

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ УКРАЇНИ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ УПРАВЛІННЯ ТА БЕЗПЕКИ
НАСЕЛЕННЯ**

Вороновська Людмила Григорівна
Іващенко Оксана Алімівна
Ненько Юлія Петрівна
Кришталь Аліна Олександрівна

ТРЕНІНГ ОСОБИСТІСНОГО РОЗВИТКУ

Навчальний посібник

Черкаси – 2025

**Рекомендовано до друку методичною радою Національного університету цивільного захисту України
(Протокол № 9 від 06.05.2025 р.)**

Рецензенти:

Шевченко О.Т. – проректор з науково-методичної роботи Черкаської медичної академії, кандидат психологічних наук, заслужений працівник охорони здоров'я України.

Чубіна Т.Д. – завідувач кафедри соціальних і гуманітарних дисциплін, доктор історичних наук, професор, Заслужений працівник освіти України

Вороновська Л.Г., Іващенко О.А., Ненько Ю.П., Кришталь А.О. Тренінг особистісного розвитку : Навч. посіб. Черкаси : НУЦЗУ, 2025. 137 с.

У навчальному посібнику систематизовано теоретичний і практичний досвід проведення тренінгу особистісного розвитку, спрямованого на самооцінку, самопізнання, самоприйняття, самовдосконалення, саморозвиток особистості.

Крім теоретичного матеріалу для підвищення психологічної грамотності з групових форм роботи, в посібнику подана орієнтовна програма «Тренінгу особистісного розвитку», наповнена різними вправами, іграми, психотехніками, які розраховані на його засвоєння і практичне використання.

Матеріали можна успішно використовувати для проведення тренінгу, що складається з 8 змістових модулів, кожен із яких містить різноманітні завдання, спрямовані на розвиток навичок ефективної комунікації, розв'язання конфліктних ситуацій, прийняття колективних рішень, встановлення власних кордонів, управління емоційними станами, аналіз деструктивних патернів поведінки та проявів психологічних захистів.

Посібник адресовано викладачам, практичним психологам, педагогам, соціальним працівникам, студентам-психологам, ведучим тренінгів і всім тим, хто бажає оволодіти сучасними інтерактивними методами корекції і розвитку особистості.

ЗМІСТ

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА.....	4
ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «Тренінг особистісного розвитку».....	7
ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 1. Тренінг особистісного розвитку як технологія гармонійного зростання здобувачів вищої освіти.....	9
ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 2. Самопізнання.....	22
ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 3. Самопрезентація	37
ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 4. Цілепокладання.....	48
ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 5. Тайм-менеджмент.....	59
ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 6. Стресостійкість.....	75
ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 7. Мотивація.....	97
ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 8. Комунікація.....	113
РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА.....	126

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Тренінги особистісного розвитку – це заняття, які спрямовані на збільшення потенціалу людини, на розкриття і вдосконалення тих якостей, які допомагають нам досягти успіху в різних сферах життя. Метою тренінгу є зміна життєвої позиції на звичні речі, зміна усталених стереотипів мислення і поведінки, які заважають людині стати щасливішою й успішнішою.

На тренінгах особистісного розвитку акцент робиться на якісні та позитивні зміни особистості людини. За допомогою спеціально розроблених методик людина програмується на успіх і відчуває себе після цього більш впевнено, спокійно і вільно в будь-якій життєвій ситуації.

Види тренінгів особистісного розвитку

Тренінги, які сприяють природному особистісному зростанню, надають оздоровлювальний ефект, знімають блоки, що перешкоджають розвитку й особистісному зростанню, зміцнюють потенціал і створюють найкращі умови для подальших успіхів.

До цього виду можна віднести *психотерапевтичні тренінги*, які дозволяють жити легше, краще, яскравіше, більш гармонійно і наповнено. Однак програми тренінгів особистісного росту цього типу працюють не тільки з минулим людини, але і з її сьогоденням, допомагаючи знайти вихід і навчитися простіше і легше справлятися з важкими ситуаціями в особистій та соціальній сферах життя.

Кращими тренінгами природного особистісного розвитку багато хто вважає *трансформаційні*. Вони спрямовані на роботу з такими глибинними і визначальними механізмами, як усвідомленість, переконання і цінності, механізми психологічного захисту й компенсації. Ці тренінги викликають зміни, відтак розширюється світогляд, особистість звільняється від обмежувальних переконань і негативного впливу оточення. У підсумку людина з легкістю покидає зону комфорту і відкриває для себе нові можливості.

Тренінги активного особистісного розвитку

Цей вид тренінгів дає знання і спрямований на розвиток у людини певних навичок. До тренінгів активного особистісного розвитку належать тренінги з розвитку лідерських якостей, підвищення професійної кваліфікації та ефективності, тренінги з риторики та ораторської майстерності, тренінги впевненості, тренінги про те, як правильно ставити цілі і досягати їх тощо.

Як отримати від тренінгу максимальну користь?

Максимум користі від тренінгів особистісного розвитку ви отримаєте у разі, якщо правильно підберете по-справжньому відповідний. Тренінг повинен відповідати вашим потребам, які ви відчуваєте на цей момент, – вирішувати актуальні проблеми і допомагати розвинути саме необхідні вам сьогодні навички. Тому перш, ніж шукати відповідний тренінг, не полінуйтеся з'ясувати, що саме вам потрібно в собі змінити або поліпшити. Попередня підготовка – запорука успіху! Проведіть ґрунтовний і чесний самоаналіз.

Згадайте всі свої останні невдачі, розберіться в причинах і визначте, яких конкретно навичок вам не вистачило, щоб їх уникнути або перетворити на перемоги.

Таким чином, ви отримуєте досить повну картину власних вад, які одночасно є чудовими можливостями для саморозвитку і досягнення успіху. Отже, тренінги, які ви станете відвідувати, повинні бути спрямовані саме на усунення цих вад і використання цих можливостей. Для того, щоб не витратити час марно і отримати від тренінгу користь, визначтеся з тим, що вам дійсно важливо!

І звичайно, значимою умовою ефективності навчання є наявність потреби до самовдосконалення і прагнення людини до самостійної побудови нового життя.

Тож, *тренінг зорієнтований* на особистісне й професійне зростання учасників та допомогу в налагодженні ефективної взаємодії з оточуючими, корекція емоційного ставлення до себе, усвідомлення своєї особливості.

Метою тренінгу є: розвиток позитивної Я-концепції особистості, у тому числі креативності, комунікативних функцій, уяви; формування віри в себе та грамотного сприймання себе у новій реальності як основу успіху в будь-якій сфері життя. Комплексні цілі – можливість вивчення себе для покращення якості свого життя, досягнення емоційного і психофізіологічного здоров'я, позбавлення від симптомів посттравматичного стресу, зміна взаємовідносин із соціумом.

Основними завданнями навчальної дисципліни є:

- сформувати у здобувачів системні знання про закономірності та механізми особистісного зростання;
- розвинути навички самопізнання, рефлексії та критичного самоаналізу;
- сформувати вміння ефективного управління власними емоціями та поведінкою;
- розвинути комунікативні компетентності та навички конструктивної міжособистісної взаємодії;
- навчити методам діагностики особистісних особливостей та потенціалу;
- опанувати сучасні методи та техніки особистісного зростання;
- розвинути навички стратегічного планування власного розвитку;
- сформувати вміння постановки та досягнення життєвих і професійних цілей;
- розвинути здатність до самомотивації та подолання перешкод;
- сформувати навички управління стресом та попередження професійного вигорання;
- розвинути креативне мислення та інноваційний підхід до вирішення завдань;
- сприяти формуванню позитивного самоствердження та впевненості в собі;

– розвинути лідерські якості та навички самопрезентації.

Предмет дисципліни: закономірності психічного розвитку та формування особистості, механізмів самопізнання, саморегуляції та самовдосконалення, принципів ефективної комунікації та міжособистісної взаємодії, методів подолання внутрішніх бар'єрів та особистісних обмежень, а також практичних технік і стратегій досягнення позитивних змін у особистісному та професійному житті.

У результаті вивчення навчальної дисципліни «Тренінг особистісного розвитку» здобувачі вищої освіти повинні:

знати:

- теоретичні основи та базові концепції особистісного зростання;
- основні закономірності та механізми розвитку особистості;
- принципи та методи самопізнання й саморозвитку;
- техніки управління емоційними станами та поведінкою;
- закономірності ефективної комунікації та міжособистісної взаємодії;
- методи подолання внутрішніх бар'єрів та особистісних обмежень;
- принципи та технології цілепокладання;
- стратегії самомотивації та самоменеджменту;
- сучасні підходи до професійного самовдосконалення;

вміти:

- застосовувати методи самодіагностики та самоаналізу;
- використовувати техніки саморегуляції емоційних станів;
- ефективно планувати власний особистісний розвиток;
- встановлювати конструктивні міжособистісні відносини;
- визначати власні обмежуючі переконання та працювати з ними;
- формулювати цілі особистісного та професійного розвитку;
- розробляти індивідуальні програми саморозвитку;
- застосовувати техніки тайм-менеджменту;
- використовувати методи розвитку креативності та інноваційного мислення.

Пропонований тренінг є унікальним інструментом, що навчає методу самоспостереження і адекватної самооцінки, що дозволить у майбутньому нейтралізувати негативні емоції та усвідомити власний неповторний Я-образ. Він допоможе навчитися висловлювати свої почуття без оцінок, невдоволення, образ, дасть можливість довідатися про себе та прийняти себе, допоможе здійснити самоаналіз, виробити особистий стиль поведінки, дати поштовх до самовдосконалення, позитивного відношення до себе.

**Програма навчальної дисципліни
«ТРЕНІНГ ОСОБИСТІСНОГО РОЗВИТКУ»**

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 1. ТРЕНІНГ ОСОБИСТІСНОГО РОЗВИТКУ ЯК ТЕХНОЛОГІЯ ГАРМОНІЙНОГО ЗРОСТАННЯ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

***Мета:** усвідомлення важливості формування особистісних навичок, які сприятимуть ефективному, якісному та креативному вирішенню професійних завдань; ознайомити з теоретичними та методологічними засадами проведення тренінгу.*

Тема 1.1. Теоретичні й методологічні засади проведення тренінгу особистісного розвитку

Література: [Баз.: 1, 2, 3, 5, 7, 17, 18, 25, 30, 31, 41, 42. Доп.: 1, 2].

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 2. САМОПІЗНАННЯ

***Мета:** самопізнання, розкриття глибинних переживань, усвідомлення власних переваг та недоліків, підвищення впевненості в собі та самооцінки, розвиток самоповаги, прийняття власної особистості.*

Тема 2.1. «Хто Я?»

Тема 2.2. «Який я насправді?»

Тема 2.3. «Любіть мене справжнього»

Література: [Баз.: 1, 2, 3, 5, 7, 9, 10, 14, 17, 21, 22, 23, 24, 31, 41, 42. Доп.: 1, 2].

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 3. САМОПРЕЗЕНТАЦІЯ

***Мета:** усвідомлення власних переваг, розвиток вміння підкреслювати власну унікальність, вивчення інструментів самопрезентації, відпрацювання вміння ефективно презентувати себе оточуючим, підвищення впевненості в собі та особистісної ефективності.*

Тема 3.1. «Давайте знайомитися»

Тема 3.2. «Я – ефективна особистість!»

Література: [Баз.: 1, 2, 3, 5, 7, 8, 12, 17, 28, 31, 34, 41, 42. Доп.: 1, 2].

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 4. ЦІЛЕПОКЛАДАННЯ

***Мета:** розвиток цілеспрямованості, формування навичок ефективної постановки та досягнення цілей, пошуку та використання ресурсів (зовнішніх та внутрішніх), підвищення життєвої енергії.*

Тема 4.1. «Мету – бачу, в себе – вірю»

Тема 4.2. «Мети досягають щасливі»

Література: [Баз.: 1, 2, 3, 5, 7, 8, 12, 17, 28, 31, 34, 41, 42. Доп.: 1, 2].

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 5. ТАЙМ -МЕНЕДЖМЕНТ

***Мета:** формування навичок самодисциплінованості, планування справ, раціонального використання часу (тайм-менеджмент); усвідомлення*

цінності часу та необхідності його ефективного розподілу; засвоєння методів та принципів ефективного управління часом; усвідомлення «поглиначів» часу та оволодіння методами боротьби з ними.

Тема 5.1. «Що для мене важливо?»

Тема 5.2. «Встигнути все!»

Література: [Баз.: 1, 2, 3, 5, 7, 8, 17, 31, 41, 42. Доп.: 1, 2].

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 6. СТРЕСОСТІЙКІСТЬ

Мета: розвиток емоційного інтелекту, стресостійкості; розвиток емоційного самоусвідомлення; оволодіння техніками емоційної саморегуляції; формування самоконтролю поведінки та готовності до управління власними емоціями в усталених і емоційно напружених життєвих ситуаціях.

Тема 6.1. «Чи є моєму житті місце стресу?»

Тема 6.2. «Стрес-менеджмент для початківців»

Література: [Баз.: 1, 2, 3, 5, 7, 8, 15, 17, 31, 36, 41, 42. Доп.: 1, 2].

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 7. МОТИВАЦІЯ

Мета: підвищення особистісної та професійної мотивації, стимулювання до постійного саморозвитку та самовдосконалення, подолання прокрастинації.

Тема 7.1. «Тільки вперед!»

Тема 7.2. «Я можу все!»

Література: [Баз.: 1, 2, 3, 5, 7, 8, 17, 31, 33, 35, 41, 42. Доп.: 1, 2].

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 8. КОМУНІКАЦІЯ

Мета: набуття навичок ефективної комунікації, уникаючи оцінних суджень і критики, розвиток навичок ораторської майстерності, формування умінь встановлювати власні кордони, розвиток навичок ухвалення колективного рішення.

Тема 8.1. «Ні-критиці, ні-оцінним судженням!»

Тема 8.2. «Мої кордони»

Тема 8.3. «Зробимо це разом!»

Література: [Баз.: 1, 2, 3, 5, 7, 10, 14, 17, 21, 24, 31, 41, 42. Доп.: 1, 2].

Підсумкова модульна робота

Іспит

ТЕМАТИКА ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 1.

ТРЕНІНГ ОСОБИСТІСНОГО РОЗВИТКУ ЯК ТЕХНОЛОГІЯ ГАРМОНІЙНОГО ЗРОСТАННЯ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

ЗАНЯТТЯ 1.1. «Теоретичні й методологічні засади проведення тренінгу»

Навчальна мета заняття: донести до здобувачів важливість формування не тільки фахових компетенцій, а й особистісних навичок, які сприятимуть ефективному, якісному та креативному вирішенню професійних завдань; ознайомити з теоретичними та методологічними засадами проведення тренінгу.

Виховна мета заняття: формування та розвиток установки на самопізнання та саморозвиток; подолання психологічних бар'єрів, які заважають ефективному самовираженню; самодіагностика та саморозкриття учасників групи; розвиток креативності; згрупування учасників; встановлення довірливих відносин; формування позитивного психологічного клімату.

План заняття

1. Феномен особистісного зростання.
2. Поняття про тренінг особистісного зростання.
3. Види тренінгів особистісного зростання.
4. Технологія проведення тренінгів особистісного зростання у закладах вищої освіти.

1. Феномен особистісного зростання.

Розпочинати роботу над розробкою системи психологічного супроводу особистісного зростання здобувачів вищої освіти варто з вивчення основних понять. Так, існує багато підходів до розуміння терміну «особистісного зростання». Переважно, дана дефініція розглядалася представниками гуманістичної психології в контексті самоактуалізації та особистісної зрілості.

Так, в основному, трактування поняття «особистісне зростання» зводяться до природного процесу розвитку особистості та окремих її аспектів. Разом із тим, в кожному визначенні увага приділяється формуванню індивідуальних рис, які сприяють успішному особистісному становленню людини, її реалізації та задоволеності якістю життя. Найбільш повно поняття особистісного зростання розглядається в працях психологів гуманістичного напрямку, який пояснює, що саме прагнення до особистісного зростання, творчості й самодостатності є рушійною силою розвитку та формування особистості. Зокрема, А. Маслоу, розглядаючи систему потреб людини, визначає самоактуалізацію як прагнення до самоздійснення та актуалізацію потенційних можливостей [6].

Згідно його теорії, самоактуалізована особистість має такі психологічні особливості:

- 1) повне прийняття реальності та власного життя й адекватне ставлення до них;
- 2) прийняття інших і самого себе, відповідальності за власне життя;
- 3) професійна самодостатність (захоплення улюбленою справою, орієнтація на завдання);
- 4) автономність від соціального середовища та думок оточуючих;
- 5) розвинена емпатійність й доброзичливість;
- 6) готовність пізнавати нове, свіжість оцінок, відкритість досвіду;
- 7) досягнення мети лише конструктивними шляхами;
- 8) природність поведінки;
- 9) розвинене почуття гумору;
- 10) постійний саморозвиток та креативність;
- 11) готовність до усвідомлення та вирішення, до розуміння власних можливостей [6].

В сучасній психологічній науці під особистісним зростанням розуміється процес усвідомленого, керованого особистістю розвитку, у якому формуються й розвиваються необхідні якості та здібності (Ф.С. Василюк, Г.К. Селевко, В.В. Столін та ін.). Так, О.П. Щотка визначає даний феномен як повну реалізацію власного потенціалу особистості, досягнення якої можливе лише в процесі постійного пошуку шляхів самопізнання й самовдосконалення [33].

Як зазначає Булах І.С., аналіз теорій гуманістичної психології вказує на тісний взаємозв'язок понять «розвиток особистості» та «особистісне зростання». При цьому, дані поняття мають різне смислове значення. Так, розвиток особистості, за Маслоу А., це динамічний безперервний процес, під час якого, після задоволення базових потреб, пріоритету починає набувати «мотивація зростання», точніше відмічається активне особистісне зростання. Останнє фактично залежить від внутрішнього стану особистості [7].

На думку Роджерса К., в «Я-концепції» особистості зосереджена конструктивна «тенденція до самоактуалізації», що є головною рушійною силою життя людини. Особистісне зростання, при цьому, розуміється як прагнення перебудувати чи змінити власне «Я» і своє ставлення до життя, зробити його зрілим. На думку вченого, зростання особистості визначають зміни, які актуалізують здатність людини відчувати себе, розуміти і приймати себе такою, якою вона є. Тобто, особистісне зростання людини пов'язане зі зміною сприйняття власного внутрішнього світу [7].

Завдяки дослідженням Гавриловської К.П. та Климчук П.С. можна систематизувати підходи сучасних дослідників до трактування поняття «особистісне зростання», яке розглядається в контексті самоактуалізації особистості. Так, О. Яремчук під самоактуалізацією розуміє своєрідну інтеграцію культурноісторичних символів, смислів та міфологем із власним «Я» особистості з метою вдосконалення її мотиваційного поля, пробудження потреби в творчості, реалізації сутнісної природи людини; Братиніч Б. та

Ільченко І. вважають самоактуалізацію основою цілепокладання освітньої діяльності; Максименко С. розглядає самоактуалізацію разом із феноменами саморозвитку, самоздійснення, самореалізації та індивідуалізації; Колісник О. основним чинником особистісного зростання визначає психічний механізм саморозвитку особистості, який здатний створювати своєрідну систему можливостей, що забезпечує перехід особистості з одного ступеня духовного розвитку на інший, вищий [9].

Булах І.С. зазначає, що психологічними механізмами особистісного зростання є:

- самопізнання (невпинний рух до повнішого знання про себе через самоспостереження, самоусвідомлювання, самоставлення, самоаналіз, самооцінку);
- самоспонування (використання внутрішніх прийомів спонування себе до професійного та особистісного саморозвитку через самонакази, самозобов'язання, самопримуси);
- програмування (формулювання) цілей та завдань, визначення шляхів, засобів та методів діяльності з особистісного зростання; самореалізацію (здійснення програми особистісного зростання), осмислення і переосмислення життя [7].

Саннікова О.П., систематизувавши теоретичні та емпіричні дані психологів і психотерапевтів (Братченко С.Л., Міронова М.Р., Ясир А.) описала критерії повноцінного особистісного зростання (інтраперсональні та інтерперсональні). До інтраперсональних критеріїв особистісного зростання автори відносять:

- 1) прийняття і визнання себе (безумовна любов до себе, віра у власні здібності, сили і можливості; довіра до себе як до особистості, гідної пошани, здібної до самостійного вибору, довіра власній природі);
- 2) відвертість внутрішньому досвіду переживань (свобода від спотворюючого впливу психологічних захистів, усвідомлення внутрішньої реальності і її ухвалення, свобода від впливу переживань минулих подій, життя в теперішньому часі);
- 3) розуміння себе (найбільш чітке і точне уявлення про себе і свій актуальний стан, про переживання, бажання, думки; здатність побачити і почути себе справжнього, крізь нашарування масок, ролей і захистів);
- 4) відповідальна свобода (усвідомлення і ухвалення своєї свободи, відповідальності за здійснення свого життя, за вибір цінностей і винесення оцінок, незалежність від тиску зовнішніх оцінок, відповідальність за актуалізацію своєї індивідуальності і самотності);
- 5) цілісність (взаємозв'язок всіх аспектів життя людини, розширення інтегрованості і взаємопов'язаності всіх аспектів життя людини, збереження і захист від дії зовнішніх чинників конгруентності і цілісності, якими людина володіє від природи);

б) динамічність (постійний, безперервний процес змін, динамічність, гнучкість, відкритість змінам і здатність, зберігаючи свою ідентичність, розвиватися) [30].

Серед інтерперсональних критеріїв особистісного зростання виділяються:

1) прийняття інших (здатність до прийняття інших людей такими, які вони є, зі всіма їх перевагами та недоліками; до поваги їх своєрідності і права бути собою, до визнання їх безумовної цінності і довіра до них);

2) розуміння інших (свобода від забобонів і стереотипів, здатність до адекватного, повного і диференційованого сприйняття навколишньої дійсності взагалі і особливо – інших людей; готовність вступати в міжособистісний контакт на основі глибокого і тонкого розуміння і співпереживання, емпатії);

3) соціалізованість (прагнення людини до конструктивних соціальних взаємин, відвертість і природність, реалістичність, гнучкість, товариськість, здатність компетентно вирішувати міжособистісні протиріччя, здатність будувати стосунки з людьми на принципах гармонії);

4) творча адаптивність (уміння людини використовувати свої потенційні внутрішні можливості, готовність рішуче долати життєві перешкоди) [30].

Як зазначають Булах І.С., Савчин М. та Василенко Л., особистісне зростання – це безперервний процес набуття людиною ціннісного досвіду: смислотворення, життєстійкості, повноцінної екзистенції, досвіду пристосування до умов життя, досвіду творчості, рефлексування, спілкування та взаємодії, організації свого часу життя, здатності керувати актуальними подіями, формувати щирі та відкриті стосунки з іншими людьми, мужньо та послідовно захищати свої погляди, сприймати життя у всій його повноті.

Результатом такого процесу є:

- розвиток відповідальності за свої дії;
- задоволення власних потреб без нанесення шкоди іншим (асертивність);
- досягнення успіху в діяльності, яка є сферою самовираження;
- енергійність та життєстійкість;
- відкритість до професійних змін та нового життєвого досвіду [7, 29].

Наслідком особистісного зростання є особистісна зрілість, яка проявляється в здатності людини виходити за межі соціальних стереотипів, шаблонів; протистояти сильному тиску негативних соціальних сил; використовувати, перетворювати і створювати власний досвід; знаходити своє особливе місце у світі і свідомо чи несвідомо займати позицію активного творця свого життя та суб'єкта вдосконалення світу; встановлювати свій «поріг» задоволеності матеріальними потребами, розглядати їх лише як одну із умов життя, а основні свої життєві сили спрямовувати на інші, більш високі цілі та ідеали [7].

Отже, зріла особистість володіє здібностями творчо жити, що передбачає успішність оволодіння та подальшого використання засобів, механізмів та стратегій творчого планування, проектування та здійснення життя як індивідуального проекту [29].

Шаповалова Н.П. розглядає процес розкриття та розвитку особистісного потенціалу людини в контексті професійного зростання. Так, під професійним зростанням здобувачів освіти авторка розуміє процес, що характеризує позитивну динаміку його професійного становлення на етапі навчання у закладі вищої освіти та передбачає розкриття, розвиток, збагачення й актуалізацію особистісного потенціалу під час реалізації педагогічних умов, результатом чого є набуття професійної компетентності та сформованість готовності до професійної діяльності. При цьому, під особистісним потенціалом розуміється складне, інтегроване поняття, що містить природжені (генетичні) особливості людини (темперамент, гендерні особливості, тип особистості, особливості психіки, задатки, здібності, потреби нижчого рівня, мотиви, особистісні якості) і набутий досвід (знання, навички, уміння, звички, професійно важливі якості, потреби вищого рівня, мотиви, світогляд) [43].

Згідно з дослідницею, однією з передумов успішної самореалізації особистості здобувачів освіти в майбутній професійній діяльності в сучасних умовах може виступати індивідуальна система його внутрішніх ресурсів, затребуваних у професійній діяльності – особистісний потенціал, визначення, неперервний розвиток, поповнення і актуалізація якого є важливим завданням сучасних закладів вищої освіти.

Таким чином, поняття «особистісне зростання» включає в себе саморозвиток, самоактуалізацію, самозміну, самовдосконалення, та самореалізацію особистості, а розробка ефективних методів його психологічного супроводу є однією з найбільш актуальних проблем освітнього процесу сьогодення. А, отже, здійснення компетентного психологічного супроводу особистісного зростання здобувачів вищої освіти є невід'ємною складовою їх професійного становлення та реалізації особистісного потенціалу. Також Шаповалова Н.П. акцентує увагу на необхідності застосування компетентнісного підходу, який поєднує знання та досвід і є підґрунтям для виникнення у свідомості особистості узагальненого способу діяльності. Практичне втілення компетентнісного підходу авторка вбачає у взаємодії трьох основних складових: можливостей освітнього процесу (його форм, методів, засобів), вимог сучасного ринку праці та особистісного потенціалу здобувачів освіти. Таким чином розгортається така послідовність: як база – особистісний потенціал студента, його розкриття й активізація; далі – формування досвіду діяльності та професійно значущих якостей на засадах компетентнісного підходу із застосуванням відповідних форм і методів навчання, і, як результат цього процесу – компетентний фахівець певного напрямку діяльності [42].

Артемова Л.В. вважає, що особистісне зростання студентів у процесі професійного навчання є невід'ємною складовою правильно організованого освітнього процесу, спрямованого на підготовку висококваліфікованих спеціалістів із глибоким усвідомленням власної соціальної значущості та соціальної відповідальності [1].

Авторка вказує, що резервами позитивного впливу освітнього процесу на професійне становлення та особистісне зростання здобувачів вищої освіти є:

- особистісно-діяльнісна спрямованість змісту, методики, організації освітнього процесу, формування професійних установок;
- концептуальна єдність і наступність змісту, форм і методів навчання;
- проблемно-методологічний, розвивальний характер викладання;
- теоретично обґрунтований прагматизм, індивідуалізація та диференціація навчального процесу;
- співробітництво викладачів зі студентами як колегами, суб'єкт-суб'єктні стосунки (діалог).

Проте, як зазначає Артемова Л.В., увага викладачів в основному зосереджена на освітньому процесі, зокрема – на загальних та фахових компетентностях як основи професійної компетенції майбутніх фахівців. Такі ж життєво важливі проблеми, як особистісне зростання і розвиток здобувачів освіти в процесі фахової підготовки, цілеспрямовано не вирішуються. Як наслідок, втрачається мотивація студентів до якості здобутих знань і вмінь. Пріоритетною стає оцінка й диплом. Соціальну активність студент спрямовує на їх отримання, а не на власний рівень підготовленості як фахівця. Зрештою соціальне самовизначення прогнозується переважною більшістю поза соціальною цінністю як майбутнього професіонала. Воно спрямоване на добре оплачувану роботу, навіть нехтуючи особистими нахилами, інтересами, професійною самореалізацією. Урешті в статусі студента втрачається соціальна відповідальність за достатній і високий рівень підготовленості у закладі вищої освіти до майбутньої професії [1].

Разом із тим, як зазначає Корват Л.В., досягнення ефективного результату особистісного зростання здобувачів вищої освіти можливе лише при досконалій технології навчання та педагогічній майстерності викладача. Значна роль, при цьому, має відводитися психодіагностиці та психологічному консультуванню як методам вивчення особистості студента з метою надання йому необхідної допомоги в усвідомленні своїх індивідуально-психологічних особливостей для оптимізації освітньої діяльності, взаємовідносин із людьми, формування індивідуального стилю професійної діяльності тощо [16].

Як вказує автор, важливою формою організації навчання, що сприяє особистісному зростанню здобувачів освіти, є тренінги, метою яких є формування вмінь та навичок самопізнання, розвитку певних індивідуально-психологічних якостей, оптимізація спілкування та взаємодії з людьми. Тренінги добре застосовувати як із метою діагностики та вдосконалення

якостей особистості – пізнавальної, мотиваційної, емоційно-вольової сфер, так і з метою формування спеціальних комунікативних навичок та соціально-психологічних аспектів особистості та групи [16].

Таким чином, особистісне зростання здобувачів вищої освіти є запорукою їх успішного професійного становлення, адже гармонійно розвинена особистість має високі показники суб'єктивного благополуччя та якості життя і, як наслідок, здатна до продуктивної професійної діяльності в умовах інтенсивного сьогодення. Зважаючи на це, будемо вважати, що впровадження в освітній процес закладів вищої освіти тренінгу особистісного зростання здобувачів сприятиме формуванню у майбутніх фахівців якостей високоефективної особистості XXI століття.

2. Поняття про тренінг особистісного зростання

Оскільки більшість сучасних психологів визначають тренінг найбільш ефективним методом особистісного зростання здобувачів вищої освіти, давайте розглянемо поняття, види та специфіку даного методу психологічного супроводу.

Як зазначає Федорчук В.М., тренінг – це одна із групових форм роботи з розвитку особистості, що набуває неабиякої популярності в сучасному суспільстві. Така значущість психологічного тренінгу як методу активного соціально-психологічного навчання полягає в тому, що він дозволяє вирішувати завдання, пов'язані із розвитком навичок спілкування й взаємодії з оточуючими та управління власними емоційними станами; самопізнанням та самоприйняттям; особистісним зростанням; розкриттям власного потенціалу; досягненням успіху в різних сферах діяльності. Таким чином, тренінг – це метод активного навчання, тренування, це поглиблення знань, напрацювання навичок, умінь і соціальних установок [38].

Карвасарський Б.Д. надав найбільш повне визначення, охарактеризувавши тренінг як сукупність психотерапевтичних, психокорекційних і навчальних методів, спрямованих на розвиток навичок самопізнання і саморегуляції, навчання і міжперсональної взаємодії, комунікативних і професійних умінь [14].

Як зазначає Федорчук В.М., основне завдання тренінгу особистісного зростання полягає у гармонізації особистості, подоланні внутрішніх перешкод, що заважають ефективному самовизначенню, використанню внутрішніх ресурсів, розвитку спонтанності й розкриттю творчого потенціалу людини [38].

Як зазначає Харченко С.В., у тренінговій практиці найчастіше виокремлюють наступні етапи розвитку групи:

1. Знайомство, перший контакт, народження групи (включає організацію групи і знайомство з групою).
2. Емоційне притирання (стадія індивідуальних цілей), стадія приєднання (на цій стадії метою у кожного учасника є справити враження).

3. Стадія агресії/регресії, конфронтації, усвідомлення групової цілі.
4. Конструктивна робота, цілісність, гармонія (на цьому етапі починається конструктивна діяльність, формується єдина групова мета).
5. Завершення, прощання, завдання на новий етап.
6. Рефлексія/спогад, накопичення інформації [39].

Ефективність тренінгів особистісного зростання зумовлена низкою чинників впливу на особистість кожного учасника. Зокрема, Харченко С.В., виділяє наступні: розкриття особистості кожного учасника перед групою; зворотний зв'язок, наявність інформації про те, як сприймають учасника, його вчинки інші члени групи; переживання сильних емоцій; переживання приналежності до групи; можливість допомагати іншим, альтруїзм; можливість спостерігати досвід чужих переживань та взаємодій; виявлення схожості власної ситуації з досвідом інших членів групи; можливість експериментувати, випробовувати себе в нових формах взаємодії; зародження нових сподівань; когнітивні чинники (зміна уявлень про себе і навколишній світ) [39].

Авторка зазначає, що завдяки переживанню нового досвіду та сильних емоцій, тренінг особистісного зростання в будь-якому разі матиме позитивний результат – тренінговий ефект, який проявляється одразу або через деякий час у формі нових патернів поведінки та мислення.

Прикладом такої ефективної роботи є дослідження Євдокимової Н.О. та Арутюнян Е.А., які працювали над підвищенням самооцінки здобувачів вищої освіти засобами тренінгових занять. Після проведеного порівняльного аналізу, авторами було встановлено, що мету впровадження програми соціально-психологічного тренінгу з підвищення та адекватизації самооцінки було досягнуто. Як зазначають дослідники, такий результат досягнуто завдяки здійсненню заходів щодо корекції самооцінювального компоненту особистості через формування впевненості в собі та вироблення позитивної Я-концепції; створення умов для глибшого самопізнання, та встановлення власних меж. Таким чином, отримані та описані результати дають підставу говорити про ефективність проведення психокорекційної роботи зі здобувачами вищої освіти засобами соціально-психологічного тренінгу [13].

Мороз Л.І. вважає, що тренінг професійно-психологічного спрямування може виступати засобом розвитку професійно значущих та особистісних якостей людини за умови наявності моделі особистості професіонала, створеної на підставі структурно-функціонального аналізу професійної діяльності, визначення головних та другорядних якостей, їх ієрархії та логіки організації тренінгу. Тому, тренінг особистісного зростання має передбачати насамперед усвідомлення та розвиток найбільш загальних якостей особистості та інтеграцію в її надра субособистості «професіонала», в тому числі й за рахунок включення в неї окремих спеціальних якостей [24].

Таким чином, впровадження тренінгу особистісного зростання в освітній процес закладів вищої освіти гарантує вирішення поставлених завдань: розвиток навичок високоефективної особистості, сприяння

гармонійному розвитку кожного здобувача вищої освіти, мотивація на досягнення успіху та високого професіоналізму тощо. Разом із тим, успішність психокорекційної та розвивальної роботи залежить від таких факторів як компетентність психолога, рівень мотивації та зацікавленості здобувачів освіти, ефективність та доцільність обраних вправ та методів тренінгового впливу тощо.

3. Види тренінгів особистісного зростання

Тренінг особистісного розвитку – вид психокорекційного тренінгу, спрямованого на вдосконалення особистісних якостей і самосвідомості людини, що призведе до оптимізації поведінки та самореалізації [5].

Він складається із занять, спрямованих на вдосконалення індивідуальних якостей особистості, що сприяють її успіху. Завдяки вправам, які використовують в процесі таких занять, людина здатна змінювати небажані риси характеру на більш позитивні, позбавлятися від негативних установок та переконань, розвивати нові навички, властиві успішній особистості.

Єдиної класифікації тренінгів особистісного зростання не існує. Різні автори виділяють різні групи тренінгів відповідно до форми їх проведення, мети або вибраних форм роботи.

Так, Вачков І.В. виділяє чотири парадигми тренінгу:

- тренінг як своєрідна форма дресури, при якій жорсткими маніпулятивними прийомами за допомогою позитивного підкріплення формують потрібні патерни поведінки;
- тренінг як тренування, в результаті якого відбувається формування і відпрацювання умінь і навичок ефективної поведінки;
- тренінг як форма активного навчання, метою якого є передача психологічних знань та розвиток певних умінь і навичок;
- тренінг як метод створення умов для саморозкриття учасників і самостійного пошуку ними способів розв'язання власних психологічних проблем [8].

Сидоренко О.В., порівнюючи різні назви тренінгів, запропонувала власну класифікацію:

- бізнес-тренінг – це тренінг психологічної взаємодії, спрямований на підвищення ефективності людей в бізнесі;
- психологічний тренінг – тренінг психологічної взаємодії, спрямований на підвищення індивідуальної ефективності людей у різних сферах життя;
- метою інструктивного тренінгу є передача знань, інформування, формулювання і пояснення правил тощо [32].

В публіцистичних електронних джерелах можна зустріти розподіл тренінгів особистісного зростання на наступні види:

- тренінг розвитку особистості (застосовується для освоєння загальних знань, потрібних для орієнтування у великому колі потенційних

ситуацій – розвиток навичок ефективної взаємодії, впевненої поведінки, самоконтролю тощо);

- психотерапевтичні тренінги (проводяться з метою удосконалення якості життя; включають у себе спеціальні процедури, техніки, методи і вправи, за допомогою яких здійснюється засвоєння способів поведінки в життєвих і особистісних труднощів);

- тренінги станів (це особливий вид тренінгів, спрямований на формування навичок подолання негативних емоційних станів, внутрішніх бар'єрів тощо);

- тренінги дослідження (спрямовані на самопізнання та усвідомлення глибинних причин виникнення негативних ситуацій та життєвих труднощів);

- трансформаційні (орієнтовані на базові (глибинні) переконання людини, їх усвідомлення, трансформацію та вироблення нових поведінкових чи мисленнєвих патернів) [36].

Федорчук В.М., узагальнюючи підходи до класифікації тренінгів у сучасній практичній психології, наводить п'ять основних груп:

- 1) тренінги, спрямовані на підвищення ефективності роботи команди і організації в цілому: побудова команди, ефективні комунікації;

- 2) тренінги з розвитку навичок, пов'язаних із конкретними бізнес-процесами: управління проектами; навички продаж; продажі телефоном; маркетинг; фінанси; підбір персоналу;

- 3) тренінги, спрямовані на підвищення особистісної ефективності менеджерів і співробітників: навички особистої ефективності; управління часом, стресом, командою, мотивацією, конфліктами; лідерство; навички проведення ефективних зборів; навички публічного виступу;

- 4) тренінги з розвитку персоналу: тренінг для тренерів; наставництво (коучинг); навички передачі повноважень (делегування);

- 5) тренінги особистісного зростання; емпатійності, креативності, сенситивності тощо [38].

Проте, зважаючи на результати попереднього аналізу поняття «особистісне зростання» у своїй тренінговій діяльності будемо об'єднувати третю та п'яту групи, оскільки тренінг особистісного зростання здобувачів вищої освіти повинен мати комплексний характер, всебічно розкривати та розвивати особистість майбутніх фахівців.

Отже, тренінг особистісного зростання виступає ефективним методом розвитку особистості, який необхідно застосовувати в освітньому процесі закладів вищої освіти з метою формування у здобувачів освіти професійної та психологічної компетентностей.

4. Технологія проведення тренінгів особистісного зростання у закладах вищої освіти

Впровадження тренінгу особистісного зростання в освітній процес закладів вищої освіти – нове та перспективне завдання системи освіти України. Відтак, постає нагальна потреба в розробці ефективної моделі організації психологічного супроводу гармонійного розвитку сучасних студентів, створенні відповідних умов та, як наслідок, модернізації існуючих освітніх та освітньо-професійних програм.

Загалом, проведення тренінгу особистісного зростання здобувачів вищої освіти ґрунтується на загальних вимогах до проведення психокорекційних занять з особами юнацького віку. Добираючи вправи та методи тренінгового впливу, важливо враховувати вікові та особистісні особливості студентів, а також специфіку спеціальності, за якою вони навчаються. Адже ефективність особистісного зростання безпосередньо пов'язана з професійним становленням здобувачів.

Зважаючи на особливості організації освітнього процесу в закладах вищої освіти та обмеженість у часі, тренінгове заняття в середньому має тривати 90 хвилин (дві академічні години) та проводитися один раз на тиждень. Відвідування занять є обов'язковим, адже тренінг особистісного зростання передбачає комплексний та систематичний підхід до гармонійного розвитку особистості здобувачів вищої освіти.

Окремої уваги заслуговує етична сторона психологічного супроводу особистісного зростання здобувачів вищої освіти. Так, при проведенні будь-якого соціально-психологічного тренінгу психолог має дотримуватися суворих етичних норм. Тренінг особистісного зростання, впроваджений у освітній процес закладу вищої освіти не є виключенням. Адже, окрім психологічного кабінету, здобувачів освіти та психолога можуть об'єднувати відносини на рівні «викладач-студент». Тому тренер має діяти відповідно до принципів Етичного кодексу психолога, за будь-яких умов зберігати конфіденційність (окрім випадків, передбачених кодексом) та створювати доброзичливу атмосферу, яка буде сприяти зняттю бар'єрів та відкритості учасників тренінгу.

Також, специфіка тренінгу особистісного зростання здобувачів вищої освіти зумовлюється важливістю створення та збереження комфортних умов взаємодії. Жодна вправа або обговорення не повинні створювати психологічний дискомфорт та фруструвати учасників. Психолог повинен вміти ефективно злагоджувати конфліктні ситуації, не допускати критики чи оцінкового ставлення в групі. Отже, принцип Етичного кодексу психолога «не нашкодь» у тренінгу особистісного зростання здобувачів вищої освіти є основою подальшої роботи.

Для досягнення максимального тренінгового ефекту тренінги особистісного зростання мають проводитися в тренінгових кабінетах, спеціально обладнаних усім необхідним для проведення групових зустрічей:

зручні переносні стільці, мультимедійна дошка або телевізор, аудіоапаратура, фліп-чарт тощо. Також тренінговий кабінет має бути забезпечений необхідною канцелярією (в достатній кількості), іграшками, карематами тощо відповідно до запланованих вправ. Разом із тим, кабінет має бути досить просторим для вільного переміщення учасників та ефективної інтерактивної взаємодії. Учасники повинні сидіти на стільцях по колу, кожен повинен мати можливість спілкуватися з сусідами праворуч і ліворуч і, крім того, бачити всіх інших і тренера. Крім цього, потрібні місця, де можна було б працювати парами або групами по три-чотири людини.

Сучасні практичні психологи зазначають, що оптимальна тренінгова група має складатися з 10 – 15 осіб, максимум – 20. Проте, власний практичний досвід дає підстави зробити висновок, що в умовах освітнього процесу закладів вищої освіти, кількість здобувачів освіти не має перевищувати 10 осіб. Така група є найбільш комфортною для ефективного досягнення мети тренінгу, оскільки в умовах обмеженого часу більша кількість буде негативно впливати на якість виконання вправ та глибину рефлексії.

Обов'язковою умовою ефективного впровадження тренінгу особистісного зростання здобувачів вищої освіти є професійний кейс практичного психолога, який складається з перевіреного та надійного інструментарію: роздаткові матеріали, метафоричні асоціативні карти, розминки та рольові ігри на різні етапи тренінгу. Адже, не дивлячись на завчасно розроблену тренінгову програму, психолог має бути гнучким та вміти врегулювати різні ситуації, що можуть виникнути під час заняття.

Як і кожне психокорекційне заняття, тренінг особистісного зростання здобувачів вищої освіти має регулюватися правилами, які обговорюються та затверджуються учасниками разом із психологом на першому занятті. Рамендік Д.М. наводить наступні:

- Будь активним, дій, говори.
- Думай і говори тільки про те, що відбувається «тут і тепер».
- Дій і говори тільки від свого імені.
- Пропонуй, пробуй, експериментуй, але не критикуй.
- Кожен вартий поваги, поважай інших – будуть поважати тебе.
- Постарайся зрозуміти себе та інших. Розкажи, що зрозумів і відчув тощо [27].

Структура кожного тренінгового заняття має відповідати загальним вимогам та меті тренінгу, містити різні форми роботи та враховувати специфіку закладу вищої освіти. Кожне звичайне тренінгове заняття має починатися з невеликої вправи-розминки для зняття психофізичного напруження. Найбільш ефективним буде поєднання інформаційних повідомлень із інтерактивними вправами, чергування вправ, спрямованих на глибинне усвідомлення або переживання з розминками, індивідуальну роботу з роботою в парах тощо. Тематика занять та відповідні вправи визначаються самим психологом відповідно до того, на що спрямований конкретний тренінг, які очікувані результати та яка його тривалість.

Рамендік Д.М. рекомендує розпочинати тренінг особистісного зростання з розуміння проблем особистості, потім плавно перейти до питань про впевненість в собі і розвитку комунікативних навичок. Федорчук В.М., навпаки, вважає за потрібне при підготовці майбутніх фахівців першим проводити тренінг комунікативної компетентності. Однак, скільки саме часу присвячувати кожній темі, на чому загострити особливу увагу – багато в чому залежить від конкретної групи: від особистісних проблем здобувачів вищої освіти, від рівня їхньої активності, від ступеня доброзичливості або напруженості відносин у групі тощо. Все це психологові важливо враховувати при розробці та впровадженні тренінгу, якщо метою є не формальне проведення тренінгу, а дійсно особистісне та професійне зростання майбутніх спеціалістів [27, 38].

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 2.

САМОПІЗНАННЯ

ЗАНЯТТЯ 2.1. «Хто я?»

Навчальна мета заняття: самопізнання, розкриття глибинних переживань, усвідомлення власних переваг та недоліків, підвищення впевненості в собі та самооцінки, розвиток самоповаги, прийняття власної особистості.

Виховна мета заняття: формування та розвиток установки на самопізнання та саморозвиток; формування навичок практичного самопізнання; подолання психологічних бар'єрів, які заважають ефективному самовираженню; самодіагностика та саморозкриття учасників групи; розвиток креативності; згрупування учасників; встановлення довірливих відносин; формування позитивного психологічного клімату.

План заняття

1. Оголошення назви та мети тренінгу.
2. Вправа «Три слова про себе».
3. Прийняття правил групи.
4. Вправа «Поміняйтеся місцями ті, хто...».
5. Вправа «Інтерв'ю».
6. Вправа «Комісійна крамниця».
7. Вправа «Знайомство з самим собою».
8. Вправа «Сьогодні я... Сьогодні мені...».

1. Представлення ведучого, оголошення назви та мети тренінгу.
Тривалість: 5 хвилин.

2. Вправа «Три слова про себе»

Мета: знайомство учасників групи, встановлення довірливих відносин; формування позитивного психологічного клімату.

Тривалість: 15 хвилин.

Обладнання: клейкий папір, бейджи, фліп-чарт, маркери.

Хід вправи:

Кожному учаснику пропонується назвати своє ім'я (справжнє або вигадане – те, яким його буде називати група), записати його на бейджі та охарактеризувати себе трьома словами, відповідаючи на питання «Який я «тут і зараз»?».

Потім – написати на клейкому папері свої очікування від тренінгу в форматі «знання, вміння, емоції» й три слова-характеристики, якими вони хочуть бути в кінці тренінгу. Для цього можна використовувати папір різного

кольору та розподілити усі відповіді на чотири групи. Усі відповіді фіксуються на фліп-чарті чи дошці.

3. Прийняття правил групи

Мета: регулювання відносин у групі.

Тривалість: 10 хвилин.

Правила роботи групи:

1) правило конфіденційності – уся почута про інших учасників інформація актуальна лише в рамках даного тренінгу; за межами тренінгової кімнати забороняється розголошувати інформацію стосовно результатів та переживань інших учасників;

2) правило «Я-висловлювання» – висловлювати лише власні думки та враження стосовно теми, що обговорюється «Я вважаю...», «Мені здається...», «Я відчуваю...», «Мені хотілося б...» тощо);

3) правило «тут і тепер» – під час тренінгу обговорення стосується лише актуальних переживань та думок;

4) правило «Стоп» – якщо учаснику занадто складно говорити про певні висновки чи переживання, учасник може використати правило «Стоп» та не ділитися своїми думками (але важливо обговорити обмеження – одному учаснику дозволяється використовувати дане правило один раз протягом одного заняття);

5) правило безоцінкового ставлення – усі присутні (учасники та ведучий) приймають один одного такими як є, не критикуючи та не оцінюючи їх вчинки або висловлювання;

6) правило «Мікрофон» (взаємна повага) – коли один учасник говорить, всі присутні його уважно слухають та не перебивають;

7) правило «піднятої руки» – поважаючи один одного, висловлюватися поза чергою дозволяється лише за умови піднятої руки;

8) правило «піднятої ноги» – якщо протягом заняття в учасника виникає нагальна потреба вийти з аудиторії – він виходить без попередження, не заважаючи іншим;

9) правило раціонального використання часу;

10) правило «Offline» – на час проведення тренінгового заняття важливо не відволікатися на гаджети, тому їх рекомендується вимкнути або вимкнути гучність на мобільному телефоні;

11) правило рівності всіх членів групи;

12) правило добровільності;

13) правило активності, дослідницької позиції, усвідомленості.

Примітка. За бажанням групи та ведучого можна приймати додаткові правила та покарання за їх недотримання. Усі правила записуються на фліп-чарті та знаходяться в полі зору учасників протягом усього тренінгу.

4. Вправа «Поміняйтеся місцями ті, хто...»

Мета: встановлення довірливих відносин; формування позитивного психологічного клімату, знання психофізичної напруги.

Тривалість: 5 хвилин.

Обладнання: стільці, розставлені по колу (внутрішньому або зовнішньому).

Хід вправи:

Усі учасники сидять по колу. Ведучий (без стільця, в центрі кола) дає команду «Поміняйтеся місцями ті, хто...» та називає певну якість, а учасники, для яких ця риса властива, повинні швидко помінятися місцями.

Якості для обміну можуть бути різні, наприклад:

- любить розмовляти по телефону;
- хто любить червоний колір;
- хто любить морозиво;
- у кого є вдома собака (кішка);
- хто любить ходити в кіно.
- хто любить співати;
- хто любить танцювати;
- хто перший раз бере участь в тренінгу;
- любить читати фентезі;
- любить дивитися телесеріали тощо.

5. Вправа «Інтерв'ю»

Мета: підкреслити унікальність та індивідуальність кожного учасника, усвідомлення власної цінності; усвідомлення важливості ефективної самопрезентації при знайомстві з іншими людьми.

Тривалість: 15 хвилин.

Обладнання: мікрофони (відповідно до кількості пар).

Хід вправи:

Учасники діляться на пари довільним способом (бажано, щоб у парі були малознайомі або незнайомі люди). Далі ведучий дає наступну інструкцію:

«Уявіть, що один із вас – журналіст відомого та популярного журналу. Візьміть інтерв'ю у вашого партнера, спробуйте дізнатися про нього якомога більше, при цьому задати можна лише 3 питання. Завдання партнера – дати змістовну та цікаву відповідь, не відхиляючись від питання».

Потім партнери змінюють ролі.

Рефлексія:

- Як Ви себе почували в ролі журналіста? А в ролі інтерв'юера?
- Що нового Ви дізналися про свого партнера по вправі? А про себе?
- Чи виникали труднощі під час виконання вправи? З чим вони пов'язані?
- Що Ви відчували, коли відповідали на питання? З чим пов'язані такі емоції?

– Чи вистачило Вам отриманої інформації для повноцінного знайомства з партнером?

6. Вправа «Комісійна крамниця»

Мета: формування навичок самоаналізу, саморозуміння та самокритики.

Тривалість: 20 хвилин.

Обладнання: картки з паперу (розмір: 8х5 см).

Хід вправи:

Учасникам тренінгу пропонується пограти в комісійну крамницю. Товари, які приймає продавець – це різні якості особистості (наприклад, доброта, щирість, відвертість тощо). Кожному учаснику роздається по 6 карток, на яких вони мають написати певні риси свого характеру (як позитивні так і негативні). Після цього їм пропонується поторгуватися, в процесі торгів кожен із учасників може позбавитися якоїсь неважливої для нього якості та набути якоїсь нової, необхідної.

Рефлексія:

- Яких якостей Вам вдалося позбутися? Чому саме ці риси?
- Яких якостей Вам вдалося набути? Чому саме ці риси?
- Що Ви відчували під час торгів?
- Що нового Ви дізналися про себе під час виконання вправи?
- Чи виникали труднощі під час виконання вправи? З чим вони пов'язані?

7. Вправа «Знайомство з самим собою»

Мета: пізнання власного «Я», усвідомлення недоліків та переваг, розкриття глибинних бар'єрів, захисних механізмів та «зон найближчого розвитку».

Тривалість: 40 хвилин.

Обладнання: метафоричні асоціативні карти (будь-яка сюжетна чи портретна колода або їх комбінація).

Хід вправи:

Кожному учаснику пропонується у відкриту вибрати 1 карту та пояснити власний вибір. Далі необхідно дати відповіді на наступні питання:

1. Що зображено на карті?
2. Які відчуття вона у Вас викликає?
3. Чи подобається Вам це відчуття? Чому?
4. Чи можете Ви сказати «Це Я»?
5. Чи хочеться Вам щось змінити в собі?
6. Що мені потрібно для цього зробити?
7. З чого варто розпочати?

Рефлексія:

- Що нового Ви дізналися про себе?
- Що викликало у Вас найсильніші емоції?

- Що Ви відчували, працюючи з вибраною картою?
- Що Ви відчували, коли відповідали на питання? З чим пов'язані такі емоції?
- Чи виникали труднощі під час виконання вправи? З чим вони пов'язані?

8. Вправа «Сьогодні я... Сьогодні мені...»

Мета: рефлексія заняття, підведення підсумків.

Тривалість: 10 хвилин.

Обладнання: гумовий м'яч невеликого розміру.

Хід вправи:

Учасникам пропонується по черзі, передаючи один одному м'яч, висловити свої враження від заняття шляхом продовження фраз «Сьогодні я...» та «Сьогодні мені...».

ЗАНЯТТЯ 2.2.

«Який я насправді?»

Навчальна мета заняття: самопізнання, розкриття глибинних переживань, усвідомлення власних переваг та недоліків, підвищення впевненості в собі та самооцінки, розвиток самоповаги, прийняття власної особистості.

Виховна мета заняття: глибинне пізнання власної особистості, усвідомлення особистісних бар'єрів та захисних механізмів, аналіз особливостей самосприйняття, розвиток навичок самоприйняття, підвищення самооцінки, формування навичок самопрезентації.

План заняття

1. Вправа «Ім'я як аббревіатура».
2. Вправа «Привітання».
3. Повідомлення мети заняття та пригадування правил групи.
4. Міні-лекція «Зворотній зв'язок».
5. Вправа «Мій настрій».
6. Вправа «Позиція».
7. Вправа «Ландшафт моєї душі» (автор – В. Назаревич).
8. Вправа «Я – подарунок людству».
9. Вправа «Сьогодні я... Сьогодні мені...».

1. Вправа «Ім'я як аббревіатура»

Мета: продовження знайомства учасників, створення доброзичливої атмосфери.

Тривалість: 10 хвилин.

Обладнання: аркуші паперу, ручки.

Хід вправи:

Учасникам пропонується записати на аркуші той варіант свого імені, який вони вважають найбільш прийнятним для спілкування в даній тренінговій групі, а потім «розшифрувати» ім'я, сприйнявши його як аббревіатуру, називаючи при цьому властиві собі характеристики. Якщо учасник називає себе на ім'я та по батькові, «розшифрувати» досить тільки ім'я (наприклад, ПРИНА: І – щира, Р – рішуча, І – ініціативна, Н – незалежна, А – альтруїстка).

Потім учасникам пропонується назвати своє ім'я, а також його «розшифровку».

2. Вправа «Привітання»

Мета: згуртування учасників групи; створення доброзичливої атмосфери; зняття психофізичної напруги; розвиток емпатії.

Тривалість: 10 хвилин.

Обладнання: немає.

Хід вправи:

Учасникам пропонується стати в коло, взятися за руки та, вербальним або невербальним шляхом, привітатися один із одним.

3. Повідомлення мети заняття та пригадування правил групи.

Тривалість: 5 хвилин.

Необхідною умовою діяльності тренінгових груп є зворотний зв'язок. Це один із основних чинників, що забезпечують ефективність психологічного тренінгу. З методичного погляду, зворотний 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. Зворотний зв'язок може відбутися при виконанні двох умов:

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

Зворотний 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.

Здійсною зворотний 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.

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

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 зворотний 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 зворотний зв'язок. Далі автор наводить ознаки зворотного зв'язку, які сприяють розумінню і не викликають захисних реакцій у партнера:

1. У зворотному зв'язку потрібно звертати увагу на поведінку партнера, а не на його особистість.
2. Зворотний зв'язок варто будувати більше на спостереженні, ніж на умовисновку.
3. У зворотному зв'язку повинен використовуватися більше опис, ніж власна думка.

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

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

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

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

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

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

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

Під конструктивним зворотним 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 зворотний 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 вправи.

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).

5. Вправа «Мій настрій»

Мета: актуалізація емоційних станів учасників, встановлення довірливих відносин; формування позитивного психологічного клімату.

Тривалість: 20 хвилин.

Обладнання: будь-яка універсальна колода метафоричних асоціативних карт.

Хід вправи:

Кожному учаснику пропонується в закриту («обкладинкою» догори) взяти одну карту, яка повідомить про його актуальний емоційний стан. Після вибору учасники розглядають свої карти та, по черзі, розповідають про свій настрій, опираючись на карту.

6. Вправа «Позиція»

Мета: рефлексія взаємовідносин учасників тренінгової групи, встановлення довірливих відносин; формування позитивного психологічного клімату.

Тривалість: 5 хвилин.

Обладнання: немає.

Хід вправи:

Учасники утворюють два кола: внутрішнє та зовнішнє. Зовнішнє коло рухається, внутрішнє залишається на місці. Учасники, що створюють зовнішнє коло, по-черзі висловлюють своє враження про партнера з внутрішнього кола, починаючи з будь-якої із наступних фраз: «Я бачу в тобі...», «Я хочу тобі сказати...», «Мені подобається в тобі...». Через 2 хвилини зовнішнє коло переміщується на одну особу.

7. Вправа «Ландшафт моєї душі» (автор – В. Назаревич)

Мета: глибинне пізнання власної особистості, усвідомлення особистісних бар'єрів та захисних механізмів, аналіз особливостей самосприйняття.

Тривалість: 50 хвилин.

Обладнання: аркуші білого паперу формату А4 або А3, суха, воскова та масляна пастель, фарби, пензлики, вологі серветки.

Хід вправи:

Учасникам пропонується зобразити себе у вигляді ландшафту. На виконання завдання надається 15 хвилин. Робота здійснюється в абсолютній тиші. Після того, як усі учасники завершать творчий процес, проводиться обговорення результатів.

Рефлексія:

- Що Ви зобразили на папері?
- Які форми та кольори містить малюнок?
- Які символи містить малюнок?
- Яка пора року зображена?
- Який час зображений на малюнку?
- Що Ви відчували в процесі малювання?
- Які емоції та відчуття Ви переживаєте?
- Чи подобається Вам Ваш творчий продукт?
- Чи виникали в процесі малювання труднощі і з чим вони пов'язані?
- Чи хотілося б Вам щось змінити? Якщо так – у Вас є така можливість.

Кожним учасником разом із ведучим проводиться інтерпретація творчого продукту. Оскільки метою вправи є глибинне самопізнання, в обговоренні важливо йти за учасником, не давити на нього питаннями та стимулювати його самого робити висновки.

8. Вправа «Я – подарунок людству»

Мета: самоприйняття, усвідомлення власної цінності, зняття психологічних бар'єрів, підвищення самооцінки, формування навичок самопрезентації.

Тривалість: 10 хвилин.

Обладнання: немає.

Хід вправи:

Учасникам дається інструкція: «Уявіть, що існує така номінація як «Я – подарунок людству!». Вам необхідно аргументувати та довести, чому саме Ви гідні цієї номінації».

Рефлексія:

- Що нового Ви дізналися про себе?
- Чи виникали труднощі під час виконання вправи? З чим вони пов'язані?
- Що Ви відчували, коли презентували себе? З чим пов'язані такі емоції?
- Як Ви почуваетесь після виконання завдання?

9. Вправа «Сьогодні я... Сьогодні мені...»

Мета: рефлексія заняття, підведення підсумків.

Тривалість: 10 хвилин.

Обладнання: гумовий м'яч невеликого розміру.

Хід вправи:

Учасникам пропонується по черзі, передаючи один одному м'яч, висловити свої враження від заняття шляхом продовження фраз «Сьогодні я...» та «Сьогодні мені...».

ЗАНЯТТЯ 2.3.

«Любіть мене справжнього»

Навчальна мета заняття: самопізнання, розкриття глибинних переживань, усвідомлення власних переваг та недоліків, підвищення впевненості в собі та самооцінки, розвиток самоповаги, прийняття власної особистості.

Виховна мета заняття: формування усвідомленого ставлення до процесу пізнання власного «Я»; зняття психологічних бар'єрів; зняття психоемоційної напруги; усвідомлення власних тілесних та поведінкових патернів; розвиток креативності та спонтанності.

План заняття

1. Вправа «Ліктики».
2. Повідомлення мети заняття та пригадування правил групи.
3. Міні-лекція «Переваги та недоліки групової форми роботи».
4. Вправа «Пори року».
5. Вправа «Я реальне», «Я ідеальне», «Я соціальне» (автор – О. Фролова).
6. Вправа «Створення маски».
7. Вправа «Діалог масок».
8. Вправа «Без маски».
9. Вправа «Сьогодні я... Сьогодні мені...»

1. Вправа «Ліктики» [23]

Мета: встановлення контакту між учасниками тренінгу, позбавлення звичних стереотипів привітання, розвиток креативності та вміння розуміти позицію партнера в спілкуванні.

Тривалість: 10 хвилин.

Обладнання: немає.

Хід вправи:

Учасники розраховуються на «перший-другий-третій-четвертий». Перші номери складають руки за головою так, щоб їх лікті були спрямовані в різні сторони; учасники під другими номерами впираються руками в боки так, щоб лікті були спрямовані в різні сторони; учасники під третіми номерами кладуть ліву руку на ліве стегно, а праву – на праве коліно, лікті зігнуті та відведені в боки; учасники під четвертими номерами тримають руки, складені нахрест, при цьому лікті спрямовані в різні сторони.

Після розподілу «ролей» та сприйняття вихідного положення, ведучий пропонує по сигналу (хлопок, свисток тощо) привітатися з якомога більшою кількістю учасників, доторкнувшись один до одного ліктями.

Через 5 хвилин ведучий об'єднує учасників у 4 підгрупи та дає завдання вітати один одного в межах кожної з підгруп (перші номери вітаються з першими, другі з другими тощо).

Рефлексія:

- З якою групою учасників було найкомфортніше вітатися та чому?
- Хто несе відповідальність за емоційний клімат у групі?
- Які стратегії можуть допомогти в налагодженні стосунків у групі?

2. Повідомлення мети заняття та пригадування правил групи.

Тривалість: 5 хвилин.

3. Переваги групової форми роботи:

- Суспільство в мініатюрі, моделювання системи взаємостосунків і взаємозв'язків, характерні для реального життя.
- Людина розуміє, що її проблеми не унікальні, інші люди мають схожі переживання, можливість отримати підтримку.
- Можливість отримати зворотній зв'язок.
- Можливість експериментувати з різними стилями поведінки, що в реальному житті може викликати неприйняття, непорозуміння, іноді покарання, можливість зіграти різні ролі, навчитися новим умінням.
- Взаємодія в групі створює напругу, яка допомагає з'ясувати внутрішні проблеми кожного.
- Полегшення процесів самопізнання, саморозкриття, самодослідження.

Недоліки:

- Не всі члени групи однаково активні.
- Недостатня увага окремим членам групи.
- Залежність (складність реалізації цінностей групи в реальному житті).
- Дезадаптація після групи (стиль спілкування не співпадає).
- Розчарування, коли близькі не помічають змін.

4. Вправа «Пори року»

Мета: розвиток творчих здібностей та комунікативних навичок учасників.

Тривалість: 15 хвилин.

Обладнання: аркуші білого паперу, суха, воскова та масляна пастель, фарби, пензлики, фломастери, маркери.

Хід вправи:

Учасники діляться на підгрупи (відповідно до пори року, в яку народилися). Далі кожна команда повинна провести презентацію своєї пори року та довести, що вона найкраща. Для презентації можна підготувати плакат, вірш, пісню тощо. Головне завдання – яскрава та цікава презентація.

Після того, як кожна група презентувала свою пору року, за допомогою оплесків визначається найкраща презентація.

Рефлексія:

- Чи комфортно було працювати в підгрупах?
- Який Ваш особистий внесок у підготовку презентації?
- Що Ви відчували, беручи участь у підготовці презентації? З чим пов'язані такі емоції?
- Що нового Ви дізналися про своїх партнерів по вправі? А про себе?
- Чи виникали труднощі під час виконання вправи? З чим вони пов'язані?

5. Вправа «Я реальне», «Я ідеальне», «Я соціальне» (автор – О. Фролова)

Мета: усвідомлення особливостей самосприйняття та його відмінностей від образу, який бачать оточуючі.

Тривалість: 20 хвилин.

Обладнання: метафоричні асоціативні карти (будь-яка сюжетна або портретна колода).

Хід вправи:

Спочатку учасникам пропонується в закриту вибрати 1 карту, яка буде характеризувати їх особистість; далі усі карти перемішуються та учасники у відкриту обирають карту, яка їм подобається найбільше; третім етапом кожен учасник у відкриту вибирає по одній карті кожному присутньому відповідно до власних асоціацій.

Далі учасники по-черзі пояснюють, що вони бачать на першій карті, чому обрали другу карту та яким принципом керувалися на третьому етапі. Обов'язковим моментом є обмін картами, обраними для інших учасників із ґрунтовним поясненням.

Після того, як усі учасники висловилися стосовно вибраних карт, ведучий дає наступну інтерпретацію:

- перша карта символізує «Я реальне» – те, якою людина є насправді;
- друга карта – «Я ідеальне» – те, якою людина хоче бути, те, до чого вона прагне;
- третя карта – «Я соціальне» – те, як людину сприймають оточуючі.

Рефлексія:

- Що Ви відчували, обираючи карти для себе?
- Що Ви відчували, аналізуючи та інтерпретуючи карти? З чим пов'язані такі емоції?
- Що нового Ви дізналися про себе?
- Чим Ви керувалися при виборі карт для інших учасників – зовнішнім виглядом, рисами характеру чи емоціями?

– Чи виникали труднощі під час виконання вправи? З чим вони пов'язані?

– Що Вам дала ця вправа?

– Який висновок Ви можете зробити?

6. Вправа «Створення маски»

Мета: розвиток інтересу до власного «Я», усвідомлення власної багатогранності в системі відносин із оточуючими, прийняття різних сторін свого «Я», розвиток рефлексії, підвищення самооцінки, формування навичок самоаналізу, саморозуміння та самокритики.

Тривалість: 40 хвилин.

Обладнання: папір (білий, кольоровий), картон, ножиці, фарби, олівці, пензлики, клей, стрази, стрічки, гудзики, аудіопрогравач, спокійна музика, презентація або зображення масок.

Хід вправи:

Ведучий пропонує учасникам створити (зобразити) маску, яка буде відображати те, що, на думку учасників, бачать у них оточуючі – позитивні й негативні сторони. Необхідно намалювати на аркуші овал обличчя, очі, рот і, використовуючи будь-які матеріали, зробити маску. Для створення творчого настрою можна увімкнути медитаційну музику.

Після того, як творча робота буде завершена, учасниками здійснюється самоаналіз маски за допомогою відповідей на наступні питання:

1. Що це за маска? Як би Ви її назвали або охарактеризували?
2. Що бачать друзі, коли вони дивляться на цю маску?
3. Що маска їм показує?
4. Що їй хотілося би показати?
5. Чого маска не хоче показувати?
6. Чого маска боїться?
7. Яке найзаповітніше бажання у маски?

Рефлексія:

– Що Ви відчували, створюючи власну маску? З чим пов'язані такі емоції?

– Що Ви відчували, аналізуючи маску? З чим пов'язані такі емоції?

– Що нового Ви дізналися про себе?

– Чи виникали труднощі під час виконання вправи? З чим вони пов'язані?

– Що Вам дала ця вправа?

– Який висновок Ви можете зробити?

7. Вправа «Діалог масок»

Мета: оцінка себе та інших, самоприйняття, розвиток вміння бачити позитивне в інших людях.

Тривалість: 10 хвилин.

Обладнання: виготовлені учасниками маски, музичний програвач, музичні записи.

Хід вправи:

Звучить музика, учасники рухаються під музику. По закінченню музики всі учасники діляться на пари. Ведучий повідомляє, що на маскарадах є цікаві традиції. Одна із них – обмін масками. Учасникам пропонується помінятися масками в парах, які утворилися. Одягнувши на себе маску партнера, учаснику пропонується вислухати більш детальну розповідь господаря маски про неї (звички, особливості, цінності, все те, що відрізняє її від інших, у чому полягає її унікальність). «Господар» маски та її новий «носій» фіксують свої почуття й думки і висловлюють їх асоціативно за допомогою різнокольорових геометричних фігур на аркуші або просто запам'ятовують. Потім ті ж дії відбуваються з маскою іншого.

Виконання вправи зазвичай не обговорюється, тому що робота йде в парах. Проте, за бажання учасників можливе обговорення в групі.

Рефлексія:

- Що Ви відчували, працюючи в парах?
- Чи змінилося Ваше ставлення до власної маски, коли вона опинилася в руках партнера? З чим пов'язані такі емоції?
- Що Ви відчували, дивлячись на власну маску зі сторони? З чим пов'язані такі емоції?
- Що нового Ви дізналися про себе?
- Чи виникали труднощі під час виконання вправи? З чим вони пов'язані?
- Що Вам дала ця вправа?
- Який висновок Ви можете зробити?

8. Вправа «Без маски»

Мета: зняття психофізичної напруги, формування навичок щирих висловлювань для аналізу сутності «Я».

Тривалість: 10 хвилин.

Обладнання: картки з незакінченими фразами. Приблизний зміст карток:

«Особливо мені подобається, коли люди, які мене оточують...», «Чого мені іноді по-справжньому хочеться, так це – ...», «Іноді люди не розуміють мене, тому що я...», «Вірю, що я...», «Мені буває соромно, коли я...», «Особливо мене дратує, що я...» тощо.

Хід вправи:

Кожному учаснику дається картка з написаною фразою, що не має закінчення. Без будь-якої попередньої підготовки він повинен продовжити і завершити фразу. Висловлювання має бути щирим. Якщо інші члени групи відчують фальш, учаснику доведеться брати ще одну картку. Як підсумок – усі учасники «знімають маски».

Рефлексія:

- Що Ви відчували, знімаючи маску та відповідаючи щиро? З чим пов'язані такі емоції?
- Що нового Ви дізналися про себе?
- Чи виникали труднощі під час виконання вправи? З чим вони пов'язані?
- Що Вам дала ця вправа?
- Який висновок Ви можете зробити?

9. Вправа «Сьогодні я... Сьогодні мені...»

Мета: рефлексія заняття, підведення підсумків.

Тривалість: 10 хвилин.

Обладнання: гумовий м'яч невеликого розміру.

Хід вправи:

Учасникам пропонується по черзі, передаючи один одному м'яч, висловити свої враження від заняття шляхом продовження фраз «Сьогодні я...» та «Сьогодні мені...».

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 3.

САМОПРЕЗЕНТАЦІЯ

ЗАНЯТТЯ 3.1. «Давайте знайомитися»

Навчальна мета заняття: усвідомлення власних переваг, розвиток вміння підкреслювати власну унікальність, вивчення інструментів самопрезентації, відпрацювання вміння ефективно презентувати себе оточуючим.

Виховна мета заняття: підвищення впевненості в собі та особистісної ефективності, формування навичок високоефективної людини.

План заняття

1. Гра «Презентація».
2. Повідомлення мети заняття та пригадування правил групи.
3. Бесіда на тему «Правила формування тренінгової групи».
4. Вправа «У дитинстві я хотів бути...».
5. Вправа «Мій образ».
6. Інформаційне повідомлення «Що таке самопрезентація?».
7. Вправа «Формули успішної самопрезентації».
8. Вправа «Сьогодні я... Сьогодні мені...».

1. Гра «Презентація» [23]

Мета: розвиток партнерських стосунків, створення довірливої атмосфери, зняття психофізичної напруги.

Тривалість: 20 хвилин.

Обладнання: немає.

Хід вправи:

Група ділиться на пари, кожна з яких, вибравши комфортне місце в кімнаті, протягом 10 хвилин проводять взаємне інтерв'ю (5+5). Далі пари повертаються в коло й кожен учасник презентує свого партнера. Після презентації можна запитати у того, кого презентують, чи хотів би він щось додати до сказаного чи відкоригувати почуту про себе інформацію.

Рефлексія:

- Що Ви відчували під час проведення інтерв'ю? З чим пов'язані такі емоції?
- Що Ви відчували, коли Вас презентував партнер?
- Чи задоволені Ви тим, як Вас презентував партнер?
- Що нового Ви дізналися про себе?
- Що Вам дала ця вправа?
- Який висновок Ви можете зробити?

2. Повідомлення мети заняття та пригадування правил групи.
Тривалість: 5 хвилин.

3. Організація:

- Постійний склад групи, не пропускати заняття, 8 – 15 осіб.
- Мета, просторово-часова організація.
- Тренер.
- Загально-групові норми.
- Активні методи.
- Зворотній зв'язок.
- Атмосфера психологічної безпеки.
- Акцент на внутрішні процеси.

Учасники:

- Психічно здорові.
- Низький рівень психологічних захистів.
- Висока здатність навчатися.
- Сильна мотивація.
- Середній рівень інтелекту.

Не підходять:

- психоз, депресія, суїцидальні нахили;
- дуже низька самооцінка (потреба в схваленні);
- з реакцією гніву та тривоги на критику;
- асоціальна поведінка;
- відсутність емпатії;
- дуже неспокійні, тривожні;
- узурпація часу на себе.

4. Вправа «У дитинстві я хотів бути...» [20]

Мета: створення у групі невимушеної атмосфери спілкування, доброзичливості, налаштування на співпрацю.

Тривалість: 20 хвилин.

Обладнання: м'яч або м'яка іграшка.

Хід вправи:

Учасники сидять у колі. Починає вправу тренер. Він кидає м'яч одному із учасників, запитуючи «Ким Ви хотіли бути в дитинстві та чому?». Піймавши м'яч, учасник відповідає на запитання, потім кидає м'яч комусь іншому. Процес триває, поки не представляться усі учасники.

Рефлексія:

- У кого здійснилася дитяча мрія?
- Як пов'язані дитячі мрії з реальністю?
- Що Вам дала ця вправа?

- Який висновок Ви можете зробити?

5. Вправа «Мій образ» [35]

Мета: формування інтересу до роботи в групі, налаштування на роботу по темі заняття, підвищення активності учасників, розширення уявлень про себе та інших.

Тривалість: 20 хвилин.

Обладнання: аркуші білого паперу, воскові олівці, масляна та суха пастель.

Хід вправи:

Учасникам дається наступна інструкція: «Ми живемо в світі людей і в світі речей. І багато знаємо про якості речей, наприклад те, що кришталева ваза тендітна, може розбитися, а вовняна річ – м'яка і зігріває взимку. Світ людей не менш складний. А тому важливо знати як власні особливості, так і те, які якості мають інші люди.

Тепер уявіть собі, що у Вас є можливість потрапити на іншу планету. Але не в своєму тілі, а у вигляді предмета, рослини, тварини або птаха. В якості кого Ви бачите себе на цій планеті, з якого матеріалу зроблені, в які кольори розфарбовані? Якими властивостями, якостями володієте? Яке Ваше призначення?

Коли Ви уявили свій новий образ, намалюйте його.

Час виконання малюнка – 10 хвилин.

Після завершення творчого процесу ведучий просить членів групи показати один одному свої малюнки і розповісти про них від першої особи.

Рефлексія:

- Чи подобається Вам Ваш творчий продукт? З чим це пов'язано?
- Що Ви відчували під час зображення себе у вигляді предмету? З чим це пов'язано?
- Що Ви відчували, презентуючи свій малюнок? З чим це пов'язано?
- Що нового Ви дізналися про себе під час виконання вправи?
- Чи виникали труднощі під час виконання вправи? З чим вони пов'язані?

6. Інформаційне повідомлення «Що таке самопрезентація?»

Мета: активізація учасників, оволодіння загальними знаннями про поняття теми.

Тривалість: 10 хвилин.

Обладнання: немає.

Самопрезентація – вміння формувати у інших сприятливе враження про себе.

Існує кілька інструментів самопрезентації:

1. *Зовнішній вигляд* (перше враження завжди залежить від того, як людина виглядає, тому одяг, взуття, аксесуари та макіяж мають бути доречними).

2. *Мова тіла* (невербальний засіб спілкування: пози, жести, міміка, які мало хто може контролювати).

3. *Мовлення* (гучність голосу, темп, манера мовлення, інтонація).

4. *Сприятливий емоційний настрій, доброзичливість, почуття такту, співпереживання* тощо.

5. *Щирість* (для успішної самопрезентації важливо залишатися собою та використовувати лише правдиві факти).

При кожній зустрічі для формування позитивного враження у співрозмовника важливо викликати 3 емоції: симпатія, довіра, інтерес.

1) *Умови симпатії*: посмішка, комплімент (але не на адресу зовнішності) – повинен бути щирим.

2) *Довіра*: чесність, відкритість.

3) *Інтерес*: зацікавленість (задавати відкриті питання).

Важливо вводити співрозмовника в позитивний та сприятливий емоційний стан.

Примітка. Найефективнішим буде обговорення у групі умов успішної самопрезентації та їх визначення методом «мозкового штурму».

7. Вправа «Формули успішної самопрезентації» (за Л. Харів)

Мета: усвідомлення власних переваг, відпрацювання навичок успішної самопрезентації.

Тривалість: 35 хвилин.

Обладнання: аркуші паперу, ручки, фліп-чарт, маркери.

Хід вправи:

Тренер поетапно повідомляє учасникам три формули успішної самопрезентації, занотовуючи ключові моменти на фліп-чарті.

1) **Правило «21 секунди»** – час, за який необхідно максимально точно повідомити необхідну інформацію, при цьому зацікавивши співрозмовника.

Дане правило базується на інтересі співрозмовника до особистості людини.

WOW-ефект = емоція + практичність

Для цього учасникам пропонується дати ґрунтовні відповіді на три питання та скласти з них коротке резюме (1 – 2 речення):

1. Чим Ви допомагаєте людям, Ваша сфера діяльності?

2. Чим Ви корисні?

3. За що Вам говорять «спасибі»?

Після цього здійснюється обговорення в групі: кожен учасник презентує себе, складені самопрезентації аналізуються та корегуються (якщо група велика, можна запропонувати обговорення в парах, але тренер обов'язково слідкує за правильністю складеної презентації).

2) Презентація за 1 хвилину:

Учасникам пропонується дати ґрунтовні відповіді на питання та скласти з них коротке резюме (1 – 2 речення):

1. Що Ви робили раніше?
2. Де Ви зараз?
3. Куди Ви прямуєте?

Після цього здійснюється обговорення в групі: кожен учасник презентує себе, складені самопрезентації аналізуються та корегуються.

3) **Правило «2 хвилини» (5 кроків):**

Учасникам пропонується дати ґрунтовні відповіді на питання та скласти з них коротке резюме (3 – 5 речень):

1. Чим Ви допомагаєте людям (розповідь про себе з правила «21 секунди»)?
2. Для кого Ви це робите?
3. Труднощі, з якими Ви стикаєтесь?
4. Спосіб надання Вами послуги?
5. Команда, з якою Ви це робите?

Після цього здійснюється обговорення в групі: кожен учасник презентує себе, складені самопрезентації аналізуються та корегуються (якщо група велика, можна запропонувати обговорення в парах, але тренер обов'язково слідкує за правильністю складеної презентації).

Рефлексія:

- Що Ви відчували під час проведення складання резюме? З чим пов'язані такі емоції?
- Що Ви відчували, коли презентували себе?
- Яка формула самопрезентації сподобалася Вам найбільше? Чому?
- Що нового Ви дізналися про себе?
- Що Вам дала ця вправа?
- Який висновок Ви можете зробити?

8. Вправа «Сьогодні я... Сьогодні мені...»

Мета: рефлексія заняття, підведення підсумків.

Тривалість: 10 хвилин.

Обладнання: м'яч.

Хід вправи:

Учасникам пропонується по черзі висловити свої враження від заняття шляхом продовження фрази «Сьогодні я...» та «Сьогодні мені...».

ЗАНЯТТЯ 3.2. «Я – ефективна особистість!»

Навчальна мета заняття: усвідомлення власних переваг, розвиток вміння підкреслювати власну унікальність, вивчення інструментів самопрезентації, відпрацювання вміння ефективно презентувати себе оточуючим, підвищення впевненості в собі та особистісної ефективності, формування навичок високоефективної людини.

Виховна мета заняття: підвищення особистої ефективності, підвищення самооцінки та впевненості в собі, відпрацювання навичок успішної самопрезентації та налагодження конструктивних стосунків із оточуючими.

План заняття

1. Вправа «Привітання».
2. Повідомлення мети заняття та пригадування правил групи.
3. Міні-лекція «Групова динаміка. Групові ролі»
4. Вправа «Човен ефективності».
5. Вправа «Хто я?».
6. Вправа «Постава та посмішка».
7. Вправа «Ода собі».
8. Вправа «Сьогодні я... Сьогодні мені...»

1. Вправа «Привітання»

Мета: встановлення довірливих відносин; формування позитивного психологічного клімату.

Тривалість: 5 хвилин.

Обладнання: немає.

Хід вправи:

Кожен учасник повинен привітати свого сусіда справа оригінальним способом із умовою, що ці способи не мають повторюватися.

2. Повідомлення мети заняття та пригадування правил групи.

Тривалість: 5 хвилин.

3. **Групова динаміка** – сукупність внутрішньо-групових соціально-психологічних процесів і явищ, що характеризують весь цикл життєдіяльності малої групи і його етапи: утворення, функціонування, розвиток, стагнація, регресія, розпад. Це – зміна структури групи, розподіл влади в ній, позицій, ролей, групових норм, моделей поведінки, спілкування, міжособистісних відносин, обумовлені впливом його учасників і зовнішніми умовами.

Групові ролі – це функції, які виконують окремі учасники у процесі взаємодії. Роль може бути обраною свідомо або прийнятою несвідомо через особистісні особливості або потреби групи. Розподіл ролей у групі визначає

динаміку її функціонування та впливає на досягнення цілей. Ролі – це основа командної роботи. Ефективна взаємодія між учасниками з різними ролями є ключем до досягнення успіху в будь-якому тренінгу чи проекті.

Групові ролі поділяються на:

- **Конструктивні** – сприяють продуктивній роботі.
- **Деструктивні** – заважають досягненню групових цілей.

Основні типи ролей:

1. **Лідер**
 - Координує діяльність.
 - Формує бачення мети.
 - Мотивує учасників на виконання завдань.
2. **Ініціатор**
 - Запропонування нових ідей.
 - Вирішення складних завдань через творчий підхід.
3. **Виконавець**
 - Орієнтований на реалізацію поставлених завдань.
 - Фокусує увагу на результатах.
4. **Експерт**
 - Додає до групи професійні знання.
 - Надає рішення на основі свого досвіду.
5. **Комунікатор**
 - Підтримує відкритість і довіру.
 - Забезпечує ефективну взаємодію між членами групи.
6. **Мотиватор**
 - Надихає та підтримує позитивну атмосферу.
 - Допомогає долати стрес і напруження.
7. **Критик**
 - Аналізує пропозиції.
 - Вказує на можливі ризики та слабкі місця.
8. **Спостерігач**
 - Пасивний учасник, який фіксує динаміку процесів.
 - Може надавати об'єктивну оцінку ситуації.
9. **Деструктивні ролі**
 - **Саботажник** – блокує прийняття рішень через негативізм.
 - **Домінатор** – нав'язує власну думку, ігноруючи інших.
 - **Пасивний** – уникає відповідальності та роботи.

Як визначити ролі?

Для діагностики групових ролей можна використовувати:

- Спостереження за поведінкою учасників.
- Психологічні тести та методики (наприклад, метод Белбіна).

- Вправи, що моделюють групову динаміку.

4. Вправа «Човен ефективності»

Мета: візуалізація реалізованості основних сфер життя людини, налаштування на роботи.

Тривалість: 15 хвилин.

Обладнання: аркуші паперу, ручки, фліп-чарт, маркери.

Хід вправи:

Тренер зображує на фліп-чарті осі координат, перетнутих під прямим кутом та пропонує учасника паралельно зображувати подібний малюнок на своїх аркушах.

Далі тренер пропонує назвати кожен вісь «гроші», «час», «справа», «здоров'я». Учасникам необхідно оцінити ступінь реалізації кожної сфери від 0 до 10 та поставити відповідну позначку на відповідній осі. Наступний крок – об'єднати чотири точки. Отримана фігура – це парус човника особистої ефективності кожного учасника. Для більшої наочності, в нижній частині домалювати півмісяць, щоб вийшов човник (*див. Додаток 1*).

Рефлексія:

- Що Ви відчували під час виконання вправи? З чим пов'язані такі емоції?
- Що Ви відчували, коли побачили результат?
- Чи задоволені Ви «човником», який отримали?
- Чи можна сказати, що отриманий Вами човник – це човен ефективної особистості?
- Що нового Ви дізналися про себе?
- Що Вам дала ця вправа?
- Який висновок Ви можете зробити?

5. Вправа «Хто я?» [35]

Мета: актуалізація уявлень про себе, усвідомлення явних та прихованих характеристик власного «Я».

Тривалість: 30 хвилин.

Обладнання: аркуші паперу, ручки.

Хід вправи:

Учасникам пропонується протягом 15 хвилин знайти та записати відповіді на питання «Хто я?», використовуючи для цієї мети 20 слів або речень. Важливо не намагатися підібрати правильні чи неправильні, важливі або неважливі відповіді. Варто записувати все, що приходить на думку. Правильних чи неправильних відповідей тут не може бути.

Після того, як усі відповіді будуть занотовані, під керівництвом ведучого здійснюється покрокова інтерпретація:

Крок 1. Відповіді учасників аналізуються за трьома критеріями:

1. *Кількість використаних слів або речень (рівень самопрезентації).* Чим більша кількість слів або речень, учасники встигли написати за відведений час, тим вищим є рівень їх самопрезентації.

Примітка. Варто звернути увагу на те, що всі учасники працювали протягом відведених 15 хвилин або припинили роботу раніше, вирішивши, що все можливе про себе вже сказали. Останнє найчастіше свідчить про те, що у людини обмежене коло уявлень про себе і зазвичай вона не прагне використовувати можливість розширити ці межі.

Повторювані або подібні відповіді свідчать про те, що людину хвилює якась одна тема, одна проблема. Варто проаналізувати окремо це питання.

Якщо в сумі відповідей вийшло дуже мало – не більше 8, це свідчить про небажання пред'являти себе навіть самому собі (чому? що такого неприємного або страшного людина приховує сама від себе?), або – що зустрічається частіше – просто не думає про себе і користується в повсякденному житті тільки деякими найбільш важливими, а частіше лише простими та очевидними характеристиками.

Від 9 до 17 відповідей – середній, помірний рівень самопрезентації.

Тим учасникам, у кого виявився низький і середній рівень самопрезентації пропонується подумати, що їм завадило відповісти більш повно.

Якщо відповідей 18 і більше, це говорить про високий рівень самопрезентації. Зазвичай він свідчить про те, що людина дивиться на себе з різних сторін, так чи інакше думає про себе і, головне, не соромиться сама себе. Якщо відповідей більше 22, може бути, що учасник несерйозно поставився до завдання та писав відповіді, які не є правдивими. У такому випадку пропонується переглянути свої відповіді: скільки з них дійсно характеризують його, а скільки написано випадково, просто так.

Зазвичай, у невпевнених у собі людей рівень самопрезентації або досить низький (або середній, наближений до низького), або дуже високий (понад 22).

2. *Зміст відповідей.* Якщо відповіді учасників починаються з таких слів, як «юнак», «чоловік», «дівчина», «жінка», «дружина», «син», «брат», «живу в місті Н.», «живу на такій-то вулиці» тощо, то ви використовували так звані рольові та формально-біографічні характеристики. Варто проаналізувати, скільки у кожного з них таких характеристик, яке місце вони займають у їх автопортретах. Якщо їх більшість, то виходить, що людина сприймає себе лише як суму соціальних ролей, вікових та інших формальних характеристик. У такому разі не проявляється індивідуальність. Тому важливо закреслити такі характеристики та проаналізувати ті, що залишилися.

3. *Час, на який вказують відповіді.* Пропонується проаналізувати, на який час вказують відповіді: минулий, майбутній чи теперішній. Кожен час аналізується учасниками окремо. Свідченням повноцінного відчуття часу виступатиме список, в якому у відповідях поєднуються минуле, сьогодення і майбутнє, причому теперішнього часу найбільше.

Крок 2. Учасникам пропонується перечитати свої відповіді та оцінити кожну з них за ступенем привабливості (поставити «+» біля тих, що подобаються; «-», якщо не подобається; «0», якщо все одно, і «?», якщо складно визначитися. Порахуйте кількість знаків. Перевага тих чи інших свідчить про ставлення людини до самої себе – чи приймає вона себе чи ні, байдужа або сама не знає, як до себе ставиться.

Найбільш часто у людей, які вважають себе невдахами, відповіді мають такі особливості: по-перше, серед них значна кількість рольових і формально-біографічних характеристик; по-друге, яскраво представлена тема своїх невдач, неуспішності; по-третє, твердження в основному стосуються або минулого, або майбутнього і, нарешті, по-четверте, переважають негативні оцінки або знаки «?», що свідчить про неприйняття себе або про невміння (небажання) розібратися у ставленні до себе.

Крок 3. Учасникам пропонується розділити відповіді на чотири категорії:

1. «Я такий, тому що це залежить від мене» (позначка «Я»).
 2. «Я такий, тому що це залежить від інших» (позначка «І»).
 3. «Я такий, тому що це залежить від випадку, долі» (позначка «Д»).
 4. «Я такий, тому що просто так вийшло, це ні від кого не залежить (позначка «Н»).
- Цією ж буквою позначається відповідь «Не знаю».

Далі підраховується кількість кожної категорії та здійснюється інтерпретація:

Якщо переважають позначки «І» або «Д», можливо, така людина вважає себе іграшкою в руках інших людей або в «руках долі».

Якщо переважає буква «Я», то людина точно почувається господарем власного життя. Але якщо цієї позначки більше 75% від загальної кількості відповідей, то можливе самозвинувачення та інфернальний локус-контролю.

Якщо найчастіше зустрічається буква «Н», можливо, людина від когось ховається або від чогось тікає, позбавляючи себе шансу проаналізувати і зрозуміти дещо в собі, в своєму житті, в тому, в чому їй щастить або не щастить.

Рефлексія:

- Що Ви відчували під час виконання вправи? З чим пов'язані такі емоції?
- Чи задоволені Ви отриманим результатом?
- Що нового Ви дізналися про себе?
- Що Вам дала ця вправа?
- Який висновок Ви можете зробити?

6. Вправа «Постава та посмішка»

Мета: підвищення самооцінки та впевненості у собі, відпрацювання навичок успішної самопрезентації.

Тривалість: 10 хвилин.

Обладнання: немає.

Хід вправи:

Учасникам повідомляється про вплив ходи та постави людини на успішність її самопрезентації. Тому учасникам пропонується одягти «м'язовий корсет успішної людини» та відпрацювати навички ходіння з «ефективною» поставою.

Так, учасникам пропонується підійти до прямої стіни, притулитися до неї потилицею, розправити по ній плечі, втягнути живіт і наблизити до стіни поперек, після чого відійти від стіни і походити, намагаючись дихати і відчувати себе природно.

Другий етап вправи – перенести вагу тіла на носки, підібрати сідниці і підняти діафрагму. Плечі вільні, дихання спокійне.

При цьому учасники мають дивитися перед собою та посміхатися.

Рефлексія:

– Що Ви відчували під час виконання вправи? З чим пов'язані такі емоції?

– Чи змінився Ваш емоційний стан після виконання вправи?

– Що нового Ви дізналися про себе?

– Що Вам дала ця вправа?

– Який висновок Ви можете зробити?

7. Вправа «Ода собі»

Мета: усвідомлення власної цінності, підвищення самооцінки та впевненості у собі, усвідомлення власних переваг, які можуть сприяти успішній самопрезентації.

Тривалість: 40 хвилин

Обладнання: аркуші паперу, ручки, медитаційна музика, аудіопрогравач.

Хід вправи:

Тренер пропонує учасникам взяти аркуш паперу та дає наступну інструкцію: «Заспокойтеся, розслабтеся, при необхідності подивіться на себе в дзеркало. Напишіть собі хвалебну оду. Хваліть себе! Бажайте собі добра, здоров'я, успіхів у справах, роботі, любові і всього іншого. Форма викладу – невеликі речення з 5 – 10 слів в прозі або у віршах. Напишіть собі кілька од. Виберіть із них ту, яка подобається найбільше. Красиво переписіть, якщо можна – помістіть у рамочку і повісьте (поставте) на видному місці. Зранку прочитуйте цю оду вголос або подумки. Відчуйте, як при читанні оди у Вас підвищується настрій, життєвий тонус, як Ви наповнюєтеся життєвими силами, і навколишній світ стає світлим і радісним».

Рефлексія:

– Що Ви відчували під час виконання вправи? З чим пов'язані такі емоції?

– Чи задоволені Ви отриманим результатом?

– Що нового Ви дізналися про себе?

– Чи змінився Ваш емоційний стан після виконання вправи?

– Що Вам дала ця вправа?

– Який висновок Ви можете зробити?

8. Вправа «Сьогодні я... Сьогодні мені...»

Мета: рефлексія заняття, підведення підсумків.

Тривалість: 15 хвилин.

Обладнання: м'яч.

Хід вправи:

Учасникам пропонується по черзі висловити свої враження від заняття шляхом продовження фрази «Сьогодні я...» та «Сьогодні мені...».

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 4.

ЦІЛЕПОКЛАДАННЯ

ЗАНЯТТЯ 4.1. «Мету – бачу, в себе – вірю»

Навчальна мета заняття: розвиток цілеспрямованості, формування навичок ефективної постановки та досягнення цілей, пошуку та використання ресурсів (зовнішніх та внутрішніх), підвищення життєвої енергії.

Виховна мета заняття: розвиток цілеспрямованості, формування навичок ефективної постановки та досягнення цілей.

План заняття

1. Вправа «Вінегрет».
2. Повідомлення мети заняття та пригадування правил групи.
3. Міні-лекція «Етапи розвитку групи».
4. Вправа-роздум «Бажання-мрія-мета».
5. Вправа «Золота рибка».
6. Вправа «Проста коучингова техніка».
7. Вправа «SMART».
8. Вправа «Сходінки досягнення мети».
9. Вправа «Лист із майбутнього».
10. Вправа «Сьогодні я... Сьогодні мені...»

1. Вправа «Вінегрет»

Мета: створення довірливої атмосфери, актуалізація уваги учасників, налаштування на роботу, знання психофізичної напруги.

Тривалість: 5 хвилин.

Обладнання: картки зі словами «буряк», «огірок», «цибуля», «картопля» відповідно до кількості учасників.

Хід вправи:

Кожному учаснику наосліп визначається роль одного з овочів буряк», «огірок», «цибуля», «картопля». Після цього стільці ставляться в коло в кількості на один менше ніж учасників. Один учасник, що стоїть, розпочинає гру. Він називає один із овочів, а учасники, що мають цю роль повинні пересісти, міняючись місцями. При цьому ведучий також має встигнути сісти. Хто не сів – стає ведучим і називає наступний овоч. Коли звучить слово «вінегрет» – усі учасники мають пересісти.

2. Повідомлення мети заняття та пригадування правил групи.

Тривалість: 5 хвилин.

3. *Розвиток тренінгової групи* – це динамічний процес, який проходить через кілька чітко виражених стадій. Кожна з них має свої

особливості, як впливають на взаємодію учасників, їхню залученість та ефективність тренінгу

Типові етапи розвитку тренінгової групи:

Ознайомлення та формування групи: Перше враження: Учасники знайомляться один з одним, з тренером та з правилами роботи групи.

Невизначеність: Існує високий рівень невизначеності щодо мети тренінгу, рол кожного та очкувань.

Залежність: Учасники орієнтуються на тренера як на джерело інформації та керівника процесу.

Конфлікт протистояння: Виявлення відмінностей: Починають проявлятися різні погляди, цінності та стилі поведінки учасників. **Конфлікти:** Можуть виникати відкриті або приховані конфлікти, пов'язані з розподілом ролей, лідерством та іншими аспектами взаємодії. **Пошук компромісів:** Група починає шукати способи вирішення конфліктів та вибудовування ефективної взаємодії. **Нормування та згуртування:** Створення норм: Група розробляє неписані правила поведінки та спілкування.

Згуртування: Формується відчуття спільності та довіри між учасниками. **Активна участь:** Учасники стають більш активними та залученими до процесу. **Продуктивна робота:** Орієнтація на завдання: Група фокусується на досягненні поставлених цілей тренінгу. **Взаємодопомога:** Учасники активно допомагають один одному, діляться досвідом та ідеями. **Креативність:** З'являється готовність до експериментів та пошуку нових рішень.

Фактори, що впливають на розвиток групи **Особистість тренера:** Його стиль керівництва, досвід, вміння створювати безпечну атмосферу. **Склад групи:** Різноманітність учасників за віком, досвідом, цінностями. **Тема тренінгу:** Актуальність та значимість теми для учасників. **Методи та прийоми тренера:** Вибір інтерактивних вправ, дискусій, ролевих ігор.

4. Вправа-роздум «Бажання – мрія – мета»

Мета: визначення основних понять заняття, активізація уваги учасників.

Тривалість: 10 хвилин.

Обладнання: немає.

Хід вправи:

Учасникам пропонується розділитися на три підгрупи та протягом декількох хвилин розтлумачити основні поняття:

- 1 група – що таке бажання?
- 2 група – що таке мрія?
- 3 група – що таке мета?

Після завершення обговорення в підгрупах, кожна команда по-черзі озвучує свою відповідь та, під керівництвом тренера, роблять наступний висновок: бажання – це миттєвий потяг, прагнення до отримання чого-небудь; мрія – щось більш, глобальне, але людина не обов'язково щось робить для її здійснення; мета – передбачення конкретного результату, який відокремлений у часі й для досягнення якого здійснюються конкретні дії.

Рефлексія:

- Що Ви відчували, працюючи в групі? З чим пов'язані такі емоції?
- Що Вам дала ця вправа?
- Який висновок Ви можете зробити?

5. Вправа «Золота рибка» (за Н.І. Козловим)

Мета: актуалізація уваги учасників, формування навичок ефективної постановки та досягнення цілей.

Тривалість: 10 хвилин.

Обладнання: фліп-чарт, маркер.

Хід вправи:

Із групи викликається доброволець. Ведучий, пришвидшуючи темп мовлення та створюючи момент розгубленості, пропонує добровольцю пофантазувати та дає інструкцію: «Дивіться уважніше, що зараз буде відбуватися. Уявіть, що Ви зловили золоту рибку. У Вас є 15 секунд, щоб загадати їй три бажання».

Далі тренер веде відлік часу по секундах. По завершенні часу аналізуються відповіді добровольця (якщо такі є). Головне завдання тренера – допомогти учасникам усвідомити, що мета може бути досягнутою лише тоді коли вона конкретизована. Наприклад, може здійснитися подібний діалог:

– *Хочу будинок, купу грошей, машину...*

Тренер малює на фліп-чарті будинок.

– *Це що?*

– *Будинок. Отрумуй!*

Або:

– *Добре, у мене в наступному році буде будинок. Ти ж не сказав, кому ти загадав будинок?*

– *Хочу бути щасливим!*

– *Обов'язково: в наступному місяці будеш щасливий, навіть кілька разів. Або будеш завжди щасливий, починаючи з 2050 року.*

Таким чином, якщо Ви не виголосили свої бажання або неправильно їх сформулювали, як золота рибка здогадається, що здійснювати?

Якщо є бажання, вправу можна повторити.

Рефлексія:

- Що зараз відбувалося?
- Як потрібно було загадувати бажання, щоб вони здійснилися?
- Що Ви відчували під час виконання вправи? З чим пов'язані такі емоції?
- Що нового Ви дізналися про себе?
- Що Вам дала ця вправа?
- Який висновок Ви можете зробити?

6. Вправа «Проста коучингова техніка» (автор – О. Гаркавець)

Мета: усвідомлення власних бажань та мрій, визначення шляхів їх здійснення.

Тривалість: 20 хвилин.

Обладнання: будь-яка сюжетна колода метафоричних асоціативних карт.

Хід вправи:

Учасникам пропонується в закриту взяти чотири карти та з їх допомогою відповісти на наступні питання:

Карта 1. Чого ти хочеш досягти?

Карта 2. Як ти можеш цього досягти?

Карта 3. Як ти себе підтримаєш в разі, якщо щось піде не за планом?

Карта 4. Що ти отримаєш у результаті?

Рефлексія:

– Що Ви відчували, відповідаючи на питання? З чим пов'язані такі емоції?

– Що нового Ви дізналися про себе?

– Чи виникали труднощі під час виконання вправи? З чим вони пов'язані?

– Що Вам дала ця вправа?

– Який висновок Ви можете зробити?

7. Вправа «SMART»

Мета: формування навичок ефективної постановки та досягнення цілей..

Тривалість: 20 хвилин.

Обладнання: аркуші паперу, ручки, фліп-чарт, маркери.

Хід вправи:

Учасникам пояснюються правила ефективного формулювання мети за допомогою SMART-методики, розробленої П. Друкером у 1954 році. Відповідно, до даної методики, кожна мета має бути сформульована за критеріями, зашифрованими в аббревіатурі:

S (specific) – мета повинна бути конкретна, мати чітке та стверджувальне формулювання (без часток «не», «більше», «менше» тощо).

M (measurable) – результат досягнення мети повинен бути вимірюваним (контрольне питання: «Як Ви зрозумієте, що Ваша мета досягнута?»).

A (achievable) – мета повинна бути досяжною, тобто людина повинна мати певні ресурси та здібності, що допоможуть досягти мети.

R (realistic) – мета повинна бути реальною, тому необхідно об'єктивно оцінювати всі наявні для цього ресурси та ситуацію. Якщо наразі досягнення поставленої мети не зовсім реальне, то таку мету краще розбити на підцілі.

T (timed) – мета повинна мати конкретний термін завершення, тому обов'язково потрібно ставити реальні терміни для її досягнення.

Примітка. Важливо зауважити, що якщо ставиться кілька цілей, то їх повинно бути не більше п'яти. А довгострокове планування з використанням SMART-методики може бути неефективним.

Далі учасникам пропонується сформулювати власну мету відповідно до визначених критеріїв SMART, на реалізацію якої потрібно не більше одного року.

Після того, як учасники виконали завдання, вони по-черзі зачитують результат, який отримали, а тренер, за потреби, його корегує відповідно до критеріїв SMART.

Рефлексія:

- Що Ви відчували, формулюючи мету за методикою SMART? З чим пов'язані такі емоції?
- Чи є, на Вашу думку, критерії SMART ефективними?
- Чи виникали труднощі під час виконання вправи? З чим вони пов'язані?
- Що Вам дала ця вправа?
- Що нового Ви дізналися про себе?
- Який висновок Ви можете зробити?

8. Вправа «Сходинок досягнення мети»

Мета: формування навичок ефективної постановки та досягнення цілей, стимулювання учасників до досягнення успіху.

Тривалість: 30 хвилин.

Обладнання: шаблон сходинок, ручки, фліп-чарт, маркери, кольорові олівці.

Хід вправи:

Учасникам пропонується шаблон драбинки, що складається із 6 сходинок (див. Додаток 2). Нижня сходинка позначає стан, коли мета зовсім не досягнута. Верхня – коли вона здійснена повністю.

Необхідно написати 2 – 3 ознаки на першій сходинці, що позначають особливості ситуації, коли мета учасників не досягнута (аналізується мета, сформульована під час попередньої вправи). На верхній сходинці необхідно написати 2 – 3 ознаки, за якими можна визначити, що мета повністю досягнута.

Далі кожен учасник визначає, на якій сходинці досягнень він перебуває зараз. Необхідно позначити цю позицію і написати 2 – 3 її головних характеристики. Важливо записувати, не дії, які здійснюються для досягнення мети, а що вже конкретно зроблено.

А тепер задається головне питання: що конкретно потрібно зробити, щоб кожен учасник піднявся на сходинку вище та ще вище, доки не досягне мети. Ці кроки треба записати, адже це – головні завдання для досягнення мети.

Під час рефлексії учасники за бажання можуть розповісти про свою мету та сходинки її досягнення.

Рефлексія:

- Що Ви відчували, виконуючи вправу? З чим пов'язані такі емоції?

- Коли конкретно кожен із Вас виконає прописані кроки, щоб наблизитися до мети на одну сходинку?
- Чи виникали труднощі під час виконання вправи? З чим вони пов'язані?
- Що нового Ви дізналися про себе?
- Що Вам дала ця вправа?
- Який висновок Ви можете зробити?

9. Вправа «Лист із майбутнього» (за Б. Трейсі)

Мета: формування навичок ефективної постановки та досягнення цілей, стимулювання учасників до досягнення успіху.

Тривалість: 10 хвилин.

Обладнання: аркуші паперу, ручки, медитаційна музика, аудіопрогравач.

Хід вправи:

Учасникам пропонується прийняти зручне положення, закрити очі та уявити власне майбутнє, коли їх мета досягнута. Уявити, яким буде їх життя через 1 рік, через 5 років.

Далі, кожен має написати собі листа з майбутнього, описавши своє життя після досягнення мети та відповівши на наступні питання:

1. Які аспекти моїх знань, навичок і роботи застарівають?
2. Що я роблю сьогодні, що відрізняється від того, що я робив рік тому, і два роки тому?
3. Що я буду робити через рік, через 2, 3, 4, 5 років?
4. Які навички мені необхідні будуть для цього?

Рефлексія:

- Що Ви відчували, відповідаючи на питання? З чим пов'язані такі емоції?
- Чи виникали труднощі під час виконання вправи? З чим вони пов'язані?
- Що нового Ви дізналися про себе?
- Що Вам дала ця вправа?
- Який висновок Ви можете зробити?

10. Вправа «Сьогодні я... Сьогодні мені...»

Мета: рефлексія заняття, підведення підсумків.

Тривалість: 10 хвилин.

Обладнання: гумовий м'яч невеликого розміру.

Хід вправи:

Учасникам пропонується по черзі, передаючи один одному м'яч, висловити свої враження від заняття шляхом продовження фраз «Сьогодні я...» та «Сьогодні мені...».

ЗАНЯТТЯ 4.2. «Мети досягають щасливі»

Навчальна мета заняття: розвиток цілеспрямованості, формування навичок ефективної постановки та досягнення цілей, пошуку та використання ресурсів (зовнішніх та внутрішніх), підвищення життєвої енергії.

Виховна мета заняття: розвиток цілеспрямованості, формування навичок ефективної постановки та досягнення цілей, пошуку та використання ресурсів (зовнішніх та внутрішніх), підвищення життєвої енергії).

План заняття

1. Вправа «Молекули».
2. Повідомлення мети заняття та пригадування правил групи.
3. Міні-лекція «Групова згуртованість».
4. Вправа «Колесо, яке везе до мети».
5. Медитація «Шлях до мети».
6. Вправа «Джерело ресурсу».
7. Вправа «Сьогодні я... Сьогодні мені...».

1. Вправа «Молекули»

Мета: зниження психоемоційної напруги, створення доброзичливої атмосфери, налаштування учасників на роботу.

Тривалість: 10 хвилин.

Обладнання: немає.

Хід вправи:

Учасники хаотично рухаються по кімнаті. Потім починають рухатися спиною вперед, рахуючи, скільки разів зіткнулися. За командою ведучого (він ляскає в долоні і вимовляє цифру) учасники повинні об'єднатися в «молекулу», тобто захопити потрібну кількість людей, відповідно до названої цифри. Потім продовжити рух і реагувати на нову команду ведучого («два», «п'ять», «дванадцять» тощо).

2. Повідомлення мети заняття та пригадування правил групи.

Тривалість: 5 хвилин.

3. Групова згуртованість – це показник міцності, єдності й стійкості міжособистісних взаємодій і взаємин у групі, що характеризується взаємною емоційною привабливістю членів групи й задоволеністю групою.

Соціально-психологічні характеристики згуртованих груп:

1. Учасники групи більше спілкуються один з одним.
2. Учасники групи відкриті взаємному впливу один на одного.
3. Учасники рідше покидають групу.
4. У групі між учасниками менше ворожості один до одного й легше її переносять.

5. Вище самооцінка учасників групи.

Фактори, що сприяють груповій згуртованості:

1. Збіг інтересів, поглядів, цінностей і орієнтації учасників групи.
2. Достатній рівень гомогенності складу груп.
3. Атмосфера психологічної безпеки, доброзичливості, прийняття.
4. Активна, емоційно насичена спільна діяльність, спрямована на досягнення мети, значущої для всіх учасників.
5. Привабливість ведучого як зразка, моделі оптимально функціонуючого учасника.
6. Кваліфікована робота ведучого.
7. Наявність іншої групи, що може розглядатися як суперник в якомусь відношенні.
8. Присутність у групі людини, здатної протиставити себе групі, що різко відрізняється від більшості учасників.

Причини зниження групової згуртованості:

1. Виникнення в тренінговій групі дрібних підгруп.
2. Знайомство (дружба, симпатія) між окремими членами групи до початку тренінгу.
3. Недотепне керівництво з боку ведучого.
4. Відсутність єдиної мети, що захоплює і поєднує учасників, і спільної діяльності, організованої ведучим.
5. Млява групова динаміка.

4. Вправа «Колесо, яке везе до мети» (автор – Т. Лемешко) [17]

Мета: усвідомлення основних кроків на кожному етапі досягнення мети, візуалізація шляху досягнення мети, мотивація.

Тривалість: 30 хвилин.

Обладнання: сюжетна колода метафоричних асоціативних карт, аркуші паперу, ручки.

Хід вправи:

Учасникам пропонується сформулювати відповідно до критеріїв SMART мету, яку вони прагнуть досягти протягом року. Сформульована мета записується на аркуші паперу, а поруч малюється коло. В центрі кола ставиться крапка – це буде схематичне зображення мети кожного учасника. Далі від центра кола малюються ще три кола, щоб загалом вийшло чотири (див. Додаток 3) та здійснюється робота з метафоричними асоціативними картами за наступним алгоритмом:

1. Учасникам пропонується у відкрити взяти одну карту «Моя мета». Її кладуть в центр кола. Учасники по-черзі показують карти та повідомляють свою мету.
2. В закрити (обкладинкою догори) учасники беруть по чотири карти «Що мені необхідно для досягнення мети?». Карти розкладаються в кожне

коло по одній. Кожна карта, починаючи із зовнішнього кола, відкривається та визначаються основні дії, які необхідно виконати для досягнення мети.

3. В закриту (обкладинкою догори) учасники беруть по чотири карти «Що я буду робити для досягнення мети?». Карти розкладаються в кожне коло по одній. Кожна карта, починаючи із зовнішнього кола, відкривається та визначаються основні дії, які необхідно виконати для досягнення мети.

4. В закриту (обкладинкою догори) учасники беруть по одній карті «Хто мені в цьому допоможе?».

5. В закриту (обкладинкою догори) учасники беруть по одній карті «Що мене буде надихати та підтримувати?»

Рефлексія:

- Що Ви відчували під час виконання вправи? З чим пов'язані такі емоції?

- Чи вдалося Вам знайти відповіді на усі питання?

- Які конкретні дії Вам необхідно зробити для досягнення мети?

- Що нового Ви дізналися про себе?

- Що Вам дала ця вправа? Який висновок Ви можете зробити?

5. Медитація «Шлях до мети»

Мета: візуалізація досягнення мети, усвідомлення факторів, що допомагають та заважають досягненню бажаного результату, зняття психофізичної напруги.

Тривалість: 60 хвилин.

Обладнання: аркуші паперу, воскові олівці, масляна та суха пастель.

Хід вправи:

Учасникам пропонується ще раз переглянути цілі, які були ними сформульовані на попередніх етапах тренінгу та дається наступна інструкція: *«Займіть зручне положення, закрийте очі. Наберіть в легені повітря і повільно видихніть його. Уявіть, що разом із повітрям Вас полишають негативні емоції, думки про невідкладні справи, знижується напруга. Зосередьтеся на обраній меті.*

Нехай у Вашій свідомості з'явиться картина або образ, який символізує обрану мету. Це Ваш особистий, індивідуальний символ, і тому це може бути все, що завгодно. Уявіть, що перед Вами довга і пряма стежка, яка веде на вершину гори. І над горою Ви бачите саме той образ, який символізує Вашу мету. А обабіч стежки Ви відчуваєте присутність різних сил, які намагаються змусити Вас звернути зі шляху, перешкодити Вам досягти вершини гори (пауза – 1 хвилина).

Ці сили можуть зробити буквально все, що захочуть, але не можуть лише одного – знищити пряму, як промінь сонця, стежку, яка веде до мети. Ці сили – символи різних ситуацій, які відволікають від мети, це – менш важливі цілі, люди, негативні переживання. В їхньому арсеналі є багато способів змусити Вас звернути зі шляху. Вони будуть намагатися забрати у Вас мужність або чимось спокусити. Вони наведуть безліч логічних доказів,

що рухатися далі немає сенсу. Вони захочуть налякати Вас або викликати почуття провини (пауза – 1 хвилина).

Відчуйте себе згустком ясної волі та йдіть вперед. Не поспішайте, давайте собі досить часу, щоб зрозуміти стратегію кожної з сил. Ви можете навіть обмінятися декількома словами з будь-ким із них. Однак, після цього продовжуйте свій шлях і відчувайте себе спрямованою вперед силою (пауза – 3 хвилини).

Коли Ви досягнете вершини гори, подивіться на той образ, який символізує Вашу мету. Відчуйте його присутність, будьте з ним поруч, насолоджуйтеся його близькістю. Відчуйте, що означає для Вас цей образ, прислухайтеся до того, що він Вам може сказати (пауза – 1 хвилина). Ось і настав час, щоб дозволити всім образам збліднути і відійти на другий план. Заберіть із собою те, що виявилось для Вас важливим, і повертайтеся назад. Відкрийте очі, потягніться.

Візьміть аркуші паперу, олівці потрібного Вам кольору та намалюйте образ, який Ви побачили».

Рефлексія:

- Що Ви відчували під час медитації? З чим пов'язані такі емоції?
- Чи вдалося Вам дійти до вершини гори?
- Які перешкоди виникали на Вашому шляху до мети?
- Що може змусити Вас відмовитися від мети?
- Чи виникали труднощі під час виконання вправи? З чим вони пов'язані?
- Що Вам дала ця вправа?
- Який висновок Ви можете зробити?

6. Вправа «Джерело ресурсу»

Мета: усвідомлення власних ресурсів на шляху досягнення мети, візуалізація бажаного результату.

Тривалість: 30 хвилин.

Обладнання: універсальна колода метафоричних асоціативних карт.

Хід вправи:

Учасникам пропонується по-черзі в закриту брати по одній карті, відповідаючи (про себе або записуючи на папері) на наступні питання:

1. Який ресурс Ви маєте зараз для досягнення Вашої мети?
2. Якого ресурсу Вам зараз не вистачає для досягнення мети?
3. Який ресурс у Вас з'явиться, коли Вашу мету буде досягнуто?
4. Які ресурси Вам важливо проявити для досягнення мети?
5. Які ресурси можуть бути найефективнішими для досягнення Вашої мети?

Кожна карта аналізується учасниками самостійно. Якщо виникнуть проблеми в інтерпретації карт, учасник має можливість звернутися за допомогою (додатковими питаннями до тренера).

Рефлексія:

- Що Ви під час інтерпретації карт? З чим пов'язані такі емоції?
- Чи вдалося Вам отримати відповіді на усі питання?
- Які Ваші ключові ресурси досягнення мети?
- Чи виникали труднощі під час виконання вправи? З чим вони пов'язані?
- Що нового Ви дізналися про себе?
- Що Вам дала ця вправа?
- Який висновок Ви можете зробити?

7. Вправа «Сьогодні я... Сьогодні мені...»

Мета: рефлексія заняття, підведення підсумків.

Тривалість: 10 хвилин.

Обладнання: гумовий м'яч невеликого розміру.

Хід вправи:

Учасникам пропонується по черзі, передаючи один одному м'яч, висловити свої враження від заняття шляхом продовження фраз «Сьогодні я...» та «Сьогодні мені...».

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 5.

ТАЙМ -МЕНЕДЖМЕНТ

Тема 5.1. «Що для мене важливо?»

Навчальна мета заняття: формування навичок самодисциплінованості, планування справ, раціонального використання часу (тайм-менеджмент); усвідомлення цінності часу та необхідності його ефективного розподілу; актуалізація життєвих цінностей, потреб та цілей; засвоєння методів та принципів ефективного управління часом; усвідомлення «поглиначів» часу та оволодіння методами боротьби з ними.

Виховна мета заняття: усвідомлення цінності часу та необхідності його ефективного розподілу; актуалізація життєвих цінностей, потреб та цілей.

План заняття

1. Вправа «Невербальне привітання».
2. Повідомлення мети заняття та пригадування правил групи.
3. Міні-лекція «Ігрові методи».
4. Інформаційне повідомлення «Що таке тайм-менеджмент?».
5. Вправа-роздум «Навіщо нам потрібен облік часу».
6. Вправа «Розвіюємо міфи».
7. Діагностична вправа «Персональне відчуття часу».
8. Вправа «Пиріг часу».
9. Вправа «Цінності та пріоритети».
10. Вправа «Сьогодні я... Сьогодні мені...».

1. Вправа «Невербальне привітання» [20]

Мета: створення довірливої атмосфери, актуалізація уваги учасників, налаштування на роботу, зняття психофізичної напруги; формування навичок невербальної взаємодії; розвиток креативності.

Тривалість: 10 хвилин.

Обладнання: немає.

Хід вправи:

Учасники стають у коло. Ведучий або хтось із учасників тренінгу починає вправу, демонструючи усім жест привітання. Інші цей жест повторюють. Після цього наступний учасник по колу (за чи проти годинникової стрілки) демонструє свій жест привітання. Решта його повторюють. Вправа продовжується, доки всі учасники не візьмуть у ній участі. Творчість у русі та жестах заохочується.

Рефлексія:

- Як Ви себе зараз почуваєте?
- Яку роль у житті відіграють жести?
- Який взаємозв'язок між рухом і творчістю?

2. Повідомлення мети заняття та пригадування правил групи.

Тривалість: 5 хвилин.

3. Ігрові методи. У цій групі методів психотренінгу центральне місце посідає гра, як модель життєвих ситуацій, у яких людина набуває певного досвіду, зміст якого зумовлений видом і загальною метою тренінгу. Це може бути досвід внутрішньо-особистих переживань, досвід соціально-психологічних відносин, досвід професійних взаємодій тощо. Ігри складають «ядро» тренінгового процесу, реалізація цих ігор сприяє групоутворенню, груповій динаміці.

Безперечним позитивним моментом ігрових вправ є можливість отримати оцінку своєї поведінки з боку, порівняти себе з оточуючими і скоректувати своє спілкування і поведінку в різних ситуаціях. На думку ряду дослідників, психологічними механізмами гри є заміщення, витіснення і сублімація. Внаслідок цього гра є одним з найважливіших засобів психокорекції і психотерапії.

Ігри на першій стадії тренінгу використовуються для подолання скутості і напруженості учасників, як умова безболісного зняття «психологічного захисту». Ігри для розминок дозволяють або «розігріти» групу, мобілізувати її для подальшої роботи або заповнити паузу, змінити форму роботи у період спаду активності. Ігри на розвиток групової динаміки дозволяють учасникам по-новому оцінити свою поведінку, розвивають культуру опанування, зворотного зв'язку.

Зі всіх наведених вище різновидів ігрових методів можна виділити рольову гру і ділову гру. В якості психокорекційного засобу і базового методу тренінгу можуть використовуватися як перша, так і друга. Розглянемо детальніше рольову гру.

Рольова гра – це метод психологічного моделювання, спрямований на отримання психокорекційного ефекту за рахунок інтенсивного міжособистісного спілкування і виконання спільної діяльності групою людей в умовах ігрової імітації реальних або вигаданих ситуацій. Рольова гра дає можливість прояву своєї індивідуальності, творчих можливостей, розвиває уміння краще розуміти інших, їх позиції і відчуття, а також створює умови для кращого осмислення норм і правил поведінки та спілкування. Певний ступінь умовності, розважальний характер рольової гри дозволяє послабити або повністю зняти дію захисних психологічних механізмів в учасників. Це у свою чергу сприяє розвитку їх креативності, стимулюючи дослідницьку діяльність щодо прояснення своїх проблем, пошуку ресурсів і шляхів їх вирішення.

Іншими словами, рольова гра імітує реальність з призначенням ролей учасникам і наданням їм можливості діяти «наче по-справжньому». Рольова гра – це відносно «відкрита» техніка, яка дозволяє розвивати її залежно від навичок, особистого досвіду і конкретної ситуації в групі. Слова «рольова гра» можна замінити на «драму» або «програвання ситуації».

Рольова гра володіє низкою ознак:

- наявність певної моделі і правил гри;
- наявність різних ролей і рольових цілей учасників;
- взаємодія ролей;
- наявність загальної мети в ігрового колективу;
- обмежений простір гри;
- багатоальтернативність ігрової поведінки і рішень;
- наявність системи групового або індивідуального оцінювання діяльності учасників;
- наявність керованої емоційної напруги;
- можливість проекції гри на реальне життя та діяльність.

У тренінгу рольова гра може здійснюватися як за заздалегідь обдуманим планом, так і без нього. У першому випадку говорять про сюжетну або сценарну гру, у другому – про спонтанну або імпровізаційну. Сюжетна гра спрямована на проживання і аналіз типових проблем. З її допомогою учасники навчаються новим, незвичним для себе, але ефективним моделям поведінки. Ігрове завдання ставиться тренером заздалегідь і обговорюється в групі. Ролі зазвичай розподіляються свідомо і за принципом загальної згоди. Спонтанна гра ведеться без попередньої підготовки, ролі розподіляються під час гри, і тому ця гра природніша. Основне завдання тут – проявити творчі здібності до вирішення несподівано виникаючих проблем, до імпровізації у поведінці.

Під час рольової гри учасники виконують різні ролі, які можуть бути і невластиві їм у житті. Проте, у момент виконання тієї або іншої ролі, учасники виражають властиві їм почуття, користуються характерними стратегіями. Протягом розігрування різних ролей учасники можуть експериментувати, використовуючи нові для себе стратегії поведінки і спостерігаючи їх у виконанні інших учасників, що розширює їх рольовий репертуар, призводить до більшого усвідомлення себе, своїх можливостей.

Аналізуючи рольову гру як основний метод психотренінгу, слід зазначити її переваги і недоліки у порівнянні з іншими тренінговими методами.

Переваги рольових ігор:

- Отримання учасниками задоволення від приємного проведення часу і порівняно безболісного засвоєння нових знань і навичок.
- Емоційний розряд-заряд і нейтралізація негативних переживань. Будь-яка участь у грі завжди припускає досягнення якого-небудь ігрового результату. Прагнення до нього вимагає деяких зусиль і емоційної напруги, та іноді – виплеску енергії – розрядки. Паралельно, під час гри і після її закінчення відбувається заповнення енергією, при чому, як правило, позитивно зарядженою.
- Учасники гри діють реально, не дивлячись на умовність ігрової ситуації, що веде до перебудови психологічних характеристик учасників. Гра стає засобом розвитку особистості.

- Тривале збереження набутого досвіду. Одним з найефективніших способів навчання і набуття досвіду є навчання через дію, оскільки саме у дії власні переживання запам'ятовуються яскраво і зберігаються протягом тривалого часу.

- Оцінка і розуміння своєї поведінки і того, як поведуться інші люди у різних ситуаціях. Це розуміння може виявитися могутнім інструментом навчання, сприяти розвитку уміння оцінювати передумови поведінки інших людей, чого важко було б досягти яким-небудь іншим чином.

- Можливість вільного експериментування і апробації з причини безпечних умов. Хоча використання рольової гри і містить в собі елемент ризику, він, головним чином, відноситься до можливих способів реагування групи, а не до дії гри на неї. Рольова гра надає учасникам шанс освоїти або закріпити різноманітні моделі поведінки. Перевагою тут є середовище тренінгу, вільне від небезпек, пов'язаних із застосуванням тієї або іншої моделі, які могли б виникнути в природних умовах.

До недоліків рольової гри відносять наступні моменти:

- Штучність.
- Можливість несерйозного ставлення з боку учасників.
- Елемент ризику.

В контексті проблем оцінки ефективності методів тренінгу відзначав, що рольова гра має високі показники за такими параметрами: навички міжособистісного спілкування, набуття знань, зміна установок.

Таким чином, рольові ігри – це багатофункціональна методика впливу на людину, тому вона з успіхом використовується як елемент у різноманітних активних формах групової роботи. У грі учасники «програють» ролі і ситуації, важливі для них в реальному житті. При цьому ігровий характер ситуації звільняє гравців від практичних наслідків її вирішення, що розширює межі пошуку способів поведінки, дає простір для творчості. Наступний за грою – ретельний психологічний аналіз, який здійснюється групою спільно із тренером, підсилює навчальний ефект. Норми і правила соціальної поведінки, стиль спілкування, різноманітні комунікативні навички, набуті у рольовій грі і скоректовані групою, стають власним надбанням особистості і з успіхом переносяться в реальне життя.

У групі ігрових методів також виділяється ділова гра – як форма відтворення наочного і соціального змісту професійної діяльності фахівця, моделювання систем відносин, характерних для даного виду практики. Під час ділової гри за допомогою знакових засобів (мова, графіка, таблиці, документи) передбачається розгортання особливої (ігрової) діяльності учасників на імітаційній моделі, що відтворює умови і динаміку певної професійної діяльності. Залежно від того, який тип людської практики відтворюється у грі і які цілі мають учасники, ділові ігри бувають навчальними, дослідницькими, управлінськими тощо. Ділові ігри широко розповсюдилися у зв'язку із

завданнями вдосконалення управління, ухвалення продуктивних рішень, моніторингу, підготовки і підвищення кваліфікації персоналу.

Наприклад, навчальна ділова гра дозволяє внести до процесу навчання наочний і соціальний контекст майбутньої професійної діяльності і таким чином змодельовати адекватніші порівняно з традиційним навчанням умови формування фахівця.

Особливостями ділових ігор є те, що під час їх проведення:

- 1) засвоєння нового знання накладається на специфіку і практику майбутньої професійної діяльності;
- 2) навчання знаходить сумісний, колективний характер;
- 3) розвиток особистості фахівця реалізується в результаті підпорядкування двом типам норм: нормам компетентних професійних дій і нормам соціальних відносин колективу.

У такому «контекстному» навчанні досягнення дидактичних і виховних цілей сходиться в одному потоці соціальної за природою активності тих, що навчаються, яка реалізовується як ігрова діяльність. Мотивація, інтерес і емоційний статус учасників ділової гри обумовлюються широкими можливостями для цілепокладання і цілездійснення, для діалогічного спілкування на матеріалі проблемного змісту ділової гри.

4. Інформаційне повідомлення «Що таке тайм-менеджмент?»

Мета: активізація учасників, оволодіння загальними знаннями про поняття теми.

Тривалість: 5 хвилин.

Обладнання: немає.

Тайм-менеджмент (управління часом) – набір технологій організації часу та підвищення ефективності його використання.

Тайм-менеджмент включає в себе ефективне планування робочого часу для досягнення мети, виявлення часових ресурсів, розстановку пріоритетів та контроль за виконанням запланованого.

Головна мета тайм-менеджменту – більше встигати за одиницю часу та ефективно використовувати власні ресурси.

5. Вправа-роздум «Навіщо нам потрібен облік часу»

Мета: активізація учасників, усвідомлення цінності часу та необхідності його ефективного розподілу.

Тривалість: 15 хвилин.

Обладнання: аркуші паперу, ручки.

Хід вправи:

Учасники у будь-який спосіб діляться на підгрупи. Протягом 3 хвилин кожна команда має підготувати невелике резюме, в якому дати відповіді на запитання:

1. Навіщо нам потрібен облік часу?

2. Чи плануєте Ви свої справи та час?
3. Що необхідно робити для раціонального використання часу?

Рефлексія:

- Що Ви відчували, відповідаючи на питання? З чим пов'язані такі емоції?
- Що нового Ви дізналися про себе?
- Чи виникали труднощі під час виконання вправи? З чим вони пов'язані?
- Що Вам дала ця вправа?
- Який висновок Ви можете зробити?

6. Вправа «Розвіюємо міфи»

Мета: активізація учасників, усвідомлення цінності часу та необхідності його ефективного розподілу.

Тривалість: 15 хвилин.

Обладнання: аркуші паперу, ручки.

Хід вправи:

Учасникам пропонується написати перелік міфів, які стосуються тайм-менеджменту та управління часом, а також спростування стосовно їх власного розуміння цього міфу.

Після виконання завдання учасники по-черзі зачитують міфи та їх спростування.

Рефлексія:

- Що Ви відчували, відповідаючи на питання? З чим пов'язані такі емоції?
- Що нового Ви дізналися про себе?
- Чи виникали труднощі під час виконання вправи? З чим вони пов'язані?
- Що Вам дала ця вправа?
- Який висновок Ви можете зробити?

7. Діагностична вправа «Персональне відчуття часу»

Мета: визначення індивідуальних особливостей сприйняття часу.

Тривалість: 5 хвилин.

Обладнання: годинник або секундомір.

Хід вправи:

Усім учасникам пропонується заплющити очі. Після команди ведучого їм необхідно подумки відзначити той момент, коли пройде хвилина. Відраховувати подумки секунди не можна. Кожен відкриває очі і піднімає руку після того, як, на його думку, минула хвилина.

Вправа демонструє широкий діапазон результатів та суб'єктивні особливості сприйняття часу. Так, адекватність сприйняття часу індивідуальна, а оптимальними вважаються результати, які потрапляють у інтервал від 55 до 65 секунд.

Якщо вийшло менше, це означає, що людина занадто поспішає, є небезпека швидкого виснаження.

Якщо більше 66 секунд – людина вважає за краще не поспішати та ризикує не встигнути вчасно щось зробити.

Рефлексія:

- Що Ви відчували, виконуючи умови вправи? З чим пов'язані такі емоції?
- Що нового Ви дізналися про себе?
- Чи виникали труднощі під час виконання вправи? З чим вони пов'язані?
- Що Вам дала ця вправа?
- Який висновок Ви можете зробити?

8. Вправа «Пиріг часу»

Мета: усвідомлення цінності часу та необхідності його ефективного розподілу.

Тривалість: 25 хвилин.

Обладнання: аркуші паперу, олівці, фломастери, маркери, фліп-чарт.

Хід вправи:

Ведучий демонструє схематично зображений пиріг, розподілений на 60 секторів (див. Додаток 4), завчасно роздрукований чи намальований на фліп-чарті. Учасникам пропонується зобразити власний пиріг часу та розфарбувати його відповідно до часових ресурсів за наступним алгоритмом:

1. *Відрахуйте кількість секторів, що відповідають Вашому віку та заштрихуйте їх. Це те, що Ви вже прожили.*
2. *У цьому колі 60 секторів (середня тривалість енергійності людини до пенсійного віку). А тепер проаналізуйте, скільки часу у Вас залишилося. В середньому людина витрачає на сон 8 годин – це третина доби. Отже, третину Вашого життя Ви витрачаєте на сон. Відрахуйте і заштрихуйте 1/3 частину секторів, відведених на сон.*
3. *А тепер проаналізуйте, скільки Ви витрачаєте часу на безцільні очікування, які заважають продуктивній діяльності (наприклад, періоди хвороби чи апатії). Відрахуйте на це ще 3 роки та заштрихуйте.*
4. *Подивіться скільки залишається. Дуже і дуже невеликий шматок пирога. На пару чашок чаю. Ваше завдання – «розсмакувати» цей пиріг, зробити його максимально приємним, поживним і корисним.*

Рефлексія:

- Що Ви відчували, відповідаючи на питання та зафарбовуючи власний «пиріг»? З чим пов'язані такі емоції?
- Що нового Ви дізналися про себе?
- Чи виникали труднощі під час виконання вправи? З чим вони пов'язані?
- Що Вам дала ця вправа?
- Який висновок Ви можете зробити?

9. Вправа «Цінності та пріоритети»

Мета: визначення основних життєвих цінностей, усвідомлення їх пріоритетності; визначення шляхів та критеріїв планування задля досягнення мети.

Тривалість: 30 хвилин.

Обладнання: аркуші для записів (стікери), ручки.

Хід вправи:

Тренер роздає учасникам завчасно підготовлені аркуші для записів (по 10 штук на кожного учасника) та пропонує написати по 10 своїх життєвих цінностей – основу їх життя. Після цього учасники отримують команду розставити пріоритетність проранжувавши записані цінності відповідно до їх важливості в житті.

Далі учасники діляться на пари та здійснюють наступну процедуру: перший учасник розкладає на столі свої життєві цінності відповідно до їх пріоритетності. Другий учасник запитує: *«Чи готовий ти мати цінність №1, але не мати цінність №2?»*. Якщо відповідь позитивна, то порядок залишається незмінним, якщо ні – цінності міняють місцями. Далі йде порівняння цінностей №2 та №3, потім №3 та №4 і так до самого кінця, доки всі відповіді не будуть ствердними.

Потім учасники міняються місцями й процес аналізу повторюється.

Коли всі цінності будуть проаналізовані, учасники по-черзі діляться отриманими результатами та проводиться обговорення.

Рефлексія:

- Що Ви відчували, записуючи життєві цінності та ранжуючи їх? З чим пов'язані такі емоції?
- Що Ви відчували, аналізуючи власні цінності?
- Який результат Ви отримали?
- Що нового Ви дізналися про себе?
- Чи виникали труднощі під час виконання вправи? З чим вони пов'язані?
- Що Вам дала ця вправа?
- Який висновок Ви можете зробити?

10. Вправа «Сьогодні я... Сьогодні мені...»

Мета: рефлексія заняття, підведення підсумків.

Тривалість: 10 хвилин.

Обладнання: гумовий м'яч невеликого розміру.

Хід вправи:

Учасникам пропонується по черзі, передаючи один одному м'яч, висловити свої враження від заняття шляхом продовження фраз «Сьогодні я...» та «Сьогодні мені...».

ЗАНЯТТЯ 5.2. «Встигнути все!»

Навчальна мета заняття: формування навичок самодисциплінованості, планування справ, раціонального використання часу (тайм-менеджмент); усвідомлення цінності часу та необхідності його ефективного розподілу; актуалізація життєвих цінностей, потреб та цілей; засвоєння методів та принципів ефективного управління часом; усвідомлення «поглиначів» часу та оволодіння методами боротьби з ними.

Виховна мета заняття: формування навичок самодисциплінованості, планування справ, раціонального використання часу (тайм-менеджмент); засвоєння методів та принципів ефективного управління часом; усвідомлення «поглиначів» часу та оволодіння методами боротьби з ними.

План заняття

1. Вправа «Доміно».
2. Повідомлення мети заняття та пригадування правил групи.
3. Міні-лекція «Дискусійні методи».
4. Вправа «Піраміда цінностей».
5. Вправа «Поглиначі часу».
6. Вправа «Коридор».
7. Вправа «Жорсткі та гнучкі».
8. Вправа «Матриця Ейзенхауера».
9. Вправа «Золоті правила тайм-менеджменту».
10. Вправа «Сьогодні я... Сьогодні мені...».

1. Вправа «Доміно»

Мета: створення довірливої атмосфери, актуалізація уваги учасників, налаштування на роботу, зняття психофізичної напруги.

Тривалість: 10 хвилин.

Обладнання: немає.

Хід вправи:

Один із учасників загадує дві індивідуальні риси, а потім каже їх групі, наприклад: *«Зліва – я студентка, а праворуч – у мене є два брата»*. Ті двоє учасників, для яких властиві ці риси, беруть за руку (праву або ліву) першого учасника (в залежності від спільних рис) і додають ще якусь характеристику для вільної руки. Так продовжується, доки не утвориться замкнене коло.

Якщо оголошена риса не властива жодному з учасників і «доміно» не підбираються, необхідно, щоби гравці придумали нову ознаку, так щоби продовжити ланцюжок.

Важливо, щоби члени групи встановили фізичні контакти, завдяки цьому підвищиться почуття приналежності до групи.

2. Повідомлення мети заняття та пригадування правил групи.

Тривалість: 5 хвилин.

3. Дискусійні методи. Під час проведення тренінгів практично неможливо обійтися без обміну думками, групового обговорення і аналізу тих або інших проблем, спірних питань, вироблення продуктивних рішень. Для цих цілей широко застосовуються дискусійні методи, наприклад, бесіда, дискусія, диспут, дебати, полеміка тощо.

Дискусійні методи переслідують у тренінгу такі цілі:

- надати учасникам можливість обговорити проблему з різних сторін, виробити загальну думку за найбільш гострими, «гарячими» запитаннями;
- усунути емоційну упередженість, стереотипність сприйняття проблеми;
- знизити опір новій інформації за рахунок вироблення групових орієнтирів (норм);
- дати можливість поділитися індивідуальними переживаннями, розкритися, пережити катарсис;
- виробити навички ефективної комунікації і взаємодії (уміння слухати, аргументувати, наводити контраргументи тощо);
- змінювати установки і потреби учасників тренінгу;
- розширити можливості учасників в аналізі конкретної ситуації.

Взагалі **методи групової дискусії** (від лат. *diskussio* – розгляд, розбір, дослідження) використовуються двояко. По-перше, як засоби організації спільної діяльності реальних колективів з метою швидкого і ефективного вирішення завдань, що стоять перед ними. По-друге, як методи активного навчання і стимуляції групових процесів у природних і штучних групах для їх об'єднання, спонукання членів груп до активності і самореалізації, що спричиняє посилення психокорекційного ефекту взаємовпливу в групах.

Групова дискусія сприяє навчанню учасників умінню керувати груповим обговоренням проблеми, а також виступати у ролі рядового учасника дискусії: комунікатора, генератора ідей, ерудита тощо. Під час такої активної роботи отримується цілий ряд групових комунікативних навичок і вміння активного слухання.

Останнє особливо важливе у зв'язку з тим, що непродуктивність у спілкуванні може бути пов'язана як з відсутністю даного вміння, так і з трудністю його практичної реалізації (стомлення, неувага, умова діяльності, особливості ситуації).

Дискусійні методи є наскрізними і можуть застосовуватися впродовж всього тренінгу під час аналізу реальних життєвих ситуацій учасників групи, а також під час розгляду результатів рольових ігор або групової роботи. Незалежно від контексту застосування (реальне життя чи ігрова ситуація), а отже, і від об'єктивної націленості, групова дискусія корисна, оскільки група має у своєму розпорядженні значно більший у порівнянні з індивідом обсяг і різноманітність інформації і дозволяє досягти таких ефектів:

- дає повніше уявлення щодо проблеми (завдання), освітлює її з різних

сторін, оскільки дозволяє висловити все різноманіття думок (зокрема, альтернативних);

- уточнює взаємні позиції учасників, що, по-перше, зменшує опір сприйняттю і розумінню нової інформації і, по-друге, забезпечує коригування власних позицій кожним учасником;

- згладжує і пом'якшує приховані конфлікти, оскільки відвертість думок створює передумови для зняття емоційної упередженості в оцінці чужих позицій;

- додає груповому рішення статус групової норми. У разі згоди з цим рішенням більшості учасників у групі відбувається процес нормалізації, тобто єднання на основі загальних норм і правил внутрішньо-групової поведінки. Інакше можливий процес поляризації групи, що загрожує фракційністю і розколом;

- сумісне ухвалення рішень актуалізує механізми колективної і індивідуальної відповідальності, що, по-перше, підвищує згуртованість групи, а по-друге, є гарною передумовою для активізації учасників у подальшій реалізації ухвалених рішень як своїх власних акцій;

- учасники дискусії мають можливість задовольняти свої потреби у соціальному визнанні і пошані через реалізацію своїх інтелектуальних і вольових якостей, ерудицію і компетентність. А зрештою, з'являються додаткові можливості для підтвердження або навіть підвищення свого статусу.

Групова дискусія за предметом обговорення виступає у двох видах:

- 1) як метод аналізу конкретних ситуацій з минулої практики учасників;
- 2) як груповий самоаналіз, коли обговорюються поточні події, що відбуваються у групі.

Перший варіант характерний для ділових ігор, особливо з орієнтацією на професійні зміни. Застосування аналізу конкретних ситуацій також може бути вельми продуктивним у психотерапевтичних, навчальних і організаційних тренінгах.

Груповий самоаналіз, як вид дискусії, найлегше вписується у хід рольової гри, природним чином доповнюючи її, а також відповідає принципу «тут і зараз». У цьому випадку аналіз поточних ситуацій дає можливість не тільки обговорити проблеми, які актуально виникають, але і до певної міри здійснити зворотний зв'язок.

Розрізняють три тактики ведення дискусії:

- 1) вільну;
- 2) програмовану;
- 3) проміжну (компромісну).

Вільну дискусію відрізняють спонтанність розвитку і невисока організованість. Її перевагою є відсутність регламентації, що сприяє розкутості і активності учасників, розширює поле можливих альтернатив вирішення проблеми. До недоліків вільної дискусії можна віднести неорганізованість (що часто поєднується з відсутністю керівництва), яка розпилює зусилля і провокує втрату мети дискусії, «запускає» її на «холостий

хід».

Програмована дискусія припускає наявність певного плану, алгоритму дій, функціональної структуризації групи. Тут раціональний напрям зусиль як позитивний чинник поєднується з певним обмеженням ініціативи учасників.

Для успішного проведення групової дискусії повинні виконуватися наступні умови:

- під час дискусії необхідно не втратити контроль над групою, оскільки це може привести до внутрішньо-групової конфронтації;
- перш ніж давати будь-яку тему для дискусії, необхідно врахувати ступінь підготовленості аудиторії з даної теми;
- у деяких випадках необхідно регламентувати час висловлення учасників тренінгу, щоб уникнути хаосу і нейтралізувати «балакунів».

Під час проведення групової дискусії важливою є техніка постановки запитань, ведення бесіди, аргументації і узагальнення. Рекомендується ставити відкриті запитання, які пропонують розгорнену відповідь: «Як Ви відноситеся... Яке Ваше сприйняття... Які почуття Ви переживаєте... тощо».

Серед основних методичних прийомів активізації дискусії і порядку її проведення є:

- висловлення по колу, метод естафети (учасник передає право висловлення тому, кому вважає потрібним);
- висловлення за бажанням і чергою за суворо відведений час (10 – 15 секунд) тощо.

Ситуації для обговорення можуть бути описані вдома, що дозволяє чіткіше уявити проблему.

Таким чином, можна зробити висновок, що дискусійні методи є одними з основних методів психотренінгу. Дискусії застосовуються у тих ситуаціях, коли обмін знаннями, думками і переконаннями може привести до нового погляду на навколишніх людей. Дискусії також застосовуються для зміни моделей поведінки, навичок міжособистісної взаємодії і забезпечення зворотного зв'язку.

4. Вправа «Піраміда цінностей» (за теорією В. Франкла)

Мета: визначення життєвих цінностей та потреб, формування навичок самодисциплінованості, планування справ, раціонального використання часу.

Тривалість: 30 хвилин.

Обладнання: аркуші паперу, ручки, фліп-чарт, маркери.

Хід вправи:

Учасникам пропонується зобразити піраміду, що складається із 6 сегментів (тренер паралельно зображує зразок на фліп-чарті) (див. Додаток 5).

Далі в кожен сегмент учасники вписують свої відповіді за наступним алгоритмом:

- Перша (нижня) сходинка – це *головні життєві цінності*, те – що людина хоче мати в житті. Етап визначення життєвих цінностей є дуже

важливим для раціонального розподілу часу та планування справ, адже якщо людина буде займатися не улюбленою справою або спілкуватися з неприємними їй людьми, то вона не зможе бути ефективною.

- Друга сходинка – *глобальна мета*. Спираючись на визначені життєві цінності, учасники мають вирішити, чого вони прагнуть досягнути.

- Третя – *генеральний план досягнення мети* – визначення завдань, вирішення яких призведе до досягнення глобальної мети.

- Четверта – *довгостроковий план* (на кілька років) – проміжний план із визначенням конкретних дій та термінів їх виконання.

- П'ята – *короткостроковий* (від кількох тижнів до 1 року) *план*. На цьому етапі пункти з довгострокового плану розподіляються на ще більш конкретні завдання з визначенням дедлайну для кожного з них.

- Шоста – *план на день* – маленькі завдання, які необхідно вирішити вже сьогодні, щоб виконати короткостроковий план.

Примітка. Важливо звернути увагу учасників на те, що плани на день можуть корегуватися протягом дня, короткостроковий план варто переглядати кожні два тижні, довгостроковий – кожні півроку, а генеральний план – кожного року. Тим не менше, планування справ за такою схемою є ефективною візуалізацією та сприяє більш раціональному розподілу часових та особистісних ресурсів.

Рефлексія:

- Що Ви відчували, заповнюючи піраміду? З чим пов'язані такі емоції?

- Що нового Ви дізналися про себе?

- Чи виникали труднощі під час виконання вправи? З чим вони пов'язані?

- Що Вам дала ця вправа?

- Який висновок Ви можете зробити?

5. Вправа «Поглиначі часу»

Мета: усвідомлення «поглиначів» часу та оволодіння методами боротьби з ними.

Тривалість: 15 хвилин.

Обладнання: аркуші паперу, ручки.

Хід вправи:

Учасникам пропонується подумати та записати усі заняття та справи, які можна віднести до поглиначів часу, після чого підрахувати, скільки часу витрачено на них протягом тижня, визначитися, що заважало та відволікало.

Далі учасникам пропонується визначити методи боротьби з ними. Для цього тренер зачитує вірогідні причини виникнення «поглиначів» часу, а учасники фіксують у своїх записах ті, що для них властиві.

Причини втрати часу:

- не вмію відділити важливі справи від другорядних;
- не планую попередньо свій день;

- особиста неорганізованість та недисциплінованість;
- не завжди знаю, що саме потрібно робити;
- відволікаюся на телефонні розмови;
- не вмію сказати «ні»;
- не завершую розпочаті справи;
- довго налаштовуюся на виконання справи;
- багато часу витрачаю на дрібні та неважливі справи;
- не знаю власного ритму фізичної та розумової активності;
- дуже легко відволікаюся.

Відмічених учасниками «слабких місць» може бути кілька, тому важливо визначити 3 основні та вигадати спосіб їх подолання. Це буде першим кроком до боротьби з «поглиначами» часу.

Рефлексія:

- Що Ви відчували, відповідаючи на питання? З чим пов'язані такі емоції?
- Що нового Ви дізналися про себе?
- Чи виникали труднощі під час виконання вправи? З чим вони пов'язані?
- Що Вам дала ця вправа?
- Який висновок Ви можете зробити?

6. Вправа «Коридор»

Мета: зняття психофізичної напруги, метафоричне подолання «поглиначів» часу.

Тривалість: 10 хвилин.

Обладнання: немає.

Хід вправи:

Із групи учасників викликається доброволець, який озвучує свою мету та фактори, що заважають її досягненню. Інші учасники вишиковуються в дві шеренги, утворюючи коридор. Кожному з них дається роль одного з «поглиначів» часу. Завдання добровольця – пройти вздовж коридору до своєї мети, не зважаючи на фактори, що відволікають. Завдання усіх інших – відволікати його та не давати йому можливості дійти до мети.

За бажання вправа може повторитися за участю іншого добровольця.

Рефлексія:

- Що Ви відчували, йдучи коридором? З чим пов'язані такі емоції?
- Що допомогло добровольцю досягти мети? Які аргументи та дії?
- Які «поглиначі» часу вразили Вас найбільше? А з яким було впоратися найлегше?
- Чи легко Вам було відволікатися від основного завдання?
- Що Вам дала ця вправа?

7. Вправа «Жорсткі та гнучкі»

Мета: навчитися визначати гнучкі та жорсткі справи та правильно їх планувати.

Тривалість: 10 хвилин.

Обладнання: картки двох різних кольорів (по дві на кожного учасника), список справ.

Хід вправи:

Тренер пояснює учасникам, що запорукою ефективного планування робочого дня є розподіл справ на гнучкі та жорсткі. Жорсткі справи – це ті, що чітко визначені часом початку (є певний розклад). Гнучкі – це ті, що не мають часових меж, але їх обов’язково необхідно виконати.

Далі учасникам пропонується розподілити заздалегідь підготовлений перелік справ на жорсткі та гнучкі методом мозкового штурму: ведучий зачитує по одній справі, а учасники піднімають догори картку одного кольору якщо вважають її гнучкою або іншого – якщо жорсткою.

Рефлексія:

- Що нового Ви дізналися?
- Що Ви відчували, розподіляючи справи на жорсткі та гнучкі?
- Що Вам дала ця вправа?
- Який висновок Ви можете зробити?

8. Вправа «Матриця Ейзенхауера»

Мета: формування навичок самодисциплінованості, планування справ, раціонального використання часу (тайм-менеджмент); засвоєння методів та принципів ефективного управління часом.

Тривалість: 20 хвилин.

Обладнання: аркуші паперу, ручки, фліп-чарт, маркери.

Хід вправи:

Учасникам пропонується написати перелік усіх справ, які їм необхідно зробити протягом тижня. Після цього тренер зображує на фліп-чарті матрицю Ейзенхауера (*див. Додаток 6*) та пропонує розподілити усі завдання на чотири категорії:

- важливі та термінові;
- важливі, але нетермінові;
- неважливі та термінові;
- неважливі та нетермінові.

Далі, відповідно до шаблону, кожен квадрат аналізується та робиться висновок щодо пріоритетності виконання тих чи інших справ.

Рефлексія:

- Чи важко Вам було скласти перелік справ?
- Що Ви відчували, йдучи заповнювати матрицю? З чим пов’язані такі емоції?
- Що Вам дала ця вправа?
- Який висновок Ви можете зробити?

9. Вправа «Золоті правила тайм-менеджменту»

Мета: підведення підсумків заняття, закріплення знань про методи та принципи ефективного управління часом.

Тривалість: 10 хвилин.

Обладнання: немає.

Хід вправи:

Учасникам пропонується підвести підсумки заняття та методом мозкового штурму визначити «золоті правила тайм-менеджменту». Якщо в процесі обговорення в учасників виникають труднощі, тренер може запропонувати свої варіанти:

- Займайтеся плануванням!
- Фільтруйте інформацію!
- Вилучайте зі свого життя «поглиначів часу»!
- Концентруйтеся на одному завданні від початку до кінця!
- Вчіться визначати пріоритети!
- Найбільш складні та неприємні справи виконуйте одразу, на початку дня!
- Зберігайте порядок на робочому столі та у власних думках!
- Говоріть «ні» неважливим для Вас справам!
- Створіть для себе комфортну робочу атмосферу!
- Виконуйте справи в запланований час!
- Заохочуйте та підбадьорюйте себе!
- Плануйте відпочинок після продуктивного дня!

10. Вправа «Сьогодні я... Сьогодні мені...»

Мета: рефлексія заняття, підведення підсумків.

Тривалість: 10 хвилин.

Обладнання: гумовий м'яч невеликого розміру.

Хід вправи:

Учасникам пропонується по черзі, передаючи один одному м'яч, висловити свої враження від заняття шляхом продовження фраз «Сьогодні я...» та «Сьогодні мені...».

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 6.

СТРЕСОСТІЙКІСТЬ

Тема 6.1. «Чи є моєму житті місце стресу?»

Навчальна мета заняття: розвиток емоційного інтелекту, стресостійкості; розвиток емоційного самоусвідомлення; оволодіння техніками емоційної саморегуляції; формування самоконтролю поведінки та готовності до управління власними емоціями в усталених і емоційно напружених життєвих ситуаціях.

Виховна мета заняття: діагностика психічного та емоційного стану, інформування про причини та наслідки стресових станів, усвідомлення актуальних емоційних станів, визначення особливостей переживання фрустраційних та стресових ситуацій, розвиток навичок позитивного мислення, зниження емоційної та психофізичної напруги.

План заняття

1. Вправа «Тут сидить».
2. Повідомлення мети заняття та пригадування правил групи.
3. Міні-лекція «Конфлікти та сповоби їх вирішення».
4. Інформаційне повідомлення «Стрес у житті людини».
5. Вправа-дискусія «Плюси і мінуси стресу».
6. Вправа «Я і стрес».
7. Вправа «Розірви ланцюг».
8. Вправа «Позбудься своїх проблем».
9. Вправа «Реклама «Ліки від стресу».
10. Вправа «Сьогодні я... Сьогодні мені...».

1. Вправа «Тут сидить»

Мета: зняття емоційної напруги, продовження знайомства учасників групи, виявлення стратегії поведінки в стресовій ситуації (необхідності швидко відреагувати на ситуацію, швидко прийняти рішення, діяти спокійно).

Тривалість: 5 хвилин.

Обладнання: немає.

Хід вправи:

Учасники, сидячи в колі, називають своє ім'я. Якщо є однакові імена або якщо хтось хоче взяти ігровий псевдонім, можна придумати будь-яке ім'я (це може бути зменшене ім'я або назва квітки, предмета тощо). Ведучий встає зі свого місця, а той, у кого справа утворився порожній стілець, кладе праву руку на нього і каже: «*Тут сидить...*» і називає ім'я будь-якого учасника. Той, хто був названий, спокійно йде до порожнього стільця і займає його. Гравець, який сидить праворуч від того, кого викликали, кладе праву руку на порожній стілець і повторює фразу «*Тут сидить...*». Завдання для ведучого – встигнути зайняти вільний стілець до того, як буде виголошена вся фраза «*Тут сидить...*»

і названо ім'я. Якщо ім'я ще не названо, ведучий займає вільний стілець, а той, хто забарився, не встигнувши назвати ім'я, йде водити.

2. Повідомлення мети заняття та пригадування правил групи.

Тривалість: 5 хвилин.

3. Життя в сучасному суспільстві повне стресів, а найчастішою причиною стресу стають конфлікти, в які ви вільно чи мимоволі втягуєтесь. Опинившись в протистоянні з будь-ким, багато хто ставив собі питання: як вирішити цей конфлікт? Однак частіше доводиться замислюватися над тим, як вийти з важкої ситуації і зберегти при цьому хороші відносини або продовжити подальшу співпрацю.

Психологи все частіше твердять, що **конфлікт** – цілком нормальний стан особистості. Що будь-яка людина протягом усього свого життя перебуває в конфлікті з іншими людьми, цілими групами або навіть з самою собою. А вміння знайти взаєморозуміння з конфліктуючою стороною є мало не найважливішим життєвим досвідом, який зміцнює особисті і професійні взаємини. Проте постійне перебування в конфліктній ситуації може надавати руйнівну дію на особистість людини, адже вона може відчувати себе пригніченою, втратить упевненість, знизиться її самооцінка. Тому доводиться загострювати конфлікт для остаточного вирішення. Але щоб правильно визначити, що краще: уникнути конфлікту або дозволити його, важливо знати способи і стилі вирішення конфліктів.

Конфлікт – це зіткнення протилежних думок, поглядів, інтересів, прагнень, дій, планів у свідомості й поведінці окремої людини, різних індивідів або груп людей.

Існують чотири основні типи конфліктів:

- 1) внутрішньо-особистісний,
- 2) міжособистісний,
- 3) конфлікт між особистістю і групою,
- 4) міжгруповий конфлікт.

Внутрішньо-особистісний конфлікт – це стан, у якому людина має суперечливі і взаємовиключні мотиви, цінності та цілі, з якими вона на цей момент не може впоратися. Внутрішньо-особистісний конфлікт виникає, коли бажання і вимоги до себе не збігаються з можливостями для їх досягнення, коли вони розходяться з почуттям обов'язку, коли поведінка людини суперечить її моральним принципам.

Міжособистісний конфлікт – це зіткнення людей із різними поглядами, цілями і характерами, темпераментами, яким складно знаходити спільну мову одне з одним.

Міжособистісний конфлікт може виникнути в боротьбі за вплив і авторитет серед інших людей.

Конфлікт між особистістю і групою виникає, якщо особа займає позицію, що відрізняється від позицій групи.

Груповий конфлікт виникає через суперечності двох різних соціальних груп.

Стадії розвитку конфліктів.

У розвитку конфліктів виокремлюють п'ять стадій:

1. *Виникнення конфліктної ситуації* відбувається при зіткненні людей, інтереси і переконання яких істотно різняться.

2. *Усвідомлення конфлікту* відбувається тоді, коли хоча б один із його учасників починає відчувати дискомфорт у спілкуванні з іншими, критично й недоброзичливо відгукується про них або уникає контактів з ними.

3. *Початок відкритого протистояння* – момент, коли один з учасників зважується на заяву або погрозу. Інший у відповідь також починає діяти: захищатись або нападати.

4. *Ескалація конфлікту*. На цьому етапі сторони відкрито заявляють про свої позиції. Вони можуть і не розуміти глибинної сутності конфлікту. Сторони часто вдаються до конфліктогенів – слів або дій, які посилюють конфлікт.

5. *Завершення конфлікту* можливе в разі його вирішення, втрати інтересу учасників до предмета протистояння або відсторонення одного з опонентів.

Для попередження конфліктів потрібно пам'ятати два основні правила:

1. Намагайтеся не використовувати конфліктогени. **Конфліктогени** – це слова або дії, які провокують чи розпалюють конфлікт.

2. Не піддавайтеся на провокацію конфлікту (не відповідайте конфліктогеном на конфліктоген).

Існують п'ять основних способів розв'язання конфліктів:

- відсторонення,
- поступка,
- боротьба,
- компроміс
- співпраця.

У більшості ситуацій найкраще вирішувати конфлікти через переговори. Однак іноді ліпше відсторонитися від конфлікту чи піти на поступки або рішуче відстоювати свою позицію.

Відсторонення від конфлікту – людина висловлює небажання брати участь у його врегулюванні і захищати власні інтереси. Конфлікт залишається нерозв'язаним і через деякий час може спалахнути знову. Коли краще відсторонитися від конфлікту:

- коли всім потрібно заспокоїтися;
- коли потрібно продумати аргументи;
- коли немає шансів залагодити суперечку.

Поступка – це спроба пом'якшити конфліктну ситуацію та зберегти стосунки, поступаючи тискові опонента. Пристосування може бути застосовано до конфліктних ситуацій у стосунках між студентом і педагогом,

дітьми і батьками, начальником і підлеглим, близькими друзями, подружжям, коли поступається сторона, яка не хоче засмучувати іншу. При цьому одна сторона почувається у програвшій, оскільки відмовляється від своїх інтересів, бажань, своєї позиції, а інша задоволена тільки результатом, але обидві сторони не задоволені стосунками.

Коли варто поступитися:

- коли розумієш, що не маєш рації;
- коли предмет спору важливіший для інших, ніж для тебе;
- коли розумієш, що втратиш від цього конфлікту набагато більше, ніж знайдеш;
- коли небезпечне будь-яке загострення стосунків (наприклад, у ситуації виживання).

Конфронтація – це управління конфліктом через тиск, застосування влади або сили, щоб змусити прийняти свою позицію. До боротьби вдається той, хто має переваги у фізичній силі, в підтримці з боку інших, у статусі і правах, матеріальних та інших можливостях. Задоволення від такого рішення конфлікту отримує тільки сторона конфлікту, яка прагне добитися свого за будь-яку ціну, але й вона в результаті програє, адже таких людей уникають і не бажають з ними мати справу.

Коли варто рішуче боротися:

- якщо рішення конфлікту іншим способом може зашкодити тобі або близьким;
- якщо опонент може отримати несправедливі переваги;
- коли даєш відсіч зловмисникам.

Компроміс – це врегулювання конфлікту через взаємні поступки. На компроміс ідуть люди, які готові врахувати інтереси і бажання інших, щоб отримати щось для себе. В результаті компромісу сторони не отримують повного задоволення, але зберігають стосунки.

Співпраця передбачає спільний пошук рішення, яке відповідає інтересам усіх сторін. Обидві сторони хочуть спільно розв'язати проблему, готові обговорювати суть конфлікту для пошуку рішення, яке влаштовуватиме всіх. Як наслідок – стосунки зміцнюються. ***Співпраця*** – найкращий спосіб вирішення конфліктів.

ПОРАДИ ПСИХОЛОГА ЩОДО ЕФЕКТИВНОГО РОЗВ'ЯЗАННЯ КОНФЛІКТУ:

З'ясуйте, що призвело до конфлікту: дії іншої сторони або ваше нерозуміння ситуації. Припускайте краще, намагайтеся з'ясувати, що мав на увазі опонент. Ставте правильні і тактовні запитання.

Відстоюйте свою позицію, але не тисніть на співрозмовника. Не вимагайте, щоб людина змінилася. Тиск обмежує можливості обох сторін і не сприяє вирішенню конфлікту.

Стежте за тим, що говорите. Не принижуйте опонента, не узагальнюйте (не використовуйте слова «завжди» і «ніколи»), говоріть про конкретні речі, вирішуйте основну проблему, не чіпляйтеся за дрібниці.

Стежте за своїми емоціями, не ігноруйте їх, але й не дозволяйте їм керувати вашою поведінкою. Говорячи про те, що ви відчуваєте, ви пояснюєте опонентові вашу позицію («Мене дуже засмучує, коли люди порушують свої обіцянки. Будь ласка, краще не обіцяй того, чого не можеш зробити»).

Не бійтеся йти на поступки. Поступка не означає поразку, а дає змогу продовжити діалог. Гнучке і творче ставлення до ситуації – одна з умов управління конфліктом.

4. Інформаційне повідомлення «Стрес у житті людини»

Мета: активізація учасників, оволодіння загальними знаннями про поняття теми.

Тривалість: 5 хвилин.

Обладнання: презентація з матеріалами теми.

Учасникам пропонується методом-мозкового штурму визначити поняття «стресу» та причини його виникнення. За необхідності тренер корегує відповіді учасників та повідомляє достовірну інформацію.

Стрес – це неспецифічний (аномальний) стан або реакція організму на різноманітні несприятливі фактори (стресори), які на нього впливають. Серед найбільш популярних стресорів визначають страхи, конфлікти, незадоволення потреб.

Симптомами стресу є роздратованість, гнів, безсоння, пасивність, в'ялість, невдоволення навколишнім середовищем тощо.

Причини виникнення стресу індивідуальні та залежать від особливостей психічної діяльності людини, образу життя, умов навколишнього середовища та соціуму.

Найбільш розповсюдженими причинами виникнення стресу вважаються:

- конфліктна ситуація з іншою людиною (вдома, на роботі, з друзями тощо);
- невдоволення (зовнішнім виглядом, оточенням, власними успіхами, самореалізацією, умовами та якістю життя;
- борги, нестача коштів;
- тривала відсутність повноцінного відпочинку;
- буденне життя з відсутністю або малою кількістю позитивних емоцій;
- тривалі хронічні захворювання;
- надмірна вага;
- смерть близької або знайомої людини;
- нестача в організмі вітамінів та мікроелементів;
- самотність;

- надмірна фізична активність;
- несприятливі умови навколишнього середовища тощо.

Стрес може бути короточасним (виникає та розвивається стрімко, зникає одразу після усунення відповідного стресора) та хронічним (тривалий час впливає на людину та призводить до погіршення фізичного та психічного здоров'я).

Залежно від ступеня розвитку, стрес має три фази: мобілізація (організм реагує на стресор тривогою та мобілізує захисні ресурси для протидії стресовому фактору), протидія (організм протидіє стресовій ситуації, людина активно шукає вихід), спустошення (за умови довготривалого впливу на людину стресових факторів, організм спустошується та стає вразливим до додаткових загроз [23]).

5. Вправа-дискусія «Плюси і мінуси стресу» [23]

Мета: усвідомлення не тільки негативних наслідків стресу, але і можливостей, пов'язаних із розкриттям ресурсів особистості, яка переживає стрес.

Тривалість: 10 хвилин.

Обладнання: аркуші для записів (стікери), ручки, фліп-чарт, маркер.

Хід вправи:

Тренер ділить групу на дві підгрупи. Перша підгрупа повинна в ході групового обговорення виявити і записати на стікерах негативні наслідки стресу, а інша – позитивні сторони стресу (що ми отримуємо, долаючи стрес, що ми можемо дізнатися про себе та власні ресурси, долаючи важкі ситуації). Час на обговорення – 5 хвилин. Після того як групи впораються з цим завданням, тренер пропонує влаштувати дискусію, під час якої відповіді-аргументи груп чергуються. Представники обох груп по-черзі закріплюють стікери на фліп-чарті та аргументують свої відповіді. Виграє та команда, яка знайде більше аргументів стосовно власної точки зору.

Рефлексія:

- Яких аргументів виявилось більше? З чим це пов'язано?
- Що Ви відчували під час обговорення в підгрупі?
- Що Ви відчували, аргументуючи думку групи?
- Що нового Ви дізналися про себе під час виконання вправи?

6. Вправа «Я і стрес» [23]

Мета: усвідомлення та вербалізація уявлень учасників про стрес, визначення власного ставлення до нього, виявлення суб'єктивних труднощів, пережитих членами групи і особистих ресурсів протидії стресовим ситуаціям.

Тривалість: 35 хвилин.

Обладнання: аркуші паперу, воскові олівці, масляна та суха пастель.

Хід вправи:

Тренер дає учасникам наступну інструкцію: *«Намалюйте, будь ласка, малюнок на тему «Я і стрес». Він може бути виконаний в будь-якій формі –*

реалістичній, абстрактній, символічній, художній. Більше значення має Ваш ступінь щирості, тобто бажання зобразити свої думки, почуття, образи, які прийшли Вам у голову відразу після того, як Ви почули тему. Цей малюнок зможе стати тим ключем, який допоможе Вам усвідомити труднощі, знайти вже наявні ресурси, виробити нові успішні стратегії управління стресом. Ви маєте повне право не показувати Ваш малюнок у групі, якщо Ви цього захочете».

Учасники малюють протягом 4 – 5 хвилин. Потім тренер починає задавати питання, на які учасники відповідають самостійно (подумки), без запису відповіді на папері, не промовляючи їх вголос.

Після кожного питання тренер дає учасникам від 15 до 40 секунд для внесення змін і доповнень у малюнок.

Питання, які може задати тренер:

Подивіться уважно на свій малюнок.

1. Чи використано у Вашому малюнку колір? Подивіться, які кольори (або який колір) переважає в малюнку. Що для Вас означає саме цей колір?

2. Де Ви зобразили себе? Позначте себе буквою «Я» на малюнку.

3. Як Ви зобразили стрес? У вигляді живої істоти, абстрактної фігури, конкретної людини?

4. Подивіться, скільки місця займає на аркуші Ваше зображення і скільки – стрес. Чому?

5. Чи використовували Ви схожі кольори, зображуючи себе і стрес? Які?

6. Подумки розділіть аркуш навпіл горизонтальною і вертикальною рисками. Де опинилася Ваша фігура?

7. Чи є на малюнку будь-який бар'єр між Вами і стресом? Може бути, Ви тримаєте в руках шаблю, парасольку або щось інше? Якщо Ви відчули необхідність, намалюйте ще що-небудь, що може захистити Вас від стресу.

8. Чи є у Вас ґрунт під ногами, на що Ви спираєтесь? Або Ви висите в повітрі? А в житті на кого Ви можете спиратися? Якщо такі люди існують у Вашому реальному житті, але чомусь їх немає на малюнку – домалюйте їх.

9. Які свої сильні сторони у взаємодії зі стресовими ситуаціями Ви могли би відзначити? Постарайтесь знайти не менше трьох позицій, за якими Ви відчуваєте себе впевнено. Які особистісні якості допомагають Вам досягати успіху?

10. Що би Вам хотілося змінити або як би Вам хотілося поліпшити свій стан в стресовій ситуації? Які особистісні якості та / або інші чинники заважають Вам поліпшити його?

11. Які ще Ваші ресурси Ви бачите в цьому малюнку або хотіли би додати в нього? Намалюйте їх, будь ласка.

Після того як учасники дадуть відповідь на останнє питання, тренер просить їх об'єднатися в підгрупи по 4 – 5 осіб.

Як правило, створюються групи за принципом збігу будь-яких позицій, що стосуються сприйняття поняття «Стрес», стратегій і ресурсів, що проявилися в малюнках. У кожній сформованій групі бажаючі можуть висловитися з приводу своїх відчуттів, думок тощо, що виникли в процесі малювання. При цьому інші слухають, доповнюють, висловлюють свою точку зору, задають питання, але не критикують. Говорячи про те, що допомагає і що заважає ефективно діяти в ситуації стресу, можна висловлюватися як із приводу свого особистого досвіду, так і ґрунтуючись на спостереження за поведінкою людей, які вміють долати стреси. Потім кожна підгрупа формулює кілька основних позицій, за якими вони хотіли би щось змінити в своїх реакціях на стресори.

Всі учасники повертаються в коло. Тренер пропонує бажаючим висловитися з приводу виконаної роботи або з приводу своїх відчуттів. Представники від підгруп зачитують свої списки.

Рефлексія:

- Що Ви відчували під час малювання? З чим це пов'язано?
- Що Ви відчували під час аналізу малюнка? З чим це пов'язано?
- Що Ви відчували, працюючи в підгрупах? З чим це пов'язано?
- Що нового Ви дізналися про себе під час виконання вправи?
- Чи виникали труднощі під час виконання вправи? З чим вони пов'язані?

7. Вправа «Розірви ланцюг» [23]

Мета: зняття психофізичної напруги, визначення індивідуального стилю виходу зі стресової ситуації, формування партнерських відносин, розширення поведінкового «репертуару» кожного учасника.

Тривалість: 5 хвилин.

Обладнання: немає.

Хід вправи:

Учасники діляться на дві команди і стають, тримаючись за руки, двома ланцюгами один навпроти одного (на відстані 10 – 12 м). Одна команда кличе учасника з команди супротивників. Він повинен розбігтися і прорвати ланцюг. Якщо йому це вдалося, то він повертається в свою команду разом із будь-яким гравцем-протівником. Наступного гравця викликає інша команда.

Рефлексія:

- Які стратегії Ви використовували в процесі виконання завдання?
- Що Ви відчували під час виконання вправи? З чим це пов'язано?
- Що нового Ви дізналися про себе під час виконання вправи?
- Чи виникали труднощі під час виконання вправи? З чим вони пов'язані?

8. Вправа «Позбудься своїх проблем» [23]

Мета: надання учасникам можливості отримати зворотний зв'язок із приводу своєї проблеми, обмінятися досвідом.

Тривалість: 30 хвилин.

Обладнання: аркуші паперу, ручки, корзина або мішок.

Хід вправи:

Учасникам групи пропонується написати на аркуші паперу свою проблему, яку він хотів би вирішити. Для того щоб зняти можливий опір, тренер може сказати, наприклад, про те, що з точки зору позитивної психотерапії здорова людина – не та, у кого немає проблем, а та, що має проблеми і намагається їх вирішити. Аркуші з описом проблеми не підписуються (авторство можна буде розкрити в процесі обговорення). Саме тому тренер просить учасників писати розбірливо.

Після того як учасники описали свої ситуації, тренер пропонує їм зім'яти свої аркуші і кинути в корзину або мішок. Після цього група розбивається на підгрупи по 4 – 5 чоловік. Кожен учасник підходить до ведучого і виймає записки з мішка. На обговорення кожної проблеми відводиться 5 хвилин. Якщо хтось із учасників підгрупи здогадався, чия ця проблема, він не повинен ділитися цією інформацією або здогадками з учасниками. Якщо учасник витягує свою проблему, він не повинен зізнаватися у власному авторстві.

Обговорення проводиться методом мозкового штурму, тобто задача кожної підгрупи – знайти якомога більше варіантів рішень заявленої в записці проблеми. Для підвищення ефективності цієї процедури ми пропонуємо в кожній підгрупі вибрати секретаря, який записував би можливі варіанти рішень і стежив за часом. Після того як час закінчиться, кожна підгрупа зачитує свої «проблеми» і варіанти їх рішень. Тренер пропонує іншим учасникам групи додавати будь-які пропозиції і варіанти рішень.

Рефлексія:

- Що Ви відчували під час аналізу чужих проблем? З чим це пов'язано?
- Що Ви відчували під час обговорення Вашої проблеми? З чим це пов'язано?
- Що Ви відчували, працюючи в підгрупах? З чим це пов'язано?
- Що нового Ви дізналися про себе під час виконання вправи?
- Чи виникали труднощі під час виконання вправи? З чим вони пов'язані?

9. Вправа «Реклама «Ліки від стресу» [23]

Мета: узагальнення результатів тренінгу.

Тривалість: 15 хвилин.

Обладнання: аркуші паперу, воскові олівці, масляна та суха пастель.

Хід вправи:

Учасники діляться на кілька підгруп (по 5 – 6 чоловік). Кожна команда протягом 10 – 15 хвилин готує рекламний ролик «Ліки від стресу», який потім демонструє групі. Як правило, вправа не тільки допомагає узагальнити інформацію, а й викликає емоційний підйом учасників.

Рефлексія:

- Що Ви відчували під час виконання вправи? З чим це пов'язано?
- Що нового Ви дізналися про себе під час виконання вправи?
- Чи виникали труднощі під час виконання вправи? З чим вони пов'язані?
- Який висновок Ви можете зробити?

10. Вправа «Сьогодні я... Сьогодні мені...»

Мета: рефлексія заняття, підведення підсумків.

Тривалість: 10 хвилин.

Обладнання: гумовий м'яч невеликого розміру.

Хід вправи:

Учасникам пропонується по черзі, передаючи один одному м'яч, висловити свої враження від заняття шляхом продовження фраз «Сьогодні я...» та «Сьогодні мені...».

ЗАНЯТТЯ 6.2. «Стрес-менеджмент для початківців»

Навчальна мета заняття: розвиток емоційного інтелекту, стресостійкості; розвиток емоційного самоусвідомлення; оволодіння техніками емоційної саморегуляції; формування самоконтролю поведінки та готовності до управління власними емоціями в усталених і емоційно напружених життєвих ситуаціях.

Виховна мета заняття: усвідомлення впливу негативного мислення на емоційні стани, вироблення стратегій ефективного поведінки в емоційно напружених ситуаціях, розвиток власної впевненості в ситуаціях стресу, визначення особистісних ресурсів та розвиток вміння використовувати їх у емоційно напружених ситуаціях, формування навичок розпізнавання власних емоційних станів та емоцій інших, навчання технікам емоційної саморегуляції, усвідомлення ресурсів стресостійкості та їх закріплення.

План заняття

1. Вправа «Я сьогодні ось такий...».
2. Повідомлення мети заняття та пригадування правил групи.
3. Міні-лекція «Психологічні захисти».
4. Вправа «Інвентаризація стресів» (модифікована вправа Д. Фонтана).
5. Вправа «Стежка емоцій».
6. Інформаційне повідомлення «Методи емоційної саморегуляції».
7. Вправа «Ганчіркова лялька».
8. Вправа «Вішалка».
9. Вправа «Нижнє дихання».
10. Вправа «Контроль дихання».
11. Вправа «Ресурсна релаксація».
12. Вправа «Портрет стресостійкої людини».
13. Вправа «Сьогодні я... Сьогодні мені...»

1. Вправа «Я сьогодні ось такий...»

Мета: емоційне розвантаження, розвиток вміння розуміти власний емоційний стан і висловлювати його у різний спосіб.

Тривалість: 5 хвилин.

Обладнання: немає.

Хід вправи:

Учасники стають у коло. Кожен по черзі говорить «Доброго дня! Я сьогодні ось такий» – і невербально демонструє свій стан. Решта учасників вітаються у відповідь та повторюють його жест якомога чіткіше, промовляючи «Сьогодні..(ім'я).. ось такий».

Гра триває, поки в ній не візьмуть участь всі учасники. На закінчення всі беруться за руки і хором говорять: «Доброго дня усім!!!»

Рефлексія:

- Чи легко було виразити свій стан?
- Чи легко було повторити рухи, міміку ведучого?
- Чи приємно було, коли хтось у точності повторював Ваші рухи, інтонацію?
- Чи сподобалося звернення на ім'я?

2. Повідомлення мети заняття та пригадування правил групи.

Тривалість: 5 хвилин.

3. Вплив на психіку людини відбувається протягом усього їхнього життя. Але, бувають випадки, коли людина потрапляє у неприємну ситуацію, яка викликає стійке переживання негативних емоцій – сум, гнів, сором тощо. Якщо сама людина не може змінити цю неприємну ситуацію, то психіка починає захищатись від травмуючих емоційних переживань, які заважають та пригнічують людину.

Психологічний захист – це зазвичай несвідомі стратегії, неусвідомлюваний процес усунення або послаблення психікою людини негативних, травмуючих або неприйнятних незручних або загрозливих емоційних переживань, думок чи ситуацій. Важливо, що психологічний захист поєднує в собі протилежні наслідки для психіки людини: позитивні, так як усуває або послаблює напруження від негативних емоційних переживань, але і негативні, бо не вирішує самої проблеми, а часто ще й ускладнює її. В широкому розумінні даний термін використовують для позначення будь-якої поведінки, яка долає психологічний дискомфорт, в результаті якого може сформуватися негативізм, змінитися система міжособистісних стосунків тощо.

Механізми психологічного захисту мають ряд важливих функцій для психіки людини. **Їх головна функція** – це захист від негативних впливів зовнішнього світу або внутрішніх конфліктів, з метою збереження психічного добробуту та стійкості в емоційно складних ситуаціях.

Одна з функцій механізмів психологічного захисту – *це зниження емоційного напруження, яке виникає від стресових ситуацій*. Механізми захисту допомагають людині зменшити вплив негативних емоцій, котрі можуть викликати біль або дискомфорт.

Іншою важливою функцією механізмів психологічного захисту є *регулювання самооцінки*. Коли людина знаходиться в складній ситуації, її самооцінка може знизитись, а це призводить до почуття неприйнятності, провини або ганьби. Механізми психологічного захисту допомагають людині підвищити свою самооцінку, захищаючи її від негативних емоцій.

Крім того, механізми психологічного захисту забезпечують певну форму збереження психічної стабільності. Наприклад, зсув, проєкція та інтелектуалізація можуть допомогти людині забути про небезпечні або

стресові ситуації, що сталися в минулому, та підтримувати позитивний настрій.

Відповідно до впливу на проблему особистості психологічний захист поділяється на такі різновиди:

- 1) *конструктивний* – не вирішуючи проблеми, хоча б не ускладнює її;
- 2) *деструктивний* – ускладнення проблеми, погіршення ситуації для особистості, причому останніх значно більше.

Є такі типові механізми психологічного захисту, як:

Компенсація – досягнення людиною альтернативних успіхів у іншій сфері для збереження позитивної оцінки себе («... Не везе в навчанні, повезе в коханні»). Компенсація полягає в тому, що людина компенсує свою слабкість або недолік, підкреслюючи іншу сильну сторону або талант. Цей захисний механізм може бути корисним для розвитку впевненості в собі або подолання перешкод, але він також може призвести до нереалістичних очікувань або нездатності вирішити основну проблему.

Сублімація – переведення неприйнятних емоцій і енергії у прийнятне, можливе русло (написання віршів через нещасливе кохання, прибирання квартири при агресії тощо). Сублімація передбачає перенаправлення неприйнятних думок або емоцій у більш соціально прийнятну форму вираження. Цей захисний механізм може бути корисним для подолання стресу або тривоги, але він також може призвести до вузького діапазону стратегій подолання або відсутності емоційної автентичності.

Сублімація – це захист шляхом переорієнтації сексуальної або агресивної енергії людини, надмірної з погляду особистих і соціальних норм, в інше русло, у творчість, науку, роботу, спорт тощо. У цьому процесі антисоціальні імпульси ніби змінюють свій напрям без внутрішнього конфлікту. Це найбільш адаптивний з розглянутих форм захисту, оскільки не тільки знижує відчуття тривоги, а й сприяє появі соціально схваленого результату. Однак заміщується при цьому не сам об'єкт (з неприйнятного – на прийнятний), а спосіб взаємодії з ним.

Здатність більшості людей відволікатися від первинної мети і знаходити задоволення в іншому, допустимому з погляду соціуму, тобто сублімувати свої бажання, – обмежена. Сублімація часто пов'язана з десексуалізацією, тобто перекачуванням надлишку сексуальної енергії в захоплення художньою або науковою діяльністю. Наприклад, малювання може бути однією з форм сублімації. Воно дає змогу відкоригувати інстинктивні імпульси (і сексуальні, і агресивні) та знижує небезпеку їхніх зовнішніх виявів у соціально небезпечній сфері. Сублімація спрямовує імпульси в мистецтво, літературу, релігію, науку, тобто на ті види діяльності, які розвивають людину і збагачують життя суспільства. Агресивні імпульси можна сублімувати за допомогою спорту, ігор, політики.

Існують також деструктивні механізми психологічного захисту:

Витіснення – штучне забування людиною травмуючих спогадів через їх перехід у несвідоме. Цей захисний механізм може бути корисним для

подолання болючих спогадів або травматичного досвіду, але він також може призвести до психологічних проблем, якщо пригнічені емоції або думки не вирішуються. Витіснення передбачає перенаправлення неприйнятних думок чи емоцій з їхнього первісного джерела на менш загрозливу ціль. Цей захисний механізм може бути корисним для подолання гніву чи розчарування, але він також може призвести до неадекватної або деструктивної поведінки, якщо ним неефективно керувати.

Витіснення пов'язане з уникненням внутрішнього конфлікту через активне вилучення із свідомості (забування) не інформації про те, що трапилося загалом, а тільки справжнього, але неприйнятного мотиву своєї поведінки. Тут доречно пригадати, що несвідоме не підвладне часові. Подія, раніше витіснена і через багато років знову введена у свідомість, не втрачає свого емоційного заряду і діє на свідомість з колишньою силою.

Оскільки події, витіснені у несвідоме, зберігають емоційний енергетичний заряд, оскільки вони постійно шукають можливості вийти назовні, вони пробиваються у свідомість. Для утримання їх у несвідомому стані потрібне безперервне витрачання енергії. Коли витіснене робить спробу пробитися у свідомість, суб'єктивно з'являється відчуття тривоги, безпричинного страху. Це може виявлятися обмовками, описками, ніяковими рухами, нав'язливими станами, тобто різноманітними симптомами. Ці симптоми символічно відображають зв'язок між реальною поведінкою й пригніченою інформацією.

Проекція – приписування своїх негативних якостей, неприйнятних думок чи емоцій, відчуттів, бажань і прагнень іншим людям, щоб перекласти відповідальність за те, що відбувається всередині «Я», на навколишній світ. Цей захисний механізм може бути корисним для подолання почуття провини чи сорому, але він також може призвести до проблем у стосунках, якщо проекція є неточною або невинуватою.

Важливо звернути увагу на те, що людина, у якої переважає захист за типом проекції, в інших бачить насамперед саму себе. Під час спілкування з «двійником» вона фактично не має співрозмовників, які б відрізнялися від неї. Унаслідок проекції інформація про себе трансформується таким чином, що не сама людина вороже налаштована, агресивна, жадібна, а інша особа щодо неї. Загалом можна зазначити, що при цьому формується образ ворога, а коли хтось усюди бачить ворогів, у нього спрацьовує захисний механізм, який дає змогу перекласти, спроектувати відповідальність за власні промахи і помилки на «них».

Низька самооцінка – ключова ланка, яка підвищує імовірність виникнення проекції, а проекція відіграє значну роль у створенні різних забобонів: станових, расових тощо. Зручне тло для реалізації проекції створює алкоголь. На початкових фазах сп'яніння межі особистості ніби розмиваються, під час сприйняття знижується розрізнення властивостей співрозмовника і власних, що ніби тимчасово зрівнює обох і полегшує проектування своїх якостей на інших.

Заміщення – це вид психологічного захисту від нестерпної ситуації через перенесення реакції з «недосяжного» об'єкта на «досяжний» або через заміну неприйнятної дії на допустиму. Завдяки такому перенесенню спадає напруження, створене незадоволеною потребою. Зрозуміло, заміна має бути достатньо близькою до первинного бажаного. Механізм заміщення ефективний тоді, коли реакція, яка замінює, хоча б частково розв'язує проблеми недосяжної.

Заміщення ефективніше (внутрішнє напруження краще розряджається), якщо за його допомогою вдалося, хоча б частково, досягти початкової мети. Наприклад, якщо неможливо побити кривдника, виникає прагнення образити його. Характерна також інверсія: якщо, попри докладені зусилля, досягти бажаного не вдалося або не одержано очікуваного результату, людина, прагнучи хоч якось розрядити напруження, що накопичилося, починає несамовито лаяти те, до чого вона щойно пристрасно прагнула. Інший поширений спосіб заміщення – коли, вичерпавши аргументи в суперечці, людина шаленіє і кричить.

Якщо неможливо не лише побити чи обляяти кривдника, а навіть хоча б якось виявити своє негативне ставлення до нього, то напруження розряджається заміною мішені: людина спрямовує свою агресію на іншу людину або предмет. Проте стандартною формою заміщення грубої сили, спрямованої на покарання або образу дією, є лайка і словесні образи. Їх використовують як запобіжні клапани для виходу відчуттів, що переповнюють людину, запобігаючи фізичній дії.

Регресія – повернення до дитячих форм поведінки, «впадання в дитинство» (при сварці дорослих вони «надуваються» і не розмовляють, пияцтво чоловіків чи їзда на великій швидкості тощо). Регресія передбачає повернення до більш дитячого стану поведінки або мислення у відповідь на стрес або травму, коли людина була менш вимогливою і менш відповідальною. Цей захисний механізм може бути корисним для подолання непереборного стресу або тривоги, але він також може бути проблематичним, якщо втручається у дорослі обов'язки або стосунки.

Раціоналізація – наведення для себе псевдорозумної аргументації у випадку поразки. Раціоналізація передбачає створення логічних або розумних пояснень поведінки чи емоцій, які в іншому випадку можуть бути неприйнятними. Цей захисний механізм може бути корисним для подолання стресу або тривоги, але він також може призвести до самообману або уникнення відповідальності.

Раціоналізація – це захист, пов'язаний з усвідомленням і використанням у мисленні лише тієї частини інформації, яку дозволено сприймати, завдяки якій власну поведінку репрезентовано як добре контрольовану й таку, що не суперечить об'єктивним обставинам. При цьому неприйнятну частину ситуації із свідомості віддалено, особливим чином трансформовано і після цього усвідомлено, але вже в зміненому вигляді. Головна особливість раціоналізації полягає у спробі постфактум створити гармонію між бажаним і

реальним становищем і, таким чином, запобігти втраті самоповаги. Це спроба пояснити поведінку, котра не підтверджується об'єктивним аналізом, або спроба виправдати невдачу і недосягнення мети. Так, пасивний говорить, що його зайва поступливість – наслідок душевної делікатності; агресивний, що, як сильна людина, він не може дозволити нікому «сісти собі на шию», а байдужий – що він незалежний і самостійний. У цих ситуаціях рішення, як вчинити, людина приймає підсвідомо і не усвідомлює того, що за цим рішенням є насправді. Просто коли вчинок здійснено, вона бере на себе завдання знайти для нього виправдання, щоб переконати себе й інших, що вона діяла відповідно до реальної ситуації.

Раціоналізація може суперечити фактам і законам логіки, але це необов'язково. Вона може бути розумною й логічною. У цьому разі її ірраціональність полягає лише в тому, що оголошений мотив діяльності не є справжнім. Наприклад, іноді людина стверджує, що її професійна некомпетентність пов'язана з фізичним нездужанням: «Позбувшись головного болю, я б зосередився на роботі». У такій ситуації поради підлікуватися, не перевантажуватися, розслабитися, вочевидь, не допоможуть, оскільки ця людина тому й хвора, що на службі від неї жодної користі.

Раціоналізація – це завжди виправдальне ставлення до своєї поведінки і своїх принципів. При цьому людина може бути впевнена у своїй щирості. Однак суб'єктивна переконаність у власній відвертості в жодному разі не є критерієм істинності. Мотив вчинку необов'язково збігається з причиною, що передувала дії, оскільки виправдальні мотиви часто висувують і усвідомлюють після її здійснення. Наприклад, безпосередньою причиною бійки з хуліганом може бути необхідність у самозахисті, а згодом як аргумент наводять мотив збереження людської гідності, переконання в соціальній шкідливості хуліганства тощо.

Отже, раціоналізація – це пошук помилкових підстав, коли людина не ухиляється від зіткнення із загрозою, а нейтралізує її, інтерпретуючи безболісним для себе способом. Для цього реальний стан справ змістовно аналізують, і так його пояснюють, що людина може перебувати в ілюзії, ніби керується розумними й гідними мотивами.

Заперечення – це захисний механізм, за допомогою якого людина відмовляється приймати або визнавати реальність ситуації. Він полягає в тому, що людина відмовляється визнати наявність проблеми або конфлікту, що виник в її житті. Цей механізм є досить ефективним, коли проблема невелика і не має серйозного впливу на психіку людини. Однак, якщо проблема набуває більш серйозного характеру, заперечення може призвести до збільшення рівня стресу і розвитку психічних розладів. Цей захист може бути корисним для подолання непереборного стресу або травми, але він також може бути проблематичним, якщо використовується для уникнення необхідних дій або вирішення проблем.

Заперечення – це прагнення уникнути нової інформації, несумісної з тими уявленнями про себе, що склалися. Захист виявляється в ігноруванні

потенційно тривожної інформації, ухиленні від неї. Це ніби бар'єр, розташований безпосередньо на вході до системи, яка сприймає. Він не допускає туди небажаної інформації, яку людина при цьому незворотно втрачає і її не можна буде згодом відновити. Отже, заперечення призводить до того, що певний зміст ні відразу, ні згодом не зможе потрапити до свідомості.

Як відомо, серед потерпілих у масштабних катастрофах завжди є певний відсоток людей, захисна психічна реакція яких виявляється в повному запереченні, здавалося б, цілком очевидних подій. Існує багато приголомшливих описів такої «дивної» поведінки після землетрусів, повеней, вивержень вулканів тощо.

Узагальнено значущість інформації, яка може надійти, її небезпеку, оцінюють під час попереднього сприйняття ситуації та її емоційної оцінки як «чогось небажаного». Така оцінка зумовлює переорієнтування уваги, коли докладну інформацію про цю небезпечну подію повністю вилучено з подальшої обробки. Тоді людина або відгороджується від нових відомостей («є, але не для мене»), або не помічає їх, вважаючи, що їх немає. Так чи інакше, але виникає своєрідна внутрішня еміграція.

На відміну від інших захисних механізмів, заперечення здійснює селекцію відомостей, а не трансформацію їх з неприйнятних на прийнятні.

Ідентифікація – різновид проєкції, пов'язаний з неусвідомленим ототожненням себе з іншою людиною, перенесенням на себе бажаних відчуттів і якостей. Це віднесення себе до іншого, через розширення межі «Я». Ідентифікація пов'язана з процесом, у якому людина, ніби зробивши іншого частиною свого «Я», запозичує його думки, відчуття і дії. Уявивши себе на місці моделі, тобто перемістивши своє «Я» в цьому загальному просторі, людина може переживати стан співчуття, співучасті, симпатії, тобто відчуття іншого через себе і, таким чином, глибоко його зрозуміти. Фройд розглядав ідентифікацію як самоототожнення людини із значущою особою, за зразком якої вона свідомо або підсвідомо прагне діяти.

Ідентифікація розширює «Я», залучаючи до нього не лише конкретних людей, а іноді суспільство загалом, і навіть весь світ. Тоді людина може пережити ідентифікацію з «планетарною свідомістю», коли Землю вона сприймає як складний цілісний космічний організм. Відчуття злиття зі світом допомагає зрозуміти належність «духовного світу» до об'єктивної реальності.

Розвивається ідентифікація в дитячих рольових іграх: дочки-матері, пожежники, космонавти тощо, і є одним з механізмів самопізнання. Вона збільшує здатність людини відчувати насолоду, єдність і гармонію через причетність до когось. Діти ідентифікують себе з тими, кого більше люблять, кого вище цінують, створюючи тим самим основу для самоповаги. З її допомогою дитина засвоює зразки поведінки інших, важливих для неї людей, тобто активно соціалізується. Ідентифікація опосередкує прийняття жіночої або чоловічої ролі, позиції дорослого, тобто бере участь у формуванні «Над-Я». Звідси впливає, наскільки важливо, щоб дитина мала змогу спілкуватися з такими дорослими, з якими вона могла б ідентифікувати себе, переносючи на

себе їхні позитивні риси. Тоді вона, залучаючи у свій внутрішній світ норми, цінності й установки улюблених і шанованих людей, використовує їх надалі як власні. З цих запозичених елементів вона формує свій ідеал – внутрішнє уявлення про те, якою вона хотіла б стати.

4. Вправа «Інвентаризація стресів» (модифікована вправа Д. Фонтана) [23]

Мета: усвідомлення актуальних стресорів та стресових ситуацій, а також причин вразливості до їх впливу.

Тривалість: 30 хвилин. Обладнання: аркуші паперу, ручки.

Хід вправи:

Учасникам пропонується проаналізувати актуальні стресори та стресові ситуації за наступним алгоритмом:

1. Скласти перелік причин, що викликають стресовий стан. Дуже важливо, щоб усі вказані причини були максимально конкретні.

2. Проранжувати стреси так, щоб на першому місці стояв стресор, який у даний час викликає найбільшу напругу.

3. Кожен стресор віднести до однієї з трьох груп: «Негайна дія» (стосується стресорів, з якими можна щось зробити прямо зараз, сьогодні або протягом найближчих кількох днів), «Майбутня дія» (включає стресори, які піддаються корекції, але неясно, якій саме і коли), «Ігнорування або адаптація» (включає ті види стресорів, щодо яких поки не зрозуміло, які заходи можна вжити).

4. Для кожного стресора визначити об'єктивну (пов'язані з вимогами та умовами оточення) та суб'єктивну (пов'язану з особливостями особистості, характеру, темпераменту тощо) складові.

5. Проаналізувати та записати думки, що виникають в момент впливу стресора. На цьому етапі також пропонується перефразувати думки на позитивний лад.

6. Визначити власний внесок у виникнення і розвиток стресової ситуації. Для цього важливо перерахувати причини, які роблять учасників вразливими до виникнення стресу. Кожне твердження цього списку має починатися зі слова «Я».

7. Використовуючи отриманий на попередньому кроці список причин, виділити ті необхідні комунікативні якості, які необхідно розвивати (наприклад, вміння відповідати «ні», вміння просити і приймати допомогу тощо).

Рефлексія:

– Що Ви відчували під час аналізу власних стресорів? З чим це пов'язано?

– Що нового Ви дізналися про себе під час виконання вправи?

– Чи виникали труднощі під час виконання вправи? З чим вони пов'язані?

– Який висновок Ви можете зробити?

5. Вправа «Стежка емоцій» [23]

Мета: розвиток емоційного інтелекту, відпрацювання навичок визначення емоцій інших людей.

Тривалість: 15 хвилин.

Обладнання: аркуші паперу формату А4 з написаними емоціями, картки зі списком емоцій, ручки.

Хід вправи:

Для виконання даної вправи необхідно підготувати наступний роздатковий матеріал:

1. Скласти список кількох емоцій і станів, які, на думку тренера, можуть бути притаманні учасникам тренінгу.

2. Заготовити аркуші формату А4, на кожному з яких розбірливо повинна бути написана назва однієї з перерахованих у списку емоцій.

Кожен учасник отримує список емоцій та емоційних станів і на свій розсуд оцінює загальний емоційний стан групи, вибираючи із запропонованого тренером переліку від трьох до шести емоцій і ранжуючи їх. Потім списки відкладаються на час у сторону. Після цього тренер розкладає на підлозі заготовлені аркуші паперу А4 з назвами емоцій.

Перший учасник проходить шлях від однієї емоції до іншої, зупиняючись біля кожного листа, і розписується тільки під назвами тих емоцій і станів, які властиві саме йому в даний момент. Другий учасник ступає на «стежку емоцій» тільки після того, як перший пройде хоча б половину шляху.

Коли всі учасники подолають «стежку», вони повертаються в коло, а тренер складає емоційний портрет групи, відбираючи лише ті листи, на яких виявилася найбільша кількість підписів. Отриманий емоційний портрет повідомляється слухачам.

Потім кожен учасник порівнює свій попередній прогноз емоційного стану групи (емоцій і станів, відзначених на попередньому етапі виконання вправи) і отримані тренером результати.

Рефлексія:

- Чи легко було оцінити власний емоційний стан?
- Наскільки точним виявився Ваш прогноз загального емоційного стану групи?

- Що допомагало і що заважало Вашій оцінці?

- Які труднощі виникали при виконанні вправи?

- Що було важче: оцінити власний стан чи емоційний фон групи? Чому?

6. Інформаційне повідомлення «Методи емоційної саморегуляції»

Мета: активізація учасників, оволодіння загальними знаннями про поняття теми.

Тривалість: 5 хвилин.

Обладнання: презентація з матеріалами теми.

Існує безліч підходів до класифікації методів саморегуляції.

У класифікації Водоп'янової Н.С. і Старченкова С.С. виділяються психотехніки, спрямовані на:

- зміну змісту свідомості – переключення уваги на інші види діяльності, предмети навколишнього оточення тощо;
- управління фізичним «Я» – регуляція дихання, темпу рухів, мовлення, зняття напруги в тілі;
- репродукцію ресурсних станів або позитивних образів;
- відображення свого соціального «Я» – вміння ставити цілі, керувати часом, вчитися комфортно відчувати себе в будь-яких соціальних ситуаціях;
- роботу з ірраціональними переконаннями;
- позитивне навіювання або самонавіювання.

Практика показує, що найбільшою мірою цим вимогам відповідають наступні методи: дихальні і релаксаційні техніки, візуалізація, самонавіювання і методи нейролінгвістичне програмування. В даний час розроблено і описано безліч методів саморегуляції, що, з одного боку, дозволяє кожній людині знайти власний варіант, а з іншого – може ускладнити цей вибір [23].

7. Вправа «Ганчіркова лялька» [23]

Мета: зняття психофізичної напруги, усвідомлення м'язових затискачів, оволодіння навичками емоційної саморегуляції.

Тривалість: 5 хвилин.

Обладнання: немає.

Хід вправи:

Тренер пропонує учасникам групи зітхнувши підняти руки і потягнутися вгору, а з видихом, зігнувшись у поясі, вільно спустити руки вниз. Після першого виконання вправи тренер акцентує увагу учасників на тому, що якщо спина й руки розслаблені, то, опустившись униз, руки по інерції будуть здійснювати коливальні рухи (на зразок руху маятника у годиннику). Тренер пропонує групі виконати дану вправу ще кілька разів, спостерігаючи за рухами рук і намагаючись усе більше розслабляти їх.

8. Вправа «Вішалка» [23]

Мета: зняття психофізичної напруги, усвідомлення м'язових затискачів, оволодіння навичками емоційної саморегуляції.

Тривалість: 5 хвилин.

Обладнання: немає.

Хід вправи:

Тренер виконує вправу разом із учасниками, даючи наступну інструкцію: *«Встаньте прямо, розслабте м'язи спини і плечей. Немов піднявши своє тіло (плечі, груди) і відкинувши його назад і вниз, «надіньте його*

на хребет», як пальто на вішалку. Спина стала прямою, міцною, а шия, руки і плечі вільні та легкі». Вправа повторюється кілька разів.

Рефлексія:

- Як Ви почуваетесь?
- Що Ви відчували під час виконання психофізичних вправ? З чим це пов'язано?
- Що нового Ви дізналися про себе під час виконання вправи?
- Чи виникали труднощі під час виконання вправи? З чим вони пов'язані?
- Чи змінився Ваш емоційний стан після виконання психофізичних вправ?

9. Вправа «Нижнє дихання» [23]

Мета: зняття психофізичної напруги, концентрація на власному диханні, оволодіння навичками емоційної саморегуляції.

Тривалість: 5 хвилин.

Обладнання: немає.

Хід вправи:

Учасники займають зручне положення на стільці, або, якщо є така можливість, лежачи на підлозі. При цьому спина має залишатися прямою. Коли учасники будуть готові до виконання вправи, тренер дає наступну інструкцію:

«Покладіть одну руку на груди, а іншу – на живіт. Видихніть повітря з легенів, стежачи за тим, щоби живіт втягувався так, як ніби Ви хочете торкнутися животом хребта. Чим глибше втягнеться живіт, тим краще. Рука, що лежить на животі, при цьому повинна відчувати рухи живота, який втягується всередину, а рука, що лежить на грудях, повинна стежити, щоб груди при цьому залишалися нерухомими.

Видихнувши все повітря з легенів, зробіть вдих, тільки стежте, щоби вдих був легким, нечутним. Рука, яка як і раніше лежить на грудях, контролює грудну клітку – при вдиху вона повинна залишатися в спокої. Живіт повинен допомагати вдиху – рука, що лежить на животі, повинна відчувати, як живіт випинається. Рух живота повинно бути відчутно, в той час як грудна клітина залишається нерухомою протягом усієї вправи».

Примітка. Після виконання вправи обов'язково необхідно дізнатися про стан учасників. Якщо протипоказань немає – можна переходити до наступної вправи.

10. Вправа «Контроль дихання» [23]

Мета: зняття психофізичної напруги, усвідомлення зв'язку між емоційним та фізичним станами, оволодіння навичками емоційної саморегуляції.

Тривалість: 10 хвилин.

Обладнання: немає.

Хід вправи:

Вправа проводиться в парах. Перший учасник стежить за своїм диханням, у той час як інший учасник критикує його, виказує своє невдоволення чим-небудь. Завдання першого – вести діалог, постійно відслідковуючи ознаки напруги і збої в диханні. Як тільки дихання порушується, перший учасник може взяти тайм-аут, нормалізувати ритм дихання і продовжити діалог далі. Через 3 хвилини учасники міняються ролями. Кількість тайм-аутів не обмежується.

Рефлексія:

- Як Ви почуваетесь?
- Що Ви відчували під час виконання вправи? З чим це пов'язано?
- Чи вдалося Вам зберегти спокійний темп дихання?
- Що нового Ви дізналися про себе під час виконання вправи?
- Чи виникали труднощі під час виконання вправи? З чим вони пов'язані?
- Чи змінився Ваш емоційний стан після виконання дихальних прав?

11. Вправа «Ресурсна релаксація» [23]

Мета: зняття психофізичної напруги, оволодіння навичками емоційної саморегуляції та позитивного мислення.

Тривалість: 15 хвилин.

Обладнання: немає.

Хід вправи:

Учасникам пропонується зайняти зручне положення, вирівняти дихання, розслабитися та заплющити очі. Тренер спокійною інтонацією повільно промовляє інструкцію: *«Уявіть, що в самому центрі Вашої сутності є маленька частинка, яка дуже спокійна та щаслива... Її не торкалися страхи та турботи про майбутнє, вона перебуває в цілковитій гармонії... До неї не можна дістатися, її не можна торкнутися... Якщо Ви того забажаєте, то її можна уявити у вигляді певного образу – вогню, коштовного каміння, спокійного озера чи чогось іншого. Наповнена спокоєм, радістю та силою, вона знаходиться в цілковитій безпеці... Вона там – глибоко у Вашій душі...*

Тепер уявіть, що цей образ, який Ви побачили, знаходиться глибоко в Вас, в самому Вашому ядрі – це Ви самі...

Уявіть, що цей таємний центр завжди перебуває в Вашій душі, залишаючись спокійним та тихим, не дивлячись на труднощі, проблеми та хвилювання Вашого повсякдення... В будь-який момент Ви можете згадати, що ця частинка там... Багато разів протягом дня Ви можете згадувати про це маленьке ядро внутрішнього спокою, радості та сили... Подумки приєднатися до нього... Знаючи, що воно поруч, Ви будете відчувати спокій та розслаблення й, одночасно, впевненість та силу...

Поступово Ви повертаєтеся до реального світу... Ви спокійні та радісні... Вас нічого не турбує... Ви щасливі й із радістю приймаєте все, що

Вам пропонує цей день... Ви дихаєте рівно й глибоко... Якщо Ви готові, то можете розплющити очі».

Рефлексія:

- Як Ви відчуваєтеся?
- Що Ви відчували під час виконання психологічної вправи? З чим це пов'язано?
- Який образ Вам вдалося побачити?
- Що нового Ви дізналися про себе під час виконання вправи?
- Чи виникали труднощі під час виконання вправи? З чим вони пов'язані?
- Чи змінився Ваш емоційний стан після виконання медитаційної вправи?

12. Вправа «Портрет стресостійкої людини» [23]

Мета: узагальнення інформації, отриманої протягом дня.

Тривалість: 10 хвилин.

Обладнання: кольорові стікери, фліп-чарт, маркер.

Хід вправи:

На фліп-чарті зображується силует людини. Далі учасникам пропонується записати на стікерах дві особистісні якості, які допомагають їй справлятися зі стресом. Потім кожному пропонується розмістити свої відповіді на фліп-чарті та аргументувати свій вибір.

Рефлексія:

- Що Ви відчували під час виконання вправи? З чим це пов'язано?
- Що нового Ви дізналися про себе під час виконання вправи?
- Чи виникали труднощі під час виконання вправи? З чим вони пов'язані? Який висновок можна зробити?

13. Вправа «Сьогодні я... Сьогодні мені...»

Мета: рефлексія заняття, підведення підсумків.

Тривалість: 10 хвилин.

Обладнання: гумовий м'яч невеликого розміру.

Хід вправи:

Учасникам пропонується по черзі, передаючи один одному м'яч, висловити свої враження від заняття шляхом продовження фраз «Сьогодні я...» та «Сьогодні мені...».

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 7.

МОТИВАЦІЯ

ЗАНЯТТЯ 7.1. «Тільки вперед!»

Навчальна мета заняття: підвищення особистісної та професійної мотивації, стимулювання до постійного саморозвитку та самовдосконалення, подолання прокрастинації.

Виховна мета заняття: підвищення професійної мотивації, стимулювання до постійного саморозвитку та самовдосконалення.

План заняття

1. Вправа «Привітання».
2. Повідомлення мети заняття та пригадування правил групи.
3. Міні-лекція «Проективні методики».
4. Вправа «Продовж фразу...».
5. Діагностична методика «Я – Інший – Кар'єра – Справа».
6. Вправа «Мої судження».
7. Вправа «Моє призначення».
8. Вправа «Я зростаю!».
9. Вправа «Сьогодні я... Сьогодні мені...»

1. Вправа «Привітання»

Мета: зняття бар'єрів у спілкуванні, перехід у позицію «на рівних» (партнерська взаємодія), фізичне та емоційне розкріпачення.

Тривалість: 10 хвилин.

Обладнання: немає.

Хід вправи:

Учасники діляться на дві команди. Ведучий пропонує їм привітати один одного за типом футбольних команд. Але робити це тим способом, який запропонує тренер. Головна умова – робити це щиро та отримати задоволення від спілкування в такому незвичайному форматі. (Ведучий пропонує привітатися один з одним поглядом, рукоштовкуванням, дотиком, обіймами тощо).

2. Повідомлення мети заняття та пригадування правил групи.

Тривалість: 5 хвилин.

3. Проективні методики

Ця група методик використовуються для діагностики особистості. Для них характерний глобальний підхід до оцінювання особистості, а не вияв окремих її рис. Найсуттєвішою ознакою проективних методик є використання в них невизначених стимулів, які піддослідний повинен сам доповнити, інтерпретувати, розвивати тощо. Так, піддослідним пропонується

інтерпретувати зміст сюжетних малюнків, закінчити речення, давати тлумачення креслень тощо. На відміну від інтелектуальних тестів, відповіді на завдання проєктивних методик не можуть бути правильними або неправильними; можливий широкий діапазон різноманітних рішень. При цьому передбачається, що характер відповідей зумовлений особливостями особистості піддослідного, які мають «проекцію» на відповіді.

Мета проєктивних методик замаскована, що зменшує можливість піддослідного давати такі відповіді, які дають змогу створити бажане уявлення про себе. Ці методики мають в основному індивідуальний характер і більшою мірою бувають предметними або бланковими. Психологічне вимірювання із застосуванням проєктивних методик здійснюється на основі інтерпретації результатів діяльності досліджуваного за допомогою слабо структурованого стимульовального матеріалу, який людина доповнює, проєктуючи таким чином свою особистість.

Існує кілька видів проєктивних методик: конститутивні, конструктивні, інтерпретаційні, катартичні, експресивні, імпресивні, адитивні, семантичні.

Конститутивні проєктивні методики. Вони передбачають структурування, оформлення стимулів і надання їм певного значення.

До конститутивних методик належать:

- «Словесний тест асоціації»;
- «Тест Роршаха» – проєктування особистості через бачення образів у нечітких чорнильних плямах;
- «Тест ранжування картин» – розташування картинок у певній послідовності і складання розповіді;
- тест «Словник» – дослідження індивідуального тезауруса і світогляду.

Конструктивні проєктивні методики. Ці методики спрямовані на створення з оформлених деталей осмисленого цілого, ними є: «Тест Світу» (М. Ловенфельд; «Q-класифікація» – дослідження уявлень про власне Я і оточуючих людей – сортування карток із рисами за близькістю до рис оцінюваного обличчя (В. Стефансон).

Інтерпретаційні проєктивні методики. Досліджуванам пропонують прокоментувати будь-яку подію або ситуацію.

До таких методик належать:

- «Тест тематичної апперцепції»;
- тест «Склади картину-історію»;
- «Тест на інтуїцію» (Е. Френч, 1955);
- «Проективні картинки Пікфорда» (Піккфорд, 1963);
- «Методика керованої проєкції» – дослідження особливостей самоставлення.

Адитивні проєктивні методики. Визначають вони техніку аналізу процесу завершення речення, розповіді, історії або ситуації, наприклад:

- «Методика малюнкових фрустрацій Розенцвейга»;
- «Інсайттест»;

- тест «Завершення речення»;
- «Багато-мірний малюнковий тест»;
- «Системний тест сім'ї»;
- «Формалізований тест фрустрацій».

Катартичні проєктивні методики. Вони передбачають здійснення ігрової діяльності в організованих умовах. Однією із катартичних методик є психодрама Дж. Морено (1946).

Прикладами таких методик є:

- «Відкрий себе через музику» (призначена для визначення того, як вперше прослуханий твір впливає на дитину, які почуття, емоції, переживання у неї викликає);
- «В гостях у казки» (дає змогу з'ясувати рівень досягнення катарсиса через створення учнями казки за прослуханою розповіддю);
- «Море гойдається – раз...» (призначена для визначення в учнів здатності «вживатися» у запропонований образ, проникати і осмислювати їх емоційний стан).

Існують також такі варіанти катартичних методик, де досліджувані діють опосередковано, проєктуючи свої риси і реакції на предмети-замінники, зокрема «Тест ляльок» (А. Вольтман, 1851), де дітей просять розіграти з набором ляльок різні сцени (наприклад, сварку з братом) або спектакль на задану тему. Тест «Неіснуюча тварина» (М. Друкарович), у якому пропонується намалювати невідоме людям звірятко, дає змогу оцінити особистість досліджуваного.

Експресивні проєктивні методики. Сутність їх полягає у створенні досліджуваним малюнків на вільну або задану тему:

- комплекс графічних тестів, створених на основі досліджень Г. Ріда і типології К. Юнга (1921);
- «Малюнок людини» (Ф. Гудінаф, 1926; модифікація Д. Харріса в 1963);
- «Малюнок сім'ї» (В. Вулф, 1947);
- тест «Дім – Дерево – Людина» (Дж. Бак, 1948);
- «Малюнок людини» (К. Маховер, 1949);
- тест «Дерево» (К. Кох, 1949);
- тест «Неіснуюча тварина».

Імпресивні проєктивні методики. Ґрунтуються ці методики на виявленні переваги одних стимулів над іншими. До таких методик зараховують «Тест Сонді» і «Тест вибору кольору Люшера».

Семантичні проєктивні методики. Ці методики виявляють емоційне ставлення людини до досліджуваного об'єкта як вираз особистісного значення.

До цієї групи належать:

- «Метод «класифікації» – «сортування»» (Дж. Міллер, 1971);
- «Метод суб'єктивного шкалювання».

4. Вправа «Продовж фразу...»

Мета: встановлення довіри в групі, формування групової згуртованості, занурення в атмосферу тренінгу, актуалізація особистісних установок щодо професійної мотивації.

Тривалість: 10 хвилин.

Обладнання: картки з надрукованими фразами.

Хід вправи:

Учасникам пропонується по-черзі брати картки з незакінченими фразами, зачитувати їх вголос і закінчуючи їх.

Варіанти незакінчених фраз:

- Я, як і всі ми...
- Я пишаюся своєю майбутньою професією, коли я...
- Моя майбутня професія для мене...
- Якщо б я не навчалася на обраній спеціальності, то...
- Найбільше я ціную в своїй майбутній професії...
- Мої близькі ставляться до моєї спеціальності...
- Я люблю свою майбутню професію, коли...
- Мої майбутні колеги для мене...
- Я вчуся у своїх майбутніх колег...
- Моя майбутня професія робить мене...
- Якщо б я могла, то змінила свою спеціальність на...

Рефлексія:

- Що Ви відчували, продовжуючи фрази? З чим пов'язані такі емоції?
- Чи виникали труднощі під час виконання вправи? З чим вони пов'язані?
- Що нового Ви дізналися про себе?
- Що Вам дала ця вправа?
- Який висновок Ви можете зробити?

5. Діагностична методика «Я – Інший – Кар'єра – Справа»

Мета: визначення мотиваційної спрямованості учасників.

Тривалість: 20 хвилин.

Обладнання: бланки відповідей, ручки.

Хід вправи:

Ведучий пропонує учасникам прослухати питання та оцінити варіанти відповідей, поставивши в бланку відповіді (див. Додаток 7) від нуля (за варіант, який байдужий), до трьох балів (за найбільш значимий для учасників). Не можна ставити однакові бали в одному рядку.

1. Мені подобається: А) мати багато вільного часу; Б) досягати успіху в усіх справах; В) робити подарунки своїм друзям; Г) знаходити оригінальне рішення складного завдання.

2. *Мій девіз:* А) «Робота не вовк, у ліс не втече»; Б) «Хочеш жити – умій викручуватися»; В) «Що віддав, то твоє»; Г) «Хороший продавець і хороший майстер ніколи не будуть голодувати».

3. *Краща робота для мене – та, яка:* А) не заважає мені жити своїм життям; Б) дає можливість швидкого кар'єрного зростання; В) потрібна людям; Г) цікава.

4. *Щастя для мене – це:* А) можливість жити собі на втіху; Б) висока посада і гарна зарплатня; В) благополуччя моїх друзів і близьких; Г) можливість займатися улюбленою справою.

Далі підраховується сума балів за кожною літерою (а, б, в, г) та визначається ступінь прояву кожної спрямованості:

9 – 12 балів – яскраво виражена спрямованість особистості;

5 – 8 балів – помірно виражена спрямованість;

0 – 4 балів – спрямованість не виражена. Інтерпретація результатів:

А) *Спрямованість на «Я».* Для такої людини дуже важливі власні спокій і благополуччя. Однак слід пам'ятати, що низька активність, надмірна концентрація на собі і відсутність потреби в діяльності можуть бути ознаками втоми або захворювання.

Б) *«Кар'єра».* У майбутній професії для таких людей важлива можливість кар'єрного росту. Життєвий успіх у їх розумінні – це високооплачувана посада.

В) *«Інший».* Рідкісний тип людей, для яких інтереси і благополуччя інших не менш важливі, ніж власні. Такий вибір говорить про особистісну зрілість та психічне здоров'я.

Г) *Спрямованість на «Справу».* Зазвичай такі люди – успішні професіонали.

Для наочності можна побудувати графік спрямованості особистості, відклавши на чотирьох осях суми набраних балів і з'єднавши точки лініями. Чим далі точка від центру, тим яскравіше виражена спрямованість особистості.

Рефлексія:

– Що Ви відчували, відповідаючи на питання? З чим пов'язані такі емоції?

– Чи погоджуєтеся Ви з отриманим результатом?

– Чи виникали труднощі під час виконання вправи? З чим вони пов'язані?

– Що нового Ви дізналися про себе?

– Що Вам дала ця вправа?

– Який висновок Ви можете зробити?

6. Вправа «Мої судження» [35]

Мета: виявлення ірраціональних суджень у членів групи.

Тривалість: 20 хвилин.

Обладнання: аркуші із надрукованими судженнями.

Хід вправи:

Ведучий роздає учасникам аркуші, на яких написані дев'ять тверджень, пропонує прочитати кожне з них та, у разі погодження з ним поставити поруч знак «+», у разі незгоди – знак «-».

Далі підраховується кількість плюсів. Позитивні відповіді вказують на присутність у мисленні учасників ірраціональних суджень.

Наступним етапом під керівництвом ведучого аналізується кожне твердження та формулюється раціональний антипод (див. таблицю 2).

Таблиця 2

Приклад перефразування ірраціональних суджень

№	Ірраціональне судження	Причина виникнення	Раціональне судження
1.	Мене повинні любити і підтримувати ті, хто мені не байдужий, а якщо ні – то це жахливо	Категорійність, вимогливість, страх бути непотрібним	Ніхто нічого не повинен. Навіть якщо не байдужа мені людина мене не підтримає – вона має на це право й у цьому немає нічого жахливого
2.	Коли люди діють нечесно та погано, то вони огидні особи	Перенесення оцінки з ситуації на особистість	Не варто оцінювати дії тієї чи іншої людини, варто вирішувати ситуацію, що склалася
3.	Це жахливо, коли справи йдуть не так, як я хотів би	Неприйняття ситуації, що склалася, бажання мати «все й одразу»	Якщо щось пішло не за планом, то на це є свої причини. Варто зробити висновки та йти далі, уникаючи подібних помилок
4.	Мені слід бути обережним, уникати встосунках невизначених ситуацій	Страх пізнання нового, особистісних змін та	Усе невизначене чи невідоме – це шлях до розвитку та пізнання нового

		можливого дискомфорту	
5.	Я нічого не вартий, якщо не домагаюся успіху завжди, коли мені цього хочеться, або не завжди компетентний.	Підвищена тривожність, нав'язливе бажання все контролювати	Я жива людина й маю право помилятися. Я цінний та успішний такий який я є
6.	Світ повинен бути чесним і справедливим	Образа, агресія на певну ситуацію, що склалася	Світ такий, який він є. Якщо мене щось не влаштовує – варто зробити висновки та змінити ситуацію, що склалася
7.	У мене не повинно бути дискомфорту і болю	Підвищена тривожність, нав'язливе бажання все контролювати	В житті усе потрібно для досвіду. Якщо мене щось не влаштовує – варто зробити висновки та змінити ситуацію, що склалася
8.	Я потребую когось більш сильного, ніж я, щоб на нього покластися	Небажання брати на себе відповідальність за власне життя, несамотійність	Я сам відповідаю за своє життя та свої вчинки
9.	Минуле – причина моїх сьогоdnішніх проблем	Небажання брати на себе відповідальність за власне життя	Якщо проблема є сьогодні – то причина її виникнення актуальна зараз, її треба вирішувати

За бажання учасники можуть поділитися з групою отриманими результатами.

Рефлексія:

– Що Ви відчували під час аналізу суджень? З чим це пов'язано?

- З чим частіше за все пов'язані Ваші ірраціональні судження?
- Що нового Ви дізналися про себе під час виконання вправи?
- Чи виникали труднощі під час виконання вправи? З чим вони пов'язані?

7. Вправа «Моє призначення» (автор О. Гаркавець)

Мета: усвідомлення власних мотивів та життєвих цінностей, визначення актуальних потреб, аналіз існуючої життєвої ситуації, пошук ресурсів.

Тривалість: 40 хвилин.

Обладнання: сюжетні або абстрактні колоди метафоричних асоціативних карт (кількість – на вибір тренера), аркуші паперу, ручки.

Хід вправи:

Учасникам пропонується взяти у відкриту карту, яка допоможе їм відповісти на питання «Що для Вас призначення?».

Учасники по-черзі промовляють свої відповіді. Тренер підкреслює індивідуальність підходів до розуміння даного поняття.

Після цього, вправа проводиться в три етапи, на кожному з яких учасники беруть вказану кількість метафоричних асоціативних карт та відповідають на відповідні запитання, занотовуючи їх:

1. *Пошук власного призначення:*
 - a. Ваше місце у світі зараз (1 карта УЗ);
 - b. Ваші актуальні потреби (1 – 3 карти УЗ);
 - c. що Вам подобається робити найбільше (3 карти УЗ);
 - d. яким Ви бачите своє майбутнє через 3 – 5 років (1 карта УЗ);
 - e. Ваше призначення (1 карта УЗ).
2. *Орієнтація на місцевості:*
 - a. що Вам необхідно зробити найближчим часом для реалізації Вашого призначення? (1 карта УЗ);
 - b. що Вам необхідно зробити сьогодні для реалізації Вашого призначення? (1 карта УЗ);
 - c. що Вам може завадити це зробити? (1 карта УЗ);
 - d. що Вам у цьому допоможе? (1 карта УЗ).
3. *Ресурси на шляху до мети:*
 - a. як Ви вмієте турбуватися про себе? (1 карта УЗ);
 - b. як Вам необхідно ще навчитися турбуватися про себе? (1 карта УЗ);
 - c. віра в те, що Вам допоможе? (1 карта УЗ);
 - d. як Ваше оточення буде Вам допомагати? (1 карта УЗ).

Примітка. УВ – карта береться у відкриту, УЗ – карта береться в закриту (обкладинкою догори).

За бажання кілька учасників можуть розповісти власні результати, показати карти та зачитати відповіді на запитання. Якщо виникли труднощі в інтерпретації метафоричних асоціативних карт, ведучий може допомогти, задавши додаткові питання.

Рефлексія:

- Що Ви відчували, працюючи з картами та відповідаючи на питання? З чим пов'язані такі емоції?
- Чи вдалося Вам отримати відповіді на усі питання?
- Чи вдалося Вам зрозуміти власне призначення?
- Чи виникали труднощі під час виконання вправи? З чим вони пов'язані?
- Що нового Ви дізналися про себе?
- Що Вам дала ця вправа?
- Який висновок Ви можете зробити?

8. Вправа «Я зростаю!»

Мета: зниження психоемоційної напруги, формування установки на особистісний та професійний ріст на психосоматичному рівні.

Тривалість: 5 хвилин.

Обладнання: немає.

Хід вправи:

Учасникам пропонується в колі сісти навпочіпки, голову пригнути до колін, охопивши її руками. З певного моменту, за інструкцією тренера вони починають «рости»: «Уявіть собі, що Ви маленький паросток, який щойно проріс із землі. Ви ростете, поступово розпрямляючись, розкриваючись і прямуючи вгору. Я буду допомагати Вам рости, рахуючи до десяти. Намагайтеся рости під рахунок: на кожен рахунок додавайте наступну стадію Вашого зростання. Постарайтеся вирости до рахунку «вісім», а на рахунок «дев'ять» і «десять» постарайтеся ще підрости, подумки відриваючи п'яти від підлоги, щоб стати ще вищим».

9. Вправа «Сьогодні я... Сьогодні мені...»

Мета: рефлексія заняття, підведення підсумків.

Тривалість: 10 хвилин.

Обладнання: гумовий м'яч невеликого розміру.

Хід вправи:

Учасникам пропонується по черзі, передаючи один одному м'яч, висловити свої враження від заняття шляхом продовження фраз «Сьогодні я...» та «Сьогодні мені...».

ЗАНЯТТЯ 7.2. «Я можу все!»

Навчальна мета заняття: підвищення особистісної та професійної мотивації, стимулювання до постійного саморозвитку та самовдосконалення, подолання прокрастинації.

Виховна мета заняття: підвищення особистісної мотивації, стимулювання до постійного саморозвитку та самовдосконалення, подолання прокрастинації.

План заняття

1. Вправа «Павутиння».
2. Повідомлення мети заняття та пригадування правил групи.
3. Міні-лекція «Роль тренера. Вимоги до ведучого».
4. Вправа «Актуальні потреби».
5. Вправа «Незакінчені речення...».
6. Вправа «Щит».
7. Вправа «Веселка».
8. Вправа «Талант у землю не зарити...».
9. Вправа «Святкування успіху».
10. Вправа «Карусель».
11. Вправа «Сьогодні я... Сьогодні мені...».

1. Вправа «Павутиння» [20]

Мета: налагодження взаємодії між учасниками, зняття психоемоційної напруги, налаштування на роботу.

Тривалість: 10 хвилин.

Обладнання: клубок ниток для в'язання.

Хід вправи:

Учасники стоять у колі. Тренер відмотує від клубка близько 50 см нитки і, утримуючи її кінець, кидає клубок комусь із учасників. Той повідомляє про свій настрій та очікування від завершального заняття. Потім цей учасник кидає клубок іншому, продовжуючи тримати нитку. Коли усі учасники взяли участь у виконанні вправи, клубок повертається до тренера. У середині кола утворюється ніби «павутиння», яке метафорично поєднує усіх учасників даного тренінгу особистісного зростання. Своєю чергою, тренер просить учасників висловитися з приводу асоціацій.

2. Повідомлення мети заняття та пригадування правил групи.

Тривалість: 5 хвилин.

3. Від ведучого або тренера вимагається виконання різноманітних функцій. Обов'язковими є визначення призначення і тематики тренінгів, розробка програми тренінгів, підбір і формування групи учасників, вироблення разом з учасниками правил і норм поведінки в

групі, створення і підтримка в групі атмосфери довіри, творчості та експериментування, підтримки та взаємодопомоги, організація і проведення тренінгових процедур і вправ, організація і проведення рефлексії отриманого досвіду, оперативний аналіз ефективності використаних методів, процесів групової та індивідуальної динаміки з метою коригування програми тренінгу, визначення її приватних завдань, надання учасникам оперативної психологічної допомоги (консультативної, терапевтичної тощо).

Протягом реалізації програми тренінгу ведучий:

1. *Керує роботою учасників*, тобто задає програму навчання, правила, цілі, завдання, здійснює методичне забезпечення занять. Вибір тренером того чи іншого методичного прийому, а також конкретного засобу в рамках цього прийому визначається наступними факторами: змістом тренінгу, особливостями групи, особливостями, що складаються по ходу реалізації тренінгу ситуації, можливостями тренера.

2. *Надає експертну допомогу учасникам* з метою об'єктивно оцінити свою поведінку, наочно показати, як воно діє на інших. Експертиза може здійснюватися через надання інформації з проблеми та через аналіз того, що відбувається.

3. *Проводить аналіз, узагальнення* того, що відбувається в групі. Коментарі можуть мати характер:

а) спостережень, які ведучий підносить не від себе особисто, а у вигляді опису діяльності групи без вираження власних почуттів і оцінних суджень;

б) перерахування та класифікації того, що відбувається в групі з використанням відповідного понятійного апарату;

в) гіпотез, в яких як би передбачалося, що в групі може щось статися.

4. *Є посередником в організації та управлінні груповими процесами*. Коли група відчуває труднощі, ведучий може втрутитися, використовуючи методи психологічного впливу.

5. *Задає і виступає як зразок поведінки для учасників*. Щирість у вираженні почуттів, участь в процедурах разом з групою.

Існують вимоги й до особистості тренера. Ведучий повинен мати спеціальні знання (загальні психологічні, про особливості консультування, специфіку роботи з малими групами) та особистий досвід консультування та участі у тренінгах.

Можна виділити наступні особистісні риси, бажані для керівника тренінгової групи:

- концентрація на клієнті, бажання і здатність йому допомогти;
- відкритість до відмінних від власних поглядів та суджень, гнучкість і терпимість;
- емпатія, сприйнятливність, здатність створювати атмосферу емоційного комфорту;
- автентичність поведінки, тобто здатність пред'являти групі справжні емоції і переживання;

- ентузіазм і оптимізм, віра в здатності учасників групи до зміни і розвитку;
- врівноваженість, терпимість до фрустрації і невизначеності, високий рівень саморегуляції;
- впевненість в собі, позитивне самоставлення, адекватна самооцінка, усвідомлення власних конфліктних областей, потреб, мотивів;
- багата уява, інтуїція;
- високий рівень інтелекту.

Тренер може виступати в двох основних ролях: *технічного експерта* (ця роль передбачає коментарі ведучим процесів, що відбуваються в групі, поведінкових актів окремих учасників, а також міркування і інформування, що допомагають групі рухатися в потрібному напрямку); *еталонного учасника* (вважається, що в цьому випадку груповий психотерапевт досягає двох основних цілей: демонстрації бажаного і доцільного зразка поведінки і посилення динаміки соціального навчання через досягнення групою незалежності і згуртованості).

Стилі керівництва, здійснюваних ведучим в групі, тісно пов'язані з ролями, в яких він (ведучий) виступає – з одного боку, а з іншого – з його особистісними особливостями.

Згідно класичної класифікації стилів управління малою групою – *авторитарний, демократичний, ліберальний* – керівництво тренінговою групою можна розглядати з точки зору домінування ведучого і жорсткого або м'якого структурування процесу.

Більшість психотерапевтів дотримуються думки, що найбільш вдалим є демократичний стиль керівництва; ставлення до директивності, що характеризує авторитарний стиль, як правило, досить негативне. Проте дослідження показують, що в ряді випадків буває необхідна саме авторитарність:

- 1) коли завдання групи жорстко структуровані,
- 2) коли члени групи відчують сильний стрес,
- 3) коли динаміка групи настільки неясна для учасників, що вони не можуть точно і повно усвідомити, що відбувається.

Багато груп, особливо на початковому етапі, тяжіють до того, щоб їх чітко структурували і щоб ними жорстко управляли. Це дійсно буває необхідно для подолання початкової скутості і тривожності і прискорення запуску групового процесу. Разом з тим досвідчений керівник знаходить можливості поступової передачі функцій управління самій групі.

Найменш продуктивний стиль керівництва, як прийнято вважати, – ліберальний. Але це не означає, що він абсолютно неприйнятний, інколи керівники можуть демонструвати повну зовнішню пасивність, тривалий час не втручаються в груповий процес, чекаючи спонтанного розвитку відносин в групі.

4. Вправа «Актуальні потреби»

Мета: усвідомлення власних потреб та пріоритетів.

Тривалість: 10 хвилин.

Обладнання: бланки з переліком потреб, ручки.

Хід вправи:

Учасникам стисло повідомляється інформація про піраміду потреб А. Маслоу та пропонується оцінити власні пріоритети. Для цього їм роздається перелік потреб різного рівня та пропонується проранжувати їх, тобто поставити поруч із найважливішою потребою цифру «1», поруч і менш важливою – «2» і так далі до «15» (поряд із самою незначною на даний момент потребою).

Перелік потреб:

- Позбавлення від болю.
- Можливість досхочу чесати там, де свербить.
- Угамування голоду або спраги.
- Відпочинок після важкої роботи.
- Зміна температурного режиму (з холоду – в тепло, зі спеки – в прохолоду).
- Спілкування з друзями, цікавими людьми.
- Смак перемоги (в спорті, творчих конкурсах, наукових олімпіадах).
- Визнання власних заслуг та успіхів (нагорода, похвала, компліменти).
- Читання цікавої книги, перегляд хорошого фільму.
- Отримання подарунків.
- Дарування подарунків.
- Безкорислива допомога людям.
- Усвідомлення якісно виконаної роботи.
- Почуття натхнення в роботі.
- Примирення з близькими.

Далі тренер пояснює інтерпретацію. У першу п'ятірку входять фізіологічні потреби. Якщо вони актуальні (знаходяться на найвищих позиціях), можливо, фізичний стан такої людини знаходиться поза зоною комфорту. Варто звернути увагу на умови і режим праці та відпочинку, на власне здоров'я.

Наступна п'ятірка – духовні або соціальні потреби. Учасникам пропонується самотійно розібратися в їх мотивах – чим вони значимі.

Якщо у верхній частині списку зустрічаються потреби з останньої п'ятірки, ймовірно, така людина перебуває на верхньому щаблі «піраміди потреб».

Рефлексія:

- Що Ви відчували під час виконання вправи? З чим пов'язані такі емоції?

– Чи виникали труднощі під час виконання вправи? З чим вони пов'язані?

– Що нового Ви дізналися про себе?

– Що Вам дала ця вправа?

– Який висновок Ви можете зробити?

5. Вправа «Незакінчені речення...»

Мета: усвідомлення причин виникнення стану фрустрації на шляху досягнення мети та емоційного благополуччя.

Тривалість: 10 хвилин.

Обладнання: бланки з незакінченими реченнями, ручки.

Хід вправи:

Учасниками роздаються заздалегідь роздруковані бланки та пропонується дописати другу частину кожного речення.

Варіанти незакінчених речень:

1. Моєму щастю заважають...
2. Для того, щоб почуватися людиною, на 5% більш гідною щастя...
3. Якщо я відмовлюся жити тими цінностями, які нав'язали мені інші люди...
4. Якщо я досягну успіху...
5. Якщо я дозволю собі бути щасливим...
6. Коли я навчуся себе цінувати...
7. Для того, щоб моє життя стало на 5% щасливішим...
8. Для того, щоб у моєму житті стало більше щастя...
9. Я починаю розуміти, що...

Рефлексія:

– Як Ви відчуваєтеся?
– Що Вас здивувало, засмутило, підбадьорило?
– Що Ви відчували під час виконання психофізичних вправ? З чим це пов'язано?

– Що нового Ви дізналися про себе під час виконання вправи?

– Чи хочеться Вам зараз щось змінити?

– Що заважає Вам бути щасливою людиною?

– Чи виникали труднощі під час виконання вправи? З чим вони пов'язані?

– Який висновок можна зробити, спираючись на результати вправи?

6. Вправа «Щит»

Мета: формування життєвих пріоритетів, упорядкування планів, оптимізація майбутнього, підведення проміжних підсумків життя, особистих досягнень; формування позитивного ставлення до себе.

Тривалість: 10 хвилин.

Обладнання: аркуші паперу, ручки.

Хід вправи:

Учасникам пропонується написати якомога більше доповнень до фраз «Я хочу...», «Я не хочу...», «Мої плани...» та «мої досягнення «або чим я пишаюся)...»

Рефлексія:

- Що Ви відчували під час виконання вправи? З чим пов'язані такі емоції?
- Чи виникали труднощі під час виконання вправи? З чим вони пов'язані?
- Що нового Ви дізналися про себе?
- Що Вам дала ця вправа?
- Який висновок Ви можете зробити?

7. Вправа «Веселка»

Мета: релаксація, зняття психоемоційної напруги, розслаблення.

Тривалість: 10 хвилин.

Обладнання: гумовий м'яч невеликого розміру.

Хід вправи:

Тренер пропонує учасникам зайняти зручне положення, заплющити очі та уявити веселку. Далі дається наступна інструкція: *«Почнемо з червоного кольору. Це дуже гарний червоний колір. Червоний колір будь-якого плоду або квітки. Нехай цей червоний колір заповнить усе Ваше поле зору. Червоний колір всюди...»*

Помаранчевий колір. Променистий, рухливий. Якщо Ви відчуваєте, що Ваша увага розсіюється, спрямуйте її на помаранчевий колір. Помаранчевий...

Жовтий колір. Жовтий як сонце. Золотистий. Відчуйте тепло сонця в своєму тілі. Фонтан тепла! Дозвольте цьому теплу розлитися струмком по всьому Вашому тілу. Особливо в тих його частинах, які вимагають уваги і турботи. Жовтий...

Зелений колір. Зелений як величезний луг на сонці. Зелений...

Блакитний колір. Блакитний як чисте небо. Легкий, виский. Здається, що якщо Ви змахнете руками, то можете злетіти. Блакитний...

Темно синій. Прекрасний синій. Вдивіться в нього, як в глибоке озеро.

Його прохолодні води подарують Вам спокій. Синій...

Фіолетовий. Фіолетовий – це гармонійний колір. Він дає Вам повне розслаблення. Дихайте вільно. Розслабтеся. Фіолетовий поглине всі Ваші страхи і хвилювання. Подарує спокій і комфорт. Фіолетовий...

Приньте в ці приємні відчуття, які наповнили Ваше тіло. Відчуйте їх. Присвятить ці хвилини тільки собі. Ви – прекрасні! Ви – успішні! Ви – молоді і повні сил! У Вас усе чудово! Ви – чудо!

Коли Ви відкриєте очі, Ваш розум буде ясним, вільним від напруги. І Ви будете готові вирішувати будь-які завдання».

Рефлексія:

Що Ви відчували під час медитації? З чим пов'язані такі емоції?

Чи вдалося Вам розслабитися?

Як Ви почуваетесь зараз?

Чи змінився Ваш емоційний стан?

Що Вам дала ця вправа?

8. Вправа «Талант у землю не зарити...» (автор – О. Гаркавець)

Мета: визначення прихованих та явних талантів і схильностей, підвищення особистісної мотивації.

Тривалість: 30 хвилин.

Обладнання: сюжетні або абстрактні колоди метафоричних асоціативних карт (кількість – на вибір тренера), аркуші паперу, ручки.

Хід вправи:

Учасникам пропонується по-черзі брати вказану кількість метафоричних асоціативних карт у відповідний спосіб та, з їх допомогою відповісти на відповідні запитання, занотовуючи їх:

1. Моє хобі... (2 – 3 карти УВ).
2. Я люблю займатися і готовий(а) це робити дуже часто... (1 карта УЗ).
3. Найбільше у мене виходить... (1 карта УЗ).
4. Як я знаходжу вихід зі складних ситуацій? (1 карта УЗ).
5. Мої життєві пріоритети... (3 карти УВ).
6. Що мене надихає? (3 карти УЗ).
7. Що таке для мене «справжнє щастя»? (1 карта УВ).
8. Мій явний талант... (1 карта УЗ).
9. Мій прихований талант... (1 карта УЗ).

Примітка. УВ – карта береться у відкриту, УЗ – карта береться в закриту (обкладинкою догори).

Рефлексія:

– Що Ви відчували під час роботи з метафоричними асоціативними картами? З чим пов'язані такі емоції?

– Чи вдалося Вам знайти відповіді на усі питання?

– Чи виникали труднощі під час виконання вправи? З чим вони пов'язані?

– Що нового Ви дізналися про себе?

– Що Вам дала ця вправа?

– Який висновок Ви можете зробити?

9. Вправа «Святкування успіху»

Мета: закріплення отриманого досвіду, створення позитивної атмосфери.

Тривалість: 10 хвилин.

Обладнання: фліп-чарт, кольорові стікери, ручки, ватман із зображенням триповерхового торта.

Хід вправи:

Учасникам пропонується «виготовити» торт успіху за наступним алгоритмом:

1. Визначити складники – особистісні риси характеру, які учасники проявили та розвинули в процесі проходження тренінгу (перший – нижній поверх торта).

2. Визначити технологію виготовлення: які дії виконувалися учасниками для досягнення мети тренінгу (другий шар торта).

3. Прикрасити торт: навички та вміння, якими учасники оволоділи протягом тренінгу.

Кожен етап записується на окремих стікерах, прикріплюється до відповідного шару «торта» та коментується учасниками.

10. Вправа «Карусель»

Мета: рефлексія заняття, підведення підсумків.

Тривалість: 5 хвилин.

Обладнання: немає.

Хід вправи:

Учасники стають у коло, поклавши руки на плечі сусідів. Усі маленькими кроками рухаються праворуч, доки один із учасників не скаже «*Стоп!*». Цей гравець вимовляє кілька позитивних фраз про заняття. Він може назвати дії, які йому сподобалися, відзначити позитивні якості всієї групи або окремих учасників, свій власний успіх.

Потім група йде дрібними кроками вліво, поки хто-небудь не скаже «*Стоп!*» і не висловить свої позитивні судження про заняття.

Вправа триває, доки всі учасники не поділяться роздумами.

11. Вправа «Сьогодні я... Сьогодні мені...»

Мета: рефлексія заняття, підведення підсумків.

Тривалість: 10 хвилин.

Обладнання: гумовий м'яч невеликого розміру.

Хід вправи:

Учасникам пропонується по черзі, передаючи один одному м'яч, висловити свої враження від заняття шляхом продовження фраз «Сьогодні я...» та «Сьогодні мені...».

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 8.

КОМУНІКАЦІЯ

Тема 8.1. «Ні – критиці, ні – оцінним судженням!»

Навчальна мета заняття: розвиток емоційного інтелекту, стресостійкості; розвиток емоційного самоусвідомлення; оволодіння техніками емоційної саморегуляції; формування самоконтролю поведінки та готовності до управління власними емоціями в усталених і емоційно напружених життєвих ситуаціях; розвиток навичок активного слухання.

Виховна мета заняття: усвідомлення важливості набуття навичок ефективної комунікації, вироблення умінь комунікувати, уникаючи оцінних суджень і критики, розвиток навичок починати акт комунікації, враховуючи відмінності між людьми, формування навичок розпізнавання власних емоційних станів та емоцій інших, уміння висловити емоції, не зачіпаючи почуття оточуючих.

План заняття

1. Вправа «На жаль..., на щастя...».
2. Повідомлення мети заняття та пригадування правил групи.
3. Міні-лекція «Активне слухання».
4. Вправа «Знайомство».
5. Вправа «Оповідання».
6. Вправа «Портрет».
7. Вправа «Перефразування».
8. Вправа «Сьогодні я... Сьогодні мені...»

1. Вправа «На жаль... На щастя...»

Мета: емоційне розвантаження, розвиток вміння розуміти власний емоційний стан і висловлювати його у різний спосіб.

Тривалість: 5 хвилин.

Обладнання: немає.

Хід вправи:

Учасники стають у коло. Кожен по черзі говорить: «Доброго дня! На жаль, сьогодні я... На щастя, сьогодні я...».

Гра триває, поки в ній не візьмуть участь всі учасники. На закінчення всі беруться за руки і хором говорять: «Доброго дня усім!!!»

Рефлексія:

- Чи легко було виразити свій стан?
- Про що легше говорити?
- Чи були схожі з вашими відповіді? Що ви при цьому відчували?

2. Повідомлення мети заняття та пригадування правил групи.

Тривалість: 5 хвилин.

3. Активне слухання – це процес свідомого та уважного слухання співрозмовника з метою розуміння його думок, почуттів і намірів. Ціль активного слухання: побудова довірливих відносин, зниження конфліктів, підвищення ефективності комунікації.

Активне слухання дозволяє зміцнити відносини. Коли люди відчують, що їх слухають і розуміють, вони стають більш відкритими та довірливими. При виникненні конфліктів активне слухання допомагає запобігти непорозумінням і знайти компроміси. Завдяки активному слуханню інформація передається точніше, а рішення приймаються більш зважено, що підвищує ефективність комунікації. За допомогою активного слухання можна розвинути емпатію – розуміння почуттів та перспектив інших людей.

Основні техніки активного слухання.

Невербальні:

- підтримання зорового контакту;
- кивання головою;
- відкрита поза тіла;
- уникнення відволікаючих факторів (телефон, комп'ютер);
- віддзеркалювання пози, жестів, міміки, дихання, інтонації.

Вербальні:

- відкриті питання (питання, що починаються зі слів «Як?», «Що?», «Чому?», і спонукають співрозмовника до більш детальної відповіді);
- підтверджуючі фрази («Я вас розумію», «Це цікаво», «Продовжуйте, будь ласка»);
- перефразування:
 - 1) на рівні слів;
 - 2) на рівні емоцій;
 - 3) на рівні змісту.

Повторіть своїми словами те, що сказав співрозмовник, щоб переконатися, що ви правильно зрозуміли. Наприклад: «Якщо я правильно зрозумів, ви вважаєте, що...», «Схоже, ви дуже засмучені цим».

Перешкоди для активного слухання:

- відволікання (думки про свої проблеми, шум, сповіщення на телефоні);
- упередженість (наші власні переконання та досвід можуть спотворити сприйняття слів співрозмовника);
- нетерпіння (бажання швидко відповісти або перебити співрозмовника).

Способи розвинути навички активного слухання:

- практикуватися щодня, звертати увагу на свої комунікативні звички в повсякденних розмовах;
- свідомо застосовувати техніки.

Попросіть близьких дати вам зворотній зв'язок – оцінку ваших комунікативних здібностей.

4. Вправа «Знайомство».

Мета: вдосконалення комунікативної культури та відпрацювання навичок підтримки спілкування; формування навичок швидкого реагування під час вступу в контакти з іншими людьми; розвиток емпатії та рефлексії.

Тривалість: 20 хвилин.

Обладнання: немає.

Хід вправи: потрібно увійти в контакт, підтримати розмову та попрощатися. Час на кожне встановлення контакту та розмову 3 – 4 хв.

Приклади ситуацій:

- перед вами незнайома людина; познайомтеся з нею;
- перед вами знайомий, якого ви давно не бачили;
- після тривалої розлуки Ви зустрічаєте коханого (кохану); Ви дуже раді зустрічі;
- перед вами маленька дитина, яка чогось злякалася, тощо.

Рефлексія.

- Що відчували ті, з ким встановлюється контакт?
- Що допомагало спілкуванню, що заважало?
- Які найвдаліші методи входу в комунікацію?
- Якими є типові дії для входу в комунікацію?

5. Вправа «Оповідання»

Мета: розвиток навичок екологічного спілкування, без критики, оцінок, засудження, навішування «ярликів».

Тривалість: 20 хвилин.

Обладнання: немає.

Хід вправи: група поділяється на пари. Партнерам треба розповісти один одному про спільних знайомих, уникаючи оцінок.

Рефлексія.

- Які були проблеми?
- Що допомагало уникати оціночних висловлювань?
- Які нові якості ви у собі відкрили?

5. Вправа «Портрет»

Мета: розвиток навичок донесення чутливої інформації до співрозмовника, не ображаючи його; розвиток навичок сприйняття чутливої інформації про себе від колег, аналізу та оцінки того, як вас сприймають оточуючі.

Тривалість: 20 хвилин.

Обладнання: немає.

Хід вправи: кожен учасник протягом 5 – 7 хв складає психологічний портрет одного з членів групи. Вказувати на зовнішні ознаки, якими можна відразу впізнати людину, не можна. В описі має бути 10 – 12 характеристик. Потім кожен представляє портрет групі, учасники намагаються визначити, чий він. Можливе зіставлення різного бачення членами групи однієї людини.

Рефлексія.

- Що вийшло, і що викликало труднощі?
- Які якості найлегше виявити, а які складніше?
- Чи легко сприймати інформацію про себе?

6. Вправа «Перефразування».

Відтворіть розмову на запропоновані теми. Перефразуйте репліки на рівні слів, емоцій та змісту.

1. «Я не знаю, в мені причина або в мамі, але останнім часом ми з нею не можемо ужитися».

2. «П'ять тижнів тому я віддав виправлену курсову роботу своєму керівнику. Я був задоволений, бо думав, що зміни, які я вніс, значно поліпшили її. І ось, вчора мій керівник зупиняє мене, повертає роботу і каже, що він рішуче не зрозумів, чим цей варіант відрізняється від попереднього».

3. Всі говорять про фільмі, який йшов вчора по п'ятому каналу, а я його не бачив. Ти знаєш, я не надто багато дивлюся цей «ящик для ідіотів»...

Рефлексія:

- Чи легко було перефразовувати?
- Парафраз на якому рівні був найскладнішим?
- Чому ми так багато привносимо свого матеріалу при парафразі?
- Як ви відчуваєте себе на місці людини, яку неправильно розуміють, і чиї слова неправильно інтерпретують?

7. Вправа «Сьогодні я... Сьогодні мені...»

Мета: рефлексія заняття, підведення підсумків.

Тривалість: 10 хвилин.

Обладнання: гумовий м'яч невеликого розміру.

Хід вправи:

Учасникам пропонується по черзі, передаючи один одному м'яч, висловити свої враження від заняття шляхом продовження фраз «Сьогодні я...» та «Сьогодні мені...».

ЗАНЯТТЯ 8.2. «Мої кордони»

Навчальна мета заняття: розвиток емоційного інтелекту, стресостійкості; розвиток емоційного самоусвідомлення; оволодіння техніками емоційної саморегуляції; формування самоконтролю поведінки та готовності до управління власними емоціями в усталених і емоційно напружених життєвих ситуаціях.

Виховна мета заняття: усвідомлення важливості набуття навичок ефективної комунікації, розвиток навичок ораторської майстерності, розвиток навичок донесення чутливої інформації до співрозмовника, не ображаючи його; розвиток навичок сприйняття чутливої інформації про себе від колег, аналізу та оцінки того, як вас сприймають оточуючі, формування умінь встановлювати власні кордони.

План заняття

1. Вправа «Мій ранок сьогодні почався з ... ».
2. Повідомлення мети заняття та пригадування правил групи.
3. Міні-лекція «Види домашнього насильства».
4. Вправа «Прохання».
5. Вправа «Виступ».
6. Вправа «Зауваження».
7. Вправа «Комплімент».
8. Вправа «Сьогодні я... Сьогодні мені...».

1. Вправа «Мій ранок сьогодні почався з ...»

Мета: емоційне розвантаження, розвиток вміння розуміти власний емоційний стан і висловлювати його у різний спосіб.

Тривалість: 5 хвилин.

Обладнання: немає.

Хід вправи:

Учасники стають у коло. Кожен по черзі говорить: «Доброго дня! Мій ранок сьогодні почався з ...».

Гра триває, поки в ній не візьмуть участь всі учасники. На закінчення всі беруться за руки і хором говорять: «Доброго дня усім!!!»

Рефлексія:

- Чи легко було виразити свій стан?
- Чи були схожі з вашими відповіді?
- Що ви при цьому відчували?

2. Повідомлення мети заняття та пригадування правил групи.

Тривалість: 5 хвилин.

3. Насильство

Економічне насильство – форма домашнього насильства, що включає умисне позбавлення житла, їжі, одягу, іншого майна, коштів чи документів або можливості користуватися ними, залишення без догляду чи піклування, перешкоджання в отриманні необхідних послуг з лікування чи реабілітації, заборону працювати, примушування до праці, заборону навчатися та інші правопорушення економічного характеру.

Ви зіткнулися з економічним насильством, якщо вас:

- обмежують у доступі до власних коштів чи забороняють використовувати власні кошти так, як ви вважаєте за потрібне;
- пошкоджують ваше майно;
- позбавляють або перешкоджають у доступі до їжі, житла, майна;
- обмежують у можливості працевлаштування, забороняють навчатися чи працювати;
- примушують до жебрацтва;
- шантажують.

Психологічне насильство – форма домашнього насильства, що включає словесні образи, погрози, у тому числі щодо третіх осіб, приниження, переслідування, залякування, інші діяння, спрямовані на обмеження волевиявлення особи, контроль у репродуктивній сфері, якщо такі дії або бездіяльність викликали у постраждалої особи побоювання за свою безпеку чи безпеку третіх осіб, спричинили емоційну невпевненість, нездатність захистити себе або завдали шкоди психічному здоров'ю особи.

Ви зіткнулися із психологічним насильством, якщо вас:

- систематично принижують і вами маніпулюють;
- ображають словесно або негативним жестами, мімікою;
- переслідують, постійно контролюють, погрожують;
- зневажають та ігнорують бажання, думки, почуття, безпідставно критикують;
- позбавляють права на захист честі та гідності;
- шантажують;
- ігнорують чи дискримінують через ваші переконання, віросповідання, національну, расову приналежність чи походження.

Сексуальне насильство – форма домашнього насильства, що включає будь-які діяння сексуального характеру, вчинені стосовно повнолітньої особи без її згоди або стосовно дитини незалежно від її згоди, або в присутності дитини, примушування до акту сексуального характеру з третьою особою, а також інші правопорушення проти статевої свободи чи статевої недоторканості особи, у тому числі вчинені стосовно дитини або в її присутності.

Ви зіткнулися із сексуальним насильством, якщо по відношенню до вас вчинили:

- зґвалтування;

- примус до небажаних сексуальних контактів;
- дотики до інтимних частин вашого тіла проти вашої волі;
- примус до сексу з іншими людьми;
- примус до збочених форм сексуальних відносин;
- примус займатися до порно-індустрією чи сексбізнесом;
- примус до вагітності або абортів;
- примус до спостереження за статевим контактом кривдника.

Фізичне насильство – форма домашнього насильства, що включає ляпаси, стусани, штовхання, щипання, шмагання, кусання, а також незаконне позбавлення волі, нанесення побоїв, мордування, заподіяння тілесних ушкоджень різного ступеня тяжкості, залишення в небезпеці, ненадання допомоги особі, яка перебуває в небезпечному для життя стані, заподіяння смерті, вчинення інших правопорушень насильницького характеру.

Ви зіткнулися із фізичним насильством, якщо вас:

- б'ють чи штовхають;
- не випускають із власного дому або не пускають до нього;
- погрожують позбавити життя чи навмисно створюють ситуації, які можуть становити загрозу здоров'ю та безпеці;
- змушують до вживання алкоголю чи наркотиків;
- позбавляють їжі, перешкоджають відпочинку чи сну;
- проти волі вас переміщують в межах однієї держави або за кордон із застосуванням сили, погроз чи обману.

Чому важко протистояти?

- незручно;
- страх погіршити стосунки;
- небажання виглядати невдячним, невихованим;
- через почуття меншовартості;
- страх залишитися самотнім;
- небажання протистояти;
- невпевненість у власних переконаннях;
- незнання власних потреб, бажань, інтересів;
- страх, що подумують інші.

4. Вправа «Прохання».

Мета: навчитися встановлювати кордони, щоб зберегти своє власне «Я», а в деяких ситуаціях і своє здоров'я.

Тривалість: 15 хвилин.

Обладнання: немає.

Хід вправи: Кожен пропонує звернутися до партнера з проханням. Прохання має бути значним, конкретним, не надто легким для виконання. Одна людина з пари (вирішіть, хто їм буде) повинна просити про що-небудь, а інша – відмовляти, але при цьому той, хто відмовляє, не повинен говорити

«ні» і грубити, і так триває стільки, скільки він може протриматися. Потрібно відповідати як завгодно, але прямої відмови не давати. Той, хто просить, теж повинен намагатися бути винахідливим у своїх аргументах, пояснюючи, чому потрібно обов'язково виконати його прохання.

Потім учасники міняються ролями, і той, хто просив про щось, буде відмовляти, а той, хто відмовляв – просити.

Прохання:

- подбати про вашу собаку під час канікул;
- грошей у борг;
- піти разом погуляти;
- позичити улюблену прикрасу (чи одяг) на вечір;
- передати посилку для сумнівної людини;
- піти на вечірку / дискотеку;
- з інтересу спробувати покурити травку;
- за компанію покурити.

Конструктивній відмові можна навчитися, дотримуючись таких кроків:

1. Зразу ж займіть визначену позицію, не придумуйте «поважні» причини.
2. Повторюйте своє «Ні» знову і знову, без пояснення причин і без виправдань. Покажіть людям, ще ви чуєте їх аргументи, але все одно говорите «Ні».
3. Спробуйте зайняти іншу позицію і сказати партнерові: «Чому ви на мене тиснете?»
4. Відмовтеся продовжувати розмову: «Я не хочу про це більше говорити».
5. Запропонуйте компроміс чи альтернативний варіант.

Рефлексія.

- Чим прохання відрізняється від розпорядження?
- Чому прохання в ієрархічній схемі сприймається як розпорядження?
- Чи складно просити?
- Чи складно відмовляти?
- Які були проблеми?
- Що ви відчували, коли просили, відмовляли, коли вам відмовляли?
- Чи буває в житті важко відмовити? У яких випадках?

5. Вправа «Виступ».

Мета: вдосконалення навичок ораторської майстерності, вміння говорити спонтанно. Може бути «розігрівом» під час роботи з пасивною групою.

Тривалість: 20 хвилин.

Обладнання: немає.

Хід вправи: Кожному з учасників слід вимовити однохвилинну промову на певну тему. Зачитують (або показують на проекторі) першу тему. Виходить перший мовець. Потім наступний. І так поки не виступлять усі.

Можливі теми виступу:

- Найнезвичайніший подарунок, який ви дарували або отримували.
- Смішна історія, яка з вами відбувалася.
- Ваша найкраща відпустка (канікули).
- Відмовки, які люди вигадують, коли спізнюються.
- Що краще – дипломатичність чи прямолінійність?
- Маніпуляції – це добре чи погано?
- З яких фраз почати знайомство у транспорті?
- Якби ви виграли навколосвітню подорож, куди б ви поїхали?

тощо.

Рефлексія.

- Який виступ був найкращим? Чому?
- Що особливо сподобалося у виступах, привернуло увагу, зачепило?
- Які ораторські прийоми використали учасники? Наскільки вдало?
- Чи було легко чи важко говорити спонтанно?
- Наскільки легко було тримати увагу аудиторії?
- Що робили спікери, якщо вони «закінчувалися думки»?

6. Вправа «Зауваження».

Мета: розвиток навичок донесення чутливої інформації до співрозмовника, не ображаючи його; розвиток навичок сприйняття чутливої інформації про себе від колег, аналізу та оцінки того, як вас сприймають оточуючі.

Тривалість: 15 хвилин.

Обладнання: немає.

Хід вправи: Ця вправа фокусує увагу, що насправді говорять і відчувають партнери зі спілкування. Важливо спробувати уважно, не перебиваючи, вислухати і дати зворотний зв'язок, усвідомити, що відбувалося під час вправи. Група поділяється на пари. По черзі співрозмовники висловлюють кілька зауважень одне одному, що стосуються одягу, манери спілкування, риси характеру тощо.

Рефлексія.

- Які почуття викликають ці зауваження?
- Що утримує бажання перервати контакт?
- У яких випадках спілкування переривається?
- Які вибираються способи, які допомагають чи заважають продовжити спілкування?
- Зауваження – це «замах на особистість» чи погляд партнера?

7. Вправа «Компліменти».

Мета: згуртування, створення атмосфери групової довіри і прийняття.

Тривалість: 10 хвилин.

Обладнання: немає.

Хід вправи: перед виконанням вправи важливо поговорити про те, чи розпечені присутні компліментами, чи часто чують похвалу на свою адресу, чи є в учасників привід похвалити одне одного тощо. Перекидаючи один одному м'ячик (невеликий предмет, іграшку), учасники вимовляють слова похвали, говорять комплімент (наприклад, «Ти завжди елегантна», «Мені дуже подобається, як ти малюєш» тощо), супроводжуючи слова поглядом, інтонуючи їх певним чином. Людина, яка отримала комплімент, відповідає «Дякую, я знаю, що я така...» і додає від себе ще якості своєї особистості, якими вона наділені «а ще я...».

Рефлексія.

- Легко чи складно було вимовити слова похвали на чийсь адресу?
- Коли ви хвалили, чим керувалися?
- За що хвалили (за зовнішність, якісь здібності, якості, вчинки) та чому?

Завдання. Намагайтеся вимовляти по три компліменти на день. Запам'ятовуйте компліменти, зроблені вам. Приймайте та говоріть компліменти із задоволенням. Але не адресуйте їх тим, хто має владу та силу.

8. Вправа «Сьогодні я... Сьогодні мені...»

Мета: рефлексія заняття, підведення підсумків.

Тривалість: 10 хвилин.

Обладнання: гумовий м'яч невеликого розміру.

Хід вправи: Учасникам пропонується по черзі, передаючи один одному м'яч, висловити свої враження від заняття шляхом продовження фраз «Сьогодні я...» та «Сьогодні мені...».

ЗАНЯТТЯ 8.3. «Зробимо це разом!»

Навчальна мета заняття: розвиток емоційного інтелекту, стресостійкості; розвиток емоційного самоусвідомлення; оволодіння техніками емоційної саморегуляції; формування самоконтролю поведінки та готовності до управління власними емоціями в усталених і емоційно напружених життєвих ситуаціях.

Виховна мета заняття: зрозуміти значення та вплив мови на свідомість, відчуття, поведінку та життя загалом; усвідомити необхідність позитивного ставлення до оточуючої дійсності; формування уміння стисло передавати інформацію, виділяти головне, швидко реагувати на непередбачувані обставини; розвиток навичок ухвалення колективного рішення.

План заняття

1. Вправа «Сьогодні останнє заняття тренінгу. Я відчуваю ... ».
2. Повідомлення мети заняття та пригадування правил групи.
3. Вправа «Сила мови».
4. Вправа «Оголошення».
5. Вправа «Сніданок з героєм».
6. Бесіда на тему «Ефективність тренінгу».
7. Заключний шерінг.

1. Вправа «Сьогодні останнє заняття тренінгу. Я відчуваю ...»

Мета: емоційне розвантаження, розвиток вміння розуміти власний емоційний стан і висловлювати його у різний спосіб.

Тривалість: 5 хвилин.

Обладнання: немає.

Хід вправи: Учасники стають у коло. Кожен по черзі говорить «Доброго дня! Сьогодні останній день тренінгу. Я відчуваю ...». Гра триває, поки в ній не візьмуть участь всі учасники. На закінчення всі беруться за руки і хором говорять: «Доброго дня усім!!!»

Рефлексія:

- Чи легко було виразити свій стан?
- Чи були схожі з вашими відповіді? Що ви при цьому відчували?

2. Повідомлення мети заняття та пригадування правил групи.

Тривалість: 5 хвилин.

3. Вправа «Сила мови».

Мета: зрозуміти значення та вплив мови на свідомість, відчуття, поведінку та життя загалом. Розвиток навичок формування позитивного ставлення до оточуючої дійсності.

Тривалість: 15 хвилин.

Обладнання: немає.

Хід вправи: Вправа виконується у парах. Зачитайте один одному по три фрази, кожна з яких починається словами «я повинен». Замініть «я повинен» на «я віддаю перевагу». Прочитайте фрази знову. Вислухайте змінені фрази партнера. Повторіть вправу, спочатку використовуючи слова «я не можу», потім замініть – «я не хочу». Промовте три фрази, що починаються зі слів «мені треба». Потім замініть ці слова на «я хочу». Повторіть вправу, використовуючи спочатку слова «я боюся, що», потім – «я хотів би». Словосполучення «я маю», «я не можу», «мені треба» і «я боюся, що» заперечують нашу здатність бути відповідальними. Змінюючи мову, можна краще усвідомлювати свої наміри та дії, розуміти інших людей.

Рефлексія.

- Як змінилися відчуття після заміни слів?
- Чи веде заміна необхідності бажанням до відчуття свободи чи полегшення?
- Чи заважає страх досягненню важливих цілей і придбання досвіду, що цікавить?
- Чи є те, про що ви говорили, чимось дійсно життєво необхідним для вас чи чимось тим, що вам хотілося б, але без чого ви можете прожити?

4. Вправа «Оголошення».

Мета: розвиток навичок стисло передавати інформацію, виділяти головне, швидко реагувати на непередбачувані обставини (у вигляді запитань).

Тривалість: 20 хвилин.

Обладнання: немає.

Хід вправи: За 3 – 5 хв кожен повинен скласти оголошення про пропозицію своїх послуг (репетиторство, консультування, робота, навчання тощо), яке б містило опис чогось такого, чого не може запропонувати інший фахівець. Потім протягом однієї хвилини оголошення зачитується вголос. Група може ставити будь-які питання щодо змісту оголошення, щоб переконатися, чи справді претендент має заявлені якості.

Рефлексія.

- Яке оголошення привернуло увагу?
- Яке було незвичайним і оригінальним?
- У чому були труднощі?

5. Вправа «Сніданок із героєм».

Мета: розвиток навичок ухвалення колективного рішення.

Тривалість: 20 хвилин.

Обладнання: немає.

Хід вправи: Ведучий просить групу уявити таку ситуацію: у кожного з присутніх є можливість поснідати з будь-якою людиною. Це може бути нинішня знаменитість, історичний персонаж чи просто людина, яка чимось запам'яталася учаснику. Після того, як кожен учасник вигадав свій варіант,

група ділиться на пари, яким потрібно вирішити, з ким із двох героїв учасники зустрічатимуться. Після того, як кожна пара обрала героя, вони об'єднуються в четвірки, яким також необхідно вибрати лише одного героя. Далі четвірки об'єднуються між собою тощо, поки не залишиться лише один герой для всієї команди.

Рефлексія.

- Чому було обрано саме ці люди?
- Хто важливий для нас?
- Яку рольову модель ми вибираємо?
- Які люди нам цікаві?
- Як проходив процес ухвалення рішення?

6. Коли тренінг вважається ефективним?

Тренінг можна вважати ефективним, коли його учасники досягають наступних результатів:

1. Засвоєння нових знань та навичок. Ефективний тренінг забезпечує передачу знань, які учасники зможуть використовувати в реальному житті або роботі.

2. Застосування на практиці. Здатність учасників використовувати набуті знання та навички у своїй повсякденній діяльності.

3. Зміни у поведінці та ставленні. Успішний тренінг може змінити не лише рівень знань, але й підходи до вирішення проблем, сприяти професійному розвитку, а також покращенню комунікативних навичок.

4. Позитивна оцінка учасниками. Якщо учасники тренінгу задоволені форматом, змістом та результатами, це свідчить про те, що тренінг був корисним і ефективним.

Що необхідно для ефективності тренінгу?

Для того щоб тренінг був ефективним, необхідно забезпечити кілька важливих умов:

1. Чітко визначені цілі. Тренінг повинен мати конкретні цілі та завдання, які мають бути досягнуті. Наприклад, підвищення навичок управління часом або навчання технікам вирішення конфліктів. Якщо цілі не є чіткими, учасникам буде складно зрозуміти, що від них очікується.

2. Відповідність потребам учасників. Програма тренінгу має бути розроблена відповідно до потреб та рівня підготовки учасників. Якщо учасникам тренінгу інформація здається занадто складною або, навпаки, занадто елементарною, тренінг не принесе бажаного результату.

3. Інтерактивність та залученість. Ефективний тренінг має бути інтерактивним, щоб учасники могли практикувати набуті знання. Методики, як-от рольові ігри, симуляції, обговорення або командна робота, роблять навчання більш дієвим.

4. Зворотній зв'язок. Важливо, щоб учасники отримували зворотній зв'язок як від тренера, так і один від одного. Це допомагає краще зрозуміти, що вдається добре, а над чим потрібно працювати додатково.

5. Підтримка після тренінгу. Ефективність тренінгу значно зростає, якщо організація забезпечує підтримку після навчання. Це можуть бути додаткові матеріали, менторинг або повторні зустрічі для закріплення знань.

6. Досвідчений тренер. Роль тренера є надзвичайно важливою. Він має бути не лише експертом у своїй галузі, але й володіти навичками донесення матеріалу, мотивації учасників і управління групою.

7. Оцінка результатів тренінгу. Для вимірювання ефективності тренінгу варто використовувати системи оцінки, такі як тести, анкети зворотного зв'язку або порівняння показників до і після тренінгу.

7. Заключний шерінг

Мета: рефлексія усього тренінгу, підведення підсумків.

Тривалість: 20 хвилин.

Обладнання: м'яч або м'яка іграшка.

Хід вправи:

Учасникам пропонується по-черзі, передаючи один одному м'яч або м'яку іграшку, висловити загальне враження від тренінгу, відповівши на питання:

- З якими емоціями Ви завершуєте тренінг?
- Які цінні знання Ви отримали під час тренінгу?
- Якими цінними навичками Ви оволоділи під час тренінгу?
- Чи справдилися Ваші очікування стосовно тренінгу? Чи вважаєте ви наш тренінг ефективним?

За потреби, тренер може видати кожному учаснику сертифікат, який засвідчує їх участь у тренінгу особистісного зростання «**Успіх вже сьогодні!**».

ЛІТЕРАТУРА

Нормативні документи

1. Стандарт вищої освіти України із галузі знань 05 Соціальні та поведінкові науки, спеціальності 053 «Психологія» для першого (бакалаврського) рівня вищої освіти. Затверджено та введено в дію наказом Міністерства освіти і науки України від 24.04.2019 р. № 565.

2. Освітньо-професійна програма «Екстремальна та кризова психологія» підготовки здобувача на першому (бакалаврському) рівні вищої освіти за спеціальністю 053 «Психологія» галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки». Черкаси: ЧПБ ім. Героїв Чорнобиля НУЦЗ України.

Базова література

1. Артемова Л. В. Особистісне зростання та розвиток студентів під впливом фахового навчання у вищій школі / Л. В. Артемова // Розвиток особистості в умовах трансформаційного суспільства [Текст] : матер. міжнар. наук.-практ. конференції, 13 грудня 2012 р., м. Київ / Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України, Київ. ун-т ім. Б. Грінченка, Благодійний фонд сприяння розвитку освіти ім. Б. Грінченка. Київ : Київ. ун-т ім. Б. Грінченка, 2012. С. 80–88.
2. Бабак К. В. Взаємозв'язок і динаміка особистісного та професійного розвитку студентів педагогічного ВНЗ I–II рівня акредитації / К. В. Бабак // Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського. Психологічні науки: збірник наукових праць / за ред. Ірини Савенкової. № 1 (17), квітень 2017. Миколаїв: МНУ імені В. О. Сухомлинського, 2017. С. 17–23.
3. Блинова О. Є. Особистісна мобільність в контексті професійного розвитку / О. Є. Блинова, С. І. Бабатіна, Т. М. Дудка, А. М. Одінцева та ін. [Текст] / відповід. ред. Блинова О. Є. Херсон : Вид-во ФОП Вишемирський В. С., 2018. 428 с.
4. Бондаренко А. Ф. Психологічна допомога: теорія і практика / Бондаренко А. Ф. Вид. 4-е, випр. й доп. К. : «Освіта України», 2007. 332 с.
5. Булах І. С. Змістовий контекст поняття «особистісне зростання» в ракурсі феноменологічного та гуманістичного напрямків у психології / І. С. Булах // *Психологія: Зб. наук. праць НПУ імені М.П. Драгоманова*. 2000. Вип. 2 (9). С. 176–185.
6. Булах І. С. Психологічні основи особистісного зростання підлітків : автореф. дис. ...д. психол. н. : 19.00.00 / Ірина Сергіївна Булах. К., 2004. 46 с.
7. Гавриловська К. П. Гендерні відмінності у прагненні до особистісного зростання / К. П. Гавриловська, П. С. Климчук // *Наука і освіта*. №5. 2014. С. 121–125.
8. Гринців М. Психічна саморегуляція як умова особистісного зростання студентів / М. Гринців // *Проблеми гуманітарних наук. Серія «Психологія»*. Випуск 35. 2015. С. 67–79.

9. Джонсон Девід В. Соціальна психологія : тренінг міжособистісного спілкування / Джонсон Девід В. ; [пер. з англ. В. Хомика]. К. : Вид. дім «КМ Академія», 2003. 288 с.
10. Євдокимова Н. О. Психологічні засади підвищення самооцінки юнаків шляхом соціально-психологічного тренінгу / Н. О. Євдокимова, Е. А. Арутюнян // *Парадигма пізнання: гуманітарні питання*. №3. 2015. С. 80–90.
11. Колісник О. П. Духовний саморозвиток особистості / О. П. Колісник // *Соціальна психологія*. 2006. 1 (15). С. 62–77.
12. Концептуальна модель психологічного супроводу професійного розвитку особистості студента вищого навчального закладу. Психологічні основи забезпечення якості освіти у вищому навчальному закладі. Колективна монографія / за ред.. В. М. Ямницького, К. В. Джеджери, передмова та післямова Р. В. Павелківа. Рівне: О. Зень, 2015. 183 с.
13. Корват Л. В. Особистісне зростання студентів при вивченні курсу психології [Електронний ресурс] / Л. В. Корват // *Сучасні технології авчання та оцінювання знань студентів : матеріали наук.-метод. конф. 1 лют. 2002 р. / М-во освіти і науки України, Київ. нац. екон. ун-т ; [редкол. : С. В. Степаненко, А. М. Колот, О. О. Субіна, Т. В. Гуть]*. Київ : КНЕУ, 2002. С. 293–295.
14. Крайнюк В. М. Психологія стресостійкості особистості : [монографія] / В. М. Крайнюк. К. : Ніка-Центр, 2007. 432 с.
15. Лук'янчук Н. Класифікація видів тренінгів / Наталія Лук'янчук // *Збірник наукових праць «Навчання і виховання обдарованої дитини: теорія та практика» : Розділ III. Психологічні проблеми обдарованої особистості. – №1 (10). – 2013. – С. 272 – 279.*
16. Лефтеров В. О. Психологічні тренінгові технології в органах внутрішніх справ : [монографія : в 2-х т] / В. О. Лефтеров. – Донецьк : ДЮОІ, 2008. Т. I : *Методологія психотренінгу та його використання у професійно-психологічному розвитку персоналу, задіяного в екстремальних видах діяльності* / В. О. Лефтеров. 2008. 242 с.
17. Лефтеров В. О. Психотренінг в ОВС : практичний досвід, організація проведення та перспективи подальшого впровадження / В. О. Лефтеров. 2008. Т. II. 286 с.
18. Максименко С. Д. Поняття особистості в психології / С. Д. Максименко // *Практична психологія та соціальна робота*. 2006. 7. С. 1–6.
19. Матійків І. М. Основи тренерської майстерності : [нав.-метод. посіб.] / Матійків І. М., Якимів А. І., Черняк Т. Г. / За заг. ред. А. І. Якиміва. Львів : Компанія «Манускрипт», 2012. 392 с.
20. Міненко О. О. Особистісне змінювання в процесі професійної підготовки студентів-психологів : автореф. дис. ...канд. психол. н. : 19.00.07 / Ольга Олександрівна Міненко. К., 2004. 24 с.
21. Мойсеєнко В. В. Особливості формування асертивної поведінки особистості: науково-теоретичний аналіз питання / Мойсеєнко В. В. // *Соціокультурні та психологічні вектори становлення особистості: колективна монографія* / О. Є. Блинова, С. І. Бабатіна, Т. М. Дудка, А. М. Одінцова та ін.

[Текст] / відповід. ред. Блинова О. Є. Херсон : Вид-во ФОП Вишемирський В.С., 2018. 428 с. С. 75.

22. Мороз Л. І. Тренінги як засіб розвитку професійно значущих та особистісних якостей [Електронний ресурс] / Л. І. Мороз // *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Військово-спеціальні науки*. 2009. Вип. 23. С. 55–57.

– Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKNU_vsn_2009_23_18

23. Пляка Л. В. Психологічне здоров'я студентів як психологічна проблема // Л. В. Пляка // *Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПНУ*. 2010. № 13. С. 315–322.

24. Психокорекція проявів гандикапізму та ксенофобій. Навчальний посібник / Ставицький О. О., Ставицька О. Г., Бореичук І. О., Назаревич В. В. // Рівне : Принт Хауз, 2013. 260 с. Гриф надано МОНМС України (лист №1/11–17258 від 06.11.2012 р.)

25. Ревенко С. П. Психологічне благополуччя як порказник розвитку та становлення особистості / С. П. Ревенко // *Соціокультурні та психологічні вектори становлення особистості: колективна монографія* / О. Є. Блинова, С. І. Бабатіна, Т. М. Дудка, А. М. Одінцева та ін. [Текст] / відповід. ред. Блинова О. Є. Херсон : Вид-во ФОП Вишемирський В.С., 2018. 428 с.

26. Савчин М. Програма особистісно-професійного зростання майбутнього педагога: Методичні рекомендації до її складання [Електронний ресурс] / М. Савчин, Л. Василенко.

– Режим доступу: https://kpdi.edu.ua/wp-content/uploads/2020/02/Podilskyj-koledzhu_zbirnyk_psyhologiya_2020_N.pdf

27. Саннікова О. П. Особистісне зростання з позицій континуально-ієрархічного підходу / О. П. Саннікова // *Наука і освіта*. № 11. 2014. 5–11 с.

28. Святенко Ю. О. Тренінг особистісного зростання : навч.-метод, посіб. / Ю. О. Святенко. Київ: Видавничий Дім «Слово», 2017. 112 с.

29. Скрипаченко Т. В. Психологічний феномен особистісного росту / Т. В. Скрипаченко // *Проблеми сучасної психології*. 2013. № 1. С. 59–65. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pspz_2013_1_13

30. Ставицька О. Г. Ставицький Д. О. Динаміка змісту особистісно-мотиваційної сфери студентів за час навчання у вузі // *Психологія: реальність і перспективи: збірник наукових праць Рівненського державного гуманітарного університету*. Вип.8 / упоряд. Р. В.Павелків, Н. В.Корчакова; ред.кол.: Р. В.Павелків, В. І.Безлюдна, Н. В.Корчакова. Рівне: РДГУ, 2017. С. 254–259.

31. Ставицька О. Г. Ставицький Д. О. Психологічні особливості ціннісно-сміслової сфери сучасних студентів-психологів // *Психологія: реальність і перспективи: збірник наукових праць Рівненського державного гуманітарного університету*. Вип.9 / упоряд. Р. В. Павелків, Н. В. Корчакова; ред.кол.: Р. В. Павелків, В. І. Безлюдна, Н. В. Корчакова. Рівне: РДГУ, 2017. С. 125–132.

32. Ставицька О. Г. Вплив рівня домагань на прагнення до самоактуалізації студентської молоді // *Психологія: реальність і перспективи: збірник наукових*

- праць Рівненського державного гуманітарного університету. Вип.11 / упоряд. Р. В. Павелків, Н. В. Корчакова; ред.кол.: Р. В. Павелків, В. І. Безлюдна, Н. В. Корчакова. Рівне: РДГУ, 2018. С.140–144.
33. Ставицька О. Г. Воробей І. І. Психологічні особливості впливу стресостійкості на учбову діяльність студентів. // *Психологія: реальність і перспективи: збірник наукових праць Рівненського державного гуманітарного університету*. Вип.11 / упоряд. Р. В. Павелків, Н. В. Корчакова; ред.кол.: Р. В. Павелків, В. І. Безлюдна, Н. В. Корчакова. Рівне: РДГУ, 2018. С.144–149.
34. Ставицька О. Г. Коноплицька Ю. І. Особливості розвитку емоційного інтелекту у підлітковому віці. // *Психологія: реальність і перспективи: збірник наукових праць Рівненського державного гуманітарного університету*. Вип.11 / упоряд. Р. В. Павелків, Н. В. Корчакова; ред.кол.: Р. В. Павелків, В. І. Безлюдна, Н. В. Корчакова. Рівне: РДГУ, 2018. С.70–75.
35. Ставицька О. Г. Онісковець Б. І Мотиваційні чинники перфекціонізму сучасної студентської молоді. // *Психологія: реальність і перспективи: збірник наукових праць Рівненського державного гуманітарного університету*. Вип.11 / упоряд. Р. В. Павелків, Н. В. Корчакова; ред.кол.: Р. В. Павелків, В. І. Безлюдна, Н. В. Корчакова. Рівне: РДГУ, 2018. С.104–109.
36. Ставицька О. Г. Ставицький О. О. Особливості прояву гандикапності у представників різних професій. // *Теорія і практика сучасної психології*. №1. Т.1. 2019 р.
37. Ставицька О. Г. Ставицький О. О. Емпіричне дослідження ставлення інвалідизованих осіб до себе залежно від професійної спрямованості. // *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Вип. 1 / 2020. Херсон : Видавничий дім «Гельветика», 2020. (Серія: Психологічні науки). С.63–70.
38. Ставицька О. Г. Ставицький О. О. Статеврольові відмінності у ставленні до інвалідизованих (за методикою дослідження гандикапності) // *Фаховий науковий журнал з соціології та психології «Габітус»*. м. Одеса, Випуск 23/2021.
39. Приходько В. В. Соціально–психологічний тренінг як засіб формування комунікативної компетенції / В. В. Приходько // *Вісник Львів. ун-ту*. 2005. Вип. 19. Ч.1. С. 182–188.
40. Тренінг особистісного зростання. Програма навчальної дисципліни.–К.: Київський міський педагогічний університет імені Б.Д. Грінченка, 2014.–19 с.
41. Федорчук В.М. Тренінг особистісного зростання. [Текст] : навч. посіб. / В.М. Федорчук. К. : «Центр учбової літератури», 2014. – 250 с.
42. Харченко С.В. Тренінги особистісного зростання як ресурс розвитку персоналу / С.В. Харченко, І.С. Лежух, В.В. Доценко // *Молодіжний економічний дайджест: наук. електрон. журнал*. 2015. № 2–3 (5–6). С. 273–279.
43. Царькова О. Психологічне здоров'я особистості: соціально-психологічні аспекти / О. Царькова, О. Капурова // *Психологія*. 2012. №9. С. 205–210.
44. Черепехіна О. А. Психолого-педагогічний супровід студентів-психологів у процесі їх допрофесійного саморвиявлення [Електронний ресурс] / Режим

доступу: <https://www.sworld.com.ua/index.php/pedagogy-psychology-and-sociology-114/social-law-and-special-educational-psychology-114/21988-114-848>

45. Яремчук О. В. Соціально-психологічна модель саморозвитку суб'єкта культуротворчості / О. В. Яремчук // *Проблеми загальної та педагогічної психології* : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за ред. С. Д. Максименка. Т. XIV, Част. 2. К., 2012. С. 140–151.

Допоміжна література

1. Наказ Міністерства освіти і науки від 22.05.2018 № 509 «Положення про психологічну службу у системі вищої освіти України», 2018. 11 с.
2. Галицький В. М. Соціально-психологічний словник / В. М. Галицький, О. В. Мельник, В. В. Синявський. К., 2004. 285 с.

Інформаційні ресурси

<https://osvitoria.media/news/svitovyj-ekonomichnyj-forum-nazvav-top-10-navychok-majbutnogo/>

https://pidru4niki.com/90409/sotsiologiya/treningi_osobistisnogo_rostu

<https://applemint.com.ua/programa-treningu-osobistisnogo-zrostannya/>

<https://alexus.com.ua/metodichna-rozrobka-trening-osobistisnogo-zrostannya/>

Навчальне видання

Вороновська Людмила Григорівна
Іващенко Оксана Алімівна
Ненько Юлія Петрівна
Кришталь Аліна Олександрівна

ТРЕНІНГ ОСОБИСТІСНОГО РОЗВИТКУ

Навчальний посібник