей (від системи цінностей і мотивації до характерологічних властивостей).

Стилі мислення починають складатися в дитинстві і розвиваються протягом усього життя людини згідно досвіду і метаморфоз особистості. Однак стиль мислення – система, що володіє постійним ядром, структурою і вибірковістю до зовнішніх впливів. Отже, не всякий досвід легко і органічно включається в стиль конкретної людини, а лише синтонний, "прилипаючий" до ядра. Взагалі кажучи, зустрічаються люди і зі складною стильовою організацією, у яких таких ядер більше одного. Значить, вони або однаково добре володіють кількома стилями мислення (точніше, їх комбінацією), або характеризуються тим, що можна назвати *інтелектуальної безхребетністю* (не плутати з низьким інтелектом!). Головне ж полягає в тому, що розумових ядер, або стилів мислення, незмірно менше, ніж людей. Учені розходяться у визначенні їх кількості, але, як правило, воно не виходить за межі десятка. Далі мова піде про *п'яти основних стилях мислення* і їх комбінаціях. Тим самим ми отримуємо легко доступне для огляду число категорій для порівняння людей з інтелектуальних особливостям.

Найважливіша відмінна риса якісного підходу – визнання *рівноцінності всіх стилів мислення*. У кожного з них є сильні і слабкі сторони, але самі по собі вони не можуть бути побудовано шеренгу від "кращого" до "найгіршого" (або від "розумного" до "дурному"). Стилі мислення немає залежать від рівня розвитку інтелекту, принаймні в діапазоні інтелектуальної норми.

Знання про стилі мислення значно знижують вірогідність виникнення ворожнечі між людьми як на рівні ділових, формальних, так і на рівні особистих відносин. Воістину, це найкращий стимул для придбання та творчого освоєння таких знань!

Опитувальник "Стиль мислення"

ІНСТРУКЦІЯ

Цей опитувальник призначений для того, щоб допомогти вам визначити бажаний вами спосіб мислення, а також манеру ставити питання і приймати рішення. Серед пропонованих вам на вибір відповідей немає "правильних" або "неправильних". Максимум корисної інформації ви отримаєте втом випадку, якщо будете якомога точніше повідомляти про особливості вашого реального мислення, а не про те, як, по-вашому, слід було б мислити.

Кожен пункт опитувальника складається з твердження, за яким слідує п'ять його можливих закінчень. Ваше завдання - вказати ту ступінь, в якій кожне закінчення застосовно до вас. На бланку опитувальника в графі праворуч від кожного закінчення проставте номери **5,4, 3, 2** або **I**, що вказують на ту ступінь, в якій дане закінчення застосовно до вас: від 5 (найбільше підходить) до I (найменше підходить). Кожен номер (бал) повинен бути використаний *тільки один раз* в групі з п'яти закінчень. Навіть якщо два закінчення (або більше) здаються однаково застосовними до вас, все-таки постарайтеся їх впорядкувати. Кожне з п'яти закінчень у групі повинно отримати свій номер: **5, 4, 3, 2,1**.

Тестовий матеріал

1	<i>Коли між людьми має місце конфлікт на ґрунті ідей, я віддаю перевагу тій стороні, яка:</i>	
а	Встановлює, визначає конфлікт і намагається висловити його відкрито	
б	Краще за всіх зачіпає цінності та ідеали	
в	Краще за всіх відображає мої особисті погляди та досвід	
г	Підходить до ситуації найбільш логічно і послідовно	
л	Викладає аргументи найбільш коротко і переконливо	

2	<i>Коли я починаю працювати над проектом у складі групи, найважливіше для мене.</i>	
а	Зрозуміти цілі і значення цього проекту	
б	Розкрити цілі та цінності учасників робочої групи	
п	Визначити, як ми збираємося розробляти даний проект	
г	Зрозуміти, яку вигоду цей проект може принести для нашої групи	
д	Щоб робота над проектом була організована і зрушила з місця	
3	<i>Взагалі кажучи, я засвоюю нові ідеї найкраще, коли можу:</i>	
а	Пов'язати їх з поточними або майбутніми зняти	
б	Застосувати їх до конкретних ситуацій	
У	Зосередитися на них і ретельно їх проаналізувати	
г	Зрозуміти, наскільки вони схожі з звичними ідеями	
д	Протиставити їх іншим ідеям	
4	<i>Для мене графіки, схеми, креслення в книгах або статтях зазвичай:</i>	
а	Корисніше тексту, якщо вони точні	
б	Корисні, якщо вони ясно показують важливі факти	
і	Модерний, якщо вони підкріплюються і пояснюються текстом	
г	Корисні, якщо вони піднімають питання по тексту	
д	Не більше і не менш корисні, ніж інші матеріали	
5	<i>Якби мені запропоновані провести якийсь дослідження, я, ймовірно, ночах б з:</i>	
а	Спроби визначити нею місце в ширшому контексті	
б	Визначення того, чи зможу я виконати його поодиночі або мені потрібна допомога	

11	Ра (мислень і пропозицій про можливі результати	
г	Рішення про те, чи слід взагалі проводити це дослідження	
Д	Спроби сформулювати проблему якомога повніше і млосно	
6	<i>Якби мені довелося збирати від чинів якоїсь організації інформацію, що стосується її нагальних проб.1ем, я волів би:</i>	
а	Зустрітися з ними індивідуально і задати кожному свої конкретні питання	
пр о	Провести загальні збори і попросити їх висловити свою думку	
1)	Опитати їх невеликими групами, задаючи загальні питання	
Г	Зустрітися неофіційне впливовими особами і з'ясувати їхні погляди	
Д	11 опросіть членів організації надати мені (бажано в письмовій формі) всю відповідну інформацію, якою вони володіють	
7	<i>Ймовірно, я буду вважати щось правильним, істинним, якщо це "щось":</i>	
а	Вистояло проти опозиції, витримало опір протилежних підходів	
б	Узгоджується з іншими речами, яким я вірю	
і	Було підтверджено на практиці	
г	Піддається логічному і науковому доказу	
д	Можна перевірити особисто на доступних спостереженню фактах	
8	<i>Коли я на дозвіллі читаю журнальну статтю, вона буде, швидше за все:</i>	
а	Про те. як комусь удаюсь дозволити особисту або соціальну	

	проблему	
б	Присвячена дискусійний політичний або соціального питання	
в	Повідомленням про наукове або історичному дослідженні	
г	Про цікавий, забавному людину або подію	
д	Точним, без частки вимислу, повідомленням про чиємусь цікавому життєвому досвіді	
9	<i>Коли я читаю звіт про роботу, я звертаю найбільше уваги на:</i>	
а	Близькість висновків до мого особистого досвіду	
б	Можливість виконання даних рекомендацій	
в	Надійність і обґрунтованість результатів фактичними даними	
г	Розуміння автором цілей і завдань роботи	
1	Інтерпретації	
10	<i>Коли переді мною поставлено завдання, перше, що я хочу дізнатися, це:</i>	
а	Який найкращий метод для вирішення даного завдання	
б	Кому і коли потрібно, щоб це завдання було вирішено	
в	Чому цю задачу варто вирішувати	
г	Який вплив її рішення може мати на інші які доводиться вирішувати	
д	Яка пряма негайна вигода від вирішення даного завдання	
II	<i>Зазвичай я приховую максимум про те, як зробити щось нове, завдяки тому, що:</i>	
а	З'ясувати для себе, як це пов'язано з чимось іншим, що мені добре знайоме	
б	Приймаюсь (а лею якомога раніше	
в	Вислуховую різні точки зору з приводу того, як це зробити	

г	Є хтось, хто показує мені, як це зробити	
д	Ретельно аналізую, як це зробити найкращим чином	
12	<i>Якби мені довелося проходити випробування або здавати іспит, я волів би:</i>	
а	Набір об'єктивних проблемно орієнтованих питань по предмет *	
б	Дискусію з тими, хто також проходить випробування	
в	Усний виклад і показ того, що я знаю	
г	Повідомлення у вільній формі про те, як я застосував те, чому навчився	
д	Письмова відповідь охоплює історію питання, і метод	
13	<i>Люди, чії особливі якості я поважаю найбільше, це, ймовірно:</i>	
а	Видатні філософи і вчені	
б	Письменники і вчителі	
в	Лідери ділових н політичних кіл	
г	Економісти та інженери	
д	Фермери та журналісти	
14	<i>Взагалі кажучи, я знаходжу теорію корисною, якщо вона:</i>	
а	Здається спорідненої тим іншим теоріям і ідеям, які я вже засвоїв	
б	Пояснює речі новим для мене чином	
У	Здатна систематично пояснювати безліч пов'язаних ситуацій	
г	Служить проясненню мого особистого досвіду і спостережень	
д	Має конкретне практичне додаток	
15	<i>Коли я читаю статтю з дискусійного питання, я вважаю за краще, щоб у ній:</i>	

а	Показувалися переваги для мене в залежності від вибраною погляду	
б	Викладалися всі факти в ході дискусії	
г	Логічно і послідовно окреслювалися яких торкається спірні питання	
д	Визначалися цінності, які сповідує автор	
д	Яскраво висвітлювалися обидві сторони спірних питань та істота конфлікту	
16	<i>Коли я читаю книгу, що виходить за рамки моєї безпосередньої діяльності, я роблю це головним чином внаслідок:</i>	
а	Зацікавленості у вдосконаленні своїх професійних знань	
б	Вказівки з боку шанованого мною людини на можливу її корисність	
в	Бажання розширити свою загальну ерудицію	
г	Бажання вийти за межі власної діяльності для різноманітності	
д	Прагнення дізнатися більше про певний предмет	
17	<i>Коли я вперше підходжу до якоїсь технічної проблеми, я швидше за все буду:</i>	
а	Намагатися пов'язати її з більш широкою проблемою або теорією	
б	Шукати шляхи і способи вирішити цю проблему	
в	Обмірковувати альтернативні способи її вирішення	
г	Шукати способи, якими можливо, вже вирішили цю проблему	
д	Намагатися знайти найкращу процедуру для її вирішення	

18	<i>Взагалі кажучи, я найбільше схильний до того, щоб.</i>		
а	Знаходити існуючі методи, які працюють, і використовувати їх якнайкраще		
б	Ламати голову над тим, як різні методи могли б працювати разом		
в	Відкривати нові і більш досконалі методи		
г	Знаходити способи змусити існуючі методи працювати краще і по-новому		
д	Розбиратися в тому, як і чому існуючі методи повинні працювати		

ОБРОБКА РЕЗУЛЬТАТІВ

Визначити перевагу того чи іншого стилю можна за допомогою ключа. Для того щоб отримати дані по кожному із стилів, необхідно, користуючись ключем, підсумовувати бали з бланка відповідей. Перш ніж переходити до їх аналізу, потрібно перевірити правильність обчислень. Для цього треба скласти сумарні показники по всіх п'яти стилям. Вийшло число має дорівнювати 270. В іншому випадку обчислення необхідно перевірити ще раз.

КЛЮЧ

Синтетичний стиль: 1а, 2б, 3д, 4г, 5в, 6б, 7а, 8б, 9д, 10г, 11в, 12б, 13а, 14б, 15д, 16г, 17в, 18б.

Ідеалістичний стиль: 1б, 2а, 3г, 4в, 5а, 6в, 7б, 8а, 9г, 10в, 11а, 12в, 13б, 14а, 15г, 16в, 17а, 18в.

Прагматичний стиль: 1в, 2г, 3а, 4д, 5б, 6г, 7в, 8г, 9а, 10д, 11б, 12г, 13в, 14г, 15а, 16д, 17б, 18г.

Аналітичний стиль: 1г, 2в, 3в, 4а, 5д, 6д, 7г, 8в, 9в, 10а, 11д, 12д, 13г, 14в, 15в, 16а, 17д, 18д.

Реалістичний стиль: 1д, 2д, 3б, 4б, 5г, 6а, 7д, 8д, 9б, 10б, 11 г, 12а, 13д, 14д, 15б, 16б, 17г, 18а.

ІНТЕРПРЕТАЦІЯ РЕЗУЛЬТАТІВ

36 і менше балів: даний стиль абсолютно чужий випробуваному, ймовірно, він не користується ним практично ніде і ніколи, навіть якщо цей стиль є кращим підходом до проблеми при певних обставинах.

Від 42 до 37 балів: ймовірно стійке ігнорування даного стилю. Від 48 до 43 балів: для випробуваного характерно помірне нехтування цим стилем мислення, тобто за інших рівних умов він по можливості буде уникати використання даного стилі при вирішенні значущих проблем.

Від 59 до 49 балів: зона невизначеності. Даний стиль слід виключити з розгляду.

Від 65 до 60 балів: випробуваний віддає помірне перевагу цьому стилю, тобто за інших рівних умов він буде схильний до використання даного стилю більше або частіше за інших.

Від 71 до 66 балів: випробуваний робить сильний перевагу даному стилю мислення, ймовірно, користується ним систематично, послідовно і в більшості ситуацій.

72 бали і більше: у випробуваного дуже сильне перевагу даного стилю мислення.

Основні розумові стратегії

Синтезатор

1. Відкрита конфронтація.
2. Приголомшливі питання і відповіді.
3. Позиція стороннього спостерігача.
4. Інкубація протиріч.
5. Фантазування в стилі "що, якщо ...".
6. Негативний аналіз.

Прагматик

1. Інкременталізм (кусочечний підхід).
2. Експериментування та інновації.
3. Пошук швидкої віддачі.
4. Тактичне мислення.
5. Маркетинговий підхід.
6. Планування можливостей.

Ідеаліст

1. Інтерес до цілого.
2. "Далекий приціл".
3. Визначення цілей і критеріїв.

4. Рецептивно слухання.
5. Пошук засобів для досягнення згоди.
6. Апологія гуманності.

Аналітик

1. Систематичний аналіз варіантів.
2. Запит додаткових даних.
3. Консервативне фокусування.
4. Картування ситуації.
5. Конструктивне увага до деталей.
6. Аналіз через синтез.

Реаліст

1. Підхід "що, де, коли, як, навіщо і чому?".
2. Інвентаризація ресурсів.
3. Прагнення до практичних результатів.
4. Спрощення.
5. Опора на думку фахівців.
6. Гостра корекція.

Загальна характеристика стилів мислення

Синтезатор

<p>Характерні особливості</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Інтегративний підхід. 2. Шукає схожість у зовні несхожих, несумісних речах. 3. Прагне до конфлікту і синтезу. 4. Живить інтерес до змін. 5. теоретизує. 6. Байдужий до даних без інтерпретації.
<p>Гідності</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. У всякій справі сконцентрований на основоположних принципових допущених і положеннях. 2. Звертає увагу інших на концептуальні, теоретичні

	<p>аспекти справи.</p> <p>3. Митецький в переді] обертанні угодовської політики, необгрунтованих поступок.</p> <p>4. Краще інших діє в ситуаціях напруженої дискусії, суперечки.</p> <p>5. Забезпечує в групі дискусію і творчість.</p>
Недоліки	Може:
	<p>1. Проявляти байдужість до досягнення згоди.</p> <p>2. Грішити зайвим прагненням до зіткнень і конфлікту.</p> <p>3. Зайве наполегливо домагатися змін і новизни ("зміни заради змін").</p> <p>4. Надмірно захоплюватися теоретизуванням.</p> <p>5. Здаватися іншим нетовариським, безвідповідальним.</p>

Ідеаліст

Характерні особливості	<p>1. асимілятивні, або холістських, підхід.</p> <p>2. Вітає широкий діапазон думок.</p> <p>3. Прагне до ідеальних рішень.</p> <p>4. Живить інтерес до людських цінностей.</p> <p>5. Рецептивний.</p> <p>6. Однаково цінує дані і теорію.</p>
Гідності	<p>1. сконцентруватися на процесі, взаєминах.</p> <p>2. Звертає увагу інших на людські цінності, мотиви і прагнення.</p> <p>3. Митецький в чіткому формулюванні цілей.</p> <p>4. Краще інших проявляє себе в неструктурованих, що не піддаються раціональному прогнозом ситуаціях, які зачіпають життєві цінності та почуття.</p>

	5. Забезпечує широкий спектр поглядів, цілі і норми.
Недоліки	Може:
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проігнорувати або забракувати важкі, неприємні дані. 2. Затягувати рішення при досить великому виборі варіантів. 3. Виявляти зайву наполегливість у прагненні до досконалим, бездоганим рішенням. 4. Переглянути важливі деталі. 5. Здаватися надмірно сентиментальним.

Прагматик

Характерні особливості	<ol style="list-style-type: none"> 1. Еклектичний підхід. 2. Принципи: "годиться все, що працює", "що-небудь та спрацює". 3. Шукає найкоротший шлях до отримання віддачі, прибутку. 4. Живить інтерес до інновацій. 5. Адаптивний. 6. Цінує будь-які дані або теорію, якщо вони дозволяють швидше досягти мети. 	
Гідності	<ol style="list-style-type: none"> 1. сконцентрувати на віддачі, прибутку від вкладень. 2. Звертає увагу інших на питання тактики і стратегії. 3. Митецький у відшуканні шляхів і способів впливу, впливу. 4. Краще інших проявляє себе в складних, розвиваються стать впливом обставин і випадку ситуаціях. 	

	5. Забезпечує експеримент та інновації.	
Недоліки	Може	
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проявляти байдужість до довгостроковим аспектам справи. 2. Зайве поспішно домагатися віддачі від вкладень. 3. Перестаратися в гонитві за вигодою. 4. Зайве покладатися на те, що "продається" (має попит). 5. Здаватися іншим занадто легко йде на компроміс. 	

Аналітик

Характерні особливості	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формально-логічний дедуктивний підхід. 2. Шукає "найкращий" спосіб. 3. Прагне до моделей і формулами. 4. Живить інтерес до "науковим" рішенням. 5. прескриптивних. 6. Віддає перевагу теорії і методу перед даними.
Гідності	<ol style="list-style-type: none"> 1. сконцентруватися на плані і методі. 2. Звертає увагу інших на дані і конкретні деталі. 3. Митецький у плануванні та побудові моделей. 4. Краще інших проявляє себе в структурованих, піддаються прораховування ситуаціях. 5. Забезпечує стабільність і структуру.
Недоліки	Може:
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Проявляти байдужість до людських цінностей і внутрішнього миру особистості.

	<ol style="list-style-type: none"> 2. Грішити і пишнії докладним плануванням та аналізом. 3. Занадто завзято [оббивають передбачуваності. 4. Виявляти негнучкість, свехосторожність. 5. Здаватися схильним до поляризованого, "чорно-білому" мисленню.
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Реаліст

<p>Характерні особливості</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Емпіричний, індуктивний підхід. 2. Покладається на факти і думки експертів. 3. Прагне до рішень, які задовольняють поточні, невідкладні потреби. 4. Цікавиться виключно конкретними результатами. 5. Корируючий. 5. Віддає перевагу фактам перед теорією.
--------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Гідності</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. сконцентрувати на фактах і результатах. 2. Звертає увагу інших на реальний стан справ і ресурсів. 3 'Митецький у спрощенні ситуацій, урізуванні коштів і "відшивання" прохачів. 4. Краще інших діє в добре певних ситуаціях з ясною метою. 5. Забезпечує спонукання, порив і енергетичний заряд, імпульс.
------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Недоліки

Може:

1. Проігнорувати розбіжності в думках.
2. Грішити прагненням до зайве Упрощенная рішенням.
3. Виявляти зайвий тиск для досягнення згоди і негайної відповіді.
4. Переоцінити отримані факти і опинитися у них в полоні.

5. Здаватися іншим орієнтованим тільки на результат.

Стили мислення в поведінці (ознаки для експрес-діагностики)

Синтезатор

Зовні виглядає зухвалим, скептичним, бавитися або може здаватися неухважним (щось обмірковує), але насторожується, коли з кимось або з чимось не згоден. Схильний говорити: "А що, якщо? ..", "З іншого боку ...", "Зовсім не обов'язково має бути так", використовувати вступні пропозиції, означальні прикметники і конструкції. Тон сардонічний, зондує, скептичний; можуть звучати ноти незгоди, суперечки і виклику. Схильний виражати і пропонувати іншим альтернативні, опозиційні думки, концепції, теорії. Запрошує до роздумів, помічає і вказує на протиріччя, безглуздість. Отримує задоволення від теоретичних, філософських, інтелектуальних дискусій. Не любить розмов, які здаються йому спрощенське, поверхнево-ввічливими, фактоцентричними, нудними, приземленими, "світськими". У напруженому стані відпускає жарти.

Соціальні стереотипи: "Порушник спокою", "Баламут", "Завзятий сперечальник".

Ідеаліст

Зовні виглядає уважним, сприйнятливим; підбадьорлива, підтримуюча посмішка, часті кивки головою на знак згоди, хороша вербальна зворотній зв'язок з партнером. Схильний говорити: "Як Вам здається? ..", "Мені здається, що ...", "Чи не думаєте Ви, що? ..", Використовувати непрямі питання, допоміжні засоби для досягнення згоди. Тон розпитувати, обнадійливий, що розташовує до бесіди; може здаватися невпевненим або звучати розчарування і ображено, обурено. У спілкуванні і відносинах схильний виражати почуття турботи про благо людей, міркування з приводу людських цінностей, цілей і завдань діяльності. Отримує задоволення від обговорення людей і їх проблем на рівні емоцій. Не любить розмов, які здаються йому надто фактоцентричними, обмеженими рамками готівки даних,

дегуманізував, відкритих конфліктів, якщо тільки вони не стосуються питань моралі або турботи про людей. У напруженому стані виглядає скривдженим.

Соціальні стереотипи: "Вихований", "Милий людина", "Жалісливий".

Прагматик

Зовні виглядає відкритим, товариським, часто і багато жартує, легко встановлює контакт з іншими, швидко погоджується. Схильний говорити: "Мені це підходить", "Я купую це" (американський варіант), "Зараз ми зробимо це так, а там подивимося ...", використовувати прецеденти, ілюстрації, стереотипні фрази, що виражають громадську думку. Тон захоплений, захоплений, що погоджується; може здаватися нещирим, лицемірним. Схильний виражати і пропонувати іншим нескладні ідеї, короткі особисті приклади для пояснення ідей. Отримує задоволення від жвавого обміну думками, мозкової атаки з приводу тактичних питань. Не любить розмов, які здаються йому сухими, нудними, зайво серйозними, позбавленими гумору або теоретичними, філософськими, аналітичними, втягнутими в зайвих подробицях. У напруженому стані виглядає нудьгуючим; людиною, якій все набридло.

Соціальні стереотипи: "Політик", "політикани", "Спритний".

Аналітик

Зовні виглядає холодним, замкнутим, часто важким для встановлення контакту і "прочитання"; через нестачу зворотного зв'язку з партнером може справляти враження не слухає. Схильний говорити: "Існує положення (закон), згідно з яким ...", "Якщо подивитися на це з точки зору логіки ...", "Якщо підійти до цього науково ...", використовувати довгі, дискурсивні, правильно побудовані пропозиції. Тон сухої, дисциплінований; може здаватися твердим, впертим, які дотримуються заздалегідь заготовлених або обумовлених позицій. Схильний виражати і пропонувати іншим загальні правила, конкретні підтверджують дані, докладний, повний опис справ і подій. Отримує задоволення від спланованого, раціонального аналізу і вивчення суттєвих питань. Не любить розмови, які здаються йому

іраціональними, позбавленими логіки, безцільними або занадто умоглядними, "нетрадиційними", вільними від умовностей, недоречні жарти і гумор. У напруженому стані йде в себе, уникає людей.

Соціальні стереотипи: "Істукан", "Робот", "Зануда", "Причепа".

Реаліст

Зовні виглядає прямим, правдивим, переконливим; часто згоду або незгоду швидко висловлює невербальними засобами (мімікою, поглядом, жестом, позою). Схильний говорити: "Для мене очевидно ...", "Всім відомо, що ...", "Давайте дотримуватися фактів", використовувати ясні, стислі, дескриптивні формулювання. Тон прямий, відвертий, впевнений, позитивний; може здаватися догматичним і зарозумілим, владним, що не допускає заперечень. Схильний виражати і пропонувати іншим думки, фактологічні характеристики за обставинами, короткі уїдливі анекдоти, шпильки. Отримує задоволення від короткого, прямого і відвертого, фактологічного обговорення поточних невідкладних справ. Не любить розмов, які здаються йому надмірно теоретичними або, навпаки, сентиментальними, суб'єктивними, марними, багатомовність. У напруженому стані збуджується.

Соціальні стереотипи: "Твердолобий", "Хват", "Лідер".

практичні заняття з курсу

Тема: Тренінг тренерів

Метою тренінгу є теоретична та практична підготовка майбутніх педагогів до проведення тренінгової роботи в закладах освіти. Під час навчання студенти отримують практичний досвід участі в тренінговому занятті і можуть випробувати себе в якості ведучого групи.

Завдання:

- отримання учасниками практичного досвіду участі в тренінговому занятті;

- формування позитивної мотивації щодо застосування тренінгу в просвітницькій, профілактичній роботі;
- ознайомлення з структурою тренінгу та технологіями його проведення;
- формування практичних навичок у складанні плану тренінгових занять.

Час проведення – 2 години.

Структура заняття

№ п/п	Види роботи	Обладнання	Орієнтовна тривалість
	Вступ постановка проблеми.		5 хвилин
	Вправа «Це чудово!».		5 хвилин
	Вправа «Незакінчені речення».	Роздатковий матеріал (Додаток1)	10 хвилин
	Вправа «Правила».	Ватман, маркери	5 хвилин
	Вправа «Калейдоскоп».		20 хвилин
	Групове обговорення.		10 хвилин
	Робота в групах взаємонавчання.	Роздатковий матеріал (Додаток 2)	15 хвилин
	Рухова вправа «Перебудова».		5 хвилин
	Презентація «Типова структура тренінгу».		5 хвилин
	Робота в групах «Складання плану тренінгу»	Ватман, маркери	20 хвилин
	Аналіз заняття, побудова перспектив спільної роботи на майбутнє «Мережа	Клубок ниток	10 хвилин

	знань»		
	Домашнє завдання	Роздатковий матеріал (Додаток 3)	10 вилин
	Історія для натхнення.		5 хвилин

Література:

Електронні ресурси:

[Тренінг для тренерів - European Business Association \[Електронний ресурс\]. – Режим доступу: https://eba.com.ua/trening-dlya-treneriv/](https://eba.com.ua/trening-dlya-treneriv/)

[Тренінг для тренерів у Польщі | Громадський Простір \[Електронний ресурс\]. – Режим доступу: https://www.prostir.ua/?grants=treninh-dlya-treneriv-u...](https://www.prostir.ua/?grants=treninh-dlya-treneriv-u...)

[ToT: Тренінг для тренерів | СД Платформа \[Електронний ресурс\]. – Режим доступу: https://sdplatform.org.ua/news/tot-trening-dla-treneriv](https://sdplatform.org.ua/news/tot-trening-dla-treneriv)

Тренінги для тренерів – Молодіжний працівник – Youth Worker ... [Електронний ресурс]. – Режим доступу: youth-worker.org.ua/about/training-levels/tot

[Тренінг для тренерів \(Київ\) .: Ресурсний центр ГУРТ\[Електронний ресурс\]. – Режим доступу: https://gurt.org.ua/news/trainings/44173/](https://gurt.org.ua/news/trainings/44173/)

Тема: Дорога у світ самоврядування

Мета: організація процесу конструктивного спілкування вчителів і школярів з метою залучення їх до співробітництва, співтворчості у розв’язанні загальношкільних та індивідуальних учнівських проблем.

Завдання:

- вироблення робочої моделі шкільного самоврядування та розробка плану запровадження її у життя;
- формування мікроколективів активістів щодо різних напрямків організаторської діяльності;
- розвиток їх лідерських здібностей і вміння позитивно впливати один на одного, переконувати і заражати корисною справою, набуття ними досвіду безконфліктних ділових стосунків.

Кількість учасників тренінгового заняття: 24 – 28 учнів.

Час, необхідний для проведення тренінгових вправ: 2 дні (4 вправи на годину)

Необхідні матеріали: папір для записів, блокноти, стенди, роздатковий матеріал – картки «Кумедні емоції», ручки, маркери, фломастери, шляпа, штрафні жетони, призові жетони, медалі, грамоти, книги: «Школа життєтворчості», «Мистецтво життєтворчості особистості», «Психологія і педагогіка життєтворчості», папір А 4, А3, пов'язки на очі.

План:

Етап 1. Запрошення до співтворчості.

Вправа 1. «Правила співробітництва».

Вправа 2. «Екран настрою».

Вправа 3. «Добрі побажання».

Вправа 4. «Керівник».

Вправа 5. «Команда».

Вправа 6. «Портрет співробітника».

Вправа 7. «Міні – вистави».

Вправа 8. «Поема одного дня».

Етап 2. «Школа майбутнього починається сьогодні».

Вправа 1. «Щоденник Новатора».

Вправа 2. «Модель школи майбутнього, як школи самоврядування».

Вправа 3. «Захист творчого проекту».

Вправа 4. «Триумфальна мить».

Література:

Електронні ресурси:

[Студопедия — Додаток Г. Тренінг “Дорога у світ самоврядування” \[Електронний ресурс\]. – Режим доступу: https://studopedia.info/6-69209.html](https://studopedia.info/6-69209.html)

Тема: Формування навичок застосування тренінгових технік

Завдання:

- надати можливість учасникам відпрацювати навички застосування тренінгових технік;
- ознайомити з процесом формування та розвитку групи;
- навчити використовувати проблемні ситуації на користь групі.

Обладнання: бейджики для кожного учасника, роздаткові матеріали, аркуші паперу А-4, А-3, маркери, авторучки, стікери, мультимедійне обладнання, фліп-чарт.

Час проведення – 2 години.

Структура заняття

№ п/п	Види роботи	Обладнання	Орієнтовна тривалість
1.	Вступ постановка проблеми.		10 хвилин
	Вправа «Знайомство».		10 хвилин
	Вправа «Правила».		10 хвилин
	Вправа на визначення рівня поінформованості учасників.		20 хвилин
	Презентація «Етапи розвитку групи та керівництво груповими процесами під час тренінгу».		10 хвилин
	Робота в групах взаємонавчання.		15 хвилин
	Рухова вправа.		10 хвилин

	Вправа на підведення підсумків		15 хвилин
	Домашнє завдання.		10 хвилин

Література:

Електронні ресурси:

[Техніки, які вживаються в тренінгу, Особливості використання ...](#)

[Електронний ресурс]. – Режим доступу:

https://pidruchniki.com/.../tehniki_vzhivayutsya_treningu

Основні положення щодо проведення тренінгів – Освіта.UA[Електронний ресурс]. – Режим доступу:

ru.osvita.ua > ... > Методика и технология

Застосування тренінгових технологій[Електронний ресурс]. – Режим доступу:

rusnauka.com>31_NNM_2013/Pedagogica/2_148169.

Особливості використання тренінгових технологій[Електронний ресурс]. – Режим доступу:

oaji.net>articles/2014/365-1393597596.pdf

Тема: Емоційний комфорт дитини

Мета: підвищення загального рівня психологічної культури батьків; допомога батькам у визначенні оптимальних шляхів виховання своєї дитини.

Завдання:

- поінформувати про стилі поведінки батьків і окремі типи виховання як пріоритетні фактори формування взаємин у сім'ї, про тактику поведінки дорослих із дітьми, що мають проблеми у спілкуванні;
- сприяти розвитку об'єктивності в процесі спілкування з дітьми.

Методичні прийоми: групова дискусія, ігрові методи, експрес-діагностика, мозковий штурм.

Час проведення: 1,5 години.

Структура заняття

№ п/п	Види роботи	Обладнання	Орієнтовна тривалість
	Вступ		5 хвилин
	Вправа «Знайомство»		5 хвилин
	Правила роботи групи	Ватман, маркери	5 хвилин
	Вправа «Наші сподівання»	Стікери, ватман	5 хвилин
	Інформаційне повідомлення «Емоційний комфорт дитини»	Мультимедійне обладнання	10 хвилин
	Вправа: «Прихована камера»	Мультимедійне обладнання	20 хвилин
	Вправа: «Сімейний портрет»	Аркуші паперу А4, маркери, олівці	10 хвилин
	Інформаційне повідомлення: «Неконструктивні типи виховання»		10 хвилин
	Вправа «Аукціон мудрих порад»	Роздатковий матеріал	10 хвилин
	Вправа «Підведення підсумків»		5 хвилин
	Домашнє завдання: Самодіагностика «Які ми батьки»	Роздатковий матеріал	5 хвилин

Література:

Електронні ресурси:

«Вчимося керувати емоціями» [Електронний ресурс]. – Режим доступу:
youthjustice.org.ua/.../Emotion_Management-Guide-RM-22-

Тренінг емоційної компетентності [Електронний ресурс]. – Режим доступу:
lib.iitta.gov.ua/6191/1/12-41.pdf

Інформаційне повідомлення «Емоційний комфорт дитини» [Електронний ресурс]. – Режим доступу:
shag.com.ua>tehnologiya...ta...treningu.html...

Тема: Профілактика та подолання емоційного вигорання у педагогів

Мета: довести до відома учасників інформацію про синдром емоційного вигорання та ознайомити з науково обґрунтованими способами подолання критичних ситуацій.

Завдання:

- ознайомити з поняттям професійного вигорання, його симптомами, етапами формування, причинами виникнення та засобами профілактики.
- визначити особистісні якості, які характеризують «синдром емоційного вигорання».
- сформувати навички саморегуляції та відпрацювати прийоми, які дозволяють забезпечити психічне здоров'я педагогам.

Обладнання: маркерна дошка або ватман для запису інформації; маркери, фломастери, кольорові олівці; папір формату А4, А3, авторучки, роздаткові матеріали (Вирізані з паперу листочки на яких написані якості та корені на), ватман із зображенням галявини, стікери, м'яч.

Час проведення: 1,5 години.

Структура заняття

№п/п	Види робіт	Орієнтовна тривалість
1.	Вступ, постановка проблеми	5 хвилин
2.	Прийняття правил роботи групи	5 хвилин
3.	Вправа «Галявина сподівань»	5 хвилин
4.	Вправа «Щоб говорити правду»	5 хвилин
5.	Вправа «Театр думок»	15 хвилин
6.	Інформаційне повідомлення «Синдром емоційного вигорання»	5 хвилин
7.	Вправа «Дерево»	20 хвилин
8.	Вправа «Ситуації та емоції»	5 хвилин
9.	Взаємонавчання «Релаксаційні вправи»	15 хвилин
10.	Аналіз заняття, підведення підсумків.	5 хвилин
11.	Історія для натхнення	5 хвилин

Література:

Електронні ресурси:

Тренінг для педагогів "Профілактика та подолання синдрому професійного вигорання[Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://naurok.com.ua>

Тренінг профілактики емоційного вигорання педагогів [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [.galaiky-nvo.kiev.sch.in.ua/.../Тренінг%20](https://galaiky-nvo.kiev.sch.in.ua/.../Тренінг%20)

Тренінг. Профілактика професійного вигорання педагога шляхом формування.... [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://ukrom.in.ua/.../4-tren-ng-prof-laktika-profes-inogo-vi...>

Тренінг «Профілактика професійного вигорання» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: chaposvita.org.ua/.../612-trenng-lproflaktika-profesjnogo-vi...

Тренінгове заняття для педагогів з профілактики емоційного вигорання «Шлях до себе». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: shkola.ostriv.in.ua/publication/code.../list-24B7BC55727

Тема: Пізнай себе

Мета: розкрити позитивні здібності дітей, допомогти засвоїти визначеними життєвими та суспільними потребами обсяг знань про особистість, спілкування, взаєморозуміння та взаємоповагу.

Завдання:

- створити оптимальний соціально–культурний мікроклімат в колективі.
- сприяти духовному і творчому саморозкриттю, саморозвитку й самоформуванню особистості.

Необхідні матеріали: символічне дзеркало, різноколірні квадратики та трикутники, вислови філософів: «Кожна людина має дзеркало, у якому вона може чітко розглядати себе», «Пізнай себе, пізнай свою природу – і ти пізнаєш Істину», ватмани, маркери.

Час проведення: 1 год. 30 хв.

Структура заняття

№п/п	Вид роботи	Необхідні матеріали	Орієнтовна тривалість
	Вступ		5 хв.
	Вправа на знайомство		5 хв.
	Вправа «Правила групи»	Ватман, маркер	10 хв.

	Вправа «Скринька очікувань»	Скринька, намальована на ватмані, листочки, ручки.	5 хв.
	Вправа « Однакові чи різні»		5 хв.
	Інформаційне повідомлення «Східна легенда»		10 хв.
	Вправа «Комплімент»		10 хв.
	Вправа «Людські почуття»	Кольорові трикутники і чотирикутники	15 хв.
	Гра «Символічна людина»	Аркуші паперу, ручки	15 хв.
	Підсумок заняття		10 хв.

Література:

Електронні ресурси:

[Тренінгове заняття «Пізнай себе» - Всеосвіта \[Електронний ресурс\]. – Режим доступу: https://vseosvita.ua/.../treningove-zanatta-piznaj-sebe-93523.](https://vseosvita.ua/.../treningove-zanatta-piznaj-sebe-93523)

Тренінг спілкування «Пізнай себе» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: vihovатели.com.ua/utrennici/4678-trening-poznaj-sebya.html

Заняття з елементами тренінгу для педагогів [Електронний ресурс]. – Режим доступу: zorja-dnz.com.ua/?p=513

Тема: Розвиток навичок емпатійної поведінки

Мета: розвивати навички емпатійної поведінки

Завдання:

- розвиток вміння розуміти стани інших людей та адекватно сприймати їх;
- формування навичок ефективної комунікації (з клієнтом);
- освоєння нових моделей емпатійної взаємодії;
- розвиток вміння активно та емпатійно слухати;
- самопізнання та пізнання учасників.

План:

1. Вправа «Привітання».
2. Аналіз домашнього завдання.
3. Вправа «Знайди пару».
4. Вправа «Я – ручка».
5. Руханка «Перебудова».
6. Вправа «Долоня правди».
7. Рефлексія заняття.
8. Домашнє завдання.
9. Вправа «Усмішка по колу».

Література:

Електронні ресурси:

Соціально-психологічний тренінг розвитку емпатійності... [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

papers.univ.kiev.ua/.../pakulyak-g-prokopovich-e-socio-psy.

Тренінг розвитку моральних почуттів. Цілінко І.О. аспірант ... [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

ekhsuir.kspu.edu/bitstream/.../1375/1/Цілінко%20І.О..pdf

Тема: Формування навичок безумовного прийняття себе та інших

Мета: формувати навички безумовного прийняття себе та інших

Завдання:

- створення взаємної довіри в групі, покращення групової атмосфери;
- формування емпатійних здібностей, розвиток вміння вчувати і розуміти різні психоемоційні стани людини;
- створення умов для саморозкриття, саморозуміння;
- розвиток вміння налагоджувати довірливі взаємини з іншою людиною (клієнтом);
- самопізнання та пізнання учасників.

Необхідні матеріали: стікери, ручки.

План:

1. Релаксація «Сонячний промінь».
2. Вправа «Я людина».
3. Дискусія «Самотність».
4. Вправа «Казкові герої».
5. Руханка «Голова потягу».
6. Вправа «Секрет».
7. Вправа «Я беру і я дарую».
8. Рефлексія заняття «Мої враження».
9. Домашнє завдання.
10. Вправа «Усмішка по колу».

Література:

Електронні ресурси:

Тренінг із формування комунікативних умінь і навичок [Електронний ресурс]. – Режим доступу: osnova.com.ua/.../734

Невербальна культура педагога [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [enpuir.npu.edu.ua/.../Non-verbal%20culture%20of%20the%](http://enpuir.npu.edu.ua/.../Non-verbal%20culture%20of%20the%20)

Лабіринти спілкування [Електронний ресурс]. – Режим доступу:
enpuir.npu.edu.ua/.../psychologia_spilkuvannia.metodychka....

Психологія спілкування [Електронний ресурс]. – Режим доступу:
stsyniava-school1.edukit.km.ua/.../психологія%20спілкуван...

Тема: Формування навичок ефективної комунікації (з клієнтом)

Мета: формувати навички ефективної комунікації (з клієнтом).

Завдання:

- розвиток навичок емпатійної поведінки;
- вдосконалення вміння розуміти стани інших людей та адекватно реагувати на них;
- формування навичок ефективної комунікації (з клієнтом);
- освоєння моделей емпатійної взаємодії;
- формування вміння виявляти підтримку і розуміння клієнтові;
- самопізнання та пізнання учасників.

Необхідні матеріали: 2 аркуші формату А2, маркери, фломастери 2 аркуші формату А2, маркери, фломастери.

План:

1. Вправа «Зустріч».
2. Аналіз домашнього завдання.
3. Вправа «Дует».
4. Психомалюнок «Ідеальний психолог і клієнт».
5. Вправа «Узгоджені дії».
6. Рольова гра «Телефон довіри».
7. Руханка «Оплески».
8. Вправа «Подарунок в десятку».
9. Рефлексія заняття.
10. Домашнє завдання.

11. Вправа «Побажання для себе і для сусіда».

Література:

Електронні ресурси:

Тренінг із формування комунікативних умінь і навичок [Електронний ресурс]. – Режим доступу: osnova.com.ua/.../734

Ефективні комунікації та безконфліктне спілкування | РМВА [Електронний ресурс]. – Режим доступу: pmba.com.ua/.../communication-in-the-company-conflict-e...

Лабіринти спілкування [Електронний ресурс]. – Режим доступу: enpuir.npu.edu.ua/.../psychologia_spilkuvannia.methodychka...

Психологія спілкування [Електронний ресурс]. – Режим доступу: stsyniava-school1.edukit.km.ua/.../психологія%20спілкуван...

Тема: Освоєння нових моделей ефективного безконфліктного спілкування

Мета: освоїти нові моделі ефективного безконфліктного спілкування

Завдання:

- оволодіння здатністю розуміти стан іншої людини і вступати в контакт з її переживаннями;
- формування навичок конструктивної взаємодії та емпатійної поведінки в конфлікті;
- закріплення вміння активно та емпатійно слухати;
- самопізнання та пізнання учасників.

План:

1. Привітання «Місток».

2. Аналіз домашнього завдання.
3. Дискусія «Емпатія в конфлікті».
4. Вправа «Я відчуваю».
5. Вправа «Подаруй мені квіточку».
6. Рольова гра «Знайди вихід».
7. Вправа «Позитивне мислення».
8. Вправа «Схвалення».
9. Рефлексія заняття.
10. Домашнє завдання.
11. Прощання «Іскра».

Література:

Електронні ресурси:

Тренінг «Навички безконфліктного спілкування» [Електронний ресурс]. –

Режим доступу:

mdu.edu.ua/?p=18349

[Тренінг "Значення спілкування для підлітка" – Всеосвіта \[Електронний ресурс\]. – Режим доступу: *https://vseosvita.ua/.../trening-znacenna-spilkuvanna-dla-pidl*](https://vseosvita.ua/.../trening-znacenna-spilkuvanna-dla-pidl)

Тренінг із формування комунікативних умінь і навичок [Електронний ресурс]. – Режим доступу: *osnova.com.ua/.../734-*

Ефективні комунікації та безконфліктне спілкування | РМВА [Електронний ресурс]. – Режим доступу: *pmba.com.ua/.../communication-in-the-company-conflict-e..*

Тренінг «Ефективне управління конфліктами» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: *platforma-msb.org*

[Тренінг «Конфлікт і спілкування» \[Електронний ресурс\]. – Режим доступу: *https://osvita.ua/doc/files/news/479/47940/Trening.do*](https://osvita.ua/doc/files/news/479/47940/Trening.do)

Тема: Формування навичок надання психологічної підтримки та допомоги

Мета: формувати навички надання психологічної підтримки та допомоги

Завдання:

- закріплення навичок емпатії, вміння поставити себе на місце іншої особи, збагнути її стан та внутрішні переживання;
- освоєння моделей ефективної емпатійної взаємодії в системі «психолог–клієнт»;
- підвищення емоційної чутливості та відкритості;
- створення довірливої психологічної атмосфери між учасниками;
- самопізнання та пізнання учасників.

Необхідні матеріали: аркуші (А4), прості олівці.

План:

1. Рефлексія «Мій стан – кольором».
2. Аналіз домашнього завдання.
3. Вправа «Одна рука».
4. Вправа «Неприємний спогад».
5. Вправа «Поводир».
6. Вправа «Я в тобі впевнений».
7. Вправа «Моя мрія».
8. Рефлексія заняття «Відверто кажучи».
9. Домашнє завдання.
10. Вправа «Побажання».

Література:

Електронні ресурси:

Гірник А. Перша психологічна допомога [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

ekmair.ukma.edu.ua/.../Persha_psykholohichna_dopomoha...

Програма тренінгу організація профілактичної роботи соціального педагога [Електронний ресурс]. – Режим доступу: la-strada.org.ua/ucsp_file.php?c

[Психологічний тренінг формування професійно важливих якостей ...](#)

[Електронний ресурс]. – Режим доступу:

<https://knowledge.allbest.ru/.../2c0a65635b2ad68a4c53a985..>

https://www.google.ru/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=16&ved=2ahUKEwiC3OTb_7DhAhWtUxUIHQ7YBiM4ChAWMAV6BAgGEAI&url=http%3A%2F%2Fps.stateuniversity.ks.us%2Ffile%2Fissue_62%2F68.pdf&usg=AOvVaw1H4Yfeve6Z3PhBjDuDtobF

Тема: Розвиток уміння розуміти та адекватно сприймати переживання інших людей

Мета: формувати навички надання психологічної підтримки та допомоги

Завдання:

- розвиток вміння розуміти та адекватно сприймати переживання інших людей,
- оволодіння моделями ефективної емпатійної взаємодії;
- розвиток прогностичних властивостей та розуміння інших;
- формування навичок надання психологічної підтримки та допомоги;
- удосконалення емоційної відкритості та чутливості;
- самопізнання та пізнання учасників.

Необхідні матеріали: картки із варіантами казок, карточки із рядом ситуацій.

План:

1. Вправа «Про що говорять очі?».
2. Аналіз домашнього завдання.
3. Вправа «Казочка» (казкотерапія).

4. Вправа «Розтопи коло».
5. Вправа «Відповідь за іншого».
6. Вправа «Надання підтримки».
7. Вправа «Хто це?».
8. Рефлексія заняття.
9. Психогімнастична вправа «Спокійний танок».

Література:

Електронні ресурси:

Матійків І.М. Тренінг емоційної компетентності [\[Електронний варіант\]](#). –
[Режим доступу: lib.iitta.gov.ua/6191/1/12-41](#)

Дідковська М.С. соціально-психологічний тренінг як засіб формування
[Електронний варіант]. – Режим доступу: [ela.kpi.ua/.../5105/.../10%20-%204%288%29%20-%2025.p...](#)

Тема: Розвиток прогностичних властивостей та розуміння інших

Мета: розвивати прогностичні властивості та розуміння інших

Завдання:

- оволодіння моделями ефективної емпатійної взаємодії;
- розвиток прогностичних властивостей та розуміння інших;
- освоєння навичок надання психологічної підтримки та допомоги;
- вдосконалення емоційної чутливості та проникливості;
- набуття нового емпатійного досвіду.

Необхідні матеріали: відеокасета та програвач.

План:

1. Вправа–привітання «Потиснемо руки».
2. Відеофільм «Заплати іншому».
3. Рефлексія «Я беру з собою в життя».
4. Міні–твір «Я і моя емпатійність».
5. Вправа «Слова вдячності».

6. Вправа–прощання «Наче востаннє».

7. Заключне слово тренера.

Література:

Електронні ресурси:

Матійків І.М. Тренінг емоційної компетентності [\[Електронний варіант\]](#). –
[Режим доступу: lib.iitta.gov.ua/6191/1/12-41](#)

Вдович С.М. Тренінг сенситивності як засіб розвитку прогностичних здібностей [Електронний варіант]. – Режим доступу:
[repositsc.nuczu.edu.ua/bitstream/123456789/](#)

Тема: Соціально–психологічний тренінг «Ефективне спілкування»

Мета: формування навичок ефективного спілкування на основі базових положень теорії спілкування.

Завдання: – сформувати уміння працювати в команді;

– розвивати навички активного слухання, ефективного спілкування;

– навчити спілкуватись толерантно, розвивати навички відповідальної поведінки;

– навчити різноманітним прийомам вербального і невербального спілкування.

Кількість учасників тренінгу: 10–15 чоловік

Необхідні матеріали: фліп-чарт, фломастери, ватман, бумага А4 – 20, кольорові стікери, тенісний м'ячик, секундомір, скотч, ножиці

План:

№	Вид роботи	Тривалість (хв)	Ресурсне забезпечення
1	Знайомство. Вправа «Мій друг	10	

	про мене сказав би, що я...»		
2	Інформаційне повідомлення» Що таке психологічний тренінг?»	5	
3	Правила тренінгу»Мозковий штурм».	10	Ватман.
4	Очікування учасників. Вправа»Піщаний годинник»	10	Стікери 3-ох кольорів, плакат»Очікування».
5	Вправа»Вантажимося на корабель».	5	М'яч.
6	Психологічна гра» Аварія на кораблі».	40	Ватман.
7	Притча про рай і пекло. Обговорення.	10	
	Перерва	15	
8	Гра «Імпульс»	5	
9	Вправа «Якості та вміння важливі для ефективного спілкування».	20	Ватман, плакат
10	Гра «Комплімент»	5	М'яч
11	Інформаційне повідомлення «Три сторони спілкування. Невербальне спілкування».	10	
12	Гра «Австралійський дощ»	5	
13	Вправа «Невербальні етюди»	10	
14	Вправа Дзеркала»	15	
	Перерва	15	
15	Вправа «Поводир та сліпий»	5	
16	Вправа «Побачення»	10	

17	Інформаційне повідомлення «Толерантна людина»	10	
18	Рольова гра «Цивілізація»	40	Батман
19	Притча «Все залежить від тебе»	5	
20	Вправа «Слон, жираф, мисливець»	5	
21	Скульптура сьогоdnішнього дня, рефлексія	15	
22	Вправа «Подарунок»	10	
23	Анкетування		

Література:

Електронні ресурси:

Орієнтовний план уроку | Ефективне спілкування [Електронний ресурс]. –
Режим доступу: lt.multycourse.com.ua/public

Тренінг «Ефективне спілкування» [Електронний ресурс]. – Режим доступу:
nvk240.com/2017-01-13-08-35-05/43-2017-01-13-08

Психологічний тренінг «Ефективне спілкування» [Електронний ресурс]. –
Режим доступу:
KROK.edu.ua/ua...psikhologichnij-trening-efektivne...

Тема: Групова динаміка

Мета:

а) **дидактична:** усвідомити етапи розвитку групи, специфіку кожного з них, методи та форми тренінгової роботи на кожному з них;

б) **виховна:** створити атмосферу емоційного підйому; викликати почуття інтересу, відповідальності; пробудити зацікавленість дисципліною, прагнення до оволодіння новими знаннями, розширення педагогічної ерудиції; формування педагогічної культури.

Методи: основний метод – лекція; прийоми: бесіда, дискусія, розповідь, приклад, методи проблемного навчання (проблемний виклад, частково-пошуковий, пошуковий).

Дидактичні засоби навчання: структурно–логічні схеми: «Методи тренінгів», «Форми тренінгів», презентації.

Література:

Електронні ресурси:

Групова динаміка і її роль у процесі тренінгової роботи [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://pidruchniki.com/.../grupova_dinamika_rol_protsesi_t...

[Динаміка розвитку тренінгової групи \[Електронний ресурс\]. – Режим доступу: https://studme.com.ua/.../dinamika_razvitiya_treningovoy_g...](https://studme.com.ua/.../dinamika_razvitiya_treningovoy_g...)

[Структура тренінгової групи: ролі, керівництво, лідерство \[Електронний ресурс\]. – Режим доступу: https://studfiles.net/preview/5110417/page:3/](https://studfiles.net/preview/5110417/page:3/)

[Тренінговий процес \[Електронний ресурс\]. – Режим доступу: https://studfiles.net/preview/5110417/](https://studfiles.net/preview/5110417/)

Групова динаміка та етапи тренінгового процесу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: chito.in.ua/ministerstvo-osviti-i-nauki-molodi-ta-sportu-ukra...

Групова динаміка і групова ефективність [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://stud.com.ua/.../grupova_dinamika_grupova_efektivni..

[Процес формування та розвитку тренінгової групи \[Електронний ресурс\]. – Режим доступу: https://allref.com.ua/.../Proces_formuvannya_ta_rozvitku_tre...](https://allref.com.ua/.../Proces_formuvannya_ta_rozvitku_tre...)

Структура заняття

1. Організаційна частина заняття.

2. Повідомлення теми: **Методи та форми тренінгової роботи**

3. Повідомлення мети та основних завдань заняття :

Мета:

а) **дидактична:** усвідомити сутність групової роботи, її переваги, умови комплектування та принципи роботи тренінгових груп;

б) **виховна:** створити атмосферу емоційного підйому; викликати почуття інтересу, відповідальності; пробудити зацікавленість дисципліною, прагнення до оволодіння новими знаннями, розширення педагогічної ерудиції; формування культури педагогічної взаємодії.

Завдання:

1. З'ясувати сутність поняття групи та переваги групової роботи.

2. Розкрити умови комплектування тренінгових груп.

3. Визначити мету і завдання тренінгових груп.

4. Охарактеризувати принципи роботи тренінгової групи.

5. Виокремити та розкрити етапи групового процесу.

4. **Актуалізація опорних знань студентів і контроль вихідного рівня знань:**

Запитання до студентів «Що таке тренінг?», «З якою метою проводяться тренінги?», «Які основні структурні компоненти тренінгу?».

5. Мотивація навчальної діяльності студента: запитання до студентів «Навіщо ми вивчаємо дану тему?». Для розширення педагогічної ерудиції, для усвідомлення сутності поняття групи та переваги групової роботи.

6. **Структурні елементи заняття, які забезпечують досягнення дидактичної і виховної мети. Їх зміст і послідовність:**

1. Поняття групи та переваги групової роботи.

2. Умови комплектування тренінгових груп.

3. Мета і завдання тренінгових груп.

4. Принципи роботи тренінгової групи.

5. Етапи групового процесу.

7. Підведення підсумків заняття: Тренінг – це сукупність прийомів і способів, спрямованих на розвиток у людини тих або інших навичок і умінь.

Ефективність тренінгу залежить від багатьох факторів, в тім числі і від знання методики його організації та проведення, доцільного добору та застосування тренінгових методів та форм та правильної комплектації груп.

8. Самостійна робота. Домашнє завдання: проаналізуйте зміст лекції та дайте відповіді на такі запитання:

1. Які переваги групової роботи?

2. Які існують принципи роботи тренінгових груп?

3. Визначіть умови комплектації тренінгових груп.

Зміст теми

Психокорекційна група – це штучно створена мала група, об'єднана цілями міжособистісного дослідження, [особистісного навчання](#), саморозкриття. Ця взаємодія «тут» і «тепер» при якому учасники вивчають відбуваються з ними [процеси](#) міжособистісної взаємодії в даний момент і в даному місці.

У більшості випадків психологічний тренінг проводиться в груповій формі, що дає низку додаткових переваг, які виділяються багатьма авторами (К. Рудестам, 1993; І. В. Вачков, 2000). Зокрема, виокремлюють такі переваги групової форми роботи:

– груповий досвід протидіє відчуженню, допомагає розв'язанню міжособистісних проблем: людина уникає непродуктивного замикання в собі зі своїми труднощами, розуміє, що її проблеми не унікальні, – інші люди переживають схожі почуття;

– група віддзеркалює суспільство в мініатюрі: робить очевидними такі чинники, як тиск партнерів, соціальний вплив і конформізм. По суті, в групі яскраво моделюється система взаємовідносин і взаємозв'язків, характерна

для реального життя учасників. Це дає їм можливість побачити і проаналізувати в умовах психологічної безпеки психологічні закономірності спілкування і поведінки інших людей і самих себе в життєвих ситуаціях;

– групова робота надає можливість отримання зворотнього зв'язку і підтримки від людей зі схожими проблемами: в реальному житті далеко не всі мають шанс отримати ширий, безоцінювальний зворотний зв'язок, що дозволяє побачити своє відображення в очах інших людей, які добре розуміють суть чужих переживань, оскільки самі вони переживають майже те ж саме. Можливість «заглянути» в галерею «живих дзеркал» є, мабуть, найважливішою перевагою групової психологічної роботи, яку неможливо досягти ніяким іншим способом;

– у групі людина може навчатися новим умінням, експериментувати з різними стилями стосунків серед рівних партнерів: якщо в реальному житті подібне експериментування завжди пов'язане з ризиком нерозуміння, неприйняття і навіть покарання, то тренінгові групи є своєрідним «психологічним полігоном», де можна спробувати поводитися інакше, ніж у звичайних умовах, «приміряти» нові моделі поведінки, навчитися по-новому ставитись до себе й людей – і усе це в атмосфері доброзичливості, прийняття і підтримки;

– у групі учасники можуть ідентифікувати себе з іншими, «зіграти» роль іншої людини для кращого розуміння її і себе та для ознайомлення з новими ефективними способами поведінки, які використовують інші. Відтак виникає емоційний зв'язок, співпереживання, емпатія, які сприяють особистісному зростанню і розвитку самосвідомості;

– взаємодія в групі створює напругу, яка допомагає з'ясувати психологічні проблеми кожного. Цей ефект не виникає при індивідуальній психокорекційній роботі. Створюючи додаткові складнощі для ведучого, психологічне напруження в групі може (і повинно) відігравати конструктивну роль, підживлювати енергетику групових процесів. Завдання

ведучого – не дати напрузі вийти з–під контролю і зруйнувати продуктивні стосунки в групі;

– група полегшує процеси саморозкриття, самодослідження і самопізнання. Ці процеси можливі тільки в групі, за допомогою інших людей. Відкриття себе іншим і відкриття себе самому дозволяють зрозуміти, змінити себе і підвищити самовпевненість;

– групова форма є прийнятнішою і з економічного погляду: для учасників робота в тренінгу дешевша, ніж індивідуальна терапія (і для багатьох тренінгова робота набагато ефективніша); психолог також отримує вигоду як економічно, так і в часі.

У підготовці тренінгу важливе місце посідає комплектування групи. У тренінговій практиці є напрацювання (принципи), якими керуються ведучі при комплектуванні групи.

1. Принцип добровільності.
2. Принцип інформованої участі.

Крім цього, для комплектування груп можна використовувати й інші ознаки: *особистісні якості, рівень інтелектуального розвитку, віковий склад групи, стать, професійний склад, досвід учасників, розмір групи.*

Не рекомендується включати в тренінгову групу:

- осіб, що мають виражені фізичні дефекти із порушенням психічного здоров'я;
- осіб, які відчують свою непридатність до праці в групі;
- невротиків і осіб зі зниженим рівнем розвитку інтелекту;
- осіб, які запізнилися на декілька годин;
- близьких родичів;
- осіб, що знаходяться в службовій залежності один від одного;
- осіб, що відчують стійку неприязнь один до одного.

Цілі групової роботи в тренінгу:

1. Допомога в дослідженні й розв'язанні психологічних проблем.
2. Поліпшення психічного здоров'я.

3. Вивчення психологічних основ спілкування.
4. Розвиток самосвідомості з метою зміни самого себе і корекція поведінки.
5. Сприяння особистісному росту та розвитку.
6. розвиток комунікативних навичок, які зміцнюють соціальні зв'язки;
7. розвиток соціально–перцептивної чутливості, соціального уявлення про людину, здатність до емпатії, співпереживання, створення у вихованців відчуття, що їх розуміють і приймають;
8. розвиток здатності до самоаналізу, самопізнання, навичок ведення позитивного внутрішнього діалогу про самого себе;
9. усвідомлення своєї позиції у спілкуванні з членами групи;
10. розуміння й аналіз своєї установки під час сприймання різних людей;
11. оволодіння способами вираження своїх емоцій (як позитивних, так і негативних);
12. навчання конструктивним способам виходу з конфліктних ситуацій, вираження своїх почуттів і переживань без конфліктів і насилля;
13. формування й розвиток, здібностей прогнозувати поведінку іншого, передбачати свій вплив на нього;
14. формування активної соціальної позиції учасників і розвиток у них здатності ефективно взаємодіяти з оточуючими;
15. розвиток уміння й потреби в пізнанні інших людей, гуманному ставленні до них.

Крім загальних цілей, які досягаються в процесі групової роботи, фахівці виділяють цілі, що залежать від виду тренінгу (наприклад, тренінг креативності, особистісного росту, сенситивності, партнерського спілкування тощо).

Основні аспекти групового процесу

Когнітивний аспект – отримання нової інформації за допомогою постановки дослідницьких завдань, спрямованих на підвищення рівня інформативності про спілкування в цілому, аналіз ситуацій, про себе, про психологію.

Емоційний аспект – переживання особистісної значущості отриманої інформації, відчуття і проживання її; переживання і оцінювання нових знань про себе й інших; відчуття своїх невдач і недоліків, переживання зниження як своєї загальної самооцінки, так і низки власних самооцінок.

Конотативний аспект, або поведінковий – розширення поведінкового репертуару через усвідомлення неефективності деяких звичних способів поведінки. Шлях, який проходить кожен учасник тренінгових груп, йде від обережності, скутості, невпевненості (виражених природно, індивідуально), через агресію, підвищену тривожність, розгубленість – до пошуку адекватних форм поведінки і їх обробки (закріплення).

Саме тренінгова група забезпечує безпечний, ефективний, збалансований, гармонійний розвиток усіх аспектів особистості.

Принципи роботи тренінгової групи

Робота тренінгової групи відрізняється рядом специфічних принципів, серед яких:

- *принцип активності;*
- *принцип дослідницької творчої позиції;*
- *принцип об'єктивації (усвідомлення) поведінки;*
- *принцип партнерського (суб'єкт–суб'єктного) спілкування як учасників тренінгу між собою, так і тренера з групою в цілому.*

Етапи групового процесу

Перший етап — це створення групи та знайомство.

Знайомство триває близько години, але напруга та внутрішня невизначеність в учасників не вщухають. Якщо керівник не намагається

структурувати груповий процес, то на *другому етапі* напруга сягає максимуму і супроводжується агресивними випадками на адресу керівника, звинуваченнями в некомпетентності, нерішучості.

Керівник сприймає почуття ворожості не захищаючись, забезпечує зворотний зв'язок, щиро й відкрито висловлюючи свої почуття, підтримує вираження почуттів в інших учасників. Це веде до зростання довіри та свободи в групі.

Відтак група переходить до *третього етапу* – формування групової згуртованості як найважливішої умови її функціонування.

На третьому етапі поступово складається атмосфера взаємної емоційної привабливості учасників, виникає підтримка.

Четвертий етап – це період активно працюючої групи. Тепер, спілкуючись на основі довіри, учасники можуть актуалізувати внутріособистісні та міжособистісні конфлікти.

Основним методом роботи на четвертому етапі є групова дискусія.

На *п'ятому*, заключному етапі робота групи вирізняється тісною згуртованістю, значним терапевтичним та коригуючим потенціалом, обов'язковим виконанням групових норм, високою інтенсивністю міжособистісного спілкування.

Заняття закінчуються, але груповий ефект живе в кожному з учасників. Наскільки він буває стійким та корисним, свідчить про результативність групи.

Зворотній зв'язок. Шерінг

Необхідною умовою діяльності тренінгових груп є зворотній зв'язок. Це один із основних чинників, що забезпечують ефективність психологічного тренінгу. З методичного погляду, зворотній зв'язок у психологічному тренінгу можна визначити як сукупність методів і прийомів, спрямованих на отримання учасниками і (або) ведучим інформації про те, як їх поведінка позначається на інших учасниках тренінгового процесу. Складниками цього є і певним чином організовані висловлювання ведучого і учасників групи, і

набір спеціальних тренінгових процедур. А. Г. Грецов вважає, що зворотній зв'язок може відбутися при виконанні двох умов:

1. Надходження відомостей про людину.
2. Готовність цієї людини прийняти їх.

Л. Ф. Анн розробила «Положення про зворотній зв'язок». Зворотній зв'язок – це адресоване іншій людині повідомлення про те, що я про неї думаю, як я сприймаю наші з нею стосунки, які почуття у мене викликають її слова, дії, вчинки.

Необхідно пам'ятати

Здійсною зворотній зв'язок тільки тоді, коли тебе про це просять. Говорячи про свої думки і почуття, скажи про те, які конкретно слова, вчинки їх викликали. Не говори про людину в цілому. Говори так, щоб не образити іншу людину.

Не оцінюй

Не давай порад. Фрази: «Я б на твоєму місці...», «Ти повинен...» – заборонені.

Увага!

Зворотній зв'язок – не привід звести рахунки з тим, хто тобі давно не подобається. Якщо ти відчуваєш, що не можеш бути об'єктивним, краще промовчи. Зворотній зв'язок говорить про тебе стільки ж, скільки ти говориш про іншого. Говори про те, що тобі приємне, і про те, що тобі неприємне.

Д. Джонсон розглядає зворотній зв'язок як вираження почуттів і думок щодо поведінки іншої людини. На його думку, мета зворотного зв'язку – дати таку інформацію, яка допоможе партнерові зрозуміти, як його поведінка впливає на вас і як ви його сприймаєте. Тому важливо давати зворотній зв'язок так, щоб інформація не була загрозливою для партнера і не призводила до захисту ним його «Я». Чим більше захисних реакцій, тим

менша вірогідність того, що партнер почує й зрозуміє ваш зворотній зв'язок. Далі автор наводить ознаки зворотнього зв'язку, які сприяють розумінню і не викликають захисних реакцій у партнера:

1. У зворотньому зв'язку потрібно звертати увагу на поведінку партнера, а не на його особистість.

2. Зворотній зв'язок варто будувати більше на спостереженні, ніж на умовисновку.

3. У зворотньому зв'язку повинен використовуватися більше опис, ніж власна думка.

4. У зворотньому зв'язку опис поведінки вірогідніше є як «більш або менш» такий, ніж або «такий», або «інший». У зворотньому зв'язку варто відображати поведінку, яка стосується певної ситуації «тут і зараз», а не поведінки «взагалі», «там» і «тоді».

5. У зворотньому зв'язку потрібно намагатися вивчати різні можливості, а не виголошувати відповіді або рішення.

6. У зворотньому зв'язку потрібно висловлювати більшою мірою свої думки або інформацію, ніж поради.

7. Потрібно звернути увагу на цінність зворотнього зв'язку для партнера. Він не повинен бути «виходом із становища» для того, хто його дає.

8. Зворотній зв'язок повинен містити ймовірніше ту кількість інформації, яку партнер може використати, ніж ту, яку ви маєте або вам хотілось би дати.

9. Передаючи зворотній зв'язок, необхідно враховувати чинники часу й місця так, щоб інформація, яка стосується партнера, сприймалась у сприятливий час.

10. Зворотній зв'язок повинен відображати більше того, що сказано, ніж того, чому це сказано. Коли зворотній зв'язок відображає що, як, коли, де щодо сказаного, він ґрунтується на характеристиках, які ми спостерігаємо.

Л. А. Петровська пропонує таку диференціацію міжособистісного зворотнього зв'язку:

1) навмисний-ненавмисний (передається свідомо або мимовільно);

2) вербальний-невербальний (відповідно до засобів передачі). Вона вважає, що налагоджений зворотний зв'язок є суттєвим у контексті будь-якого спілкування, а для того, щоб він досягнув свого найбільшого ефекту, повинен задовольняти дві умови: конструктивність та повноту й насиченість.

Під конструктивним зворотнім зв'язком розуміють такий, який, по-перше, прямо подає реципієнтові реальні відомості про те, як він сприймається комунікатором, а, по-друге, дається у формі, яка сприяє і його сприйняттю, і можливому використанню.

Конструктивний зворотній зв'язок досягає своєї мети за дотримання таких умов:

1) описовий характер;

2) невідкладний зворотний зв'язок;

3) специфічність зворотного зв'язку, тобто він стосується конкретного прояву учасника, а не його поведінки в цілому;

4) релевантність зворотного зв'язку, тобто він повинен бути відповідний потребам комунікатора і реципієнта;

5) орієнтація зворотного зв'язку на властивості, які можуть бути змінені;

6) реалізація зворотного зв'язку в контексті взаємодії тренінгової групи.

Другою умовою зворотного зв'язку є його повнота й насиченість, тобто використання всіх форм і видів подачі зворотного зв'язку.

«Золоте правило» психологічного тренінгу полягає в тому, що на обговорення необхідно залишати часу вдвічі більше, ніж на виконання самої справи.

Пусковим механізмом роботи в групі є зворотний зв'язок між учасниками й керівником групи. Для збільшення ефективності зворотного зв'язку доцільно дотримуватися правил, розроблених О. Д. Бреусом:

1) дотримання балансу при подачі учасникові групи позитивного й негативного зворотного зв'язку;

2) дотримання балансу при подачі зворотного зв'язку від різних джерел: відеозв'язку, зворотного зв'язку від членів групи, від керівника.

Схеми аналізу були побудовані з урахуванням того, щоб кожна з розіграних ситуацій спілкування давала можливість проаналізувати:

– відповідність своїх уявлень про почуття й уявлення партнера його почуттям і уявленням про себе (наскільки кожний із учасників групи орієнтується в інших людях);

– відповідність уявлень про себе уявленням про себе інших (наскільки точно кожний із учасників групи здатний доносити свій образ іншим, об'єктивувати назовні свої почуття, стани, ставлення й т. ін.);

– відповідність уявлень про себе своєму зображенню на відеозапису (наскільки уявлення про себе учасників групи відповідає тому, що вони бачать на екрані, тобто об'єктивують ззовні);

– свої уявлення про рівень домінування-підкорення себе й партнера в процесі спілкування й уявлення про це в партнера.

Іноді зворотний зв'язок ототожнюється з шерінгом.

Шерінг – це поняття зі словника тренінгу, слово походить від англ. «to share» (ділитися). На тренінгу шерінг зазвичай відбувається після вправи або на початку/кінці тренінгового дня.

Мета шерінгу – усвідомлення своїх почуттів і внутрішніх процесів, що відбуваються, аналіз і закріплення досвіду, постановка мети на майбутнє.

Формат його такий: надається слово кожному учасникові (приблизно по 5 хвилин). Пропонується 3 питання:

1. Що я зараз відчуваю?
2. Чого я сьогодні навчився?

3. Яким я хочу бути завтра? Питання першого шерінгу:

– Представтеся і розкажіть щось про себе, що ви вважаєте за потрібне.

– Скажіть, навіщо ви прийшли на тренінг? Або, що ви хочете отримати від тренінгу? (ті, хто відповідають на перший варіант – націлені на процес, на другий – для них важливо отримати відчутний результат). І. В. Шевцова ділить шерінг «зворотній зв'язок» (не розкручений) і шерінг «робота в зоні найближчого розвитку» (розкручений), змістовну сторону яких подамо у скороченому варіанті. Вона пише: «В контексті тренінгу, зона найближчого розвитку (ЗНР) означає потенційні можливості учасника, в межах яких він може сприйняти допомогу ведучого».

Життєві уявлення учасників не мають ні усвідомленості, ні довірливості.

Тільки коли учасники за допомогою ведучого піднімають їх до рівня наукових уявлень і понять, вони стають усвідомленими, а отже, контрольованими.

Шерінг «зворотній зв'язок» (не розкручений)

Тренер виступає в пасивній позиції – визначає мету зворотного зв'язку, ставить питання і слухає те, що говорять учасники. Змістовно цілями цього шерінгу можуть бути:

– Знайомство, надання особистісної інформації. Перший шерінг тренінгу може проходити саме так: «Представтеся і розкажіть щось про себе».

– Вітання, емоційне приєднання. Фрази тренера, як-от: «Я дуже радий тебе бачити» або «Я розумію, про що ти говориш» з відповідною емоційною реакцією.

– Інформація про стан «тут і зараз». Якщо впродовж шерінгу тренер спостерігає емоційні прояви, про які учасник не говорить, то задає питання «Що ти зараз відчуваєш?», і це дозволяє перевести почуття в зону усвідомлення. Дуже часто тренер цим і обмежується.

– Відповіді тренера на питання, які виникли, роз'яснення того, що відбувається. Ініціатива в постановці питання належить учасникові, тренер питання не провокує, але і не ухиляється від них.

– Діагностика і формування гіпотез. Навіть якщо тренер не займається випитуванням учасників, матеріал шерінгу дає можливість з великою часткою вірогідності сформулювати гіпотези щодо особистісних особливостей кожного, які проявлятимуться у вправах упродовж тренінгу.

Шерінг «робота в зоні найближчого розвитку» (розкручений)

Активність тренера на шерінгу – цілеспрямована, індивідуальна робота з кожним учасником. Мета – визначити зону найближчого розвитку кожного і попрацювати в ній.

– Визначення меж ЗНР, вибір напрямку роботи й інструментарію. Тренер визначає напрям бесіди, який дасть учасникові нове усвідомлення власного матеріалу, обирає ті методи, які дозволять уникнути опору і будуть зрозумілі учасникові.

– Підняття «життєвих уявлень» учасників до наукових понять. Пояснення матеріалу учасникам з погляду психології, передача методів самодослідження.

– Допомога в здійсненні тих дій, які учасник не може виконати самостійно. Йдеться про психотерапевтичні методи, які дозволяють отримати новий досвід і бажання його здобути.

– Усунення перешкод на шляху розвитку у вигляді почуттів, переживань, установок. Психотерапевтична робота з проблемою.

– Демонстрація поведінки і можливостей, які визначають орієнтир формування змін в учасників. Феномен «дотягування до майстра» – тренер демонструє на шерінгу ту поведінку, ті можливості, які дуже бажані для цього учасника і доступні йому.

– Передача інструментарію, за допомогою якого можна здійснювати розвиток. Тренер активно демонструє той інструмент, яким він користується у своїй роботі, – називає, пояснює, описує і вчить ним послуговуватися. Це

підтримує горизонтальні стосунки з учасниками і сприяє формуванню універсальних навичок самодослідження.

Основним методом «розкручування» шерінгу є, звичайно ж, питання. І чим більше їх в арсеналі тренера, тим він успішніший.

Крім питань, тренер може використати ті методи роботи, які доречні й ефективні саме з цим учасником. До того ж, різноманіття методів робить шерінг цікавим для всієї групи, утримує увагу, провокує внутрішню роботу.

Отже, зворотний зв'язок і шерінг посіли вагоме місце в тренінговій практиці. Ведучий для себе обирає, що конкретно буде використовувати на тому чи іншому тренінгу. З аналізу психологічної літератури та з практичного досвіду можна зробити висновок, що для тренінгу особистісного зростання більш прийнятним є шерінг розкручений. Це завжди міні–консультація, бесіда з дуже глибоким сенсом. Тренер говорить мало, але він веде цю бесіду, ненав'язливо, але точно спрямовуючи її в потрібне русло і завдяки цьому ефективність групової роботи суттєво зростає, і кожний її учасник відчуває зміни власного «Я».

Тема: Методи та форми тренінгової роботи

Мета:

а) **дидактична:** ознайомитися з методами та формами тренінгової роботи; з'ясувати їх сутність, функції, умови доцільного добору;

б) **виховна:** виховувати культуру педагогічної взаємодії з учасниками тренінгу; створити атмосферу емоційного підйому; викликати почуття інтересу, відповідальності; пробудити зацікавленість дисципліною, прагнення до оволодіння новими знаннями, розширення педагогічної ерудиції.

Методи: основний метод – лекція; прийоми: бесіда, дискусія, розповідь, приклад, методи проблемного навчання (проблемний виклад, частково–пошуковий, пошуковий), відеометод.

Дидактичні засоби навчання: структурно–логічні схеми: «Методи та прийоми тренінгів», «Форми тренінгової роботи», презентація.

Література:

Електронні ресурси:

1. Характеристика основних тренінгових методів і форм [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

https://pidruchniki.com/1806020363018/psihologiya/harakteristika_osnovnih_treningovih_metodiv_form

2. Тренінг: форми та методи [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

https://studopedia.com.ua/1_19119_trening-formi-ta-metodi.htm

Структура заняття

1. Організаційна частина заняття.

2. Повідомлення теми: Методи та форми тренінгової роботи.

3. Повідомлення мети та основних завдань заняття :

Мета:

а) **дидактична:** ознайомитися з тренінговими методами та формами, усвідомити їх сутність, функції, умови доцільного вибору;

б) **виховна:** створити атмосферу емоційного підйому; викликати почуття інтересу, відповідальності; виховувати повагу один до одного, толерантність; розвивати емпатійні здібності; пробудити зацікавленість дисципліною, прагнення до оволодіння новими знаннями, розширення педагогічної ерудиції.

Завдання:

1. З'ясувати сутність тренінгових методів та їх функції.
2. Дати характеристики тренінговим методам.
3. Розкрити зміст та функції тренінгових форм.
4. Визначити умови доцільного вибору тренінгових форм та методів.

4. Актуалізація опорних знань студентів і контроль вихідного рівня знань:

Запитання до студентів «Що ви знаєте про тренінги?», «З якою метою вони проводяться?», «Які з відомих вам методів, форм та засобів доцільно використовувати в тренінговій роботі? Чому?», «Від чого, на вашу думку, залежить добір тренером тих чи інших форм та методів?».

5. Мотивація навчальної діяльності студента: запитання до студентів «Навіщо ми вивчаємо дану тему?». Для розширення педагогічної ерудиції, для усвідомлення сутності основних категорій теми, для з'ясування ролі тренінгів у навчально–виховному процесі та в соціальному житті людини, для розуміння сутності методів та форм тренінгової роботи, їх доцільності та умов вибору.

6. Структурні елементи заняття, які забезпечують досягнення дидактичної і виховної мети. Їх зміст і послідовність:

1. Сутність тренінгових методів.
2. Основні характеристики методів тренінгу.
3. Умови вибору тренінгових методів.
4. Тренінгові форми роботи.
5. Умови вибору тренінгових форм.

7. Підведення підсумків заняття: Тренінг – це сукупність прийомів і способів, спрямованих на розвиток у людини тих або інших навичок і умінь.

Ефективність тренінгу залежить від багатьох факторів, серед яких особливе місце посідає дотримання принципів організації і проведення тренінгів та доцільний добір тренінгових методів, прийомів та форм.

8. Самостійна робота. Домашнє завдання: проаналізуйте зміст лекції, виконайте запропоновані завдання та дайте відповіді на такі запитання:

1. Що таке тренінговий метод?
2. Складіть структурно–логічну схему тренінгових методів.

3. Дайте порівняльний аналіз діагностичних, інформаційних методів та методів роботи з групою та методів зворотнього зв'язку.

4. Що таке тренінгова форма?

5. Установіть співвіднесеність тренінгових методів та форм.

Зміст теми

У широкому розумінні *метод* розуміється як спосіб досягнення мети, здійснення пізнання, освоєння і перетворення об'єктів дійсності, що включає в себе загальні принципи і конкретні прийоми поведження з тим чи іншим предметом.

У разі тренінгу методи спрямовані не на об'єкт дійсності, а на суб'єкти двох типів – індивідуальний і груповий. Тому тренінгові методи поділяються на ті, які спрямовані на окремих учасників, і ті, які передбачають роботу з групою як цілим.

Проте, в реальності тренінгу індивідуальні та групові процеси об'єднуються, тому тренер фактично реалізує тренінгові методи на трьох рівнях:

1) *у групі* – з окремим учасником; зазвичай це відбувається у випадку діалогової взаємодії ведучого і одного з членів групи або при демонстрації техніки індивідуальної психокорекційної або консультаційної роботи, або при проведенні сеансу якого–небудь напрямку психотерапії у присутності спостерігачів, або при спонтанному виникненні діалогу з якої–небудь значущої для всіх теми;

2) *з групою* – як єдиним цілим; така ситуація виникає, коли ведучий дає завдання, яке повинна виконати вся група, і звертається саме до групи (або підгрупи), а не окремого учасника (такий підхід особливо важливий в тренінгу командоутворення);

3) *через групу* – з окремим учасником засобами самої групи; зовнішня робота на цьому рівні нагадує картинку попереднього, однак тут ведучий прихованим чином використовує ресурси групи для впливу на одного або

декількох учасників (зрозуміло, з метою надання їм психологічної допомоги, а не задля маніпуляції як такої).

Тренінгові методи – це форма активного навчання, метою якого є перш за все передача психологічних знань, а також розвиток деяких умінь і навичок.

Вибір і освоєння методів зумовлений:

1) часом (скільки часу потрібно на формування конкретного досвіду або певної ціннісної системи; який обсяг тренерських завдань можна вирішити протягом заданого проміжку часу в координаті «мінімум–максимум»);

2) динамікою (ступінь залученості учасників і енергетика тренінгового процесу: сумно групі чи ні; в тонусі або розслаблена; «тримає» тренер групу або «втрачає»?);

3) завданнями (які саме завдання можна розв'язати цим способом);

4) екологією учасників (наскільки це безпечно: зниження психічної напруги, встановлення щирих, довірливих відносин між учасниками);

5) особливостями групової поведінки (лідерство, конфронтація, згуртованість, закритість, опір тощо);

б) кількістю учасників в групі і часом проведення тренінгу. В групі, де більше двадцяти людей, дискусійні методи важко утримати під контролем,

Характеристика основних тренінгових методів і форм

Тренінг як форма навчання спрямований насамперед на те, щоб максимально використати потенціал, знання і досвід кожного учасника і за допомогою спеціальних прийомів створити феномен «групового навчання».

Тренінгові методи та форми роботи розробляли Л. А. Петровська, Г. А. Ковальов, Т. С. Яценко, С. В. Петрушин, І. В. Вачков, О. О. Горбатова та інші.

Із всього розмаїття методичних прийомів, які використовуються на тренінгах, більшість авторів виділяють два базових: **дискусія і гра**. Крім

цього, О. О. Горбатова додала ще медитацію і методи невербальної активності.

На практиці при виборі методів тренінгу користуються *такими правилами:*

- 1) відповідність завданням тренінгу;
- 2) відповідність рівню групи;
- 3) відповідність кваліфікації тренера;
- 4) відповідність розміру групи;
- 5) врахування часу тренінгу.

Виділяють чотири основних групи методів, які використовуються в тренінгу.

Перша група – методи, спрямовані на діагностику ситуації, знайомство з учасниками, встановлення взаєморозуміння: експрес-опитування, інтерв'ю, бесіда. Часто взаєморозуміння називають словом «рапорт».

Друга група – інформаційне забезпечення тренінгу. Ця група включає в себе будь-яке інформаційне наповнення тренінгової роботи: *лекції, презентації, фільми.*

Третя група – методи, які використовуються у груповій роботі. Це можуть бути ділові й рольові ігри, аналітичні сесії – всі елементи тренінгу, де потрібно ділити групу учасників на підгрупи. До цієї групи можна зарахувати *дискусію, мозковий штурм, організацію презентації учасників тощо.*

Четверта група методів пов'язана з використанням зворотнього зв'язку як тренера з учасниками, так і навпаки. Це і підтримка дисципліни в тренінгу, відповіді на питання, розбір і аналіз виконаних завдань, підбиття підсумків.

Груповою дискусією (від лат. discussion – дослідження, розгляд, аналіз) називається така публічна суперечка, метою якої є з'ясування і зіставлення

різних поглядів, визначення істинної думки, знаходження правильного розв'язання проблеми.

Групова дискусія в психологічному тренінгу – це спільне обговорення будь-якого суперечливого питання, яке дозволяє змінити думку, позиції й установки учасників групи в процесі безпосереднього спілкування. Така форма спілкування дозволяє зіставити протилежні позиції, побачити проблему з різних боків, уточнити взаємні позиції, що зменшує опір сприйманню нової інформації, а також використанню групової рефлексії через аналіз індивідуальних переживань, які підсилюють згуртованість групи й одночасно полегшують саморозкриття учасників.

Н. В. Ключова пропонує розглядати три типи групових дискусій:

1. Біографічні, де група аналізує труднощі особистого або професійного життя окремого учасника, на якого спрямовані інтеракції. Решта учасників висловлює свою думку про його проблеми та свої почуття, реагує на його поведінку, пропонує зворотний зв'язок.

2. Тематичні дискусії, спрямовані на обговорення питань і проблем, які є значущими для всіх учасників групи. Тематика може не плануватися заздалегідь, група сама шукає проблеми й обговорює їх. Тема може бути заздалегідь обрана керівником або групою, і всі учасники готуються взяти участь в обговоренні цієї проблеми... У професійній групі педагогів можна запропонувати такі теми: «Конфлікт зі студентами», «Конфлікт із колегою», «Угруповання в педагогічному колективі», «Угруповання на кафедрі», «Як керувати собою в складних ситуаціях?» та інші.

3. Дискусії, орієнтовані на інтеракцію. Вони спрямовані на групову динаміку, на те, що відбувається між членами групи, які між ними стосунки, взаємні реакції. На цих дискусіях реалізується принцип «тут і зараз».

Групова дискусія є базовим методом в СПТ, оскільки її учасники самі приходять до того чи іншого висновку.

Метод мозкового штурму виник в 30-і роки як спосіб колективного продукування нових ідей. Мозковий штурм є одним із методів, похідним від

групової дискусії, але з більш структурованою процедурою. Головна функція мозкового штурму – забезпечення генерації ідей. В основі методу лежить думка, що при спільній роботі група може продукувати більшу кількість ідей, ніж за індивідуальної. Мозковий штурм широко використовується в тренінгу креативності.

Ігрові методи включають ситуаційно–рольові, дидактичні, творчі, організаційно–діяльнісні, імітаційні та ділові ігри.

Гра є загально визнаним методичним прийомом тренінгу. Вважається, що її можливості практично невичерпні.

Гра дозволяє учасникам тренінгу подолати бар'єри, відчуженість, «зняти маски», відкритися, імпровізувати, творчо виражати своє «Я».

Гра – форма діяльності в умовних ситуаціях, спрямована на відтворення і засвоєння суспільного досвіду. Як мінімум, вона виконує три функції:

1. *Звільнювальна.* Є полем самовираження, гра знімає кайдани суперего, і це дозволяє людині стати більш спонтанною, розкутою, щирою, відкритою. Вона відроджує в ній Дитину з великої літери.

2. *Діагностувальна.* Людина в грі максимально проявляє свої здібності, і це робить тренінг дуже прогностичним. Особлива цінність гри в тому, що діагностику ззовні вона ненав'язливо перетворює в самодіагностику.

3. *Розвивальна.* Особливий стан людини в процесі гри дозволяє ненасильницько втілити нову інформацію в її свідомість і підсвідомість, закріпити нові форми поведінки і комунікації, розвинути творчий потенціал індивіда».

Організаційно–діяльнісні ігри (ОДІ) розроблені Г. П. Щедровицьким. Вони розглядаються як «мегамашина миследіяльності» і спрямовані на побудову методології розв'язання різних завдань за допомогою організації продуктивного конфлікту між групами професіоналів, що представляють в модельованому реальному конфлікті реально існуючі сторони.

Рольова гра – метод, суть якого полягає в «програванні ролей», які дозволяють побачити члена групи не просто в процесі міжособистісної взаємодії в групі, а упродовж виконання певної соціальної ролі.

Поведінковий матеріал у рольовій ситуації є основним для перевірки гіпотез стосовно особистісної проблеми суб'єкта.

Я. Морено називає такі різновиди рольових ігор:

– імпровізаційна гра (вводиться за бажанням членів групи і розгортається сама по собі, відповідно до дійсних або фантастичних уявлень гравців);

– рольова гра як виконання соціально–педагогічних функцій (навчання адекватної рольової поведінки, попередження рольової ригідності й інтеграції ролей);

– ситуаційна гра (оволодіння уміннями долати ускладнені соціальні ситуації).

Ділова гра – засіб розвитку творчого мислення, зокрема і професійного; це імітація конкретних економічних об'єктів і процесів; це імітація діяльності керівників і фахівців, робітників і користувачів; це досягнення ігрової й пізнавальної мети; це виконання правил і взаємодія в рамках відведеної ігрової ролі.

Психодрама – метод групової роботи, в якій учасники виконують ролі, які моделюють життєві ситуації та мають особистісний сенс для учасників. Мета психодрами – усунення неадекватних емоційних реакцій, відпрацювання умінь соціальної перцепції, поглиблене самопізнання. *Техніки психодрами: «діалог», «монолог», «виконання ролі», «дублювання», «репліка в бік», «обмін ролями», «порожній стілець», «дзеркала» та інші.*

Психогімнастика – метод роботи в групі, під час якого учасники виявляють себе і спілкуються без слів.

Психогімнастика містить підготовчу, пантомімічну та підсумкову частини.

У підготовчій частині виділяють три функції: гімнастична (вправи для всіх частин тіла), релаксаційну (зменшення страху і психологічної дистанції), виразну (готує виразні елементи, наприклад, розуміння емоцій без слів). У цій частині поєднуються рух, спілкування й уява. С. В. Петрушин поділяє психогімнастичні вправи за складністю їх виконання учасниками на три групи:

а) розважальні вправи, які застосовуються без попередньої розминки; вони не мають особливого смислового навантаження й використовуються для емоційної розрядки й зняття зайвого напруження;

б) вправи для розминки, які використовуються з метою створення ігрової атмосфери, налаштовують учасників на експериментування з власною поведінкою, знімають шаблони повсякденного спілкування і зміни рухово-просторових стереотипів; в) вправи для розвитку невербального мовлення (тактильного, візуального, мімічного та пантомімічного), які сприяють розвитку культури спілкування і підсилюють комунікативну виразність учасників. Пантомімічна частина є найважливішою. Тут учасники своїми рухами повинні виразити тему, запропоновану ведучим. Тема може задаватися як одній людині, так і парам, частині групи або всій групі.

А. Юрганова пропонує розділити теми для психогімнастики на сфери:

– щоденні життєві ситуації («Вихід з дому», «Прихід на роботу», «Чуйне ставлення до когось» тощо);

– проблематика окремих членів групи («Який я є?», «Яким мене бачать оточуючі?», «Яким би я хотів бути?», «Що для мене найголовніше в моїй професії?»);

– типові людські конфлікти;

тема формулюється як досить загальна, щоб кожен міг виразити в ній свої проблеми («Подолання перешкоди», «Заборонений плід», «Зустріч на вузькій стежці», «Втіха ображеної дитини»);

- ставлення в групі («Показати своє ставлення до інших», «Вибір членів групи», «Перебування на безлюдному острові» та інші);
- фантазії й казки («Ким із героїв казки ти би міг бути?», «Балмаскарад», «Що б я зробив, якби був добрим чарівником?» та інші);
- ставлення до групи, до самого процесу навчання («Почуття, з яким я прийшов у групу», «Ставлення до навчання в групі», «Що робила б група, якби не було ведучого?» тощо).

Підсумкова частина має викликати почуття розслабленості й оптимізму, усвідомлення власних сил і близькість з рештою учасників групи. Підсумком до психогімнастики в тренінгу може бути думка О. Д. Бреус, яка зазначає: «Використані у тренінгу психогімнастичні вправи виконують декілька функцій. Вони виконують функцію діагностики емоційного стану учасників групи, дозволяють орієнтуватися у розвитку процесів групової динаміки і стимулювати їх. Крім того, вони можуть застосовуватися для розширення уявлень про себе й інших під час осмислення, зворотного зв'язку, виконання вправи, для зняття накопиченого напруження, тобто як прийоми психологічного розвантаження. З їхньою допомогою можна і моделювати і демонструвати дію різних психологічних законів і закономірностей спілкування, тобто використовувати як наочний матеріал для пояснення і закріплення теоретичного матеріалу».

Проективний малюнок. Досвідчений фахівець із проєктивних малюнків Т. С. Яценко відзначає, що теми малюнків добираються так, щоб надати можливість членам групи виразити в малюнку свої почуття, передати психологічні якості й особливості, міжособистісні відносини, власні зміни, роль керівника в групі, групову динаміку та інше. Уже сам процес зображення, передача особистісно значущого матеріалу мовою фарб може відігравати позитивну роль, сприяти усвідомленню внутрішнього світу, конфліктів, проблем, виділенню в них суттєвого».

Науковець Кратохвілл виділяє в створенні проєктивного малюнка дві частини: малювання (15–30 хвилин) і дискусію. Автор вважає, що не

потрібно орієнтуватися на пошук найбільш «правильної» інтерпретації. Тлумачення мають значення для групи тоді, коли допомагають учасникам або створюють передумови для необхідних чи бажаних змін їхнього стану.

Т. С. Яценко вважає, що проєктивний малюнок може бути використаний керівником навчальної групи:

- з психодіагностичною і методичною метою;
- для адекватного зображення суб'єктом труднощів спілкування;
- для контролю за характером групового процесу (його навчальною цінністю) і характерологічними змінами учасників;
- для подання кризової ситуації, якщо така є в групі.

Позитивною характеристикою проєктивного малюнку є те, що він містить більше суттєвої інформації, ніж автор свідомо вкладає в нього. Крім цього, його можна виконувати вдома, впродовж занять і після їх закінчення. Наприклад, малюнок на тему «Наша група сьогодні» тощо.

Прийоми, які використовуються в проєктивному малюванні:

- вільне малювання – кожен малює те, що хоче;
- тематичне малювання – усі малюють на тему, яка обрана групою або запропонована вєдучим;
- додаткове малювання – малюнок виконують по колу: один починає малювати – інші продовжують;
- розмовне малювання – члени групи працюють із вибраним партнером у парі; у кожної пари один листок паперу, вони спілкуються на ньому за допомогою образів, ліній і фарб;
- спільне малювання – декілька чоловік або вся група малюють щось на одному аркуші.

Аналіз конкретних ситуацій. Цей метод виконує багато різних функцій, служить інструментом дослідження і вивчення певної проблеми, оцінки та вибору рішень. Значущість його полягає, насамперед, у поєднанні простоти в організації заняття з ефективністю результатів. Він стимулює

звернення до досвіду інших, прагнення до набуття теоретичних знань для одержання відповіді на питання, які обговорюються.

Використовують ситуації двох видів:

- «тут і зараз» – що і чому відбулося в групі з окремими учасниками;
- «там і тоді» – випадок із професійної практики або особистого життя, що має значення для учасника або групи.

Способи аналізу конкретних ситуацій можуть бути такими:

а) групу розподіляють на 2–3 підгрупи і кожна з них розв'язує завдання самостійно, після цього відбувається зіставлення позицій підгруп;

б) задану ситуацію кожен розв'язує самостійно (можна описувати її вдома), що дозволяє чіткіше сформулювати труднощі, позначити своє місце в ситуації (наприклад, домашнім завданням може бути: описати 2–3 ситуації, в яких ви не досягли успіху). Один з учасників розповідає про свої труднощі, решта – спочатку ставлять йому запитання для уточнення ситуації, а потім кожний висловлює свою думку з приводу того, що було сказано. Далі підбиваються підсумки, визначається, що нового для себе взяв учасник, який прийшов зі своєю проблемою, та решта членів групи, які брали участь в обговоренні.

Близьким до методу аналізу конкретних ситуацій є **кейс–метод**. Завдяки йому можна розвивати в педагогів здатність до самоаналізу та самостійного вирішення проблеми, формувати навички компетентного спілкування, стимулювати творче мислення, а також уміння готувати письмові звіти, за результатами роботи з кейсами. Перед тим, як застосовувати кейс–метод, керівникові потрібно ознайомити учасників групи з методикою роботи з ним.

У науково-методичних колах прийнята послідовність роботи з кейсами:

1. Ознайомлення з інформацією, яка подається в описі кейса.
2. Читання літератури для поповнення знань, у яких є потреба.

3. Обговорення в малій групі з метою першої перевірки виробленого учасниками групи алгоритму розв'язання кейса. На рівні роботи в малих групах перевіряється здатність роботи в команді, ставлення із повагою до чужої думки.

4. Обговорення кейса у великій групі, воно повинно підвести до повного розуміння певного кейса.

5. Рефлексія і критична самооцінка виконаної роботи.

Фахівці виділяють 10 ознак якісних кейсів:

- уміле подання інформації (структура, інтрига);
- привабливість проблем у професійному сенсі;
- націленість на прийняття конструктивних рішень у критичній ситуації;
- включення конкретних порівнянь, паралелей, які підтверджують ефективність рішення;
- можливість перейти до узагальнюючих висновків;
- увага до актуальних подій, з погляду суспільних інтересів;
- врахування людського чинника, персоніфікованості;
- можливість оцінити ефективність прийнятих рішень;
- оптимальний обсяг (8–10 сторінок);
- включення конкретизуючих ситуацій, графіків, статистичних даних, відеоматеріалів тощо.

Результати і ефекти, які отримують при використанні метода кейсів:

- всі учасники охоплені груповим процесом;
- тренеру легко працювати з групою, він економить свої сили;
- групова гра за кейс–методом постійно дає високі результати роботи: емоційне піднесення, інтерес, активність, навчання дією;
- аналіз результатів нескладний, оскільки всі параметри, які аналізуються, чітко визначені. Висновки, конкретні та наочні, зрозумілі учасникам, примушують їх задуматися і надовго запам'ятати цей досвід.

Крім тренінгових методів, зазначених вище, І. В. Вачков описує ще й такі:

– методи, спрямовані на розвиток соціальної перцепції. За допомогою спеціально розроблених вправ учасники одержують вербальну й невербальну інформацію про те, як їх сприймають інші люди, наскільки є точним їхнє власне самосприйняття. Вони оволодівають навичками глибокої рефлексії та інтерпретації об'єкта сприймання.

– метод тілесно–орієнтованої психотерапії. Основними методами цієї групи виступають такі: метод Фельденкрайса, метод Александера, структурна інтерпретація (рольфінг), первинна терапія, які історично пов'язані з терапевтичними методами Вільгельма Райха (1949), а також східними методами (хатха–йога, тайчі, айкідо).

Медитативні техніки, на думку І. В. Вачкова, також варто віднести до тренінгових методів, оскільки досвід показує доцільність і ефективність їхнього використання в процесі групової роботи. Найчастіше ці техніки використовуються для того, щоб навчити учасників груп фізичному й чуттєвому розслабленню (релаксації), умінню позбавлятися зайвого психічного напруження, стресових станів, унаслідок чого розвиваються навички автосугестії та закріплюються способи саморегуляції.

Музична терапія. Цей метод може зняти втому, напруження в учасників тренінгу. В. Ю. Большаков пропонує цілий список ігрових ситуацій, де використання музики є доцільним. У своїй практичній роботі ми часто використовуємо музику впродовж виконання певних завдань, під час перерви (для відпочинку) та створення психомалюнків.

Танцювальні вправи. Вони можуть бути використані для того, щоб зняти фізичну втому та згуртувати групу. Ці вправи дають змогу швидше встановлювати творчий зв'язок з іншими членами групи, долати бар'єри. К. Рудестам вважає що метою танцювальної терапії є спільна робота, гра та досліди в ритмічних діях, експериментування з жестами, позами й рухами,

невербальне спілкування з партнером, що служить створенню глибокого групового досвіду.

Крім описаних вище основних форм спілкування в СПТ, С. В. Петрушин виділяє ще й такі:

Пісенні вправи, елементи аутотренінгу, слайд-фільми, які обслуговують різні види релаксації, творчу візуалізацію, елементи сучасної психотерапевтичної практики, ігрову діагностику, антологію людського спілкування, вправи на міжгрупову взаємодію. Кожен ведучий повинен дотримуватися заповіді – «Не зашкодь!».

Тренінгові форми

О. С. Прутченков пропонує вісім основних тренінгових форм, методичні рекомендації з підготовки і проведення психологічних вправ і завдань, а також з підбиття підсумків. Обізнаність ведучого з тренінговими формами дозволить йому в подальшому обирати одну з них залежно від виду запланованого тренінгу, а також від віку учасників, свого досвіду проведення тренінгів тощо.

«Роздумуючи про себе самого» (індивідуальна робота)

Основне призначення цієї форми тренінгової роботи – допомогти учасникам навчитися розуміти себе, свої особливості, відчувати власну індивідуальність, усвідомити своє ставлення до різних явищ, соціальних інститутів, тобто глибше і повніше розібратися в собі і у своєму ставленні до світу. Для проведення занять з використанням цієї форми варто передусім потурбуватися про робоче місце для кожного учасника. Під час такої індивідуальної роботи доцільно включити легку класичну музику або сучасну інструментальну (молодь на наших тренінгах надає їй перевагу), яка налаштовує на спокійні роздуми, допомагає зосередитись, «гасить» сторонній шум, який може відволікати від серйозної аналітичної роботи, оскільки вся група працює одночасно. Результати індивідуальної роботи учасників можуть бути обговорені відразу після закінчення відведеного часу, або на наступному занятті, або взагалі не розглядатись ні групою, ні

тренером. Головне – сам процес самоаналізу, формування звички замислюватися над своїми особливостями, звичками, рисами вдачі тощо.

«Обличчям до обличчя» (парна робота)

Основне завдання цієї форми тренінгової роботи – навчити учасників занять слухати і чути іншу людину, вести діалог, враховуючи особливості партнера, його стан і настрій; відверто висловлювати свої міркування, аргументувати свої висновки, брати до уваги аргументи співрозмовника.

Нехай учасники самостійно вирішать, з ким би вони хотіли працювати в парі, зроблять свій вибір і приготуються до подальшої роботи з цим учасником.

Тоді, коли один або декілька людей залишаться без партнера, тренер може запропонувати тим, що залишилися, також об'єднатися або приєднатися до однієї з пар (але в групі має бути не більше трьох чоловік).

Дуже бажаними є змішані пари, тобто хлопець і дівчина. Тренерові не потрібно наполягати на цьому. Можна ввести в правила роботи групи, наприклад, таке: «більше одного разу з однією і тією ж людиною в парі не працювати». Так через декілька занять усі учасники зможуть попрацювати один з одним, розширюючи соціальні контакти, звикаючи до спілкування з різними людьми і долаючи природні бар'єри.

Так само, як і в індивідуальному тренінгу, пара може на власний розсуд обрати місце для спілкування так, щоб їм ніхто не заважав, оскільки всі пари працюють одночасно.

Підсумки роботи в парі можуть підбиватися декількома способами:

- обмежитися обговоренням теми (матеріалу) всередині самої пари;
- провести взаємну оцінку партнерами один одного за схемою, запропонованою ведучим або учасниками;
- визначити лідера пари, який працював найефективніше;
- визначити найбільш ефективну пару.

«Четвірка» (мала група з 3-4 чоловік)

Особливість цієї форми тренінгової роботи – можливість поспілкуватися, поділитися відверто з невеликою «компанією», яка тебе приймає і розуміє, і, крім того, навчитися відкрито і водночас тактовно обстоювати свою думку перед іншими людьми.

Учасники мають право самостійно вирішувати питання про те, до якої малої групи входити, і тому в кожній малій групі, як правило, створюється довірлива і дружня атмосфера, яка налаштовує на відверту розмову. Ведучому не потрібно наполягати на конкретному складі малих груп, але разом з тим учасникам треба пояснити, що чим частіше вони працюватимуть в різних малих групах, тим більший досвід спілкування вони отримають, у них буде реальний шанс перевірити себе і свої здібності переконувати різних людей.

Тоді, коли група хлопців просить залишити їх уп'ятюх або навіть ушістьох, педагогові варто проявити твердість і запропонувати цій групі розділитися. У малій групі мають бути 3-4 особи, не більше.

«Прекрасна сімка» («мала» велика група з 7-8 чоловік).

Основне завдання цієї форми тренінгової роботи – розширення соціального досвіду спілкування і самовираження школярів у великій групі людей. Це наступний, важчий етап для багатьох учасників, оскільки у вісімці можуть виявитися не лише ті члени групи, які подобаються і симпатичні, але й ті, з якими не зовсім приємно працювати або спілкуватися. Але уміти переконувати і слухати (і при цьому чути) різних людей треба вміти кожному.

Одним зі способів об'єднання в «малу» велику групу може бути об'єднання вже працюючих пар або малих груп з 4-х чоловік. Доцільно вісімки, що утворилися, розташувати в різних кінцях приміщення для того, щоб під час роботи вони не заважали один одному.

Як приклад тренінгу в «малій» великій групі (по 7–8 чоловік), розглянемо вправу «Кандидат від фракції».

«Зараз ви є фракцією однієї з політичних партій. Ваше завдання – визначити, хто з членів вашої фракції (малої групи) за своїми діловими і особистісними якостями може гідно представляти інтереси фракції на виборах мера міста.

Для цього будь-який з вас має право висунути свою кандидатуру або кандидатуру когось із членів вашої фракції, підкреслюючи головні позитивні та вказуючи слабкі сторони (недоліки) цієї людини. Принциповим є питання про критерії відбору кандидатів. Що ви цінуєте передусім у людині, висуваючи її від своєї фракції на серйозну і відповідальну посаду мера міста? Які його ділові якості? Як розвиватимуться соціальні програми, наприклад, допомога пенсіонерам і інвалідам? Чи важливі для вас насамперед його людські достоїнства? А якщо він товариський і веселий, але дуже неорганізований у роботі? Адже тоді важко буде доводити початі справи до кінця. Тому спочатку подумайте над складанням списку критеріїв, затвердіть його рішенням своєї фракції, а потім починайте висувати і обговорювати кандидатури на посаду мера міста.

Не менш важливим є й питання процедури голосування. Наприклад, це можна робити відкритим голосуванням (підняттям руки) і більшістю голосів (більше половини тих, хто бере участь в голосуванні) тощо».

«Карусель» (загальна робота у два кола)

Основне завдання цієї форми тренінгової роботи – формування комунікативних навичок в примусово–добровільному режимі, коли учасникові доводиться вступати в інформаційний контакт з партнером за сигналом ведучого.

Група стає у два кола, і ведучий пояснює основні ігрові ролі, які по черзі виконуватимуть учасники. Перша групова роль в учасників, що стоять у внутрішньому колі спиною до центра кола. Їх завдання – переконати свого партнера в тому, що він відповідає заданій ролі. Але, щоб переконати в

цьому свого партнера, потрібні не лише слова, але й аргументи, конкретні факти, наприклад, з життя рідного міста або підприємства, де працюють батьки тощо. Другу групову роль грають (одночасно) ті учасники, які стоять в зовнішньому колі обличчям до центру, навпроти свого партнера. їх завдання, відповідаючи на усі аргументи партнерів, що стоять у внутрішньому колі, – відстояти свою думку. Треба переконати в цьому свого партнера. їм також потрібні певні аргументи, щоб їх могли вислухати, якщо ці аргументи будуть переконливими.

Час на один діалог зі своїм партнером – 1–2 хвилини. Потім за сигналом ведучого усі учасники, що стоять у зовнішньому колі, роблять один–два кроки праворуч і постають перед новим партнером. Знову відводиться 2 хвилини для чергового діалогу і т. ін.

Вправи у режимі «каруселі» можна проводити і сидячи, тобто учасники сідають на стільці, розташовані так само у два кола. У цьому разі за сигналом ведучого учасники, які сидять на стільцях, що утворюють зовнішнє коло, одночасно встають і пересідають на стілець, що розташований праворуч, і починається новий етап роботи.

«Акваріум» (активна робота частини групи)

Ця форма тренінгу допомагає ведучому розв'язувати декілька організаційних завдань:

1) дати можливість кожному учаснику тренінгу побачити себе з боку своїх одногрупників, коли активно працююча частина групи демонструє різні стилі спілкування, способи встановлення контакту, залагоджування назріваючого конфлікту тощо;

2) включити в заняття навіть тих учасників, у яких немає особливого бажання брати участь в запропонованій вправі. Вони можуть просто соромитися або боятися показати себе. Усім, хто не захотів брати участь в активному тренінгу, можна доручити спостерігати і оцінювати те, що відбувається, аналізувати дії одногрупників і робити висновки для обговорення, підраховувати і визначати переможців серед учасників і тощо.

Для проведення вправи у режимі «акваріум» ведучий запрошує охочих вийти в центр кімнати. Ці учасники отримують конкретне завдання і після відповідей ведучого на питання, що виникли, починають діяти відповідно до отриманої інструкції.

Інші учні сідають так, щоб їм було добре видно все, що відбувається в центрі кімнати. Їх основне завдання – спостерігати за тим, що відбувається, щоб потім, під час обговорення вправи, висловити свої враження, зауваження, пропозиції.

«Посиденьки» (велике тренінгове коло)

Основне завдання цієї форми тренінгу – засвоєння учасниками нового стилю спілкування з великою групою людей за принципом «очі в очі».

Розглянемо приклад цього тренінгу під назвою «Вимоги до мера міста».

На першому етапі впродовж 3 хвилин кожен учасник самостійно складає перелік основних вимог, яким повинен відповідати кандидат у мери міста. Бажано при цьому зробити записи в зошиті або на окремому аркуші. Потім записи ранжируються за значущістю.

Для цього учасник повинен на перше місце поставити найбільш важливу вимогу, на друге – менш важливу і т. ін. Підкреслимо, що це має бути індивідуальна робота учасників.

На другому етапі група починає колективне обговорення для того, щоб скласти загальний перелік вимог до мера міста. Кожний учасник повинен прагнути включити до цього загального переліку якомога більше своїх вимог (зі списку, який складений на першому етапі). Рішення про включення тієї або іншої вимоги в загальний список приймається більшістю голосів.

Наприклад, рішення приймається простою більшістю – 51% від кількості присутніх, або кваліфікованою більшістю учасників, тобто 2/3 від кількості присутніх.

Час на обговорення загального переліку – приблизно 15–20 хвилин. Може бути і третій етап, під час якого учасники повинні вирішити, хто з членів групи найбільше відповідає затвердженим вимогам.

«Народна думка» (масова вільна діяльність)

Ця форма передбачає одночасну активну і вільну участь усієї групи у вправі, що проводиться. Тренер заздалегідь готує все необхідне для швидкої організації вправи і включення всієї групи в активну роботу.

На всі питання учасників краще відповісти ще до початку вправи для того, щоб у ході її виконання учасники не відволікалися і не втрачали дорогоцінний час.

Не посилаючись на джерела інформації, Л. А. Петровська, Г. А. Ковальов, Т. С. Яценко, С. В. Петрушин та І. В. Вачков серед усіх методичних прийомів СПТ виділяють такі базові методи, як *групова дискусія і ситуативно-рольові ігри*.

До допоміжних відносять *психогімнастику та проєктивний малюнок*.

Л. А. Петровська подає широкий спектр методичних форм: *відеотренінг, рольове навчання, груповий аналіз оцінок і самооцінок, «невербальні методики»*.

Отже, метод – це спосіб впливу на учасників тренінгу, спосіб взаємодії з ними. До кожного методу входить певна кількість прийомів, які в інших тренінгових ситуаціях можуть набути статусу методу. Форми тренінгової роботи – це зовнішнє вираження змісту. Зміст і форми роботи взаємопов'язані, але мають і деяку автономність, оскільки один і той же зміст може виражатися в різних формах в залежності від робочої ситуації, віку учасників, цілей тощо. Методи, прийоми, форми одночасно виступають і засобами тренінгу, тому що засоби – це все те, за допомогою чого ми впливаємо на учасників. Не існує найкращих, чи навпаки, методів, прийомів і форм тренінгової роботи. Доцільний добір їх залежить від компетентності

тренера, теми, мети тренінгу, місця та часу його проведення, віку та складу тренінгової групи.

Тема: Методика підготовки та проведення тренінгу

Мета:

а) **дидактична:** усвідомити методику підготовки та проведення тренінгу

б) **виховна:** створити атмосферу емоційного підйому; викликати почуття інтересу, відповідальності; пробудити зацікавленість дисципліною, прагнення до оволодіння новими знаннями, розширення педагогічної ерудиції.

Методи: основний метод – лекція; прийоми: бесіда, дискусія, розповідь, приклад, методи проблемного навчання (проблемний виклад, частково–пошуковий, пошуковий).

Дидактичні засоби навчання: структурно-логічні схеми: «Види тренінгів», «Структура тренінгу», презентація.

Література:

1. Федорчук В. М. Тренінг особистісного зростання: навч. посіб. / В. М. Федорчук – К. : Центр учбової літератури, 2014. – 250 с.

Електронні ресурси:

1. Бевз В., Главник О. Основні положення щодо проведення тренінгів [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ru.osvita.ua/school/method/technol/598/>

2. *Підготовка і проведення тренінгу* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: old.ipro.edu.te.ua/.../03_pidgotovka_provedennja.pdf

3. [Методика проведення тренінгу](#) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: ipas.org.ua/old/doc/pr/pauci/metodyka.pdf

4. Підготовка до тренінгу: Методичні рекомендації для тренерів [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

iteach.com.ua/online-resources/methodological.../pidgotovka...

5. Тренінговий процес [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

<https://studfiles.net/preview/5110417/>

6. Підготовка і проведення тренінгу (зміст, план, ведення занять)

[Електронний ресурс]. – Режим доступу:

http://old.ippo.edu.te.ua/files/gromad_osvita/resursy/trening_osnovni_pologennja/03_pidgotovka_provedennja.pdf

7. 7. Основні положення щодо проведення тренінгів [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ru.osvita.ua/school/method/technol/598/>

8. Як проводити уроки-тренінги [Електронний ресурс]. – Режим

доступу:

SlideShare <https://www.slideshare.net/ssuserf2afbe/ss-58822618>

Структура заняття

1. Організаційна частина заняття.

2. Повідомлення теми: Методика підготовки та проведення тренінгу

3. Повідомлення мети та основних завдань заняття :

Мета:

а) **дидактична:** усвідомити методику підготовки та проведення тренінгу;

б) **виховна:** виховувати толерантність, гуманне ставлення; формувати уміння підтримувати один одного; створити атмосферу емоційного підйому; викликати почуття інтересу, відповідальності; пробудити зацікавленість дисципліною, прагнення до оволодіння новими знаннями, розширення педагогічної ерудиції.

Завдання:

1. Розкрити специфіку підготовки до проведення тренінгу.

2. Подати загальну структура тренінгу.

3. Ознайомити з обладнанням приміщення для тренінгу.

4. Визначити матеріально–технічне забезпечення тренінгу.
5. Усвідомити критерії оцінки ефективності тренінгу.

4. Актуалізація опорних знань студентів і контроль вихідного рівня знань. Запитання до студентів «Що таке тренінг?», «З якою метою проводяться тренінги?».

5. Мотивація навчальної діяльності студента: запитання до студентів «Навіщо ми вивчаємо дану тему?». Для розширення педагогічної ерудиції, для усвідомлення сутності основних категорій теми, для з'ясування ролі тренінгів у навчально–виховному процесі та в соціальному житті людини; для вивчення методики організації та проведення тренінгів.

6. Структурні елементи заняття, які забезпечують досягнення дидактичної і виховної мети. Їх зміст і послідовність:

1. Підготовка до проведення тренінгу.
2. Загальна структура тренінгу.
3. Обладнання приміщення для тренінгу.
4. Матеріально–технічне забезпечення тренінгу.
5. Оцінка ефективності тренінгу.

7. Підведення підсумків заняття: Тренінг – це сукупність прийомів і способів, спрямованих на розвиток у людини тих або інших навичок і умінь.

Ефективність тренінгу залежить від багатьох факторів, в тім числі і від знання методики його організації та проведення.

8. Самостійна робота. Домашнє завдання: проаналізуйте зміст лекції та дайте відповіді на такі запитання:

1. Яка структура тренінгу?
2. Які особливості підготовки та проведення тренінгу?
3. За якими критеріями оцінюється ефективність тренінгу?
4. Вимоги до приміщення, в якому проводиться тренінг.
5. Що входить до матеріально-технічного забезпечення тренінгу?

Зміст теми

Методика підготовки то тренінгу на прогностичному етапі включає такі напрямки роботи:

- 1) визначення цілей та завдань тренінгу;
- 2) розробка плану-сценарію тренінгу;
- 3) попередня підготовка групи до проведення тренінгу (роздати питання, що будуть розглядатися на тренінгу, проблеми, які будуть обговорюватися, літературу для попереднього опрацювання тощо);
- 4) здійснення самопідготовки: продумати власні дії щодо проведення інтерактивної взаємодії, передбачити план обговорення проблеми та можливі висновки, що зроблять педагоги, спрогнозувати появу суперечних точок зору та кінцевий результат роботи, обрати час і форми узагальнення висновків, продумати зворотній зв'язок та ін.;
- 5) розподілення ролей між учасниками, визначення стимулів активізації кожного учасника;
- 6) підготовка приміщення до проведення тренінгу та необхідних матеріалів (медіапроектору, бейджиків, табличок, скотчу, паперу для індивідуальних та групових вправ, маркерів, роздрукованих матеріалів для вивчення тощо). Якість навчання суттєво зростає, якщо слухачі мають хороші роздаткові матеріали.

Важливим фактором є підготовка матеріалів: текстів, процедур і вправ, які дозволяють ефективно працювати на мету і результат тренінгу у тому форматі, що легко читається, а саме:

- небагато тексту;
- наявність чітких схем замість деяких текстових блоків;
- малюнків;
- можливості робити помітки у цих матеріалах.

7. Вивчення літератури та аналіз свого досвіду з теми передбачуваного тренінгу.

8. Складання докладної робочої програми; інструкцій, які тренер буде давати групі; всі інформаційні повідомлення; питання тренера групі.

Характеристика структурних компонентів тренінгу на підготовчому етапі

Вибір вправи. Вибираючи ту чи іншу психогімнастичну вправу, тренер орієнтується на наступне:

1. Які наслідки:

- чи зміниться стан групи як цілого;
- чи зміниться стан кожного з учасників групи окремо;
- більшою мірою зміниться стан когось одного чи двох–трьох учасників;
- буде отриманий матеріал для просування вперед у змістовому плані.

2. На якому етапі розвитку знаходиться група: чим вона є згуртованішою, чим вільніше і безпосередніше відчувають себе її учасники, тим ризикованішими можуть бути вправи. До них насамперед належать такі, що передбачають фізичний контакт учасників групи в ході виконання вправи, а також вправи, які виконуються з закритими очима. Несвоєчасне використання подібних вправ призводить до підвищення напруженості, виникнення дискомфорту в групі.

3. Склад групи: соціально-демографічні характеристики (стать, вік тощо), а також фізичні дані.

4. Час дня: на початку дня доцільно проводити вправи, які дозволяють відволіктися від турбот і проблем, що не відносяться до групової роботи, включитися в ситуацію «тут і тепер», відчувати групу і т. д.; крім того, буває необхідно мобілізувати увагу, інтелектуальну активність.

У другій половині дня слід проводити вправи, які допомагають зняти втому, що створюють умови для емоційної розрядки. Останні також корисно виконувати після напружених обговорень, складних для всіх або деяких учасників групи ситуацій.

Загальна структура тренінгу

– *привітання: ритуал привітання* дозволяє об'єднувати учасників групи, створювати атмосферу групової довіри і прийняття;

– *знайомство: створення доброзичливої і продуктивної атмосфери.* Він проходить у формі самопрезентації чи взаємопрезентації учасників тренінгу.

– *вироблення правил роботи у групі.* Головне, що забезпечує сприятливу атмосферу для навчання в тренінговій групі – це правила, яких має дотримуватися кожен учасник.

При розробці правил роботи у групі доцільно запропонувати слухачам декілька з них і надати можливість доповнити ці правила.

Приклади правил:

1. Бути активним.
2. Говорити від себе.
3. Бути відвертим і відкритим.
4. Бути толерантним.
5. Дотримуватися відведеного часу.
6. Конфіденційність.
7. Аргументовано висловлювати свою думку.

Правила можуть бути і такими:

- Співчуваємо
- Жартуємо
- Аналізуємо
- Позитивно налаштовуємося
- Випромінюємо впевненість
- Демонструємо відкритість
- Дослухаємось
- Слухаємо і чуємо
- Навчаємося разом
- Навчаємося з натхненням
- Радіємо успіхам

- Не критикуємо
- Посміхаємося
- Гендерно рівні
- Тут і зараз
- Доброзичливі
- Правило піднятої руки
- Пунктуальні
- Говоримо по черзі.

Група може запропонувати свої правила, які допоможуть учасникам відчувати себе більш комфортно.

- оголошення теми роботи;
- висловлювання очікувань;
- розминка: налаштовує учасників на продуктивну групову діяльність, дозволяє встановити контакт, активізувати членів групи, підняти настрій, зняти емоційне напруження. Розминка проводиться не лише на початку заняття, але і між окремими вправами у випадку, коли виникає необхідність якось змінити емоційний стан учасників. Вправи розминок вибираються з урахуванням актуального стану групи і завдань майбутньої діяльності;
- основна частина: вступне слово тренера (міні-лекція, повідомлення, інструкції тощо), різноманітні вправи, що закінчуються обговоренням і рефлексією; основним змістом заняття є сукупність вправ і прийомів, спрямованих на розвиток пізнавальних процесів, формування соціальних навичок, встановлення взаємин між учасниками групи.

В основній частині тренінгу виділяють теоретичний і практичний блоки. Проте цей поділ є досить умовним. Адже знання (як уміння та навички) на тренінгу поповнюються у процесі виконання практичних завдань (міні-лекції у формі бесіди, презентації, взаємонавчання, робота в групах).

- заключна частина:
- підбиття підсумків;
- отримання зворотнього зв'язку за тематикою поточного тренінгу;

- релаксація і процедури завершення тренінгу;
- прощання: ритуал прощання сприяє завершенню заняття і зміцненню почуття єдності в групі.

Під час спілкування один з одним використовуються бейджики, на яких кожен учасник записує своє ім'я так, якби він хотів, щоб до нього зверталися. Це допомагає створити відповідний комфортний психологічний клімат у групі.

Обладнання приміщення для тренінгу

Перша вимога до приміщення для тренінгу – в ній повинні бути вікна.

Друга вимога – розмір приміщення для тренінгу повинен бути достатнім для того, щоб учасникам не було тісно. І навпаки, щоб вони не відчували себе занадто маленькою групою. Зазвичай, для роботи групи з 10–16 осіб найкраще підходить приміщення 30 кв. м. з вікнами, без виступів і колон.

Вважається, що санітарно–гігієнічні норми, психологічні вимоги і технічні умови передбачають:

- приміщення для занять повинно бути просторим, з достатньою вентиляцією, звукоізованим. Бажано, щоб на кожного учасника відводилося не менше 5 кв. м;
- не рекомендується проводити тренінг у тому приміщенні, де в учасників проходять інші заходи;
- 10–15 хв. перерви в роботі робляться в середньому через півтори–дві години.

Ще одна вимога до аудиторії – адекватне цільове призначення. Приміщення повинно бути призначене для навчальної та конференційної роботи.

Матеріально-технічне забезпечення

Для проведення занять потрібне просторе приміщення, з наявністю сидячих місць за кількістю учасників, аудіоапаратура, ватман, папір А 4,

олівці, фломастери, кольорова крейда, гуаш, пензлики для малювання, маркери, м'яч, мотузок, клубок ниток, дзеркало, бейджики та ін. за принципом «хай буде» тощо.

Оцінка ефективності тренінгу

Описані стандартні критерії оцінки ефективності тренінгу. Додаткові критерії можна розробити самостійно, зважаючи на мету і завдання конкретного тренінгу.

Для оцінки тренінгу як процесу необхідно з'ясувати:

- емоційний стан учасників (комфортність);
- оцінку форм тренінгу учасниками;
- «сильні» і «слабкі» блоки (інформаційні й ігрові).

Крім того, існують позитивні критерії ефективного тренінгу. Їх фіксація дозволяє тренерів або учасникові групи оцінити результативність тренінгу. Ці критерії можуть бути і критеріями оцінки роботи тренера, його рефлексії.

Критерії ефективного тренінгу:

1. Зниження егоцентричних позицій в поведінці учасників.
2. Загострення соціальної чутливості (зниження комунікативних бар'єрів у ставленні до інших людей).
3. Послаблення дії захисних механізмів (менше страху подолання стереотипів, більше саморозкриття).
4. Підвищення почуття відповідальності за свої слова і вчинки.
5. Об'єктивізація поведінки учасників. У кожного підвищується адекватність самооцінки і взаємооцінки.
6. Актуалізація творчого потенціалу учасників.
7. Виникнення суб'єктивного відчуття легкості в кінці заняття і всього курсу.
8. Розвиток самодостатності групи.
9. Підвищення ефективності групової роботи.

Оцінку ефективності тренінгу можна здійснити за такими методиками: опитування учасників, анкетування, спостереження, тестові завдання, «панельне інтерв'ю – вихід», «фокус–групи» та ін.

Отже, науковці розробили основні структурні компоненти підготовки, проведення та оцінки тренінгу та наповнили їх методичним змістом. Тренер зобов'язаний володіти методикою, оскільки від його методичної та практичної компетентності залежить ефективність тренінгу, який таким вважається тоді, коли досягнута поставлена мета. Тому дуже важливо при підготовці тренінгу чітко усвідомлювати його кінцеву мету і завдання, які потрібно розв'язати для її досягнення.

Інструктивно-методичні матеріали до семінарських, практичних і лабораторних занять;

Методичні вказівки до виконання семінарських занять

У традиційній моделі викладу семінар орієнтований на засвоєння (найчастіше на переказ) інформації, викладеної на лекції або прочитаної в підручниках. У моделі трансформованої вищої освіти семінар стає самостійною та основною формою організації навчального процесу. І це пов'язано не тільки зі зменшенням кількості лекцій, а й і зі специфікою соціального та гуманітарного знання, коли слід самостійно вивчити інформацію, а потім; здійснити її проблемне обговорення в аудиторії: це і навчальний матеріал, і проблемні та аналітичні документи тощо.

Зокрема, студент повинен вивчити відповідний матеріал самостійно і бути підготовлений до його обговорення в аудиторії. Характер, способи організації і проведення семінару вибирає викладач залежно від змісту і специфіки курсу. Проте в будь-якому разі повинен використовувати основний критерій ефективності семінару: включення в певній формі всіх студентів у творче обговорення проблемного поля. Над завданнями будь-

якого семінару є розгляд найважливіших і найскладніших питань курсу і перевірка засвоєння студентами матеріалу лекцій та навчальних літературних джерел. У такий спосіб семінари сприяють підвищенню якості знань, формуванню навичок самостійної роботи, здійсненню з боку викладача поточного контролю знань студентів. Крім того, у завдання семінарського заняття входять:

- закріплення теоретичних знань, здобутих під час прослуховування лекційного матеріалу;
- ознайомлення з навчальними і науковими літературними джерелами;
- розвинення здатності осмислювати питання і проблеми курсу;
- закріплення і розширення знань з теоретичного курсу;
- формування навичок самостійної роботи з першоджерелами і довідковою літературою;
- формування умінь вести діалог, дискусію, обґрунтовувати власні позиції, прихильно ставитися до точки зору інших;
- формування навичок діалогічного і критичного мислення;
- розв'язування комбінованих завдань, тестів (кількісних і якісних).

Починаючи підготовку до семінарського заняття з конкретної теми, насамперед потрібно ознайомитися з його планом (за планами семінарських занять), а також з навчальною програмою з теми. Навчальна програма покликана якісно сформулювати короткий план відповіді, краще зорієнтуватися при опрацюванні питання, структурувати знання.

Пам'ятка студентам:

- почніть *підготовку до семінарського заняття з повторення матеріалу за конспекту лекцій;*
- вивчіть *відповідний матеріал, поданий у навчальних посібниках (бажано не одного, а кількох навчальних посібників — порівняння сприяє засвоєнню матеріалу і структуруванню майбутнього виступу на семінарському занятті);*

- для якнайґрунтовнішого вивчення питань семінарського заняття опрацюйте першоджерела і додаткову літературу;
- обов'язковий момент самостійної підготовки — робота зі словниками та іншою довідковою літературою. Вивчіть термінологію;
- складіть і запишіть плани відповідей на питання семінарського заняття;
- зверніться до викладача, якщо матеріал недостатньо зрозумілий;
- намагайтеся сформулювати і висловлюйте на заняттях власне ставлення до обговорюваних питань. При цьому пам'ятайте, що оцінюються не ваші переконання, а вміння їх обґрунтовувати (тобто знання, уміння і навички в конкретній галузі)

Повторення матеріалу лекцій при підготовці до семінарських занять означає процес відновлення в пам'яті здобутих знань. Важливою формою повторення є систематизація знань після вивчення курсу, при цьому матеріал повторюється на вищому рівні, з нових позицій.

Завдання повторення до перших двох семінарських занять:

- заповнення прогалин у знаннях;
- активізація знань, необхідних для вивчення нового матеріалу;
- розвинення пам'яті й мислення;
- формування узагальнених знань.

Завдання повторення до третього семінарського заняття:

- встановлення співвідношення подібних понять, поглиблене вивчення положень, понять зі споріднених навчальних курсів;
- систематизація соціальних явищ.

Застосовуються такі форми повторення:

- робота з конспектом лекції і матеріалом відповідної теми підручника;
- робота над навчальними і науковими літературними джерелами.

Тема: Тренер – ключова постать тренінгу

Мета:

а) **дидактична:** усвідомити етичні вимоги до тренера, його функції та роль під час проведення тренінгу;

б) **виховна:** створити атмосферу емоційного підйому; викликати почуття інтересу, відповідальності; пробудити зацікавленість дисципліною, прагнення до оволодіння новими знаннями, розширення педагогічної ерудиції; активізувати потребу в формуванні в себе морально–значущих якостей тренера.

Методи: основний метод – лекція; прийоми: бесіда, дискусія, розповідь, приклад, методи проблемного навчання (проблемний виклад, частково–пошуковий, пошуковий).

Дидактичні засоби навчання: структурно–логічні схеми: «Функції тренера тренінгової групи», «Умови успішності тренінгової роботи», презентація.

Література:

Електронні ресурси:

1. [Секрети успішного тренера - Тренінг особистісного зростання](https://pidruchniki.com/.../sekreti_uspishnogo_trenera) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://pidruchniki.com/.../sekreti_uspishnogo_trenera

2. Методичні рекомендації для тренерів щодо розроблення та проведення тренінгів [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://nsj.gov.ua/files/1491898085Методичка%20з%20проведення%20тренінгів%20-%20FINAL.pdf>

3. [Кто такой тренер? Роль тренера в проведении тренинга](https://ubi-hall.com.ua/2017/10/12/kto-takoj-trener/) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://ubi-hall.com.ua/2017/10/12/kto-takoj-trener/>

Структура заняття

1. **Організаційна частина заняття**
2. **Повідомлення теми: Тренер – ключова постать тренінгу**
3. **Повідомлення мети та основних завдань заняття:**

Мета:

а) **дидактична:** усвідомити етичні вимоги до тренера, його функції та роль під час проведення тренінгу;

б) **виховна:** виховувати почуття власної гідності, повагу один до одного; створити атмосферу емоційного підйому; викликати почуття інтересу, відповідальності; пробудити зацікавленість дисципліною, прагнення до оволодіння новими знаннями, розширення педагогічної ерудиції; формувати культуру педагогічної взаємодії.

Завдання:

- 1) Визначити вимоги до особистості ведучого тренінгу.
- 2) Подати критерії моделі партнерських стосунків.
- 3) Розкрити етичні вимоги до керівника тренінгу.
- 4) Охарактеризувати функції та основні ролі ведучого тренінгу.
- 5) Виявити умови успішності тренінгової роботи.
- 6) Розкрити секрети тренерської роботи.

4. Актуалізація опорних знань студентів і контроль вихідного рівня знань:

Запитання до студентів «Що таке тренінг?», «З якою метою проводяться тренінги?», «Яка роль тренера?»

5. Мотивація навчальної діяльності студента: запитання до студентів «Навіщо ми вивчаємо дану тему?». Для розширення педагогічної ерудиції, для усвідомлення сутності основних категорій теми, для з'ясування ролі тренінгів у навчально–виховному процесі та в соціальному житті

людини; для вивчення методики організації та проведення тренінгів; для усвідомлення ролі та функцій тренера тренінгів.

6. Структурні елементи заняття, які забезпечують досягнення дидактичної і виховної мети. Їх зміст і послідовність:

- 1) Вимоги до особистості ведучого тренінгу.
- 2) Критерії моделі партнерських стосунків.
- 3) Етичні вимоги до керівника тренінгу.
- 4) Функції ведучого.
- 5) Основні ролі ведучого тренінгу.
- 6) Умови успішності тренінгової роботи.
- 7) Секрети тренерської роботи.

7. Підведення підсумків заняття: Тренінг – це сукупність прийомів і способів, спрямованих на розвиток у людини тих або інших навичок і умінь.

Ефективність тренінгу залежить від багатьох факторів, в тім числі і від підготовленості, обізнаності та майстерності тренера.

8. Самостійна робота. Домашнє завдання: проаналізуйте зміст лекції та дайте відповіді на такі запитання:

1. Яка роль ведучого тренінгу?
2. Які функції тренера тренінгу?
3. За якими критеріями оцінюється ефективність тренінгу?

Зміст теми

Фахівця, який організовує групову роботу у форматі тренінгу, називають «провідним тренінгових програм», або просто «тренером».

Керівник тренінгу не може бути випадковою людиною, яка вирішила виявити себе в цій сфері діяльності. Ведучий СПТ, його особистісні характеристики, знання, навички, уміння є, певною мірою, засобом розвитку як окремої особи, так і групи в цілому. Позиція консультанта, його стиль керівництва групою (авторитарний, ліберальний, дипломатичний, демократичний) і методи роботи з групою не можуть бути одноманітними

впродовж усього тренінгу. У психології вважають, що демократичний стиль управління є більш продуктивним, ніж авторитарний чи ліберальний. Разом з тим, усе залежить не лише від особистісних особливостей керівника, мети тренінгу, загального напрямку, якого дотримується керівник, а й від потреб учасників, групової ситуації, рівня розвитку групи тощо.

В окремих випадках авторитарні прояви можуть бути доцільними:

- коли завдання для групи чітко структуровані (наприклад, у навчальних тренінгах);
- коли учасники виявилися розгубленими і самі не розуміють, що відбувається в групі та як себе поводити в цій ситуації;
- коли учасники переживають сильний стрес тощо.

Щодо дипломатичного стилю, то його доцільно використовувати в напружених емоційних і конфліктних ситуаціях. Він увібрав в себе найвитонченіший інструментарій управління груповим процесом, який спирається не тільки на ґрунтовні знання, власний досвід, але й внутрішні відчуття, інтуїцію, є гнучким упродовж усього тренінгу.

А. Г. Грецов зазначає, щоб успішно впоратися з проведенням психологічних тренінгів з підлітками, керівник повинен володіти:

- 1) спеціальними знаннями і вміннями, необхідними для проведення такої роботи. Вони стосуються як тренінгової роботи, так і специфіки роботи з даною віковою категорією;
- 2) знанням закономірностей розвитку психіки підлітків, знайомством з їх сучасною субкультурою, потребами, цінностями і життєвими реаліями. Те, що говорить і робить керівник, повинно бути для підлітків релевантним, тобто відповідати їх потребам і співвідноситись з їх реальним життєвим досвідом;
- 3) власним досвідом проходження тренінгів як учасника, а також, бажано, і в ролі асистента тренера;
- 4) психологічними рисами, які сприяють цій роботі, зокрема:

- високий рівень соціального інтересу: концентрація на інших людях, бажання і здатність їм допомагати;
- відкритість для нового досвіду;
- чутливість до переживань інших людей, емпатійність;
- здатність виражати оточуючим справжні емоції та переживання;
- рольова гнучкість, здатність приймати різні ролі з урахуванням поточної ситуації;
- оптимізм, ентузіазм;
- високий рівень саморегуляції;
- врівноваженість, терпимість до фрустрацій і ситуацій невизначеності;
- упевненість в собі, позитивне самоствавлення;
- високий рівень загального і соціального інтелекту.

Л. Ф. Анн вважає, що основні завдання групового психолога в роботі з підлітками такі:

- спонукання підлітків до проявів ставлення, установок, поведінки, емоційних реакцій та їх обговорення й аналізу, а також до розробки запропонованих тем;
- створення в групі умов для повного розкриття дітьми своїх проблем і емоцій в атмосфері взаємного прийняття, безпеки, підтримки і захисту;
- розробка і підтримка в групі певних норм, прояв гнучкості у виборі директивних або недирективних технік впливу.

Засоби впливу, які використовує груповий психолог, поділяють на два види: вербальні і невербальні.

На переконання Л. Ф. Анн керівник тренінгу, який працює з дітьми, зобов'язаний:

- 1) мати чітке уявлення про тип групи, яку створює, її мету і завдання;
- 2) володіти діагностичними засобами відбору підлітків у групи;

3) перенаправляти на стадії відбору в групу дітей, схильних до психічних хвороб, або тих, що знаходяться в глибокій депресії, до інших фахівців;

4) інформувати учасників групи про головні правила, якими повинна керуватися група у своїй діяльності;

5) уникати форм роботи в групі, для виконання яких у учасників недостатньо підготовки і досвіду;

6) давати зрозуміти з самого початку роботи, на чому буде концентруватися увага групи;

7) захищати права дітей в групі, вирішувати, який матеріал давати групі, у яких видах діяльності брати участь, бути чутливим до будь-якої форми групового тиску, до спроб принизити гідність окремої людини; таку поведінку членів групи психолог повинен блокувати;

8) логічно обґрунтувати для себе необхідність використання того або іншого прийому, бути компетентним у своїх діях;

9) створювати свій неповторний стиль, який базується на теоретичних положеннях і максимальній реалізації особистісного потенціалу, використовувати в практиці групового навчання новітні досягнення в цій галузі;

10) підкреслювати важливість принципу конфіденційності, що стосується особистісного матеріалу, який належить підлітку в групі;

11) уникати нав'язування своїх цінностей і переконань дітям у групі, поважати їх здатність самостійно розмірковувати і приходити до певних висновків на основі отриманої інформації;

12) бути уважним до появи в окремих дітей ознак психічного виснаження; це можна ліквідувати, зробивши загальну перерву, оскільки в інших перерва може бути менш помітною;

13) планувати додаткові (після завершення роботи групи) зустрічі, щоб діти могли обговорити свої успіхи, а психолог міг оцінити ефективність групи як інструмента змін у людини;

14) необхідно продовжувати індивідуальну роботу з тими дітьми, які після завершення роботи групи відчують у цьому необхідність.

О. В. Сидоренко розробила практичний курс мотиваційного тренінгу, який на її думку пред'являє особливі вимоги до особистості тренера. Він повинен володіти такими особистісними якостями, як енергія, інформованість, досвід, владність, гострота розуму і харизматичність.

Енергія – це, перш за все, потенційна сила. Енергія тренеру необхідна, щоб енергетизувати інших.

Інформованість тренера створює відчуття безпеки будь-якого експерименту. Широке пізнання і уміння захоплююче розповідати про те, що ти знаєш, – вірний засіб подолання будь-яких емоційних ускладнень в групі.

Владність. Тренер повинен бути людиною, упевненою в цінності того, що він говорить і робить. Для нього повинно бути звичним, що будь-якому його слову довіряють на 100% і що будь-яке його слово вагоме.

Гострота розуму. Тренер повинен бути людиною з досить рухливими мислительними процесами.

Харизматичність. В ідеалі тренер повинен бути такою людиною, щоб учасникам хотілось дивитись на нього, слухати уважно, йти за ним.

Освіта. М. А. Чуркіна і Н. В. Жадько вважають, що наявність вищої освіти не є достатньою умовою для роботи тренером.

Тренер повинен володіти не тільки теоретичними знаннями, але й власним досвідом і уявленнями. За відсутності досвіду продаж неможливо проводити тренінг з продаж. Далі вони виокремлюють такі навички (подаємо в скороченому варіанті), які стосуються тренінгу.

Навички. Найважливішою в роботі тренера є навичка публічних виступів. Серед ключових тренерських навичок відмітимо уміння визначати можливість досягнення мети тренінгу. Разом з цим тренер повинен уміти сформулювати цілісну концепцію тренінгу. Однією з навичок тренера є уміння підготувати програму тренінгу. Програма – основа тренінгу. Якщо програми нема – тренерське навантаження зростає в рази. Важливою професійною

навичкою тренера є уміння обирати адекватні методи. Навичка роботи з групою дорослих учасників – одна з актуальних, до того ж, це обов'язок у тренерській роботі. І, насамкінець, до вершини тренерської майстерності можна зарахувати вміння оцінити ефективність тренінгу.

Крім цього, вони виділили якості, які допомагають у тренерській роботі.

Для того, щоб тренінг пройшов у атмосфері доброзичливості та відкритості, тренер повинен вміти виявляти і викликати симпатію в учасників.

Тренеру треба бути цілеспрямованим і наполегливим, оскільки все має доводитися до логічного завершення, наполегливо рухатися до мети і вести за собою групу.

У будь-яких формах публічної роботи з людьми витримка – обов'язкова особиста характеристика. Витримка не виключає швидкої реакції. Головне, щоб реакція була саме швидкою, а не бурхливою. Швидка реакція – зворотній бік підготовки і наявності підготовлених рішень, вона дозволяє оперативно реагувати на будь-які зміни під час тренінгу, виконання або невиконання завдань, питання учасників.

Відсутність схильності до крайнощів, наприклад, будь-який підвищений інтерес до себе (самокопання) говорить про те, що вам цікаво тільки з собою.

Вони виділяють і такі риси: гнучкість, наполегливість, вміти не вдаватися до ролі «актора», грамотність, харизма, творчість, гумор, зовнішній вигляд, право на помилку і репутація. Остання в інтелектуальному сервісі, тренінгах, складає дві третіх, якщо не всі 90% успіху. Репутація – це те, що дається один раз і знаходиться повсякчас під загрозою.

Свої погляди на особистість керівника має Б. М. Мастеров. Він вважає, що керівник психологічної групи повинен:

- а) бути підготовленим і компетентним особистісно і професійно;

б) знати закони групової динаміки і бачити їх прояви в конкретному груповому процесі;

в) знати й уміти використовувати арсенал психотехнічних засобів відповідно до актуального моменту СПТ;

г) уміти володіти мовою тіла, почуттів, ставлень, образів, метафор і т.ін.

Зважаючи на вимоги до ведучого тренінгів, буде логічним подати більш повний перелік особистісних рис, якими він повинен володіти, вважає І. В. Вачков, що узагальнив чисельні дослідження професійно важливих особистісних рис керівників:

- концентрація на клієнті, бажання й здатність йому допомогти;
- відкритість до відмінних від власних поглядів і суджень, гнучкість і терплячість;
- емпатійність, сприйнятливість, здатність створювати атмосферу емоційного комфорту;
- автентичність поведінки, тобто здатність демонструвати групі справжні емоції, переживання;
- ентузіазм і оптимізм, віра в здібності учасників групи до змін і розвитку;
- врівноваженість, терпимість до фрустрації і невизначеності, високий рівень саморегуляції;
- впевненість у собі, позитивне ставлення до себе, адекватна самооцінка, усвідомлення власних конфліктних точок, потреб, мотивів;
- багата уява, інтуїція;
- високий рівень інтелекту.

Він вважає, що саме особистість психолога (а не рівень його професійної підготовки або підхід, якого він дотримується) є важливим чинником, який визначає успішність чи неуспішність тренінгу.

О. О. Горбатова пише, що світова практика висуває основні вимоги до керівника тренінгових груп:

- теоретична грамотність;
- практична грамотність;
- постійне особистісне удосконалення.

Теоретична грамотність тренера передбачає:

- знання основ психології;
- володіння теорією групової роботи;
- ознайомлення з професійною етикою;
- загальну широку освіченість.

Знання основ психології. Насамперед це стосується психології особистості, психології розвитку, загальної психології, соціальної психології, психодіагностики, психокорекції та інших галузей.

Володіння теорією групової роботи. Психолог повинен мати уявлення про динаміку групової роботи, володіти управлінням груповим процесом, чинниками, від яких залежить ефективність участі в групі тощо.

Знання професійної етики. Тренер повинен керуватися етичним кодексом психологів. Цей пункт виділений в окремий параграф, про що мова буде йти далі.

Практична грамотність

Спираючись на теоретичні джерела і на власний досвід, О. О. Горбатова виділила п'ять основних умінь:

- розподіляти свою увагу;
- швидко орієнтуватися в ситуації;
- моделювати програму тренінгу і об'єктивно оцінювати результати роботи;
- бути прикладом ефективної участі в груповій роботі;
- правильно використовувати методичні прийоми тренінгу. Цей перелік навичок, на наш погляд, варто доповнити умінням розробляти програму тренінгу з урахуванням усіх чинників, зокрема, досягнень у групових формах роботи. Досягнення конкретних результатів кожним учасником залежить від досконалої та сучасної програми ПТ. Неможливо

побудувати палац за проектом курятника, аналогічно не можна досягти успіху в тренінгу, який проводиться за примітивною і поверховою програмою.

Особистісне удосконалення

Перекоаний, що цей третій компонент ефективності роботи тренінгу є основним. Адже важко собі уявити успішного тренера без притаманної йому властивості – потреби в самовдосконаленні, саморозвитку.

О. О. Горбатова, спираючись на спеціальну літературу і власний досвід, серед основних якостей тренера, які потребують постійного самовдосконалення, виділила такі:

- автентичність;
- особистісна інтегрованість;
- високий рівень самоконтролю;
- чарівність;
- енергійність;
- толерантність;
- емоційна активність;
- креативність;
- почуття гумору.

Свої критерії відбору учасників до тренерської майстерні визначила І. В. Шевцова:

– Академічна психологічна освіта. Професія не вчить, але формує розуміння важливості й складності процесу і відповідальності за результат.

– Додаткова освіта з психокорекції. Вчить працювати технологічно. Як правило, випускник «обізнаний» з декількома психотехніками, що вже добре. У нього є інструменти.

– Навчання на семінарах–тренінгах для поповнення інструментарію.

– Проходження особистісних тренінгів. Як можна цим займатися професійно, не відчувши процес «зсередини» і не повіривши в результат?

– Досвід консультування. Розслабитись і почати слухати клієнта, а не думати про себе, легше в консультуванні, ніж на групі. Це лише одна причина, не одинична, але важлива.

– Власний досвід проходження терапії. Профілактика професійної зверхності та можливість розібрати особистісні «завали».

У результаті відбору людей, які б відповідали цим вимогам, у групі майже немає».

Крім викладених вище вимог, тренер повинен володіти умінням ораторського мистецтва, оскільки в нього буває різна за чисельністю, освітою, віком, професійною діяльністю аудиторія. Перед аудиторію йому доводиться не тільки читати міні-лекції, але й здійснювати презентацію тренінгу. Саме від навичок публічного виступу тренера залежать його успіх і кар'єра в цілому.

До цього варто додати, що тренер повинен уміти сформулювати концепцію тренінгу, розробити його програму, дібрати відповідні методи.

Вершиною тренерської майстерності можна вважати те, як тренер уміє конструктивно розв'язувати конфлікти, що виникають зі складними учасниками групи.

2. О. В. Сидоренко у своєму описі тренінгу комунікативної компетентності відводить неординарну роль критеріям моделі партнерських стосунків, які наводяться нижче.

1. Принцип партнерства виявляється в тому, що тренер виходить із передумови рівного права кожного учасника висловлювати свою думку, проявляти свої почуття, виражати протест, вносити пропозиції тощо, і тому уважно і доброзичливо приймає все.

2. Тренер розглядає тренінг як **спільну творчість**, цінує внесок кожного і відмічає цей внесок.

3. Тренер виконує свої обов'язки і обіцянки.

4. Тренер дотримується заявлених правил і послідовно вимагає цього від кожного учасника.

5. Не уникає відповіді на незручні для нього питання, надає допомогу, «коли його про це просять», і не відмовляється демонструвати запропоновані ним «техніки». Власний досвід підтверджує те, що в групі з непарною кількістю учасників керівникові доводиться брати безпосередню участь в парних вправах, замінюючи відсутнього учасника тренінгу.

До керівника ПТ, який створює особливу атмосферу, сприяє саморозкриттю і психологічному зростанню її членів, як зазначає академік АПН України Т. С. Яценко, висуваються певні етичні вимоги, а саме:

1) мати чітке уявлення про тип групи, яка створюється, її цілі та завдання;

2) володіти діагностичними засобами відбору членів групи;

3) не включати в групу людей, які схильні до психічних захворювань або знаходяться в глибокій депресії;

4) попередити майбутніх членів групи про те емоційне навантаження, яке вони можуть відчути (пережити);

5) доводити до відома учасників основні правила, якими повинна керуватися група у своїй діяльності;

6) уникати таких форм роботи з групою, для виконання яких у її учасників недостатньо підготовки і досвіду;

7) з'ясувати з самого початку роботи групи, на чому буде концентруватися її увага;

8) захищати право членів групи вирішувати, який матеріал представляти в групі, у яких видах діяльності брати участь. Бути чутливим до будь-якої форми групового тиску, до спроб принизити гідність окремої людини. Таку поведінку членів групи керівник зобов'язаний блокувати;

9) логічно обґрунтовувати для себе необхідність використання того чи іншого прийому, бути компетентним у своїх діях;

10) створити свій неповторний стиль, заснований на теоретичних положеннях і максимальній реалізації власного особистісного потенціалу.

Використовувати у практиці групового навчання новітні досягнення цієї галузі;

11) не користуватися можливістю «ідеалізації» себе з боку окремих членів групи і не маніпулювати учасниками навчання у своїх інтересах;

12) підкреслювати важливість принципу конфіденційності щодо особистісного матеріалу, який належить членам групи;

13) уникати нав'язування своїх цінностей і переконань учасникам тренінгу. Поважати їхні здібності самостійно розмірковувати і приходити до певних висновків на основі інформації, яку можна отримати в групі. Блокувати замасковане бажання допомогти, спроби членів групи нав'язати свою волю іншим;

14) бути уважним до появи в окремих членів групи ознак психологічного виснаження... Якщо впродовж занять у когось з'являться хворобливі симптоми в поведінці, то таких людей необхідно у винятково тактовній формі (не травмуючи психіки) відмежувати від занять;

15) підготувати учасників групи до того, що з боку оточуючих можлива негативна реакція на спроби реалізувати групові норми в повсякденному житті. Проблеми, які можуть виникнути, краще за все обговорювати в групі, розглянувши способи і шляхи їх розв'язання;

16) планувати додаткові (після завершення роботи групи) засідання для того, щоб учасники могли обговорити свої успіхи, та, щоб керівник мав можливість оцінити ефективність групи як інструменту змін у людині;

17) продовжувати індивідуальну роботу з тими її членами, які після завершення основної роботи відчують у цьому необхідність. Пояснити учасникам, що ця група є своєрідною навчальною лабораторією самопізнання, а норми її функціонування (незважаючи на їх гуманність) у житті необхідно використовувати дуже обережно.

Свої погляди на особистість керівника має Б. М. Мастеров. Він вважає, що керівник психологічної групи повинен:

а) бути підготовленим і компетентним особистісно і професійно;

б) знати закони групової динаміки і бачити їх прояви в конкретному груповому процесі;

в) знати й уміти використовувати арсенал психотехнічних засобів відповідно до актуального моменту СПТ;

г) уміти володіти мовою тіла, почуттів, ставлень, образів, метафор і т.ін.

Зважаючи на вимоги до ведучого тренінгів, буде логічним подати більш повний перелік особистісних рис, якими він повинен володіти, вважає І.В. Вачков, що узагальнив чисельні дослідження професійно важливих особистісних рис керівників:

- концентрація на клієнтові, бажання й здатність йому допомогти;
- відкритість до відмінних від власних поглядів і суджень, гнучкість і терплячість;
- емпатійність, сприйнятливість, здатність створювати атмосферу емоційного комфорту;
- автентичність поведінки, тобто здатність демонструвати групі справжні емоції, переживання;
- ентузіазм і оптимізм, віра в здібності учасників групи до змін і розвитку;
- врівноваженість, терпимість до фрустрації і невизначеності, високий рівень саморегуляції;
- впевненість у собі, позитивне ставлення до себе, адекватна самооцінка, усвідомлення власних конфліктних точок, потреб, мотивів;
- багата уява, інтуїція;
- високий рівень інтелекту.

Він вважає, що саме особистість психолога (а не рівень його професійної підготовки або підхід, якого він дотримується) є важливим чинником, який визначає успішність чи неуспішність тренінгу.

Отже, щоб відповідати всім зазначеним вище вимогам до керівника тренінгу, необхідно не тільки мати відповідні природні якості, а й належну

фахову підготовку, яку можна здобути в інститутах і на методологічних тренінгах, які готують тренерів із групових форм роботи. Якщо поставимо перед собою питання, від кого і чого залежить успіх тренінгу, то наша відповідь буде такою. Якщо поставити на терези, з одного боку, особистість психолога, а з іншого – його професійну підготовку, то особистість керівника, ми вважаємо, переважить.

Функції ведучого

Науковці виділяють чотири основні функції керівництва групою:

1. Емоційна стимуляція (керівник спонукає учасників засумніватися в адекватності їхньої поведінки, вступає в конфронтацію, активно моделює ситуацію шляхом особистого ризику і високого рівня саморозкриття).

2. Піклування (керівник надає підтримку, виражає симпатію, хвалить, захищає, виражає доброзичливість, прийняття, щирість і зацікавленість).

3. Надання смислу (керівник пояснює, роз'яснює, інтерпретує, забезпечує учасників когнітивною структурою, необхідною для зміни, переводить почуття й особистий досвід учасників у сферу ідей).

4. Виконавча функція (керівник встановлює межі, правила, норми, мету, розподіляє час, задає темп, зупиняє, примушує, пропонує процедури).

Крім означених вище функцій ведучого ПТ, Н. В. Ключова і М. А. Свистун виділяють такі:

1. **Керівна функція** (керівна роль ведучого розглядалася в різних аспектах, тому немає необхідності зупинятися на її аналізі).

2. **Експертна функція** полягає в тому, що керівник допомагає учасникам об'єктивно оцінювати свою поведінку, побачити, як вона діє на інших. Експертиза може здійснюватися через подання інформації про проблему й аналіз того, що відбувається.

3. **Аналітична функція** – керівник узагальнює й коментує те, що відбувається в групі. Вони можуть бути:

а) спостереженнями, які ведучий подає не від себе особисто, а як опис діяльності групи без вираження власних почуттів і оцінювальних суджень;

б) гіпотезами, в яких ніби пропонується, що в групі може відбутися і чому. Аналіз залежить від інтерпретаційних схем, якими володіє керівник.

4. Посередницька функція полягає в організації групових процесів. Тоді, коли група переживає труднощі в процесі розвитку, керівник може втрутитися, використовуючи методи психологічного впливу. Ведучий використовує також своє вміння діяти в міжособистісному спілкуванні в довірливій манері, створювати у групі ефективну комунікацію, швидко реагувати на ситуації, які виникають.

5. Ведучий як зразок поведінки для учасників. Наслідування ведучого, особливо на початкових етапах, неминуче. Саме тому консультант повинен надати учасникам таку можливість. Він щирий у вираженні своїх почуттів, активний, бере участь у процедурах разом із групою.

Функції тренера, якими оперують М. А. Чуркіна і Н. В. Жадько, частково збігаються з уже охарактеризованими раніше, разом з тим мають відмінність. Вони вважають, що професійний тренер повинен уміти поєднувати різні функції:

- *адміністратора* (зібрати, підготувати, домовитися, врахувати в роботі будь-які організаційні питання);
- *лектора* (цікаво розповідати);
- *методиста* (підготувати програму, завдання і методичні матеріали);
- *експерта* (знати тенденції та бути обізнаним у предметній галузі);
- *перемовника* (уміти формулювати і просувати свої уявлення, домагатися дотримання правил і процедур);
- *педагога* (вміти навчити);
- *керівника і лідера* (вести за собою і відповідати за результат);
- *спортсмена* (уміти «розкласти на дистанції»). Вони зазначають, що тренер повинен передбачати проблемні ситуації в тренінгу, які потребують експертного висновку.

Основні ролі ведучого тренінгу

С. Ледер і Високінська–Гонсер виділяють шість ролей (*технічний експерт, ініціатор, диригент, опікун, товариш, довірений*), пропонуючи як критерій цієї класифікації такі параметри: спосіб впливу керівника на учасників, рівень його директивності та активності, здатність до саморозкриття і передачі позитивних емоцій, а також його професійну підготовку.

А. Адлер стверджує, що ефективність лікування часто зумовлюється не фаховою підготовкою терапевта, а якостями його особистості, хоча сама по собі підготовка також відіграє певну роль у веденні ПТ. Якщо поєднати особистісний потенціал керівника з його відповідною фаховою підготовкою, то ведення тренінгів буде супроводжуватися мінімальною кількістю можливих помилок.

На думку І. Ялома, психотерапевт може виступати у двох основних ролях:

1) *технічного експерта* (коментує процеси, які відбуваються в групі, акти поведінки окремих учасників, висловлює міркування і надає інформацію, що допомагає групі рухатися в потрібному напрямку);

2) *еталонного учасника* (у цьому разі груповий психотерапевт домагається двох основних цілей: демонстрації бажаного й доцільного зразка поведінки та підсилення динаміки соціального наuczіння через досягнення групової незалежності та згуртованості).

На думку К. Рудестама, у тренінгових групах керівники виконують наступні провідні ролі: *експерта, каталізатора, диригента, зразкового учасника*.

Роль експерта керівник групи реалізує через коментування групових процесів.

Роль каталізатора сприяє розвитку подій.

Виконуючи **роль диригента** групової поведінки, керівник намагається полегшити групі розв'язання проблеми і досягнення мети.

Роль зразкового учасника. Саме щирість і автентичність при саморозкритті й втручанні в групову ситуацію опосередковано дають можливість членам групи спостерігати високий рівень міжособистісного функціонування й навчатися йому.

С. Кратохвілл у книзі «Групова психотерапія неврозів» описує п'ять основних ролей керівника групи.

1. *Активний керівник* (інструктор, вчитель, режисер, ініціатор і опікун). Керівник виявляє свою активність і постійно впливає на учасників групи, виконуючи при цьому перераховані вище ролі. Як правило, керівникові доводиться робити це коректно і ненав'язливо на початку тренінгу. Важливо, щоб це не стало нормою, оскільки може призвести до того, що група буде позбавлена активності, креативності і постійно чекатиме допомоги від керівника. Внаслідок цього група не отримає кінцевого результату, що передбачався тренінгом.

2. *Аналітик* (найчастіше – психоаналітик, який зберігає дистанцію та особистий нейтралітет стосовно членів групи). Керівник веде себе індіферентно, слухає пасивно, не проявляє себе, нічого не радить, не виражає свої почуття і оцінки. Аналітик повинен залишатися для пацієнтів незнайомою, загадковою і незворушливою особистістю, яка учасникам групи зовсім невідома.

3. *Коментатор*, як і аналітик, дозволяє бути групі самою собою, не керує і не спрямовує її діяльність надто активно. Через невеликі інтервали часу він збирає групу, узагальнює і коментує все, що відбулося за певний відрізок часу. Керівник допомагає групі підбити підсумки, зробити резюме групового обговорення будь-якої гри. Іноді він може висловити свою думку як учасник групи або може звернути увагу учасників на ті моменти, які при обговоренні залишились поза увагою членів групи.

4. *Посередник-експерт*. Сам посередник у тренінгу особливої участі не бере, про свої відчуття не говорить, але іноді рекомендує, що потрібно

зробити, підказує зміст того чи іншого заходу. Він стежить за учасниками і координує обговорення.

Переважно тренер виступає у допоміжній ролі. Він втручається в груповий процес тоді, коли це потрібно.

5. *Член групи* (автентичне обличчя зі своїми індивідуальними особливостями і життєвими проблемами).

Керівник повинен бути природним, без маски виконувати свою основну роль. Це означає, що тренер всією своєю вербальною і невербальною поведінкою демонструє свою щирість і відвертість у стосунках.

Отже, можна сказати, що під час ПТ навчає насамперед не керівник, а група, але щоб її вплив досягав відповідного ефекту, керівникові необхідно вивести її на певний рівень. Роль керівника полягає в тому, щоб задати, а потім підкріпити необхідні норми групового спілкування. Він при цьому виконує функцію «пускового механізму» і «страхувальника» групового процесу, оскільки останній значною мірою відбувається потім за принципом саморозвитку. Тому загальне завдання керівника полягає в тому, щоб безпосередньо впливати на параметри групового процесу і лише опосередковано – на окремих його учасників.

Ведучий – фасилітатор

Основне завдання впродовж усього тренінгу, й особливо на перших заняттях, – створення умов, необхідних для активної самостійної й продуктивної роботи кожного учасника над собою. Успішно розв'язати це завдання можна за відповідних умов, які створює керівник–фасилітатор.

Специфіка роботи тренера полягає в постійному спостереженні та оцінці всього, що відбувається в групі. Для цього необхідно, щоб тренер увесь час – приступаючи до проведення тренінгу, плануючи роботу на день безпосередньо в процесі роботи – ставив собі три питання:

– Якої мети я хочу досягти?

- Чому я хочу досягти цієї мети?
- Якими засобами я зможу її досягти?

Відповідь на третє питання дає тренерові можливість оцінити групу.

Об'єкти оцінки:

- змістовний план роботи;
- рівень розвитку і згуртованості групи, характер стосунків, що складаються між її учасниками;
- стан кожного учасника групи, його ставлення до себе, до інших, до тренінгу.

Найбільш важливі завдання тренера при роботі з групою:

- сприяти розумінню учасниками мети і завдань тренінгу;
- мотивувати учасників на роботу в рамках тренінгу і після його завершення;
- створити довірливу атмосферу, кожен учасник може бачити усіх, вільно спілкуватися з усіма, зокрема, з ведучим.

Заслуговує уваги думка Ю. М. Ємельянова, який зазначає, що зусилля інструктора тренінгової групи повинні бути спрямованні на забезпечення низки умов.

Умови успішності тренінгової роботи

1. Ті, хто навчаються, повинні зрозуміти, що їх індивідуальні цілі досяжні лише в умовах створення кооперативної структури цілей. Для цього необхідно спільно обговорювати цілі та колективно розробляти правила, які були б усіма схвалені й сприяли їх досягненню.

2. Двостороння схема комунікації, яка вимагає відповідної організації навчального простору (оптимальне розміщення учасників колом, включаючи інструктора).

3. Включення кожного з учасників досягається прийняттям обов'язкових для всіх правил про заборону висловлюватися «Я не знаю», «Я не можу» тощо.

4. Визнання авторитетності тільки тих висловлювань, які спираються на достовірні знання предмета обговорення.

5. Заохочення до конструктивної полеміки між учасниками, включаючи інструктора.

6. Відкрите обговорення дискусійних питань, при якому не допускається замовчування, посилення на недоречність тощо.

7. Створення довірливої атмосфери, підтримка правилом «Говорити тільки правду, або в крайньому разі не обманювати».

8. Обов'язковість визначення учасниками сильних сторін особистості один одного і вербалізація своїх позитивних вражень про оточуючих. Надзвичайно важливим для зростання професійної компетентності керівника є його участь у різних СПТ як учасника.

Успішний тренер відрізняється від неуспішного тим, що він усе бачить, чує, відчуває, передбачає і навіть випереджає події, які могли бути в групі, тобто все те, що є і може бути з окремим учасником і групою в цілому.

Секрети успішного тренера

1. Створіть у групі атмосферу довіри – один до одного і до вас особисто. Як це зробити? Введіть на початку тренінгу правило конфіденційності, забезпечивши так безпеку учасникам. Не забувайте ділитися з групою самі, демонструючи включеність до групи, свою довіру групі, нагадуючи, що Ви теж жива людина, а не просто тренер. Використайте в процесі подання матеріалу приклади зі своєї практики – тільки практикуючий фахівець викликає до себе довіру учнів. Якщо в процесі тренінгу передбачена оцінка групою роботи окремого її члена, введіть таке правило: критику необхідно видавати за схемою «позитивне–негативне–позитивне». Це нехитре правило дозволяє учасникам бути більше задоволеним критикою, що надходить, а Вам – впливати на загальний настрій групи.

Забезпечте формування єдності, об'єднання. Це можна зробити, наприклад, вводячи в структуру тренінгу вправи на згуртування. Одна така

правильно дібрана вправа тривалістю лише 5–10 хвилин може істотно згуртувати вашу групу, що неодмінно позначиться на успішності проведення тренінгу.

3. Відстежуйте настрої кожного члена групи і за потреби будьте уважнішими до невдоволених членів групи. Виявіть вірогідні причини невдоволення (не звертаючи на це уваги групи!), за можливості усуньте їх.

4. У процесі подання матеріалу використовуйте гумор, метафори, приклади з життя учасників. Цим Ви зможете оживити навіть найсухішу теорію, досягнете кращого розуміння і засвоєння інформації тими, хто навчається.

5. Відстежуйте потреби членів групи. Якщо ви планували перейти до наступної частини тренінгу, але бачите, що в групі сформувалися інші потреби (наприклад, розібрати детальніше ситуацію одного з учасників або виконати ще одну вправу для засвоєння пройденого матеріалу), подумайте, що буде важливішим і ефективнішим зараз для групи.

6. Обов'язково готуйтеся до тренінгу заздалегідь (маються на увазі як змістовні, так і організаційні моменти). Успішний тренер добре знає свою тему, він не читає тренінг з аркуша, забезпечує готовність свого приміщення до приходу учасників, перерви на обід і каву-брейк, наявність усіх необхідних матеріалів і канцелярського приладдя, яке може знадобитися групі. Якщо чимось із цього ви знехтуєте, то учасники можуть зробити висновок, що ви проводите тренінг уперше. Ставлення до тренера–новачка відповідне.

7. Хороший тренер забезпечує засвоюваність учасниками навіть дуже складного матеріалу (навіщо ще, Ви думаєте, їм потрібний цей тренінг?). Чергуйте в структурі тренінгу теорію, приклади і практику. Цим Ви зможете підвищити рівень засвоєння пропонованого матеріалу.

8. Запам'ятовуйте імена членів групи, якщо бейджиків немає або їх уже зняли. Частіше називайте учасників за іменами, звертаючись особисто до кожного з них, а не тільки до групи в цілому. Ні для кого не секрет, що будь-

хто з нас любить, коли його називають за іменем. Це нехитре правило здатне допомогти Вам налагодити і зміцнити контакт з кожним членом групи.

9. Обов'язково запам'ятовуйте, хто з учасників вже висловився, а хто ні! Нікому не сподобається бути забутим, пропущеним.

10. Забезпечте роботу всіх членів групи. Неприпустимою є участь одних і тих самих та бездіяльність інших. З іншого боку, витягувати учасника насильно теж не потрібно, якщо він чітко дає вам зрозуміти своє небажання виконувати вправу. Такі пасивні учасники повинні висловлюватися хоча би в обов'язкових для всіх колах і вправах (перше коло, завершальне коло, супервізійне коло тощо), щоб забезпечити цілісність групи.

11. Не беріть участі самі у вправах, передбачених для членів групи, навіть якщо Вас попросять. Необхідно строго зберігати позицію тренера впродовж заходу, інакше ви ризикуєте втратити управління ходом тренінгу і змінити ставлення учасників до вас, що обов'язково позначиться не в кращу сторону на ефективності тренінгу для усіх членів групи.

Найбільш оптимальна позиція ведучого – позиція друга, розуміючого, доброзичливого, уважного, вимогливого і, головне, здатного допомогти кожному учаснику стати самим собою і змінитися. Ви тільки допомагаєте, основну роботу над собою учасник робить сам.

Тренінг – це сукупність прийомів і способів, спрямованих на розвиток у людини тих або інших навичок і умінь.

Отже, ефективність тренінгу залежить від багатьох факторів, в тім числі і від підготовленості, обізнаності та майстерності тренера. Велика роль тренера на підготовчому (прогностичному) етапі. На ньому відбувається моделювання тренінгу, який готується, складання програми тренінгу, добір доцільних методів, прийомів, форм та засобів роботи для кожного етапу. Особлива увага приділяється психологічному налаштуванню на ефективну, плідну співпрацю та позитивний результат. Під час тренінгу ведучий зобов'язаний реалізовувати

принципи, виконувати функції, проявляти необхідні особистісні якості та створювати необхідні умови для успішного проведення тренінгу.

Тренінг «Я – лідер»

для лідерів учнівського самоврядування

Мета. З'ясувати яких людей називають лідерами, які якості характеру і поведінки їм притаманні, які бувають лідери; навчитися адекватно оцінювати свої лідерські якості, своє місце в колективі, відношення інших, бачити свої позитивні та негативні риси характеру.

I. Повторення правил тренінгу. Обговорення, доповнення (за необхідністю)

II. Вправа «Знайомство»

Кожному учаснику тренінгу пропонується назвати одну, на їхню думку, позитивну рису характеру, або звичку, яка найбільш подобається, сусіда, який сидить праворуч.

III. Повідомлення теми і мети тренінгу.

IV. Вправа «Очікування».

Кожен учасник розміщує свою фігурку на горі, оцінюючи своє лідерство в класі і, по бажанню, пояснює своє рішення.

Тренер: Людям дуже важко адекватно оцінити свою поведінку, своє місце в суспільстві, відношення інших, бачити свої позитивні та негативні риси характеру. Спробуємо на цьому тренінгу навчитися правильно оцінювати себе і визначати своє місце в колективі. Можливо ви підтвердите свою думку про свої лідерські якості, а може і спростуєте.

V. Мозковий штурм.

Яку людину ви б назвали лідером? (Це людина, яка здатна вести за собою.) Кого з учнів вашого класу ви вважаєте лідером? Чому? Чи хотіли б бути на нього схожим?

VI. Руханка. (під час неї учасники об'єднуються в дві групи)

VII. Виконання вправ.

1. **Робота в групах.** Зобразити на плакаті якості, які повинен мати лідер. Захист проєктів.

2. а) Повідомлення тренера.

Лідерство буває різним. Розрізняють поняття лідера-творця, який дбає в першу чергу про колективні справи і лідера-руйнівника, у якого особисте на першому місці.

б) Колективна робота.

Кожен з учасників отримує характеристики лідера і спробує розмістити під тим означенням, яке вважає правильним (учасники коротко пояснюють свій вибір) :

- Прагне зробити все можливе для досягнення загальної мети;
- Намагається зробити все для досягнення особистої мети;
- Позитивно впливає на оточуючих;
- Найкраще розуміє інтереси більшості;
- З ним хочеться порадитись у важкі хвилини;
- З ним хочеться поділитися радістю;
- Він здатен зрозуміти;
- Він здатен співчувати;
- Завжди готовий прийти на допомогу;
- У нього на першому плані свої справи;
- Постійно рекламує себе;
- Вважає себе кращим, його думка завжди правильна;
- Використовує інших на шляху до власної мети;
- Не зважає на думку інших;
- Йому притаманна толерантність;
- Він може образити іншого, на його думку гіршого від себе;
- Привселюдно висміяти недоліки іншого.

3. **Індивідуальна робота.** Тест «Пізнай себе краще».

а) Тестування.

Учасники отримують тести. Кожну відповідь «так» оцінюють в 3 бала, «і так і ні» – в 2 бала, «ні» – в 1 бал.

Чи багато в тебе друзів?

Чи завжди можеш підтримати бесіду в товаристві друзів?

Чи можеш подолати замкнутість, незручність у спілкуванні з іншими людьми?

Чи буває тобі нудно на одинці?

Чи завжди ти можеш знайти тему для розмови під час зустрічі?

Чи можеш приховувати своє роздратування під час зустрічі з неприємною тобі людиною?

Чи можеш робити перший крок для примирення після сварки?

Чи вмієш ти приховувати поганий настрій, не зриваючи злості на інших?

Чи здатен піти на компроміс у спілкуванні?

Чи утримуєшся ти від осуду знайомих за їхньої відсутності?

б) Аналіз тестів.

Від 21 до 30 балів. Ти людина товариська, що відчуває велике задоволення від контакту з знайомими. Ти цікавий у спілкуванні, найчастіше ти «душа компанії», друзі цінують тебе за вміння вислухати, зрозуміти, дати пораду. Але не переоцінюй себе, іноді ти буваєш надто балакучим.

Від 12 до 20 балів. Ти в міру товариська людина, але спілкуватися тобі іноді складно. Друзів у тебе мало. В розмові іноді можеш бути нестриманим і неврівноваженим. Варто бути щирим, уважним, доброзичливим до свого співрозмовника.

Менше 12 балів. Ти людина сором'язлива, замкнута, віддаєш перевагу самотності. Але це не означає, що в тебе немає друзів. Ймовірно вони тебе цінують за вміння вислухати, зрозуміти, пробачити. Крім того, можливо, ти надто критично до себе ставишся, до своїх навичок, вмінь, здібностей.

в) Обговорення.

Чи згодні ви з результатами тестування? Якщо ні, то чому? Як ви думаєте, люди з якої групи мають лідерські якості? Чи є серед вас ті, які попали в першу групу, але розмістили себе внизу гірки.

4. Руханка.

Учасники тренінгу отримують по одному слову з приказок і об'єднуються в групи.

«Разом нас багато, нас не подолати!»(5)

«Якщо сам не зможу, друзі допоможуть!» (5)

«Разом і батька краще бити!» (5)

5. Гра «Пантоміма».

Кожна група обирає собі лідера. Він отримує народну приказку або повідомлення, яке треба невербально (жестами) пояснити своїй групі так, щоб вони зрозуміли.

«Баба з воза – кобилі легше»

«Без труда – не витягнеш і рибку із ставка»

«Моя хата з краю, я нічого не знаю»

«Після обіду уроків не буде»

«Вчителька захворіла, тому замість математики буде урок фізкультури»

«Я на дискотеку не піду, до нас гості приїхали»

VIII. Зворотній зв'язок.

Тепер, коли ви вже зрозуміли, кого називають лідером, які якості він має, які лідери бувають, спробуйте ще раз оцінити свої власні лідерські якості і, можливо перемістити свою фігурку вище, або нижче на гірці. Поясніть свій вчинок (за бажанням).

IX. Завершення тренінгу.

ДОПОМОЖІТЬ ПЕРШОКЛАСНИКУ**Поради батькам**

Парадокс! Малюк так готувався до школи із нетерпінням чекав першого вересня, а через місяць він уже не хоче ходити на заняття і погоджується робити уроки тільки під пильним наглядом батьків. Що ж сталося?

На думку вчителів молодшої школи, в небажанні дітей вчитися винні, в першу чергу, самі батьки. Саме вони, діючи з найкращих спонукань, відбивають у дитини потяг до знань.

Найпоширеніша помилка батьків — це прагнення виростити вундеркінда. Ще задовго до вступу в школу дитина освоює більшу частину програми першого класу і йому нецікаво зупинятися на досягнутому. Малюк готовий рухатися вперед, а програма не дозволяє. Звичайно, батьків можна зрозуміти. Їм хочеться, щоб їх малюк був най-най, і вони намагаються щосили. Але якщо ваша дитина — геній, то вона і без вашої допомоги проявить себе. А звичайній дитині занадто багато вчитися теж шкідливо. Діти швидко втомлюються. І чим більше ви будете змушувати її сидіти за книжками, тим гірше. У цьому випадку дитина сприймає навчання, як неприємний важкий обов'язок і погоджується робити уроки тільки з-під палиці. Підготовка дитини до школи повинна полягати в розвитку пізнавальних процесів — уваги, пам'яті, мислення і сприйняття. Основна задача батьків — підтримка інтересу до знань у цілому.

Першокласники переживають сильний психологічний стрес. Для дитини почалося нове життя, і вона не в змозі миттєво звикнути до нової ролі. Поставте себе на її місце: новий колектив, замість вихователя вчителька і нові обов'язки. А батьки, замість того, щоб допомагати, починають висувати до першокласника занадто високі вимоги і дитина фізично не в змозі їх виконувати. Крім цього, дорослі бояться, що дитина буде без діла вештатися по вулиці, і намагаються максимально завантажити дитяче дозвілля. Вони

віддають малюка в декілька секцій і вимагають від нього неможливого. Не кожен дорослий у змозі задовольнити запити батьківських амбіцій, не кажучи про семирічну дитину.

Психологічна готовність

Психологічна готовність до шкільного навчання — багатокомпонентна освіта. Кожен з компонентів є необхідним і вимагає обліку в процесі підготовки дитини до систематичного навчання в школі.

Шкільна незрілість визначається не загальним відставанням у розвитку, а частковою незрілістю одного або декількох компонентів психологічної готовності до школи.

Це можуть бути:

- недостатньо розвинуте логічне мислення;
- «бідний» словниковий запас;
- невміння будувати складні речення, пояснювати;
- вузький кругозір;
- недостатній розвиток дрібної моторики;
- відставання у розвитку еволюційно-вольової сфери.

Виключивши навіть одну з прогалин у розвитку дитини, ви підвищите її успішність в опануванні нового матеріалу та знизите ризик дезадаптації.

НАЙБІЛЬШ ПОШИРЕНІ ПРОБЛЕМИ ПЕРШОГО КЛАСУ

- Дитина не може зосередитися і перескакує з одної справи на іншу.
- Дитині необхідно, щоб її контролювали. Вона не в змозі самостійно впоратися навіть з простим завданням.
- Дитині важко просидіти без руху 40–45 хвилин.
- Дитині не подобається вчитися. Її набагато більше цікавлять іграшки, а не книжки і прописи.

І загальні поради, як їх подолати:

Відповідальність

Багато батьків, намагаючись привчити дитину до самостійності, не допомагають їй робити уроки, а лише перевіряють вже виконане завдання. Але не кожна дитина в змозі самостійно зробити навіть просте завдання. Буде потрібно кілька місяців, щоб дитина зрозуміла, що домашнє завдання — це її обов'язок, який треба виконувати. Тому перший час ви повинні м'яко нагадувати малюку, що час сідати за книжки і допомагати йому бодай своєю присутністю.

Шкільне приладдя

Неодмінним атрибутом навчання є шкільне приладдя. Всілякі пенали, зошити, ручки, ластики, папки першокласник сприймає, як нові іграшки. Тому не економте на цих необхідних атрибутах. Дозвольте дитині брати участь у виборі шкільного приладдя, воно підтримує інтерес до навчання.

Домашні завдання

Після школи та обіду дайте дитині одну-дві години вільного часу. Нехай вона відпочине, пограє, подихає свіжим повітрям. Але не відкладайте домашнє завдання на пізній вечір. Після 17-18-ої години зосередженість і здатність сприймати нову інформацію різко знижується.

Оптимальний час виконання уроків — 16-17-та година: дитина вже відпочила після школи і ще не втомилася грати. Тільки не змушуйте її швидко кинути іграшки і сідати за уроки, тому що настав час. Дочекайтеся моменту, коли дитина відкладе одну іграшку і ще не візьметься за іншу. Якщо ви будете переривати захопленого грою малюка — виникне протест і необхідність виконання домашніх завдань швидко набере негативного забарвлення.

Якщо дитина регулярно просиджує над домашнім завданням на 30–40 хвилин більше, ніж рекомендовано, запропонуйте їй допомогу (підкресліть кольоровим олівцем букви, цифри, виліпіть з пластиліну або намалюйте на піску, поясніть іншими словами). Якщо ситуація не покращується, має сенс поговорити з фахівцями (психологом, педіатром). У деяких дітей процес формування дрібної моторики, яка необхідна для

навчання, закінчується лише до 8 років. Такого малюка рекомендують не тягти вперед, а навпаки ще рік залишити в підготовчому класі. Краще рік, ніж втрата бажання вчитися.

Допомога та підтримка

Завжди починайте з найважливого, поки увага на висоті. А те, що дитині знайомо з дитячого садка (наприклад, малювання), вона зуміє зробити і після того, як крива зосередженості піде на спад.

Якщо у дитини щось не виходить, допоможіть їй на проміжних стадіях. Тільки не варто робити за неї домашнє завдання цілком. Плавню підведіть до правильного рішення, але остаточну відповідь вона повинна дати сама. На останок обов'язково похваліть малюка: «Ось бачиш, який ти молодець. Я тобі тільки трохи допомогла, і ти сам вирішив цей складний приклад». Тоді у дитини з'явиться позитивна установка: «Я сам можу все».

Частіше хваліть маленького учня. За будь-яку перемогу. І не акцентуйте на невдачах. Якщо дитина легко рахує, але не виходить правопис, то розповідайте їй, як вона гарно рахує, а якщо вона буде намагатися, то обов'язково навчиться також добре писати. У ваших силах прищепити дитині волю до перемоги. Не обзивайте її смішними прізвиськами, якщо вона щось погано робить (наприклад, «курка криволапа»): щоб уникнути вашого глузування, дитина взагалі перестане писати або змириться зі своїм прізвиськом і не захоче красиво писати.

Не забувайте, що багато залежить від генів. Якщо ви не відрізнялися в школі високою успішністю і насилу одержали атестат, то не вимагайте від своєї дитини неможливого. Хай краще зросте твердий трієчник, а не замучений зубрила-відмінник. Гріш ціна тим знанням, які насильно вбиті дитині.

ПАМ'ЯТКА ДЛЯ БАТЬКІВ

Щоб уберегти вас від деяких, на жаль, дуже поширених помилок, ми хочемо запропонувати вам кілька порад. Прочитавши їх, подумайте, які для вас і вашої родини найбільш актуальні. Спробуйте виконувати хоча б їх.

Якщо вам вдасться розумно організувати життя вашої дитини, це полегшить вам взаємне пізнання, вбереже від багатьох неприємностей у майбутньому і подарує години спілкування з близькою людиною.

Отже, деякі практичні рекомендації.

1. Будіть свою дитину спокійно. Прокинувшись, вона повинна побачити вашу посмішку і почути ласкавий голос. Не підганяйте з ранку, не смикайте по дрібницях, не докоряйте за помилки, навіть якщо вчора попереджали.
2. Не квапте. Уміння розраховувати час — ваша задача, і якщо вам це погано вдається, це не провина дитини.
3. Не відправляйте дитину в школу без сніданку: до шкільного сніданку їй доведеться багато попрацювати.
4. У жодному разі не прощайтеся, попереджаючи: «дивись не балуйся», «веди себе добре», «щоб сьогодні не було поганих оцінок» і т. ін. Побажайте дитині удачі, підбадьорте, знайдіть кілька ласкавих слів — у неї попереду важкий день.
5. Забудьте фразу «Що ти сьогодні отримав?» Зустрічайте дитину після школи спокійно, не ставте їй тисячу питань, дайте розслабитися. Якщо ж дитина занадто збуджена, якщо прагне поділитися чимось, не ігноруйте, не баріться, послухайте — це не займе багато часу.
6. Якщо бачите, що дитина засмучена, але мовчить, не допитуйтеся, нехай заспокоїться, тоді і розповість усе сама.
7. Вислухавши зауваження вчителя, не поспішайте влаштовувати прочухана, постарайтеся, щоб ваша розмова з учителем відбувалася без дитини. До речі, завжди не зайве вислухати «обидві сторони» і не поспішати з висновками.
8. Після школи не поспішайте сідати за уроки, необхідно дві-три години відпочинку (а в першому класі добре б години півтори поспати) для відновлення сил. Найкращий час для приготування уроків з 15-ої до 17-ої години.

9. Не змушуйте робити всі уроки в один присід, після 15–20 хвилин занять необхідні 10–15 хвилинні «перерви». Краще, якщо вони будуть рухливими.
10. Під час приготування уроків не сидіть «над душою». Дайте дитині можливість працювати самій. Але вже якщо потрібна ваша допомога, наберіться терпіння. Спокійний тон, підтримка («не хвилюйся, все вийде», «розберімося разом», «я тобі допоможу»), похвала (навіть якщо не дуже виходить).
11. У спілкуванні з дитиною намагайтеся уникати умов: «якщо ти зробиш, то...», деколи умови стають нездійсненними незалежно від дитини і ви можете опинитися в дуже складній ситуації.
12. З найдіть протягом дня бодай півгодини, коли ви будете належати тільки дитині, не відволікайтеся на домашні турботи, телевізор, спілкування з іншими членами родини. У цей момент важливіше всього її справи, турботи, радості і невдачі.
13. Виробіть єдину тактику спілкування всіх дорослих у сім'ї з дитиною, свої розбіжності з приводу педагогічної тактики вирішуйте без дитини. Якщо щось не виходить, порадьтеся з учителем, лікарем, психологом. Не вважайте зайвою літературу для батьків, там ви знайдете багато корисного.
14. Пам'ятайте, що протягом навчального року є критичні періоди, коли вчитися складніше, швидше настає стомлення, знижена працездатність. Це:
 - перші 4–6 тижнів для першокласників;
 - 3–4 тижні для учнів 2–4 класів;
 - кінець другої чверті;
 - перший тиждень після зимових канікул;
 - середина третьої чверті.У ці періоди слід бути особливо уважними до стану дитини.

15. Будьте уважні до скарг дитини на головний біль, втому, погане почування. Найчастіше це об'єктивні показники труднощів навчання.
16. В рахуйте, що навіть «зовсім великі» діти (ми часто говоримо «ти вже великий» 7–8-річній дитині) дуже люблять казку перед сном, пісеньку і ласкаве погладжування. Все це заспокоює їх, допомагає зняти напруження, що накопичилося за день, спокійно заснути. Намагайтеся не згадувати перед сном неприємностей, не з'ясовувати стосунки, не обговорювати завтрашню контрольну і т. ін. Завтра новий день, і ви повинні зробити все, щоби він був спокійним, гарним і радісним. Трошки напружившись, можна прожити його без нервування і нотацій.

<http://vampodarok.com/1september.php>



- 1) визначити цілі та завдання тренінгу;
- 2) розробити план-сценарій тренінгу;
- 3) підготувати заздалегідь групу до проведення тренінгу;
- 4) здійснити самопідготовку: продумати власні дії щодо проведення інтерактивної взаємодії, передбачити план обговорення проблеми та можливі висновки та ін.;
- 5) розподілити ролі між учасниками, продумати активну участь кожного;
- 6) підготувати приміщення до проведення тренінгу та необхідні матеріали
- 7) Вивчення літератури та аналіз свого досвіду з теми тренінгу.
- 8) Складання докладної робочої програми; інструкцій, які тренер буде давати групі.

для проведення занять потрібне просторе приміщення, з наявністю сидячих місць за кількістю учасників, аудіоапаратура, ватман, папір А 4, олівці, фломастери, кольорова крейда, гуаш, пензлики для малювання, маркери, м'яч, мотузок, клубок ниток, дзеркало, бейджики та ін. за принципом "хай буде".

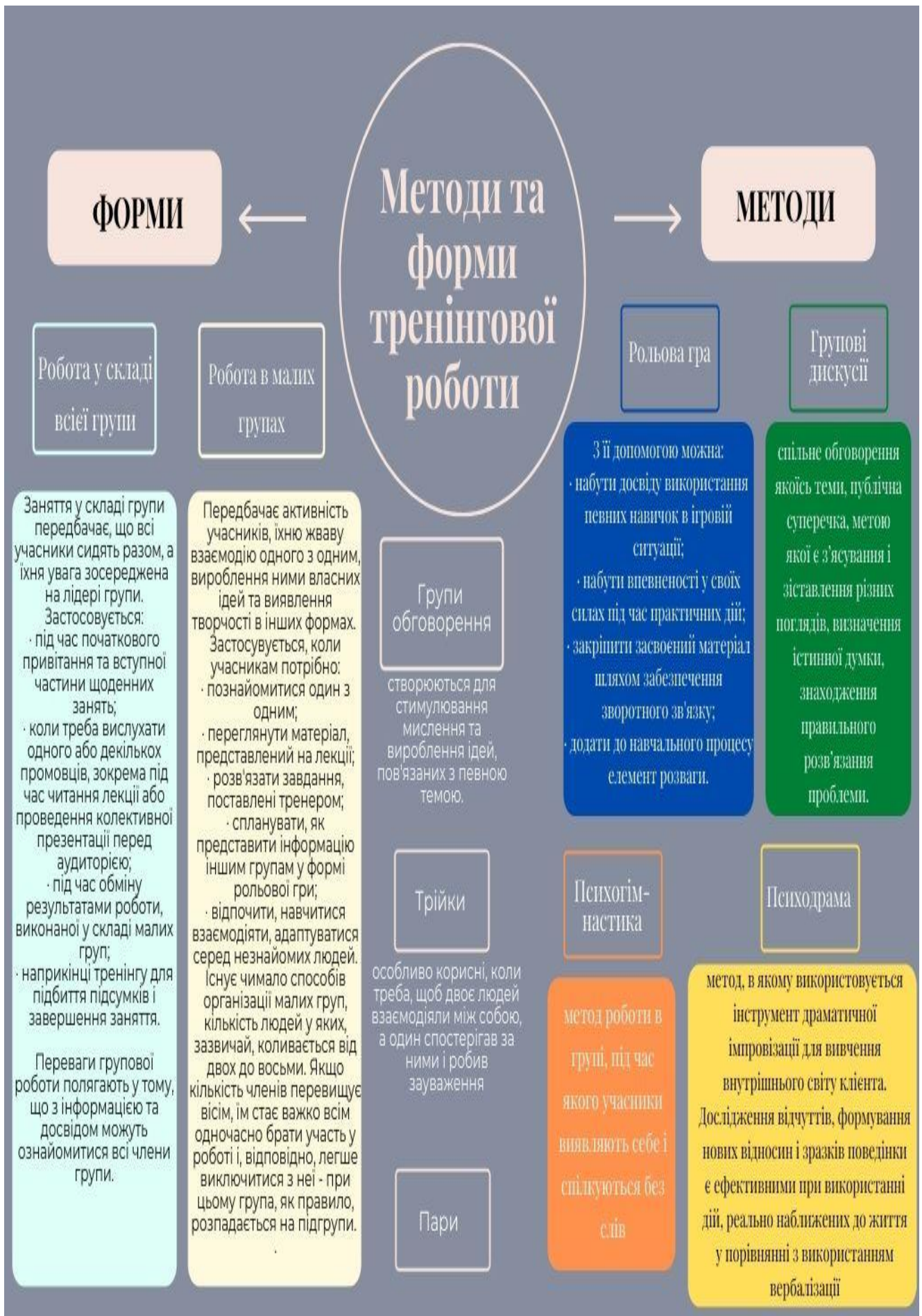
Старі журнали, яскраві, з красивими картинками, - чудовий матеріал для роботи над колажем тренінгу.

Свічки - це завжди щось таємниче та інтимне. Свічка в центрі кола об'єднує, створює атмосферу спільності. Свічка, яку передають з рук в руки, може супроводжувати слова подяки один одному в кінці тренінгу. Маленькі "плаваючі" свічки легко об'єднуються в "букет", коли це потрібно, і так само легко можуть "подорожувати" на долонях по всьому простору кімнати, підкреслюючи силу групи та індивідуальність кожного.



1. Що переважно має статися в результаті її проведення:
 - чи зміниться стан групи як цілого;
 - чи зміниться стан кожного з учасників групи окремо;
 - більшою мірою зміниться стан когось одного чи двох-трьох учасників;
 - буде отриманий матеріал для просування вперед у змістовому плані.
2. На якому етапі розвитку знаходиться група: чим вона є згуртованішою, чим вільніше і безпосередніше відчують себе її учасники, тим ризикованішими можуть бути вправи.
3. Склад групи: соціально-демографічні характеристики (стать, вік тощо), а також фізичні дані.
4. Час дня: на початку дня доцільно проводити вправи, які дозволяють відволіктися від турбот і проблем, включитися в ситуацію "тут і тепер", відчувати групу і т. д.

1. в приміщенні повинні бути вікна
2. приміщення для занять повинно бути просторим, з достатньою вентиляцією, звукоізованим.
3. не рекомендується проводити тренінг у тому приміщенні, де в учасників проходять інші заходи;
4. 10-15 хв. перерви в роботі робляться в середньому через півтори-дві години.
5. Приміщення повинно бути призначене для навчальної та конференційної роботи. Мають бути поставлені в коло стільці за кількістю учасників тренінгу, а також передбачено вільне місце для різних ігор і вправ.



Навчальне видання

КАРСКАНОВА С. В.

БЛЮК О. Г.

***ПСИХОДІАГНОСТИКА
ТА ТЕХНОЛОГІЇ ПРОВЕДЕННЯ
ПСИХОЛОГІЧНИХ ТРЕНІНГІВ
У СПЕЦІАЛЬНИХ ТА ІНКЛЮЗИВНИХ
ЗАКЛАДАХ***

*Навчально-методичний посібник
для студентів спеціальності 016
«спеціальна освіта»*

Формат 60×84¹/₁₆. Ум. друк. арк. 12,0. Тираж 100 пр. Зам. № 729-107.

ВИДАВЕЦЬ І ВИГОТОВЛЮВАЧ

Поліграфічне підприємство СПД Румянцева Г. В.

54038, м. Миколаїв, вул. Бузника, 5/1.

Свідоцтво МК № 11 від 26.01.2007 р.

