

УПРАВЛІННЯ ОСВІТИ І НАУКИ ЧЕРКАСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ
ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ
КОМУНАЛЬНИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД «ЧЕРКАСЬКИЙ ОБЛАСНИЙ ІНСТИТУТ
ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЧЕРКАСЬКОЇ
ОБЛАСНОЇ РАДИ»

Ольга ОВЧАРЕНКО

**Психологічний тренінг
як форма підвищення кваліфікації освітян**

Посібник

Черкаси – 2021

УДК 316

Затверджено на засіданні Вченої ради КНЗ «ЧОІПОПП Черкаської обласної ради».

Протокол № 3 від 25.05.2021 року

Рецензенти:

Афанасенко В. І., завідувач кафедри психології Комунального навчального закладу «Черкаський обласний інститут післядипломної освіти педагогічних працівників Черкаської обласної ради», доктор філософських наук;

Піддубна Т. А., практичний психолог Черкаської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів № 6 Черкаської міської ради.

Овчаренко О.В. Психологічний тренінг як форма підвищення кваліфікації освітян: посібник. КНЗ «ЧОІПОПП ЧОР». Черкаси, 2021. 45 с.

В посібнику розкривається зміст та структура психологічного тренінгу, техніки та прийоми ведення тренінгової групової роботи, подається перелік психологічних тренінгів для підвищення кваліфікації педагогічних працівників. Посібник може застосовуватись фахівцями для планування та організації психологічних тренінгів як для освітян, так й інших категорій громадян. Він пропонується в якості допоміжного методичного матеріалу практикуючим психологам, шкільним психологам та усім зацікавленим особам, які мають психологічну освіту.

© Овчаренко О. В., 2021

ЗМІСТ

Передмова
4

Поняття психологічного тренінгу
5

Техніки та вправи психологічного тренінгу
8

Роль інтерпретації в тренінговій групі
10

Форми психологічного тренінгу в умовах післядипломної
освіти педагогічних працівників
13

Список джерел
21

Додаток А. Перелік психологічних тренінгових вправ за блоками
22

Додаток Б. Матеріали до проведення тренінгів
39

ПЕРЕДМОВА

В Законі України «Про освіту» вказано, що основними напрямками підвищення кваліфікації педагогічних працівників є розвиток емоційно-етичної та комунікативної компетентностей, професійних компетентностей, розуміння психолого-фізіологічних особливостей здобувачів освіти, тощо. Основними видами підвищення кваліфікації освітян визначені такі як навчання, участь в семінарах, майстер-класах, практикумах, тренінгах, вебінарах, стажування, самоосвіта. Формат професійного вдосконалення педагога доцільно варіювати відповідно до фаху та специфіки діяльності. Та поряд з професійними вміннями підкреслюється вагома роль психологічного зростання педагога як особистості. Таке психологічне зростання характеризується високим ступенем особистої відповідальності, внутрішньої свободи, достатнім рівнем прийняття себе та інших, конструктивними формами взаємодії в соціумі, навичками управління динамікою внутрішніх змін, сформованою особистою рефлексією. Відтак, психологічно зріла особистість педагога здатна культивувати цінності, що спонукають й учнів до психічного зростання. Це сприяє реалізації мети сьогочасної освіти – розвиток всебічно розвиненої та здорової особистості.

Здійснене емпіричне дослідження педагогічних працівників Черкаської області у 2020 році засвідчило наступне: більшість освітян мають низькі показники управління власними емоціями та здатності до самомотивації (див.: [6]). Опитані педагоги характеризуються ригідними установками, конформізмом, мають виражені захисні механізми у взаємодії з іншими. Це, в свою чергу, знаходить відображення в деструктивних способах вирішення актуальних професійних завдань через заперечення, виправдання, заміщення, регрес. Підвищення кваліфікації педагогічних працівників має відбуватись шляхом формування психологічної грамотності особистості, що базується на якісних змінах в напрямку нейтралізації особистісних невротичних утворень психіки. Такі інтрапсихічні явища як образи, невдоволення, страхи, почуття провини та сорому, відчуття власної неповноцінності, нетерпимість, задрісність, конкурентність стають основою емоційної неврегульованості людини та є перепонами в оптимізації міжособистісної взаємодії.

Тренінгова робота переважно спрямована на активізацію пізнавального інтересу учасників занять до своїх власних установок, цінностей, прагнень, структури мотивів, спрямованості дій. Психологічний тренінг різниться від традиційних форм підвищення кваліфікації діагностико-корекційною метою. Техніки самопізнання, що пропонуються на тренінговому занятті формують цілісне уявлення в учасників про їх особистісні характеристики, Я-концепцію, інтереси, характерологічні якості, самооцінку, форми самовияву в ситуації взаємодії з іншими. Тренінгова група виступає осередком емоційної підтримки, доброзичливості, безпечного спілкування, тому формує навички взаємоповаги, взаєморозуміння, взаємодопомоги.

ПОНЯТТЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ

Тренінгова форма навчання виникла на основі групових форм роботи, які були спрямовані на здійснення психотерапевтичного ефекту. На сьогодні у психології відомі такі форми тренінгів: соціально-психологічний тренінг (СПТ), Т-групи, психокорекційні групи, психодраматичні групи, групи активного соціально-психологічного пізнання (АСПП), комунікативні тренінги, групи зустрічей, групи підтримки, терапевтичні групи, групи тренінгу умінь, дидактичні тренінги, особистісні тренінги, трансформаційний тренінг та інші. Їх особливість в тому, що учасники групової взаємодії можуть пропрацювати особистісну проблематику, що полягає у суперечності між інфантильними прагненнями та соціальними намірами суб'єкта. Нездатність усвідомлювати власну суперечність блокує процес психічного зростання людини. Відтак, «тренінг – це сукупність психотерапевтичних, психокорекційних і навчальних методів, спрямованих на розвиток навичок самопізнання й саморегуляції, спілкування та міжособистісної взаємодії, комунікативних і професійних умінь» [8, с. 11].

Враховуючи динаміку групової взаємодії, Курт Левін виділив три етапи групової роботи: розмороження, пересування, замороження. Засновник методу психодрами Якобі Морено також описав три фази: розігрів, дія, шерінг. Сучасний тренер Всеволод Зеленін презентує значно ширшу циклічну модель тренінгу, виділяючи в ній відповідні елементи: зв'язка-зацікавленість, створення образу актуальної діяльності, отримання реального досвіду, зворотній зв'язок та узагальнення. Він пише, що під час тренінгової роботи відбувається постійних перехід від одного етапу до іншого. Проживання повною мірою кожного з цих етапів сприяє реальному втіленню отриманих на тренінгу навичок і умінь у практику життя. Це основна мета тренінгової роботи – актуалізувати потенціал особистості задля втілення його в реальних діях. Відповідна позиція відображена й у праці науковця Євгена Карпенка, який наголошує на домінуючій ролі основної частини тренінгу, що за тривалістю має займати 60-70 % всього часу групової роботи.

Групова форма занять у вигляді тренінгу характеризується активною взаємодією учасників, можливістю взаємообміну думками в умовах безоцінного ставлення, на засадах рівності, добровільної активності, невимушеності, спонтанності самовияву. Основу принципів роботи в групі склала концепція «недирективної терапії» Карла Роджерса. Він пише: «Групи, в яких є можливість вільної участі, уявляються більш здоровими в моральному відношенні, ніж групи, що орієнтовані на лідера, або авторитарну групу» [9, с. 248]. На сьогодні принципи групової роботи доповнені відповідно до Етичного кодексу психолога (прийнятого на I Установчому з'їзді Товариства психологів України 18 грудня 1990 р.): принцип конфіденційності; принцип прийняття іншого таким, яким він є; принцип «не нашкодь»; принцип добровільності; принцип активності; принцип компетентності; принцип відповідальності.

Вагоме значення науковці надають саме особистості тренера або ведучого психологічної тренінгової групи. В першу чергу, це має бути психічно здорова, морально зріла та психологічно освічена особистість. Римаєс Кочюнас зазначає, що тренер повинен, з одного боку, мати практику ведення психологічних груп, досвід участі в тренінговому форматі роботи, а, з іншого – систематично проходити особисту терапію. Керівник психологічних груп має пропрацювати власні особисті стереотипи, установки та психічні характеристики в якості учасника групи. Роль керівника групової роботи в різних психологічних напрямках описана так:

1. Групоцентричний підхід К. Роджерса: тренер – це *не директивний лідер, який здатний сприяти розвитку самостійності особистості, вивільненню потенційних можливостей кожного учасника групи.*

2. Психодраматичний підхід Я. Морено: *ведучий групи одночасно здатний йти за групою та вести її за собою.*

3. Біоенергетичний аналіз О. Лоуена: тренер – це *лідер групи, який виконує подвійну функцію: спрямовує учасників, інтерпретує смисл їх станів та оцінює й корегує навантаження на кожного учасника групи.*

4. Психосинтез Р. Ассаджиолі: компетентний груповий терапевт (тренер) *повинен не лише володіти технічною стороною, а й відчувати своє призначення як наслідок природного таланту, знань та майстерності.*

Таблиця 1. Критерії формування тренінгової групи

Оптимальна чисельність учасників	8-12 (максимально допустима кількість – до 20 осіб)
Вік	Учасники мають належати до однієї вікової групи
Стать	Гетерогенність
Статус	Гомогенність
Здібності	Учасники мають бути подібними за інтелектуальним рівнем
Соціальні ролі	Учасники мають виконувати подібні соціальні ролі
Міра знайомства	Усі учасники мають бути малознайомими між собою
Психогеографія	Учасники можуть сидіти, стояти, ходити, лежати як хаотично, так і за визначеним форматом розташування у просторі
Ментальність	Тренер та учасники групи можуть бути схожими або різнитись за соціо-культуральними особливостями мислення
Форма керівництва	Тренерство або ко-тренерство

У психологічних тренінгових групах уможливується зростання особистості, узгоджуються суперечності між «хочу» та «треба», актуалізується реалістичне сприйняття себе та інших, вирішуються питання міжособистісної взаємодії, тобто «групи тренінгу виконують, крім функції навчання, ще й

функцію психічного оздоровлення» [5, с. 84]. Відмінність психологічного тренінгу від інших форм тренінгової роботи полягає в тому, що у людини розкриваються можливості для звільнення від особистого негативізму.

Тренінгова форма навчання дозволяє виявити очікування та побажання учасників. До прикладу, нижче представлені узагальнені очікування учасників тренінгу з теми тайм-менеджменту (табл. 2):

Таблиця 2. Очікування учасників тренінгової групи

Навчитись навичкам самоконтролю	Саморозвиток	Поспілкуватись з колегами, однодумцями	Навчитись навичкам управління часом
Дізнатись щось нове	Удосконалити організаційні навички	Навчитись безболісно відмовлятися від непродуктивних справ	Навчитись регулювати власний час
Удосконалити комунікативні здібності	Навчитись розуміти інших	Підвищити рівень самоорганізованості	Розвинути навички управління колективом

ТЕХНІКИ ТА ВПРАВИ ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ

Техніки психологічної тренінгової групи об'єднують інструменти психолога, які допомагають досягти спільної мети тренінгу – актуалізувати потенційні можливості людини на основі її глибокої саморефлексії та цінності самопізнання. При цьому, орієнтація тренера на технічну сторону ведення групової роботи часто нівелює можливості творчої взаємодії учасників на засадах свободи, довіри та спонтанності. Згадаємо слова Роберто Ассаджиолі стосовно того, що для ефективної роботи необхідно комбінувати та модифікувати різноманітні психологічні прийоми. Відтак, якщо очікування групи відносно пропонованої теми тренінгу не збігаються із планом тренера щодо ведення заняття, то акцент має зміститись до запитів учасників. В іншому випадку тренінг не буде результативним.

Римас Кочюнас систематизував психологічні техніки відповідно до спрямування групи (табл. 3):

Таблиця 3. Техніки

<i>Тип групи</i>	<i>Техніки</i>
Психоаналітична	Інтерпретація сновидінь, висловлювань, асоціацій, аналіз опорів, переносу, інших психічних механізмів
Психодраматична	Самопрезентація та презентація інших, монолог, обмін ролями, проекція
Екзистенційна	Розкриття та розуміння себе й інших в світі
Особистісна	Активне слухання, відображення почуттів, пояснення, взаємодопомога
Гештальт-група	Конфронтація, діалог, фантазування, репетиції, усвідомлення реакцій
Трансакційна	Моделювання, рольові ігри, структурний аналіз
Поведінково-терапевтична	Системна десентисизація, тренування довіри, аверсивні техніки та техніки підкріплення, моделювання, прийоми самодопомоги
Рационально-емоційно спрямована група	Навчання, рольова гра, тренування, домашні завдання

Техніки групової роботи втілюються через вправи, завдання, ігри. Їх зазвичай ділять на такі блоки:

1. Вправи для розігріву групи з метою знайомства учасників групової роботи, активізації зацікавленості та зняття психічної напруги.

2. Вправи для реалізації основної мети тренінгу: актуалізація важливих питань, розкриття внутрішніх ставлень та особистісних перепон, вивчення

вербальних та невербальних аспектів взаємодії, розкриття внутрішніх суперечностей, інтерпретація та аналіз психічних механізмів.

3. Вправи на завершення тренінгу, що передбачають обмін думками, враженнями, зворотній зв'язок від учасників на основі рефлексії та саморефлексії.

Вправи для тренінгу подано у Додатку А.

Техніки ведення тренінгу конкретизуються в методах групової роботи. До таких методів психологи віднесли рольові ігри, інтерактивні ігри, психодраматичні прийоми, арт-терапевтичні та малюнкові вправи, проєктивні вправи, аналіз спонтанних висловлювань учасників як метод інтерпретації прихованих психологічних аспектів психіки тощо. Євген Карпенко перелічує наступні методи тренінгової роботи: групова дискусія, ігровий метод, методи щодо розвитку соціальної перцепції, тілесно-орієнтовані методи, медитативні техніки. Римас Кочюнас пропонує додаткові вправи: автобіографія, розповідь про себе, завершення незавершених речень, дзеркальне відображення, і т.д. Всі ці прийоми спрямовані на стимулювання взаємної довіри в групі, глибокого саморозуміння та саморозкриття, розширення тематики тренінгу.

Насправді сьогодні наявна різноаспектна класифікація форм і методів групової роботи. Усі вони більшою мірою є компіляцією класичних психологічних технік, проте осучаснені та адаптовані до запитів учасників груп та загальних цілей тренінгу. Акцентуємо, що тренерів варто зосереджуватись не на технічній стороні ведення тренінгу, а на якісних процесах змін всередині групи під час активності кожної особистості на основі врахування дії психічних механізмів.

Важливо враховувати специфіку професійної діяльності учасників тренінгу. Так, з практики стало зрозуміло, що учасники тренінгу, які є вчителями фізичної культури або керівниками спортивних секцій, досить швидко та технічно вірно виконують рухливі тренінгові вправи і мають високий рівень зацікавленості у групових дискусіях, командній роботі з елементами суперництва, виконанні проєктивних технік. Керівники освітніх закладів та інших установ залюбки долучаються до обговорення та аналізу корпоративних задач, виконують рольові ігри та вправи на згуртованість. Педагогічні працівники, які викладають навчальні предмети, демонструють високий потенціал комунікативності, що дозволяє здійснювати обмін досвідом, власними переживаннями, спонукає до саморефлексії. Незважаючи на відмінності, залишається загальна особливість для всіх присутніх на тренінгу – це прагнення до пізнання самого себе та інших. Підтвердження цьому знаходимо у працях Клауса Фопеля, який уточнює, що головним інструментом у психологічних групах є спілкування.

РОЛЬ ІНТЕРПРЕТАЦІЇ В ТРЕНІНГОВІЙ ГРУПІ

Особливістю психологічного тренінгу, на відміну від навчального, є метод інтерпретації отриманого в ході заняття матеріалу. Алла Осіпова пише: «Інтерпретація передбачає перетворення неусвідомлюваних деталей та явищ в усвідомлені <...> Інтерпретація являє собою роз'яснення неясного та прихованого для людини значення деяких аспектів її переживань чи поведінки» [7, с. 38-39].

Враховуючи класичні підходи психологів до техніки інтерпретації, в ній виділяють два провідних аспекти:

1. прийоми інтерпретації мають відповідати готовності особистості до пізнання прихованих змістів її психіки;
2. для успішної інтерпретації важливо уникати порад, особистого трактування від тренера чи підказок у прийнятті рішень.

Другий аспект часто порушується в умовах навчальних тренінгів, де керівник групи виступає висококваліфікованим педагогом-взірцем. Це, в свою чергу, спонукає учасників групової роботи прислухатись та переймати позицію тренера всупереч власним відчуттям та поглядам. Психологічний тренінг стає осередком самовираження особистості у спонтанних виявах, які не оцінюються та не критикуються іншими.

Під час психологічного тренінгу керівник групи підтримує учасників в напрямку до самостійної інтерпретації стилю взаємовідносин, змісту власних дій та можливості їх трансформації, зокрема, з деструктивних в конструктивні.

Інтерпретація побаченого чи почутого в групі відбувається завдяки роздумуванню над ситуацією, проясненню та поясненню позиції іншої людини, аналізу. Тому для інтерпретації властиві такі висловлювання як «Я вважаю, що ти робиш це, тому що..», «Чи вірно я зрозумів твої слова...?», «Мені здається, що твій стиль демонструє...». Тобто, інтерпретація є інструментом тренера в розкритті внутрішніх мотивів та спонукань учасників групи.

Здатність інтерпретувати приховані змісти психіки стимулює процес самоприйняття, усвідомлення власних почуттів та емоційних станів, допомагає людині орієнтуватись у самій собі. Це необхідно для пізнання внутрішніх протиріч психіки, які знаходять вираження в різних психічних тенденціях: прагнення до втілення соціально-спрямованих цілей суперечить тенденції до зняття внутрішньої психічної напруги на рівні інфантильних бажань.

Роль інтерпретації на прикладі вправи групової роботи.

Вправа «Візитівка».

Мета – знайомство учасників групи.

Матеріали: порожні картки-візитівки, кольорові олівці або фломастери.

Інструкція: «Пропоную познайомитись. Оберіть картку та заповніть її, створивши власну візитівку. Ваша візитівка не звична. Вона може бути виконана в будь-якому форматі, який близький саме вам. Напишіть те ім'я, за яким сьогодні до вас можуть звертатись учасники групи. Доповніть візитівку символами чи знаками, які б відповідали вашому настрою. Напишіть на звороті картки свої риси та якості, якими вам хочеться себе описати».

Хід роботи з матеріалом.

Після виконання учасникам групи пропонується показати власну візитівку усій групі та розповісти про себе (спираючись на образи на своїй картці). Так, учасниця К. зобразила фіолетовий фонтан, який проходить крізь жовте сьйво. Написала великими літерами своє ім'я, а на звороті – тезу «Життя повинно бути кращим». Після самопрезентації, в групі було застосовано прийом інтерпретації. Учасники групи за бажанням висловлювали припущення стосовно кольорової гами, образів та контексту слів на візитівці К. Дехто звернув увагу на слово «повинно», дехто висловився на тему «Що таке краще?», інші учасники групи висловлювали гіпотези відносно того, які приховані змісти могла передати К. самопрезентацією.

Після роздумування учасниця К. на основі зворотного зв'язку дещо зі сказаного спростувала, дещо – підтвердила. Вона поділилась через «Я висловлювання» своїми почуттями, висловила подив щодо інтерпретації учасниками фрагментів її картки. Зрозуміло, що спонтанна форма аналізу почутого і побаченого була відкриттям для К. – вперше вона усвідомила, яким чином інші люди можуть сприймати її самопрезентацію. Також К. не погодилась з інтерпретацією кольорів на візитівці, а уточнила, що фонтан символізує енергію, яку вона нещодавно почала відчувати в собі. Проте, висловлювання від інших учасників та тренера стосовно поєднання жовтого і фіолетового кольорів спонукали К. розповісти про своє невдоволення життям, за яким прихована образа. Учасниці вдалось побачити суперечність, яка була пов'язана з загостренням деструктивних почуттів та прагненням справити на людей гарне враження про себе.

Далі робота продовжилась з застосуванням психодраматичного прийому з метою трансформації почуття образи.

Як видно, навіть вправа на знайомство стала потужним інструментом для самопізнання прихованих змістів психіки, індивідуальності людини. Уявимо, що вправа «Візитівка» здійснюється не як психологічна техніка, а як дидактична дія. В такому разі, учасники групи презентують лише ту частину «Я», яку вони щодня показують іншим людям. Це переваги, досягнення, соціальна маска, або словами Карла Гюстава Юнга – Архетип Персони. Сам К. Г. Юнг пише: «Персона означає те, чим людина є сама собі та оточуючому їй

середовищу, але не те, ким вона є. <...> Персона є комплексом функцій, що утворені на основах пристосування або необхідної зручності. <...> Персона є сутність, яка складає весь видимий характер людини» [див.: 11]. Якщо на тренінгу відсутні прийоми інтерпретації та зворотного зв'язку, то не відбується повноцінного бачення своєї індивідуальності, акцентується лише на усвідомлюваних, поверхневих та соціально-виправданих аспектах самовияву.

У процесі тренінгової роботи керівник групи (психолог) не вимагає від учасників «правильного» виконання вправ, а лише дає загальну інструкцію. Вільний вибір напрямку виконання завдань сприяє продуктивній роботі групи. Так, учасниця К. замість завдання «напишіть риси та якості характеру» зазначила тезу, яка була близька їй в момент роботи. Це є важливим аспектом психологічної практики – можливість діяти на засадах спонтанності, щирості, власного вибору та відсутності страху оцінки. Те, що актуально для психіки в конкретний момент є «місточком» до самопізнання.

Інтерпретація необхідна не лише для прояснення та аналізу, а й часто продукує напрям подальшої психологічної роботи. На прикладі учасниці К. видно, що на тренінгу їй було запропоновано програти ситуацію, яка пов'язана з переживанням почуття образи для звільнення від деструктивних почуттів. Інші учасники отримують свої завдання від тренера або пропонують власний формат взаємодії в групі відповідно до своїх актуальних запитів. Так, інша учасниця А. згадала емоційну ситуацію з дитинства, а згодом попросила в учасників тренінгової групи підтримки у формі «зворотного зв'язку» (орієнтовні висловлювання учасників групи, які дають зворотний зв'язок: «Коли ти це розповіла, в мені відгукнулось моє дитинство», «Я відчув емоцію...», «Мені захотілось тебе обійняти» і т.д.). Натомість, учасниця Н. наполягла, що може виражати підтримку лише обіймами і, всупереч побажанням А. втілила цей аспект взаємодії. Подальше обговорення в групі сприяло вияву механізмів Н. щодо «насильницького» способу підтримки, не сформованості здатності відгукуватись на потреби інших. В свою чергу, учасниця А. висловила власні страхи стосовно нав'язування їй небажаних моделей відносин іншими людьми. Відповідні інтерпретації знаходять відображення в соціальному житті, про що стверджують учасники психологічної групи. В умовах психологічного тренінгу на основі принципу активності ініціюється задіяність в роботу всіх присутніх в групі. Тому саме прийом інтерпретації сприяє проясненню індивідуальних ставлень учасників тренінгу до однієї й тієї ж ситуації, незалежно від того, чи є учасник активним у виконанні завдань, чи обирає роль спостерігача.

ФОРМИ ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ В УМОВАХ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Тренінг є формою навчальної діяльності. В процесі тренінгової роботи поєднуються теоретичний та практичний блоки, які між собою взаємопов'язані. Після проведення практичних вправ тренер може повертатись до теоретичних даних, і навпаки, теорію демонструвати через практику. Особливістю психологічного тренінгу є *спрямованість на взаємодію, на розвиток прагнення пізнавати себе та інших*. Практика показує, що завдяки відкритості учасників тренінгу деякі заплановані тренінгові вправи не вдається провести за браком часу. Керівник групи має *унікати формалізму ведення тренінгу, що передбачає готовність відмовитись від тих вправ та технік, які є недоцільними в конкретній ситуації групової взаємодії*. Інколи стається навпаки – активність учасників групової роботи потребує введення спонтанних додаткових вправ та технік, які за регламентом роботи не передбачались. Саме тому тренер має володіти такою особистісною рисою, як психічна гнучкість.

Також варто пам'ятати, що в психологічній тренінговій групі кожна вправа *підкріплюється обговоренням та інтерпретацією* висловлювань учасників. При цьому, ефективність роботи буде пов'язана з відчуттям, ніби процесом роботи керують самі учасники, а психолог-ведучий залишається *модератором взаємодії*.

Нижче подано приклади психологічних тренінгів для освітян Черкаської області, які проходять курси підвищення кваліфікації на базі Комунального навчального закладу «Черкаський обласний інститут післядипломної освіти педагогічних працівників Черкаської обласної ради».

Тема тренінгу

«Часова компетентність як складова професійного розвитку педагога»

Мета тренінгу: сформувати уявлення про часову компетентність педагога та удосконалити навички управління власним часовим ресурсом.

Регламент роботи (варіант 1):

12.00-12.40 год.	Знайомство учасників. Вправа «Автопортрет». Принципи роботи групи.
12.40-13.20 год.	Теоретична частина «Критерії сформованості часової компетентності». Практична частина. Вправа «Як я відчуваю час?» Вправа «Закон часу педагога»
13.20-13.40 год.	Перерва
13.40-14.20 год.	Теоретична частина «Психологічні механізми, що впливають на відчуття ритму життя». Практична частина. Вправа «Гардероб»
14.20-15.00 год.	Практична частина. Техніки «Рефреймінг та хронометраж»
15.00-16.20 год.	Практична частина. Вправа «Структурування часу за техніками тайм-менеджменту»
16.20-16.30 год.	Перерва
16.30-17.00 год.	Практична частина. Вправа «Хронофаги педагога»
17.00-17.50 год.	Завершення тренінгу

Регламент роботи (варіант 2):

12.00-12.40 год.	Знайомство «Самопрезентація». Принципи роботи в групі. Міні-диспут «Навіщо тайм-менеджмент?»
12.40-14.20 год.	Дискусія «Що таке самоорганізація»? Діагностика самоорганізаційної діяльності. Практична частина. Вправа «Три дерева – три часи». Вправа в колі «Внутрішня сила». Обговорення.
14.20-15.20 год.	Релаксація. Вправа «Колективний годинник»
15.20-16.00 год.	Перерва
16.00-16.20 год.	Презентація базових принципів тайм-менеджменту. Ментальні карти. Самооцінка сфер життя за Парето.
16.20-17.00 год.	Групова вправа «Пожирачі часу». Невербальна вправа «Дійти до цілі».
17.00-17.40 год.	Диспут «Навички делегування». Вправа «Павутинка». Групова вправа «Спільна історія». Обговорення.
17.40-18.00 год.	Закріплення отриманої інформації. Саморефлексія.

Тема тренінгу «Пізнай себе через творчість»

Мета тренінгу: актуалізувати творчий потенціал освітян, сформувати позитивне ставлення до себе та інших, удосконалити навички емпатійної взаємодії.

Регламент роботи:

12.00-12.40 год.	Знайомство учасників. Вправа «Футболка з тезою життя». Принципи роботи групи.
12.40-13.20 год.	Теоретична частина «Поняття творчого потенціалу». Практична частина. Вправа «Мій життєвий шлях» Вправа рухлива «Як я долаю перепони»
13.20-13.40 год.	Перерва
13.40-14.20 год.	Теоретична частина «Психологічні механізми самовираження». Практична частина. Вправа «Моя майстерня»
14.20-15.00 год.	Вправа «Зустріч з неочікуваними «гостями»
15.00-16.20 год.	Вправа «Кущ троянди»
16.20-16.30 год.	Перерва
16.30-17.00 год.	Практична частина. Вправа «Намалюй те, від чого хочеш позбавитись в своєму житті»
17.00-17.50 год.	Завершення тренінгу. Вправа «Подарунки»

Тема тренінгу «Тренінг командоутворення для керівників»

Мета тренінгу: розширити уявлення про стилі управління, сформувати навички командної роботи, згуртувати колектив.

Регламент роботи:

Перший день	
12.00-12.40 год.	Знайомство «Мій щит». Принципи групової роботи Очікування «Пісочний годинник»
12.40-13.00 год.	Диспут «Етапи роботи команди»
13.00-14.00 год.	Рольова гра «Ролі в командній роботі»
14.00-15.00 год.	Практична частина. Вправа «Бартерна торгівля» Вправа «Скарб» Вправа «Склади фігуру»
15.00-15.30 год.	Перерва
15.30-17.00 год.	Розминка «Піднімісь на рахунок...» Робота за завданнями в мікрогрупах (Вправа «Фігури»): Група «Коло» - як покращити атмосферу в колективі? Група «Квадрат» - як удосконалити правила, норми? Група «Трикутник» – як досягати цілей? Група «Зигзаг» - як розвинути творчість в команді?
17.00-17.30 год.	Вправа «Колективний маркер»
17.30-18.00 год.	Завершення «Я бажаю тобі завтра... І ми нікому нічого не скажемо»
Другий день	
12.00-12.40 год.	Привітання настроями
12.40-15.00 год.	Практична частина. Вправа «Обмін» Вправа «Вузол» Вправа-гра «Золота рибка» Рольова гра «Конфлікт на робочому місці» Вправа «Я-висловлювання»
15.00-15.30 год.	Перерва
15.30-16.30 год.	Розминка «Ялинки та білочки» Вправа «Павутина» Груповий колаж «Галявина»
16.30-17.00 год.	Завершення «Я бажаю тобі завтра... І ми нікому нічого не скажемо»

Тема тренінгу
«Мистецтво безконфліктного спілкування»

Мета тренінгу: вивчити способи нейтралізації конфліктів, сформувати та закріпити навички безконфліктного спілкування.

Регламент роботи:

Варіант 1

12.00-12.30 год.	Знайомство «Ромашка» Принципи роботи
12.30-12.40 год.	Міні-лекція «Конфлікт, його фази»
12.40-14.40 год.	Практична частина. Вправа «Деструктивні/конструктивні конфлікти» Вправа «Передай емоцію» Вправа «Конфліктогени» Диспут «Типи конфліктних особистостей» Рольова гра «Ролі за В.Сатир» Вправа на зняття емоційної напруги «Скаржники-порадники»
14.40-15.40 год.	Тестування стилю вирішення конфліктів Вправа «Торт ефективної комунікації»
15.40-16.00 год.	Завершення тренінгу. Саморефлексія.

Варіант 2

12.00-12.30 год.	Знайомство «Автопортрет» Принципи роботи
12.30-12.40 год.	Міні-лекція «Причини конфліктів»
12.40-14.40 год.	Практична частина. Вправа «Скажи Ні» Вправа «Що я відчуваю, коли...» Вправа «Саботажники спілкування» Диспут «Типи конфліктних особистостей» Рольова гра «Покажи ситуацію» Рухлива вправа «Прохання зі спини»
14.40-15.40 год.	Тестування стилю вирішення конфліктів Вправа «Витинанка»
15.40-16.00 год.	Завершення тренінгу. Саморефлексія.

Тема тренінгу «Радій кожній хвилині»

Мета тренінгу: навчитись самооптимізації емоційного стану, удосконалити вміння радіти життю, наповнювати його позитивними моментами.

Регламент роботи:

Варіант 1

12.00-13.30 год.	Знайомство «Мое життєве досягнення» Очікування «Дерево очікувань» Правила роботи групи
13.30-14.30 год.	Практична частина. Вправа «Барометр життєвої енергії» Вправа в мікрогрупах «Банка щастя» Вправа «Передай емоцію»
14.30-15.30 год.	Руханка «Рухи навпаки» Вправа «Скриня непотрібного» Вправа «Горіх макадамія»
15.30-16.00 год.	Завершення «Мені подобається, що ти... Я теж так хочу/вмію/навчуся/буду...»

Варіант 2

12.00-13.30 год.	Знайомство «Для мене є цінним...» Правила роботи групи Теоретична частина «Саногенне мислення як істинне: способи формування»
13.30-14.30 год.	Практична частина. Медитативна казка Вправа «Чарівна лампа» Вправа «Малюнок музики»
14.30-15.30 год.	Рухлива вправа «Прохання зі спини» Вправа «Чарівні дзеркала» Вправа «Життєвий багаж»
15.30-16.00 год.	Завершення «Лист до себе». Зворотній зв'язок. Вправа «Бажаю тобі...»

Тема тренінгу
«Командоутворення для вчителів фізичної культури (спортсменів)»

Мета тренінгу: сформувати навички командної роботи, згуртувати колектив.

Регламент роботи:

08.30 – 09.30 год.	Знайомство учасників тренінгу «Ніхто не знає, що я...». Правила тренінгової роботи. Очікування. Теоретична частина «Група, колектив, команда» Практична частина. Вправа «Слабкі – сильні якості»
09.30 – 10.00 год.	Брейк-кава
10.00 – 10.20 год.	Рольова гра «Лебідь, рак і щука»
10.00 – 11.00 год.	Тест Карла Данкера Вправа «Олівці» Тестування соціометрії
11.00 – 11.30 год.	Вправа «Бульдозер та пеньок»
11.30 – 12.00 год.	Вправа «Жовті мотузки» Тестування
12.00 – 13.00 год.	Вправа «Командний слон»
13.00 – 14.00 год.	Вправа «Маркери» Завершення тренінгу

СПИСОК ДЖЕРЕЛ

1. Ассаджиоли Р. Психосинтез. Принципы и техники. Пер. с англ. Е. Перовой. М.: Изд-во ЭКСМО-Пресс, 2002. 416 с.
2. Зеленін В. Сповідь тренера. К., Гнозіс, 2012. 384 с.
3. Карпенко Є. В. Основи психотренінгу: навчальний посібник. Дрогобич, 2015. 78 с.
4. Кочюнас Р. Психотерапевтические группы: теория и практика. Учеб. пособие. М.: Академический Проект, 2000. 240 с.
5. Кузікова С. Техніки вікової психокорекції. Главник, 2008. 160 с.
6. Овчаренко О. В. Емпатійні якості вихователів дошкільних навчальних закладів як показник їх професійної компетентності. Педагогічний вісник. КНЗ «ЧОПОПП ЧОР», № 2 (100).
7. Осипова А. А. Общая психокоррекция. Учебное пособие. М.: Сфера, 2002. 510 с.
8. Практикум із групової психокорекції: підручник. Укл.: С. Д. Максименко, О. О. Прокоф'єва, О. В. Царькова, О. В. Кочкурова. – Мелітополь: Вид. МДПУ ім. Б. Хмельницького, 2015. 412 с.
9. Роджерс К. Клиентоцентрированная терапия. Пер. с англ. М.: «Рефл-бук». К.: «Ваклер», 1997. 320 с.
10. Фопель К. Технология ведения тренинга: Теория и практика. Пер. с нем. М. Полякова. М.: Изд-во Генезис, 2013. 272 с.
11. Юнг К. Г. Психологические типы. Пер. С. Лорие; общ.ред. В. Зеленский. СПб.: Ювента; М.: Прогресс-Универс, 1995. 720 с.

Додаток А

Перелік психологічних тренінгових вправ за блоками

(за даними різних авторів:

Роберто Ассаджиолі, Фопель Клаус, Ірина Малкіна-Пих та інші)

ВПРАВИ ДЛЯ РОЗІГРІВУ ГРУПИ

Вправа «Автопортрет»

Мета: познайомитися в групі та нейтралізувати психологічні бар'єри, комплекси.

Інструкція: «Візьміть аркуш та кольорові олівці. Намалуйте свій автопортрет».

Автопортрет можна малювати ведучою рукою, або рукою, якою людина не вміє писати. Після малювання кожен учасник групи представляє свій малюнок та коротко розповідає про себе. Тренер ініціює обговорення образів, символіки на малюнках. Звертається увага на розміщення образів малюнку, на деталі, кольори, додаткові зображення.

Подібні вправи – «Я сьогодні», «Я в групі», «Мій звичайний день», «Ромашка», «Картки подібності-відмінності учасників (якщо в групі усі знайомі між собою)», «Презентуй сусіда (якщо в групі усі знайомі між собою)».

Вправа «Візитівка»

Мета: познайомитись в групі та нейтралізувати психологічні бар'єри, комплекси міжособистісного спілкування.

Інструкція: «Пропоную познайомитись. Оберіть картку та заповніть її, створивши власну візитівку. Ваша візитівка не звична. Вона може бути виконана в будь-якому форматі, який близький саме вам. Напишіть те ім'я, на яке сьогодні до вас можуть звертатись учасники групи. Доповніть візитівку символами чи знаками, які б відповідали вашому настрою. Напишіть на звороті картки свої риси та якості, якими вам хочеться себе описати».

Після виконання учасники показують свою візитівку та презентують себе групі. Якщо учасники знайомі між собою можна запропонувати обмінятися своїми візитівками, а потім учасникам презентують ту картку, яку отримали. Обов'язковим є зворотний зв'язок автора картки.

Тренер звертає увагу на узгодженість образів на картці та слів автора картки відносно себе.

Подібні вправи – «Футболка з написом (тезою життя)», «Моя мандала», «Щит».

Вправа «Танець ототожнень»

Мета: налаштування на групову роботу, розмивання меж Его, спонукання до спонтанності і відкритості.

Інструкція (читається повільно з паузами): «Ототожніть себе послідовно з чотирма стихіями: повітря, вогонь, земля, вода. Відчуйте специфіку та енергетику кожної із стихій. Тепер ототожніться з лісом, річкою, травою. Тепер відчуйте тотожність з твариною чи казковим персонажем, які вам близькі...».

Тренер може варіювати інструкцію, пропонуючи учасникам ототожнення з персонажем пісні, квіткою, предметами побуту чи іншими речами. В кінці виконання вправи учасники обговорюють свої відчуття.

Вправа «Я людина, яка...»

Мета: усвідомлення особистісних рис та сторін власного Я.

Інструкція: «Протягом двох хвилин напишіть максимальну кількість завершень речення «Я людина, яка...»».

Інтерпретація відбувається в два етапи:

1. Подивіться на свій список. Поставте «+» навпроти фраз з позитивними характеристиками та «-» навпроти фраз з негативними характеристиками. Яких характеристик Ви написали більше: з позитивними або негативними якостями?

2. Подумайте, чому Ви віднесли свої особистісні характеристики до негативних якостей? Яку конструктивну роль у Вашому житті вони виконують? Якщо Вам важко побачити конструктивну функцію негативного якості, подумайте, які етапи реальних дій допоможуть Вам виправити цю характеристику. Далі попрацюйте зі списком позитивних особистісних якостей. Відповідайте собі на питання: Як я можу вдосконалити і розвинути те, що у мене є?

Відбувається обговорення власних позицій, відчуттів, думок.

Вправа «Лінія часу»

Мета: знайомство учасників тренінгу за допомогою обговорення теми тренінгу «Конфлікт».

Інструкція. Тренер креслить на дошці вертикальну лінію з початком координат, яка символізує або дату тренінгу, або запронований групою період: «Нехай кожен з вас згадає будь-яку конфліктну ситуацію та поставить позначку про неї на лінії часу будь-яким символом. Тепер нехай кожен назве своє ім'я та коротко опише свою конфліктну ситуацію».

Після того, як усі учасники тренінгу назвали свої ситуації, тренер ставить питання для обговорення:

- Що об'єднує усі названі конфліктні ситуації?
- Чи можна було в ситуаціях вчинити по-іншому?
- Що ви відчували під час тієї події?
- Що ви відчуваєте зараз, коли згадуєте конфлікт, що минув?

ВПРАВИ ДЛЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ОСНОВНОЇ МЕТИ ТРЕНІНГУ

Вправа «Як я відчуваю час?» (за Ольгою Овчаренко)

Мета: сформувати уявлення про внутрішній годинник, навчитись навичкам саморефлексії.

Інструкція (читається повільно з паузами): «Заплющіть очі та уявіть себе в пустелі. Навколо сонце, простір, тиша. Відчуйте тепло. Ви йдете по піску і раптом помічаєте старий пісочний годинник. Візьміть його до рук. Ви бачите рух піщинок. Час спливає чи його вдосталь? Як швидко падають піщинки? Що ви відчуваєте? Згадайте будь-яку тезу чи прислів'я, що може описати ваше відчуття часу».

Тренер пропонує учасникам поділитись своїми відчуттями та висловити тезу стосовно сприйняття часу. Аналізується зв'язок суб'єктивного відчуття ритму життя з типом темпераменту людини, її стилем життя, внутрішніми переживаннями.

Вправа «Гардероб» (за Джулією Моргенстерн)

Мета: створення власної схеми керування часом.

Інструкція:

1 етап. «Об'єднайтесь у пари. Уявіть шафу для одягу – гардероб. Кожен з вас має 10 хвилин для того, щоб зобразити на аркуші А4 свій гардероб. Розмістіть в ньому всі необхідні речі. Поспілкуйтесь між собою відносно того, які речі потрібно розмістити в гардеробі. Після розміщення підпишіть їх на своєму аркуші».

2 етап. «Подивіться на свій гардероб. Чи всі необхідні речі розміщені в ньому? Тепер складіть, будь ласка, в шафу ще декілька необхідних речей, які ви забули покласти. Кожну нову річ потрібно підписати кольоровим фломастером. Ось список речей: носові хустки; шкатулка з документами; палатка; штучна новорічна ялинка; коробка цукерок; вечірня сукня (або сюрприз для...); книги; подарунки до свят».

3 етап. «Презентуйте свої гардероби. Як вам вдалось розмістити в них усі необхідні речі?»

4 етап. «Створіть в парах (чи в мікрогрупах) рекомендації по ефективному розподілу необхідних речей в шафі».

5 етап. «Створіть рекомендації для себе для ефективного розподілу власного часу».

По завершенню вправи – обговорення пріоритетності справ, уміння розподіляти завдання.

Вправа «Три дерева часу» (за Ольгою Овчаренко)

Мета: пізнання власного сприйняття часових меж минулого, теперішнього та майбутнього; інтеграція суперечностей.

Інструкція: «Складіть аркуш втрое. Намалюйте три дерева. Перше на початку аркуша – це дерево-символ вашого відчуття майбутнього. Друге дерево – сприйняття теперішнього. Третє – переживання минулого. Тепер погляньте, чим відрізняються образи. Якщо не відрізняються, то чому».

Група обмінюється своїми відчуттями, думками.

Вправа «Життєвий багаж»

Мета: актуалізація важливих аспектів свого життя і усвідомлення свого особистого внеску в саморозвиток.

Інструкція: «Візьміть аркуш паперу і на протязі п'яти хвилин напишіть:

- ü 10 важливих у своєму житті подій
- ü 5 важливих для себе соціальних ролей
- ü 5 найдорожчих людей
- ü 5 «речей», які хочете скинути з себе
- ü 5 своїх актуальних почуттів
- ü 3 мрії.

Проаналізуйте свій список. Що залежало саме від Вас? На що вплинули обставини, люди? ».

Інтерпретація: Люди можуть проектувати свої труднощі на інших людей або ситуації. У такому випадку, вони приписують відповідальність іншим за своє життя. Чим більше людина покладає очікування на інших, тим більшою мірою він може відчувати незадоволення життям, звинувачувати життя і ображатися за те, що чогось не має. Якщо Ви побачили, що Ваш список справ і важливих ситуацій пов'язаний з Вашого особистого відповідальністю, це говорить про умінні брати на себе відповідальність за своє життя. Якщо Ви покладаєте великі надії на роль інших або обставин, тоді Вам потрібно пропрацювати цей аспект.

Вправа «Чарівні дзеркала»

Мета: самопізнання різних сторін особистості, розвиток рефлексії.

Інструкція: «Намалюйте себе в трьох дзеркалах: в наляканому дзеркалі, в безстрашному дзеркалі, в веселому дзеркалі».

Аналізується кожен намальований образ учасника та переживання, які є актуальними для особистості.

Вправа релаксаційна «Малюнок музики»

Мета: актуалізація творчого потенціалу, стимулювання до активності.

Для роботи обирається класична музика – твір «Мелодія» К. В. Глюка. Учасникам під час прослуховування музики пропонується малювати різними кольорами будь-які образи (в техніці «вільне малювання»). Потрібно повністю зосередитись на собі та своїх відчуттях.

Інструкція: «Зараз ви будете малювати. Ваші малюнки будуть виконуватись у незвичній манері. Для цього ви отримаєте аркуші, кольорові маркери (олівці, фломастери чи фарби) та мелодію для прослуховування. Під

час звучання музики спробуйте повністю зануритись в свої почуття та стани, а на папері намагайтесь відобразити їх».

Аналіз малюнків базується на саморефлексії відчуттів, особистісних станів. Кожен учасник групи дає зворотній зв'язок почуттєвому та побаченому.

Вправа кінестетична «Прохання зі спини» (за Ольгою Овчаренко)

Мета: удосконалити комунікативні навички, навчитись конструктивним відмовам.

Інструкція: «Станьте в коло обличчям всередину. Один з учасників групи буде виконувати роль того, хто висловлює прохання. Просити потрібно зі спини, уникаючи візуального контакту. Роль полягає в тому, щоб підійти вибірково до кожного з учасників в колі та будь-що попросити. При цьому, потрібно підійти до кожного. Учасники, які стоять в колі повинні відповідати та діяти так, як забажають. Вправа завершиться тоді, коли всі учасники групи побудуть в ролі того, хто просив».

Аналіз відбувається шляхом зворотного зв'язку та інтерпретації реакцій усіх учасників групи. Вивчається емоційний компонент реагування на відмову чи погодження, інтерпретується стиль взаємодії.

Вправа рольова «Лебідь, рак і щука» (за Іриною Сняданко)

Мета: діагностика управлінських здібностей.

1 варіант.

Тренер спочатку нагадує сюжет байки Л. Глібова «Лебідь, рак і щука» та запитує у групи про її мораль. Потім пропонує учасникам заплющити очі та уявити себе в описаній ситуації. Учасники тренінгу мають уявити себе керівником, якому потрібно організувати роботу лебедя, рака та щуки так, щоб вони рухались в одному напрямку. Через декілька хвилин тренер пропонує намалювати те, що уявлялось та розповісти про своє бачення, свою роль, позиції головних героїв байки.

Інструкція: «Пригадайте, будь ласка, байку про лебедя, рака та щуку, які хотіли разом тягнути віз, в результаті чого кожен з них тягнув віз у свій бік. Ми можемо припустити, що лебедю, раку та щуці був потрібен гарний керівник. Подумайте, як би Ви могли організувати роботу лебедя, рака та щуки так, щоб вони тягнули віз в один бік. Для виконання цього завдання пропонуємо Вам на кілька секунд заплющити очі і зосередитись на собі, уявити лебедя, рака та щуку, які тягнуть віз. Спробуйте зосередитись на своїх відчуттях, думках про себе та організуйте діяльність роботи команди цих "працівників"».

Інтерпретація. Для інтерпретації результатів необхідно, в першу чергу, оцінити, наскільки досліджуваний виконав завдання, тобто організував роботу команди. При цьому важливе значення має той факт, що в роботі задіяні всі ролі: лебідь, рак та щука, а не лише один персонаж. Також важливу роль відіграє поведінка керівника команди, а саме стиль його управління, ставлення

до своїх працівників тощо. Про наявність управлінських здібностей свідчить те, коли віз рухається в один бік.

При інтерпретації результатів слід звернути увагу на те, де саме досліджуваний розмістив себе на малюнку, як він поводить себе з лебедем, раком та щукою, яких розмірів зображено на малюнку фігуру керівника стосовно розмірів лебедя, рака та щуки.

Розміри свідчать про міру значущості об'єкта, тобто зображення себе пропорційно меншим за лебедя, або зображення щуки чи рака більшими за себе, чи більшими за лебедя потребують більш детального аналізу. А саме досліджуваного можна запитати: "На Вашому малюнку бачимо, що рак зображений однакового розміру з лебедем. Опишіть функції рака в цій роботі, чому він відіграє таку важливу роль в Вашому образі?".

В результаті розмови з уточнюючими запитання можна дізнатися багато додаткової інформації, яка допоможе зрозуміти зміст психологічних бар'єрів, що можуть заважати організації діяльності в команді. Але змістовний аналіз поведінки досліджуваного в уявній ситуації потрібно здійснювати тоді, коли проводиться сама вправа, щоб досліджуваний міг за допомогою аналізу усвідомити свої "слабкі" місця в здійсненні управлінської діяльності.

Стратегії управління:

1. Тварини самі впряглись у віз і потягнули його в невідомому напрямку, при цьому керівник сидить на возі і хоче керувати. Тварини стрімко мчать або пересуваються в тому напрямку, в якому хочуть вони, а не керівник. Разом із тим, головне, на що треба звернути увагу в цій ситуації, це те, що керівник сидить на возі, тобто він вважає, що інші мають його везти, що свідчить, про неадекватні очікування від інших та завищеної оцінки самого себе – зверхня, неефективна управлінська стратегія;

2. Досліджуваний уявив, що стоїть біля лебедя, рака та щуки та допомагає їм словесно вирішити, як краще організувати роботу, щоб рухатись вперед, потім всі організовано починають рухатись в одному напрямку – командна ефективна стратегія управління працівників. Керівник не сидить, не усунувся, не впрігся у віз, а виконує власне управлінську діяльність разом з командою працівників;

3. Досліджуваного не було в образі і немає на малюнку, він себе не бачить або бачить себе з боку. Тварини самі собі щось роблять – уникаюча неефективна управлінська стратегія, коли керівник усунувся від управління, не бере на себе управлінські обов'язки, але, на відміну від слабкої стратегії управління, тут керівник не є частиною команди, а більше позиціонує себе, як самотню, не включену в групову комунікацію людини, керівника;

4. Досліджуваний в образі багато кричить, фонтанує емоції, образи на лебедя, рака та щуку, щоб ті тягнули віз в один бік – істерична ефективна управлінська стратегія, керівнику вдається виконати завдання і організувати тварин, тому цю стратегію було названо адекватною;

5. Досліджуваний перебуває на значній відстані від команди і керує опосередковано, за допомогою рупора, скайпом тощо, але команда виконує

його вказівки. Це свідчить про наявність управлінських здібностей, але також і про проблему дистанції, на якій досліджуваному комфортно здійснювати управління. Потреба у дистанції та опосередкування комунікації рупором, скайпом чи телефоном свідчить про наявність тривоги або дискомфорту при близькій дистанції з людьми. Такий тип управлінських здібностей можна назвати дистанційованою ефективною стратегією управління;

6. Досліджуваний не може уявити роботу лебедя, рака та щуки, а уявляє відпочинок, коли всі веселяться, всім добре. При цьому досліджуваний наголошує на тому, що не любить конфліктів. Тому він уявив відпочинок на природі, наголошуючи, що роботу вже давно виконали, віз доставили в потрібне місце. Така стратегія поведінки передбачає страх перед конфліктами, уникання конфліктів, що також загрожує ефективності діяльності, тому таку стратегію можна назвати – дружня ефективна управлінська стратегія. Вона є адекватною тому, що досліджуваний все одно зміг виконати роботу та організувати відпочинок команди. Керівник перебуває в контакті з командою, крім того, така поведінка може бути обумовлена оптимальною для організації ефективної професійної діяльності;

7. Досліджувані намагались створити кращі умови пересування для своєї команди і в результаті не виконали завдання, тобто, задовольняючи вимоги всіх, такі керівники відходять від мети діяльності команди, тому цей тип назвали – лагідна неефективна управлінська стратегія;

8. Досліджувані змогли організувати роботу групи, але не задіяли всіх "членів команди" однаковою мірою, залишили когось біля себе, тому що вважали, що він слабший, гарніший, слабкий тощо, або організували роботу так, що хтось із членів команди працює більше, ніж інші, тому таку стратегію можна назвати маніпулятивною неефективною управлінською стратегією. До цієї категорії увійшли досліджувані, які, наприклад, скидали всю роботу на лебедя, а потім за ним ставили рака, щоб той щипав лебедя, коли той захоче зупинитись, а щуку, наприклад, просто клали у віз. Це неефективна стратегія тому, що керівник не зміг організувати діяльність всіх тварин;

9. Стратегію досліджуваних, які уявили, що самі впряглись у віз або почали тягнути на собі більшу частину і в результаті наполегливої праці таки виконали роботу, можна назвати "вигоряючою" ефективною управлінською стратегією. Тобто керівник, який застосовує таку стратегію, швидше за все, скоро вигорить на роботі, тому що не вміє розподіляти обов'язки і організувати діяльність команди, але через те, що команда все одно впоралася із роботою, таку стратегію було названо адекватною;

10. Досліджувані уявили, що члени команди розійшлись хто куди, і ніхто не виконує роботу, не слухає керівника, хоча той намагається з кожним поговорити і якось організувати діяльність команди. В результаті цього досліджуваному не вдалось організувати роботу команди, тому таку стратегію було названо "догоджаючою" неефективною стратегією управління;

11. Досліджувані не лише не змогли організувати роботу команди, а взагалі відчули страх перед тваринами, тому таку стратегію було названо "незрілою" неефективною стратегією управління;

12. Досліджувані виконали роботу, тобто перемістили віз, але без допомоги команди, тобто запросили інших тварин, машини, коней, а членів команди причепили позаду. Іншими словами, такий керівник для досягнення мети готовий застосувати різні засоби, але він не виконав головне завдання вправи – не організував роботу в команді. Вказану стратегію було названо "нарцисичною" неефективною управлінською стратегією;

13. Досліджуваний в образі організовує роботу команди, але застосовує для цього авторитарні методи управління, проте команда все одно виконує роботу, тому цю стратегію було названо "авторитарною" ефективною стратегією управління;

14. Досліджуваний уявляє лебедя, рака та щуку, але не може одразу організувати діяльність, а шукає засоби мотивації тварин до діяльності, після того як він знайшов потрібні аргументи заохочення починається робота, але досліджуваний постійно думає про мотивацію тварин, щоб ті не перехотіли працювати, інколи сам підштовхує віз ззаду, тобто така картина виглядає дуже метафорично, адже він ніби йде за колективом, а не веде його за собою, тому така стратегія отримала назву "підтримуючої" ефективної стратегії управління.

2 варіант

Відбувається організація рольової гри на основі сюжету байки. Обираються учасники з групи на роль лебедя, рака, щуки, керівника та возу. Дається установка кожному учаснику рольової гри стосовно точності виконання власної ролі. Аналізується процес організації співпраці, стиль взаємодії, готовність працювати в команді.

По завершенню відбувається обговорення.

Вправа «Чарівна лампа»

Мета: згуртувати колектив, організувати командну роботу.

Інструкція: «Уявіть собі, що Ви та ваша команда (ваш колектив) знаходять стару Лампу Аладіна. Хтось бере її до рук, хтось потирає, хтось розглядає зі сторони і т.д. Раптом неочікувано з неї з'являється Джин. Тепер можна загадати три бажання. Але бажання мають стосуватись робочої обстановки. Ви можете змінити керівництво, склад колективу, підлеглих, колег, зробити так, щоб поруч була сім'я, кохана людина, або щоб колеги посміхались, щоб змінився кабінет чи трансформувалася стіл... Кожен може загадати свої три бажання».

Тренер може організувати роботу у двох варіантах: 1) створюється загально груповий список бажань та аналізуються ті, які можна втілити реально, шляхи їх втілення; 2) учасники записують по три бажання, об'єднуються у підгрупи та кожна підгрупа записує на ватманах зміни у вигляді малюнків, діаграм; команди презентують свої результати.

Вправа «Королівство»

Мета: згуртувати колектив, організувати командну роботу.

Інструкція:

1 варіант

«Потрібні добровольці з групи на роль Короля, Королеви (можна програти лише одну персону, можна – обох). Тепер Король/Королева обирають з групи людей першого рангу: Міністри, Генерали, Слуги, Принцеси, Принци і т.д. Тепер кожен з обраних обирає учасників наступного рангу: наприклад, Міністр обирає заступника Міністра. В свою чергу, заступник обирає підлеглого та надає йому функції. Вибір здійснюється доти, доки всі учасники групи не отримають ролі. Тепер усе Королівство повинно розміститись у просторі так, як кожен відчуває, назвати свої ролі та прийняти їх». Тренер разом з учасниками аналізує структуру Королівства.

2 варіант

«Нехай учасники групи оберуть з неї Короля чи Королеву (можна програти лише одну персону, можна – обох). Тепер Король/Королева обирають з групи людей першого рангу: Міністри, Генерали, Слуги, Принцеси, Принци і т.д. Тепер кожен з обраних обирає учасників наступного рангу: наприклад, Міністр обирає заступника Міністра. В свою чергу, заступник обирає підлеглого та надає йому функції. Вибір здійснюється доти, доки всі учасники групи не отримають ролі. Кожен учасник має право змінити свою роль чи змінити щось у Королівстві». По завершенню аналізується структура Королівства та відбувається обговорення.

Вправа «Скаржники-порадники»

Мета: зняти емоційну напругу учасників групи та сформувати навички конструктивного вирішення суперечливих питань.

Утворюється два кола зі стільців: внутрішнє та зовнішнє, що відповідає кількості учасників групи. Стільці ставлять один напроти іншого.

Інструкція: «Утворіть дві команди та розмістіться на стільцях обличчям один до одного. Внутрішній ряд – це команда «скаржників», а зовнішній ряд – це команда «порадників». Навпроти кожного «скаржника» сидить «порадник». Той, хто скаржиться, протягом 1-2 хв. згадує конфліктну ситуацію, яку має розповісти «пораднику» за 1 хв. Я, як тренер, буду слідкувати за часом. За моєю командою «скаржників» розповідає свою історію, а «порадник» уважно слухає». Потім каже «Я б зробив...» та надає свою пораду. «Скаржник» має відповісти «Дякую, я подумаю».

Через 1 хв. за моєю командою ряд «скаржників» має зсунутись на одну людину в бік. Після повернення на своє місце, команди міняються ролями».

По завершенню роботи аналізуються надані поради, їх прийняття-неприйняття, стратегії комунікації, вирішення суперечливих питань.

Вправа «П'ять стільців» (за Ольгою Овчаренко на основі практики Вірджинії Сатир)

Мета: розвиток різних стратегій вирішення конфліктних ситуацій.

Інструкція: «Перед вами п'ять стільців. На кожному з них є аркуш, на якому написана одна з ролей поводження у конфлікті за Вірджинією Сатир. Перший стілець – це роль лояльної особистості, яка переживає, щоб інші не сердились. Другий стілець – це роль обвинувача, який усіх критикує та демонструє свою силу. Третій стілець – це роль розважливої людини, яка відчуває напругу, проте не зважає на інших. Четвертий стілець – це роль людини, яка постійно відволікається, не слідкує за темою розмови, орієнтується на те, що буде так як буде. П'ятий стілець – роль врівноваженої, гнучкої особистості, що прагне порозуміння, взаємодії та може поєднувати попередні чотири стилі. Оберіть конфліктну ситуацію, що трапилась нещодавно. Потрібні п'ять добровольців. Сідаючи на один із стільців, відчуйте емоції та переживання, властиві ролі. Опишіть, чи властиві Вам ці почуття та стратегії. Яка роль Вами використовується найчастіше?».

Вправа має бути організована таким чином, щоб кожен із п'яти добровольців прожив та програв кожен з п'яти ролей. Цінним є обговорення власних позицій вирішення конфлікту та набуття значення нових ролей.

Вправа рольова «Зустріч з неочікуваними «гостями» (за Клаусом Фопелем)

Мета: пізнання різних сторін особистості, прийняття своїх сильних та слабких сторін, емоцій, переживань, станів.

Інструкція: «Уявіть собі ситуацію, що Ви повертаєтесь додому. Ви точно знаєте, що в Вашому домі чи квартирі нікого немає. Уявіть атмосферу свого помешкання, подумайте, що Ви будете робити, коли зайдете в нього. Ви підходите до дверей, провертаєте ключ у замку і заходите в середину. Раптом Ви бачите, що на Вас чекають неочікувані гості. Це можуть бути люди, тварини, Ваші життєві ситуації, стани чи переживання. Уявіть, як Ви з ними взаємодієте. Що Ви хочете їм сказати? Що відчуваєте? Зосередьтесь на собі. Коли будете готові, поверніться в тренінгову кімнату та запишіть всіх «гостей», які Вам уявилися».

Тренер пропонує одному з учасників групи програти побачену ситуацію. Є декілька варіантів рольової гри. Доброволець обирає із учасників тренінгу тих, хто може грати ролі його «гостей». Потім пропонує сцену, де взаємодіє з кожним з них. Аналізується стиль взаємодії, зворотний зв'язок від учасників та групи. Або доброволець показує свій список «гостей» та виходить за межі групи. Учасники самостійно вирішують, яких «гостей» вони хочуть презентувати. Коли доброволець повертається у групу, він повинен взаємодіяти зі своїми «гостями», щоб вгадати, які ролі виконують учасники тренінгу. Вправа завершується, коли головний учасник впізнає свої стани та завершує взаємодію з ними. Аналізуються всі стани і думки учасників рольової гри.

Вправа «Бартерна торгівля»

Мета: об'єднати групу, навчити навичкам ефективної комунікації, виявити лідерський потенціал.

Інструкція: «Кожен з Вас отримає по вісім аркушів. На них напишіть своє ім'я або поставте символ, який Вас характеризує. Усі вісім аркушів мають бути однаково підписаними. Тепер складіть усі свої підписані аркуші в загальну посудину. Я перемішаю всі аркуші. Тепер я буду роздавати кожному з вас по вісім випадкових аркушів з іменами різних учасників. Ваша задача: віднайти усі свої вісім аркушів, на яких є лише Ваше ім'я чи символ, обмінюючись з іншими. Можливий обмін одного аркуша лише на один аркуш. Починаймо».

Аналізуються стратегії комунікації, поведінка учасників, лідерські якості.

Вправа кінестетична «Бульдозер та дерево»

Мета: вивчення особистісних позицій учасників, кордонів їх «Я», способів взаємодії в групі.

Інструкція: «Утворіть пари. Один з вас виконуватиме роль бульдозера, інший – дерева (за умови утворення мікрогруп два учасника виконують роль бульдозера, а один – дерева). Задача «бульдозера» - викорчувати дерево. Це можна робити в будь-який доступний спосіб з орієнтацією на безпеку партнера. «Дерево» повинно міцно триматись своєї позиції, демонструючи силу свого коріння. Таким корінням слугують ваші ноги. Використовуйте ті прийоми у виконанні своїх задач, які вважаєте безпечними та доцільними».

По завершенню роботи учасники обмінюються ролями, відбувається обговорення.

Вправа «Саботажники спілкування»

Мета: дослідження бар'єрів взаємопорозуміння у спілкуванні.

Інструкція: «Проаналізуйте ваш стиль спілкування. У поданій таблиці заповніть порожні колонки».

Після виконання вправи, учасники об'єднуються у мікрогрупи та обговорюють свої відповіді, аналізують особисті бар'єри комунікації та ті перепони спілкування, які застосовують до них. Важливо звернути увагу на те, у кого «навчилась» людина саботажникам спілкування та яким чином реагує на саботажники інших суб'єктів взаємодії. По завершенню обговорення кожна мікрогрупа пропонує свої способи нейтралізації бар'єрів спілкування. Якщо група може запропонувати реальну ситуацію, де простежується саботажник спілкування, то її можна програти, формуючи навички нейтралізації конфліктогенів спілкування.

Таблиця до вправи:

Саботажники спілкування	Приклад	Хто зазвичай так робить?	
		Ви	Інші
Прогнози (викликають страх, образу, ворожість)	«Якщо Ви не будете приходити вчасно на роботу, Вам слід подумати про звільнення»; «Робіть так, як Вам наказують»		
Накази (демонструють владу над іншими людьми)	«Терміново зайдіть до мене в кабінет»; «Не питайте чому, просто робіть, як Вам кажуть»		
Критика (негативна)	«Ви недостатньо сумлінні і працьовиті»		
Образи	«Я від Вас кращого й не очікував»		
Зобов'язання	«Ви повинні поводитись з більшою відповідальністю»		
Приховування важливої інформації (репліки-пастки, що стимулюють прийняття не вигідного рішення)	«Вам цей проект обов'язково сподобається. Ви не пожалкуєте, якщо візьметесь за цю справу»		
Допит	«Коли саме Ви зробите?/Скільки годин Ви на це витратили?»		
Неконструктивна похвала	«Вам гарно вдається писати звіти. Зробіть ще один»		
Діагноз мотивів поведінки	«У Вас не вистачає ініціативи»		
Невчасні поради, приховане бажання	«Просто не звертайте увагу / Не думайте про це»		
Переконання логікою	«Немає чого турбуватись. Все логічно»		
Відмова від обговорення	«Немає що обговорювати»		
Зміна теми	«Це цікаво. А от я вчора...»		
Змагання	«То ще нічого. Зі мною таке трапилось... / А от у мене було...»		
Заспокоювання	«Не нервуйтеся, все мине»		

Вправа медитативна «Моя майстерня» (з книги Ірини Малкіної-Пих)

Мета: пошук внутрішнього ресурсу, активізація творчого потенціалу.

Інструкція (читається повільно та з паузами): «Сядьте зручно, дихайте глибоко, розслабтеся. Відчуйте себе в даній кімнаті. Зосередьтесь на своєму тілі. Що ви відчуваєте? Тепер зосередьтесь на своїх почуттях. Які виникають образи та стани? Подивіться на себе ніби зі сторони. Що Ви відчуваєте? Тепер знову відчуйте себе на стільці в кімнаті. Спостерігайте за собою.

Зараз подумки перенесіться на галявину. Відчуйте її красу, простір, аналізуйте відчуття тіла, запахи, смак, зорові образи.

Уявіть будинок. Який він? Що знаходиться навколо будинка? Які стани образ будинка викликає у вас?

Уявіть, що ви заходите в будинок і бачите свою майстерню. Яка вона? Що нагадує? Які деталі є в майстерні? Що вас оточує? Де ви бачите себе в майстерні?

Тепер відчуйте, що ви – майстер своєї справи. Яким ви бачите себе майстром? Що знаходиться навколо вас? Що ви робите в цій майстерні? Чим займаєтесь ви як майстер своєї справи? Зосередьтесь на своїх відчуттях на рівні тіла, запахів, смаку, зорових образів. Коли будете готові, виходьте з майстерні, повертайтеся знову в кімнату».

По завершенню медитації аналізуються всі відчуття тілесного, аудіального, візуального каналів. Важливо опрацювати свої відчуття відповідно до позиції спостерігача та позиції майстра.

Вправа «Пошук подібного»

Мета: вивчення шляхів нейтралізації конфліктів, формування навичок зниження напруги в конфліктній ситуації.

Група утворює два кола: зовнішнє та внутрішнє. Внутрішнє коло сидить нерухомо на стільцях, а зовнішнє – пересувається за годинниковою стрілкою з кожним новим завданням від тренера.

Інструкція: «Зараз я буду висловлювати завдання. Учасники, що сидять у внутрішньому колі, будуть користуватись технікою парафраз та говорити партнеру «Чи вірно я зрозумів, що...». Важливо максимально точно повторити почуте від співрозмовника. Учасники із зовнішнього кола повинні пересунутись за годинниковою стрілкою на одне місце щораз, як виконають поставлене мною завдання. Вправа завершиться тоді, коли всі учасники виконають завдання».

Орієнтовні завдання:

- Продовжіть речення, звертаючись до партнера «Ми схожі з тобою...»
- Продовжіть речення, звертаючись до партнера «Мій емоційний стан сьогодні...»
- Продовжіть речення, звертаючись до партнера «Людина, яка вплинула на моє становлення, це...»
- Продовжіть речення, звертаючись до партнера «Я так само, як і Ви...»
- Продовжіть речення, звертаючись до партнера «Я переживаю...»

- Продовжіть речення, звертаючись до партнера «На моє становлення вплинули...»

По завершенню учасники обмінюються ролями: ті, хто був виконавцями завдання стають тими, хто використовує техніку парафраз. Учасники діляться своїми враженнями, дають зворотний зв'язок.

Вправа релаксаційна «Трояндовий кущ» (за Аланом Джонсом)

Мета: вияв проєкції власних почуттів та станів особистості; пізнання неусвідомлюваних явищ психіки.

Інструкція: учасники під керівництвом тренера занурюються в глибоку релаксацію. Потрібно закрити очі, зосередитись на тілі, власному диханні, відчути тяжкість однієї, потім іншої руки, однієї і потім іншої ноги. Учасники наближаються до відчуття тяжкості в усьому тілі. Потім пропонується зосередитись на власних станах та думках, розмістити їх в скляну посудину та спостерігати за ними. Після спостереження пропонується вилити з посудини її складові та звернути увагу на те, як вони зникають. Після цієї медитації психолог продовжує: «Тепер уявіть, що кожен з вас перетворився в кущ троянди. Спробуйте відчути, як це – бути трояндовим кущем. Який ви кущ? Великий чи малий? Чи є квіти у вас? Які? Які гілки, стебло? Яке коріння? Де ви? Що знаходиться навколо? Чи сході ви на кущ, чи на щось інше? Чи не захищає вас паркан? Чи хтось доглядає вас? Яка погода?... Як ви відчуваєте життя? Що ви, як кущ троянд, відчуваєте? Чи впливає на вас зміна пори року? Через декілька секунд я попрошу вас відкрити очі та намалювати себе як трояндовий кущ. Ви розкажете мені про свій образ. Якщо готові, то відкривайте очі та зобразіть кущ троянди».

Після малювання в групі презентуються малюнки та аналізуються всі деталі зображення за принципом інтерпретації проєктивних тестів.

Вправа релаксаційна «Всесвіт» (за Роберто Ассаджиолі)

Мета: актуалізація психічних неусвідомлюваних станів.

Інструкція: «Подивіться на зображення островів Всесвіту. Уявіть себе на картині. Яке місце Ви в ній займаєте? Де Ви себе уявляєте? Які почуття та емоції у Вас виникають, коли Ви дивитесь на картину?».

По завершенню вправи пропонується проаналізувати причину власних почуттів та станів, які викликає зображення. Далі пропонується згадати події життя, за яких виникали подібні стани. Також аналізується, яким чином можна використовувати те, що усвідомилось, в майбутньому.

Малюнок до вправи:



ВПРАВИ НА ЗАВЕРШЕННЯ ТРЕНІНГУ

Вправа «Намалюй те, від чого хочеш позбавитись в своєму житті»

Мета: звільнення від негативних емоцій, станів, спогадів.

Інструкція: «Перед вами аркуші та фарби. На кожному аркуші намалюйте символ того, від чого вам би хотілось позбавитись. Можете використовувати такі кількість аркушів, яка вам потрібна. Ви можете зображати страхи, переживання, стосунки, речі чи щось інше. Тепер на окремому аркуші зобразіть сміттеву корзину. Перемістіть усі свої малюнки в «смітник». З чим вам точно хочеться попрощатись, а що ви не готові викинути? Що вам насправді хотілось би зробити з малюнками? Яким чином ви можете позбавитись від того, що зобразили?».

Аналізуються висловлювання учасників та реальні способи звільнення, позбавлення від того, що обрав кожен учасник.

Вправа «Посудина часу» (за Юлією Короцинською)

Мета: опрацювання «внутрішнього» часу особистості, узагальнення результату тренінгу.

Інструкція: «Візьміть аркуш паперу та різнокольорові олівці. Намалюйте силует людини. Згадайте свій вчорашній (чи середньостатистичний) день та те, чим був заповнений ваш час. Різними кольорами розфарбуйте силует у пропорціях, в яких було використано час. Має вийти різнокольоровий

чоловічок. Тепер подивіться, чим наповнена посудина вашого часу. Чи подобається вам цей вміст? Що б хотілось змінити? Чого бракує? Чого забагато? Тепер намалюйте на іншому аркуші ще один силует людини та «заповніть» його відповідно до своїх бажань. Напишіть 7-10 пунктів, які хочете реалізувати, що змінити перший образ малюнка на другий».

По завершенню учасники обмінюються своїми думками.

Вправа «Подарунки»

Мета: завершення роботи в групі, зворотний зв'язок.

Інструкція. Учасники сидять в колі, тренер пропонує почерговість виконання завдання за двома варіантами: 1) «Кожен із вас буде дарувати символічні подарунки іншим учасникам групи. Це може бути порада, крила успіху, сили, здоров'я і т.д. Спробуйте відчутти, що потрібно іншому та сформулюйте свій подарунок. Один учасник надає кожному з групи різні «подарунки». 2) «Зараз ми об'єднаємось в пари та будемо дарувати символічні подарунки один одному. Це може бути порада, крила успіху, сили, здоров'я і т.д. Спробуйте відчутти, що потрібно іншому та сформулюйте свій подарунок».

Учасники групи можуть висловитись стосовно подарованих метафор.

Вправа «Я бажаю тобі завтра...»

Мета: завершення роботи в групі.

Інструкція: «Продовжіть речення «Я бажаю тобі завтра...», звертаючись до кожного із учасників групи».

Вправа «Галявина»

Мета: завершення роботи в групі в умовах участі колег, діагностика соціометрії.

Інструкція: «Ви отримали ватман. На ньому створіть загальну для вашого колективу атмосферу. Зобразіть її у вигляді природного середовища, доповніть деталями. Це фон. Тепер нехай кожен з вас намалює себе в тій частині зображення, де забажаєте».

Учасники можуть обговорити свої позиції, або залишити групове зображення як символ завершення роботи тренінгу.

Вправа кінестетична «Морська водорість»

Мета: завершення роботи в групі, зняття емоційної та фізичної напруги.

Інструкція: «Утворіть пари. Один з вас буде грати роль водорості, а інший – морської течії. Той, хто гратиме роль «течії» може використовувати різні способи впливу на «водорість», змінюючи інтенсивність та швидкість своїх рухів. Той, хто грає роль «водорості»: заплющіть очі. Уявіть, що ви – водорості, що ростуть на морському дні. Ваші стопи, що є коренями, не можуть зрушити з місця, але голова, руки, плечі, тулуб, бедра і коліна – це

стебло, що рухається під дією морської течії. Цією течією є рухи рук вашого партнера. Закрийте очі та рухайтесь, піддаючись «течії». Не забувайте, що стопи повинні бути вам надійною опорою, сильною та одночасно гнучкою».

Учасники в парах обмінюються ролями, а тренер повторює інструкцію. Аналізуються стани, які проживали учасники під час виконання вправи.

Вправа «Реклама ліків від стресу»

Мета: узагальнення роботи тренінгової групи, пошук внутрішнього ресурсу, закріплення навичок стресостійкості.

1 варіант

Інструкція: «Об'єднайтесь в мікрогрупи. Протягом 10-15 хв. підготуйте рекламний ролик на тему «Ліки від стресу», який покажете групі».

2 варіант

Інструкція: «Об'єднайтесь у мікрогрупи. Протягом 10-15 хв. підготуйте антистресовий календар. Календар може складатись або з 12 місяців, або із 7 днів тижня. Відповідно, виділяється 12 або 7 сторінок. Кожна сторінка повинна містити девіз, прислів'я, малюнок, ілюстрацію способу додання стресів. Цей календар ви презентуєте групі».

По завершенню учасники демонструють результати своєї роботи та обмінюються думками.

Вправа «Витинанка»

Мета: сприяти формуванню позитивної самооцінки, акцентувати на позитивних рисах особистості.

Матеріали: аркуші А4 (для кожного учасника)

Інструкція:

1 етап. «Складіть аркуш А4 навпіл по вертикалі. Без ножиць та інших предметів, а лише руками «виріжте» фігуру «людини» - силует. Напишіть на цьому силуеті своє ім'я. Під ім'ям напишіть метафору (образ), з яким себе асоціюєте. Це може бути квітка, рослина, предмет, іграшка, герой мультфільму тощо». Після виконання витинанок кожен учасник презентує їх.

2 етап. «Тепер передайте витинанки по колу. Нехай кожен учасник на звороті напише побажання чи хороші слова людині, витинанка якої потрапляє йому до рук». Витинанки повертаються до господарів та за бажанням можна дати зворотній зв'язок.

Вправа може проводитись цілком, або 1-й етап на початку тренінгу, а 2-й – в кінці.

Додаток Б.

Матеріали до проведення тренінгу

Тема тренінгу «Часова компетентність як складова професійного розвитку педагога»

20,4 % часу менеджери проводять дарма
у 90,3 % директорів повний безлад на столах
33 % часу керівник витрачає на розгляд документації

Дебра Оллок



Орієнтовні контрольні «точки» робочого часу:

07.30 год. – початок робочого дня

12.00-13.00 год. – обідня перерва

16.45 год. – завершення робочого дня

Поширена проблема працівника в тому, що час між «точками» робочого часу витрачається не ефективно.

Напишіть, які звички працівника підприємства можуть впливати на ефективність його роботи:

Які звички заважають працювати продуктивно?

Чи кожного дня Ви робите те, що Вам подобається? _____

Мої хронофаги

(напишіть п'ять основних факторів, які забирають Ваш час):

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

ЩОДЕННИЙ ХРОНОМЕТРАЖ

Захід	Очікувані межі часу	Реально витрачений час

- ОПТИМАЛЬНА КІЛЬКІСТЬ ЩОДЕННИХ ЗАДАЧ
5+/-2

- УСВІДОМИТИ, ЩО ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА
РЕСУРС ЧАСУ ЛЕЖИТЬ ЛИШЕ НА САМІЙ ЛЮДИНІ

Ролі міжособистісної взаємодії за Вірджинією Сатир

<p>1 тип Лояльний (щоб інші не сердились).</p> <p>Завжди погоджується, швидко каже «так», усім винен, відповідає за все, що «не так», приймає критику, соромиться просити.</p> <p>Стереотип мислення: «Не нав'язуйся. Просити щось – це егоїзм».</p> <p>Метафоричний образ: людина стоїть на одному коліні з опущеною головою.</p>	<p>2 тип Обвинувач (щоб інші відчували його силу).</p> <p>Господар ситуації, доводить свою точку зору голосно та безапеляційно, яскраво жестикулює, вказує пальцем, використовує слова «Ти завжди.../Ти ніколи...», усіх критикує. Стереотип мислення: «Не дозволяй себе ображати. Не будь боягузом».</p> <p>Метафоричний образ: диктатор з піднятим догори вказівним пальцем.</p>
<p>3 тип Розважливий (береже власну самооцінку та розсудливість).</p> <p>Обережний в словах, голос монотонний, маскує емоції стриманістю, напруженістю, затиснута жестикуляція та міміка, не звертає увагу на інших.</p> <p>Метафоричний образ: людина зі стальним хребтом.</p>	<p>4 тип Той, що відволікається (не помічає загрози).</p> <p>Втрачає основну думку, не слідкує за метою розмови, змінює одну думку на іншу, говорить навмання, невизначений, розгальмований.</p> <p>Стереотип мислення: «Буде те, що буде».</p> <p>Метафоричний образ: дзиґа.</p>
<p>5 тип Врівноважений (демонструє свободу і чесність).</p> <p>Єдиний гнучкий тип, орієнтований на взаємодію, цікавиться позицією інших людей, виражає актуальні почуття, що узгоджуються з діями; використовує підлещення, звинувачення, розрахунок чи ігнорування лише відповідно до конкретної ситуації.</p> <p>Метафоричний образ: модератор, що шукає причини і рішення.</p>	

Дослідження способів нейтралізації саботажників спілкування

Конфліктоген	Прихований мотив	Нейтралізація конфліктогену
Погроза «Якщо Вам не подобаються умови нашої роботи, то шукайте собі інше місце...»	Прихована потреба того, хто погрожує _____	Ваше перетворювальне запитання _____
Наказ «Ідіть і виконуйте!»	Прихована потреба того, хто наказує _____	Ваше перетворювальне запитання _____
Критика «Знову Ви все зіпсували. Робота виконана ганебно»	Прихована потреба того, хто критикує _____	Ваше перетворювальне запитання _____
Використання образливого прізвиська	Прихована потреба	Ваше перетворювальне запитання _____
Звернення « Ти повинен (-нна)... »	Прихована потреба _____	Ваше перетворювальне запитання _____
Приховання інформації «Тобі це не потрібно!»	Прихована потреба _____	Ваше перетворювальне запитання _____
Допит «Коли я дочекаюсь результату? О котрій годині Ви відправите мені ці дані?»	Прихована потреба того, хто допитується _____	Ваше перетворювальне запитання _____
Маніпулятивна похвала «Краще, ніж Ви не зробить ніхто. Візьміть і	Прихована потреба того, хто хвалить _____	Ваше перетворювальне запитання _____

цю задачу на себе!»		
Апелювання до логіки «Що тут не зрозуміло! Це ж логічно!»	Прихована потреба _____	Ваше перетворювальне запитання _____
Невчасні поради, коли потрібно просто вислухати «Якби ти відразу прислухався, то такого б не було» / «Звернись до колег, може тобі допоможуть»	Прихована потреба того, хто радить _____	Ваше перетворювальне запитання _____
Відмова від обговорення «Немає, що обговорювати. Все й так зрозуміло»	Прихована потреба того, хто не хоче обговорювати _____	Ваше перетворювальне запитання _____
Зміна теми «А я вчора... / Ви бачили вчорашній фільм?»	Прихована потреба того, хто змінює тему _____	Ваше перетворювальне запитання _____
Суперництво «Твоя невдача – то ще нічого. От в мене було...»	Прихована потреба того, хто конкурує _____	Ваше перетворювальне запитання _____
Заспокоєння запереченням «Не нервуйся/не переживай»	Прихована потреба _____	Ваше перетворювальне запитання _____
Зауваження «Ви запізнались/Ми лише Вас чекаємо/Коли Ви вже перестанете скаржитись?»	Прихована потреба того, хто робить зауваження _____	Ваше перетворювальне запитання _____
Порушення етики (перебивання, підвищення голосу,	Прихована потреба _____	Ваше перетворювальне запитання _____

демонстрація своїх переваг)		
Агресивна реакція «Що ти хочеш? Подивись на себе! Ти ніхто! Я тебе\тобі...»	Прихована потреба	Ваше перетворювальне запитання
Висміювання «Як можна не знати про це?»	Прихована потреба	Ваше перетворювальне запитання

Конфлікт
- це протистояння інтересів, поглядів, цінностей, позицій, ставлень;
загострення суперечностей

Спілкування
- це процес встановлення контактів, що містить потребу в кооперації, обмін інформацією, стратегію взаємодії

Ненасильницьке спілкування за М. Розенбергом
1. Спостереження. 2. Почуття (Що відчуваю Я?/Що відчуває опонент?).
3. Потреби (Мені потрібно.../Опоненту потрібно...).
4. Прохання

Учасники конфлікту
опоненти, групи підтримки, ініціатори конфлікту, підбурювачі, посередники

Мистецтво безконфліктного спілкування



Типи конфліктів:
Міжгруповий
Група-особистість
Міособовий
Внутрішньо-особистісний

Правило!
Уникати конфліктогенів))

Типи внутрішньо-особистісних конфліктів
Мотиваційний «хочу-хочу»
Моральний «хочу-треба»
Нереалізованих бажань «хочу-можу/не можу»
Адаптаційний «треба-можу»

Фаза конфлікту	Етап конфлікту	Можливості вирішення конфлікту (%)
Початкова фаза	Виникнення та розвиток конфліктної ситуації; усвідомлення конфліктної ситуації	92%
Фаза підйому	Початок відкритої конфліктної взаємодії	46%
Пік конфлікту	Розвиток відкритого конфлікту: активні ворожі дії, словесні атаки	Менше від 5%
Фаза спаду	Поле бою після військових дій. Усе висловлено, учасники виснажені	Близько 20%

Видання підготовлено до друку та віддруковано редакційно-видавничим відділом КНЗ «ЧОПОПП ЧОР»
Зам. № 1570 Тираж 100 пр.
18003, Черкаси, вул. Бидгощська, 38/1