

**ГОЛОВНЕ УПРАВЛІННЯ ОСВІТИ І НАУКИ
ПОЛТАВСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ**

**ПОЛТАВСЬКИЙ ОБЛАСНИЙ ІНСТИТУТ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ
ОСВІТИ ІМЕНІ М.В. ОСТРОГРАДСЬКОГО**

ЦЕНТР ПРАКТИЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ І СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ РОБОТИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ СЛУЖБИ

МЕТОДИЧНИЙ ПОСІБНИК

ПОЛТАВА-2011

ББК 88.8

I 63

Рекомендовано до друку Вченою радою Полтавського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти ім. М. В. Остроградського (протокол № 1 від 24.02.2011 р.).

Рецензенти:

Мирошник О. Г., кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології Полтавського державного педагогічного університету ім. В. Г. Короленка;

Живолуп Л. В., практичний психолог-методист Кременчуцької спеціалізованої школи № 10 з поглибленим вивченням англійської мови.

Інноваційні технології роботи психологічної служби : методичний посібник / [Алексєєва С. В., Бардаченко Т. І., Галаган Ю. О., Ільницька А. В., Сирота Л. В., Сухенко Я. В.] ; за ред. Я. В. Сухенко. – Полтава : ПОІППО, 2011. – 109 с.

Автори:

Алексєєва Світлана В'ячеславівна, практичний психолог Вищого професійного училища № 6, м. Кременчук;

Бардаченко Тетяна Іванівна, соціальний педагог Полтавської загальноосвітньої школи I-III ступенів № 20 ім. Б. Серги;

Галаган Юлія Олександрівна, практичний психолог Полтавської загальноосвітньої школи I-III ступенів № 20 ім. Б. Серги;

Ільницька Альона Володимирівна, соціальний педагог Михайлівської загальноосвітньої школи I-III ступенів;

Сирота Леся Володимирівна, завідувачка Кременчуцьким міським центром практичної психології і соціальної роботи;

Сухенко Яна Валеріївна, методист центру практичної психології і соціальної роботи Полтавського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти ім. М. В. Остроградського.

До збірника включені авторські програми, розроблені працівниками психологічної служби Полтавського області, для роботи з різними категоріями учасників навчально-виховного процесу: адміністрацією, педагогами, практичними психологами, соціальними педагогами та учнями.

Пропоновані програми пройшли експертизу при центрі практичної психології і соціальної роботи Полтавського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти ім. М. В. Остроградського та рекомендовані до використання у навчальних закладах Полтавської області.

Для фахівців психологічної служби, інших педагогічних працівників, студентів психолого-педагогічних факультетів, батьківської громадськості, інших зацікавлених осіб.

ЗМІСТ

Передмова.....	4
<i>Сирота Л. В.</i> Програма семінарів-практикумів для директорів загальноосвітніх навчальних закладів «Психологічні аспекти управління».....	5
Пояснювальна записка.....	5
Тематичний план.....	7
Плани-конспекти семінарів-практикумів.....	7
Рекомендована література.....	12
Додатки.....	14
<i>Галаган Ю. О., Бардаченко Т. І.</i> Психологічний практикум для педагогів «Мета – проблема, чи проблема – мета?».....	29
Пояснювальна записка.....	29
Конспекти занять.....	30
Рекомендована література.....	39
Додатки.....	40
<i>Сухенко Я. В.</i> Тренінг для фахівців психологічної служби «Особливості організації, проведення та презентації результатів соціологічного дослідження».....	50
Пояснювальна записка.....	50
Структура тренінгу.....	51
Основні поняття для засвоєння.....	52
Рекомендована література.....	54
Додатки.....	56
<i>Ільницька А. В.</i> Розвивальна програма для молодших школярів «Відновлення та збереження психосоціального здоров'я молодших школярів».....	64
Пояснювальна записка.....	64
Тематичний план.....	67
Конспекти занять.....	68
Методичні рекомендації.....	82
Рекомендована література.....	84
<i>Алексєєва С. В.</i> Програма тренінгу для підлітків «Розвиток креативного мислення».....	85
Пояснювальна записка.....	85
Структура тренінгу.....	86
Розробки тренінгових занять.....	87
Методичні рекомендації.....	95
Рекомендована література.....	99
Додатки.....	100

ПЕРЕДМОВА

Невід'ємною складовою діяльності центру практичної психології і соціальної роботи Полтавського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти імені М.В. Остроградського являється вивчення, узагальнення та поширення на обласному та всеукраїнському рівнях кращих здобутків і напрацювань фахівців психологічної служби.

Підставою для віднесення представлених авторських програми до розряду інноваційних являється їх відповідність цілям, завданням і функціям педагогічних інновацій, а саме: спрямованість на вирішення актуальних проблем виховання та навчання з позицій особистісно зорієнтованої освіти через якісно нову сукупність форм, методів і засобів навчання, виховання й управління; привнесення суттєвих змін у результат психолого-педагогічного процесу та забезпечення цілісного педагогічного впливу, зорієнтованого не на окремі якості особистості, а на структуру особистості в цілому.

Тематика та спрямованість представлених у збірнику матеріалів обумовлюється завданнями, сформульованими у Концепції розвитку психологічної служби системи освіти України на період до 2012 року та відображає пріоритетні напрямки роботи фахівців психологічної служби з різними категоріями учасників навчально-виховного процесу. Програма семінарів-практикумів для директорів загальноосвітніх навчальних закладів «Психологічні аспекти управління» спрямована на розвиток психологічної компетентності керівників загальноосвітніх навчальних закладів; усвідомлення переваг командної взаємодії та застосування інтерактивних методів в управлінській діяльності. У ході реалізації програми психологічного практикуму «Мета – проблема, чи проблема – мета?» у педагогів активізується процес професійного саморозвитку, удосконалюються навички щодо конструктивної взаємодії з учнями та позитивного мислення в проблемних ситуаціях; покращується психологічний мікроклімат у педагогічному колективі. Підвищення рівня професійної компетентності співробітників психологічної служби щодо проведення соціологічних досліджень як дієвого інструменту діагностики та профілактики негативних соціальних явищ відбувається в ході реалізації програми тренінгу для фахівців психологічної служби «Особливості організації, проведення та презентації результатів соціологічного дослідження». Програми для роботи з молодшими школярами та підлітками сприяють розвитку їх емоційно-вольової та пізнавальної сфер. Як свідчать результати роботи за програмою «Відновлення та збереження психосоціального здоров'я молодших школярів» більшість дітей навчилася виявляти свої почуття, ефективно спілкуватися, приймати рішення, адекватно реагувати на проблеми та довіряти оточуючим. Програма тренінгу для підлітків забезпечує розвиток креативних та комунікативних здібностей, сприяє формуванню умінь і навичок командної взаємодії у вирішенні нестандартних завдань.

Пропоновані програми пройшли експертизу при центрі практичної психології і соціальної роботи Полтавського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти ім.М.В.Остроградського та рекомендовані до використання у навчальних закладах Полтавської області.

ПРОГРАМА СЕМІНАРІВ-ПРАКТИКУМІВ ДЛЯ ДИРЕКТОРІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ «ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ»¹

*Системи не змінюються самі собою,
їх змінюють люди.*

Майкл Фуллан

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Гуманізація і демократизація освіти в цілому і педагогічної взаємодії в кожному освітньому закладі не можливі без підвищення ефективності управління і, зокрема, формування психологічної компетентності керівників навчальних закладів, адже директор сьогодні - це наставник, тренер, стратег.

Гуманістичний підхід до управління в системі освіти передбачає:

- побудову стосунків керівника з підлеглими на основі партнерства;
- доцільність співпраці керівника і членів колективу в процесі управління;
- розуміння та врахування керівником індивідуально-психологічних особливостей працівників;
- створення умов для реалізації творчого потенціалу підлеглих та здійснення ними самоуправління своєю професійною діяльністю;
- необхідність певного рівня особистісного розвитку керівника.

Сучасному керівнику не обов'язково бути найголовнішим спеціалістом свого професійного профілю, головна його функція - координація роботи підлеглих. У ХХІ ст. не можна керувати роботою професіоналів, її можна тільки спрямовувати у потрібне русло.

Певні знання з психології сучасні керівники отримують як шляхом самоосвіти, так і на курсах підвищення кваліфікації, чого недостатньо для задоволення вимог часу. Саме психологічна служба району (міста) у взаємодії з відділом освіти здатна задовольнити дефіцит знань і професійних вмінь керівників навчальних закладів. Одним із способів вирішення даної проблеми є проведення управлінських семінарів-практикумів, які дають можливість керівникам навчальних закладів як заповнити прогалини в знаннях психології людських стосунків і управління, так і отримати практичні навички взаємодії в групі та колегіального вирішення проблемних ситуацій.

Метою програми семінарів-практикумів є розвиток психологічної компетентності керівників загальноосвітніх навчальних закладів.

Основні завдання програми:

1. Сформуванати адекватну систему очікувань керівників навчальних закладів від діяльності психологічної служби.
2. Розширити знання учасників семінару про причини виникнення конфліктів та ознайомити з типологією конфліктних особистостей; факторами, які впливають на формування стилю керівництва та психологічного клімату в колективі; основними характеристиками управлінської конкурентоздатної команди; можливостями застосування інтерактивних методів в управлінській діяльності.

¹ Програму рекомендовано до використання у навчальних закладах Полтавської області рішенням експертної комісії при центрі практичної психології і соціальної роботи Полтавського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти імені М. В. Остроградського (протокол № 3 від 14.04.2008 р.)

3. Сформувати мотивацію до розвитку психологічної гнучкості при вирішенні управлінських проблем, впровадження командного принципу роботи адміністрації навчального закладу.

Особливості організації та проведення: програма включає 4 семінари-практикуми, які можуть бути проведені протягом 1-2 навчальних років залежно від можливостей району (міста). Семінари проводяться на базі навчальних закладів, які мають певний досвід роботи з означеної проблеми. Тривалість кожного семінару 3-4 год. Через 1,5 години роботи планується перерва на брейк-каву.

Перед початком кожного семінару-практикуму проводиться підготовка приміщення до заняття. Столи для учасників розставляють таким чином, щоб кожна група директорів шкіл (6-7 осіб) розташовувалась за окремим столом; місце для виступаючого було зручним для здійснення зорового контакту з аудиторією слухачів.

Розміщення учасників семінару за робочими столами здійснюється одним із 2-х способів: довільне об'єднання в групи за певним критерієм (наприклад, вибраним кольором); попередній розподіл учасників на групи організаторами семінару з урахуванням їх досвіду роботи (у цьому випадку на столах розставляються таблички з номерами шкіл).

Заздалегідь визначається місце для розміщення презентаційних матеріалів, які будуть розроблені групами в ході ділової гри.

Інформаційні повідомлення доцільно супроводжувати наочністю: показом слайдів, що містять основні тези виступу, діаграмами з результатами попередніх досліджень тощо. На підсумковому етапі роботи семінару обов'язково демонструються результати опитування, що проводилось на занятті.

Структура семінарів-практикумів: теоретичний і практичний блоки, інформація щодо досвіду роботи обраної школи.

Форми та методи роботи: інформаційне повідомлення; мультимедійна презентація; ділова гра; робота в групах; анкетування; комп'ютерна психодіагностика; тренінг; відвідування занять з наступним обговоренням; розробка проектів.

Застосування на семінарах-практикумах інтерактивних методів дозволяє залучити учасників не тільки до відстороненого споглядання та оцінювання дій інших, а й до активної участі у вирішенні поставленої проблеми, сприяє формуванню довіри, стимулює до опанування новими поведінковими навичками.

Прогнозований результат: розвиток зацікавленості керівників навчальних закладів у співпраці з психологічною службою; підвищення рівня знань з психології людських взаємин; адекватність системи очікувань директора школи від діяльності практичного психолога.

Про ефективність впровадження програми свідчитиме: більш широке залучення фахівців психологічної служби району (міста) до вирішення управлінських проблем; зменшення кількості організаційних конфліктів (скарг до відділів освіти).

ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН

№	Тема	К-ть годин
1.	Основні напрями діяльності практичного психолога в процесі оновлення змісту освіти.	4 год.
2.	Стиль керівництва навчальним закладом, створення і підтримка сприятливого психологічного клімату в колективі.	3 год.
3.	Технологія профілактики та подолання комунікативних бар'єрів і розв'язання організаційних конфліктів у педагогічному колективі.	3 год.
4.	Вертикальні та горизонтальні службові взаємини. Формування конкурентоздатної управлінської команди навчального закладу.	3 год.30 хв.

ПЛАНИ-КОНСПЕКТИ СЕМІНАРІВ-ПРАКТИКУМІВ

Семінар 1

Тема. Основні напрями діяльності практичного психолога в процесі оновлення змісту освіти.

Мета. Формування адекватної системи очікувань керівника навчального закладу від діяльності практичного психолога. Знайомство учасників семінару з можливостями застосування інтерактивних методів в управлінській діяльності.

Ресурсне забезпечення: бланки психологічного аналізу уроків, анкети до занять практичних психологів, конверти з елементами розрізаних квадратів, картки з результатами діагностики слухачів «Школи резерву менеджерів освіти», інформаційні аркуші до ділової гри.

Підготовчий етап:

1. Аналіз основних нормативних документів психологічної служби системи освіти України.
2. Аналіз досвіду проведення просвітницької, навчальної, корекційно-розвивальної роботи психологами міста з метою відбору спеціалістів, які проводитимуть практичні заняття.
3. Розробка ділової гри.

Хід роботи

I. Відкриття семінару (10 хв.)

II. Інформаційний блок

1. Діяльність практичного психолога в контексті сучасного освітнього закладу (керівник психологічної служби міста, 15 хв.).

Інформування учасників семінару про основні завдання, які стоять перед психологічною службою системи освіти України; основні напрями роботи практичних психологів загальноосвітніх навчальних закладів; грані співпраці практичного психолога з адміністрацією школи; форми роботи співробітників психологічної служби з учасниками навчально-виховного процесу [11, 21, 22, 27].

2. Досвід роботи школи щодо співпраці керівника навчального закладу з психологічною службою (директор школи, 15 хв.).

3. Взаємини в системі «учитель-учень» в умовах особистісно зорієнтованої освіти (практичний психолог школи, 15 хв.).

3.1. Характерні ознаки особистісно зорієнтованої моделі навчально-виховного процесу, її відмінність від авторитарної моделі.

3.2. Принципи недирективної взаємодії вчителя з дитиною

3.3. Взаємодія вчителя та учнів під час вирішення проблемної ситуації.

3.4. Переформулювання «Ти-висловлювання» у «Я-висловлювання».

3.5. Досвід роботи об'єднання юних психологів школи «Інсайт».

III. Практичний блок (робота директорів у 6 групах)

1. Відвідування відкритих уроків з наступним психологічним аналізом взаємодії в системі «вчитель-учень», (додаток 1, 50 хв.).

2. Демонстрація практичними психологами інтерактивних методів роботи з учасниками навчально-виховного процесу (після закінчення занять директори заповнюють анкети (додаток 2, 50 хв.):

2.1. Засідання гуртка «Інсайт», тема заняття «Розвиток творчого мислення».

2.2. Корекційно-розвивальне заняття «Зниження агресивності молодших школярів».

2.3. Інтерактивне заняття з групою батьків «Чи можна навчитися бути гарними батьками?»

2.4. Тренінг спілкування підлітків «Як навчитися співпрацювати».

2.5. Практикум для вчителів «Як зняти психічне напруження».

2.6. Факультативне заняття «Готовність до шлюбу».

IV. Ділова гра «Застосування методів психодіагностики в управлінській діяльності»

1. Формування управлінської команди (додаток 3, 30 хв.).

2. Розбиті квадрати (додаток 4, 20 хв.).

V. Підсумковий етап

1. Обговорення можливостей застосування інтерактивних методів в управлінській діяльності керівника навчального закладу (20 хв.).

2. Прийняття рекомендацій щодо оптимізації взаємодії адміністрації навчального закладу та психологічної служби (10 хв.).

Семінар 2

Тема. Стиль керівництва навчальним закладом та створення і підтримка сприятливого психологічного клімату в колективі.

Мета. Знайомство керівників навчальних закладів із факторами, які впливають на формування стилю керівництва та психологічного клімату в колективі.

Формування мотивації до розвитку психологічної гнучкості учасників семінару при вирішенні управлінських проблем.

Ресурсне забезпечення: діаграми з результатами анкетування учнів, батьків, вчителів, відеоматеріали до виступу директора школи, комп'ютерний варіант тесту Лірі [34], інформаційні аркуші «Психологічний портрет стилів керівництва», картки з описами проблемних ситуацій.

Підготовчий етап:

1. Аналіз психолого-педагогічної літератури з даної проблеми.
2. Анкетування учнів, батьків, вчителів школи. Аналіз результатів.
3. Розробка практичного блоку.

Хід семінару

I. Відкриття семінару (начальник відділу освіти, 10 хв.)

II. Інформаційний блок

1. Психологічний клімат у колективі навчального закладу та досвід застосування різних стилів керівництва в залежності від управлінської ситуації (з досвіду роботи школи, директор школи, 15 хв.).

2. Аналіз результатів вивчення психологічного клімату в колективі школи, інформація про соціально-психологічні дослідження, проведені практичним психологом школи, демонстрація діаграм, аналіз результатів (практичний психолог школи, 10 хв.).

3. Розвиток психологічної гнучкості як фактор ефективності управлінської діяльності (керівник психологічної служби міста, 20 хв.), [1, 4, 8, 14, 20, 28]:

3.1. Фактори, які впливають на стиль керівництва управлінського персоналу освітніх організацій (додаток 5).

3.2. Психологічний портрет стилів керівництва (додаток 6).

3.3. Гнучкість як умова ефективного лідерства.

III. Практичний блок

1. Комп'ютерна психодіагностика учасників семінару (тест Лірі, 30 хв.).

2. Практикум «Стиль керівництва» (розв'язування ситуативних задач, 40 хв.). Ведучий об'єднує учасників семінару в 5 малих груп, кожна з яких обговорює запропоновану проблемну ситуацію (додаток 7) і визначається з варіантами її розв'язку керівником залежно від його стилю керівництва. Після обговорення в підгрупах проводиться загальне обговорення.

IV. Підсумковий етап

1. Обмін думками щодо створення в школах умов для формування сприятливого психологічного клімату (20 хв.).

2. Прийняття рекомендацій щодо використання різних стилів керівництва в залежності від соціальних та управлінських ситуацій (10 хв.).

Семінар 3

Тема. Технологія профілактики та подолання комунікативних бар'єрів і розв'язання організаційних конфліктів у педагогічному колективі.

Мета. Розширення знань учасників семінару про причини виникнення конфліктів та типологію конфліктних особистостей. Формування навиків аналізу інтерперсональних та міжособистісних конфліктів та використання певного стилю вирішення конфліктів залежно від ситуації. Знайомство з можливостями позитивного використання конфліктних ситуацій.

Ресурсне забезпечення: бланки анкет, картки з описами конфліктних ситуацій, ватмани, маркери, серветки.

Підготовчий етап:

1. Аналіз психолого-педагогічної літератури з даної проблеми.
2. Анкетування педагогічних працівників (додаток 8).

3. Розробка організаційно діяльнісного та практичного блоків.

Хід семінару

I. Відкриття семінару (начальник (відділу) управління освіти, 10 хв.)

II. Організаційно-діяльнісний блок

1. Анкетування учасників (додаток 9, методист-психолог, 10 хв.)
2. Криголам, вправа «Сніжинка» – 15 хв.

Учасники семінару, стоячи у колі, отримують інструкцію щодо того скільки раз перегнути серветку та відірвати кут. Потім кожен розгортає свою серветку і показує сніжинку, що утворилася. Сніжинки зовсім різні. Учасники обмінюються думками щодо того, чому одне й те ж завдання викликало різне виконання.

3. Об'єднання учасників семінару в робочі групи (5 хв.)

III. Інформаційний блок

1. «Саботажники спілкування», інша назва «Плітка» (20 хв.)

До участі запрошуються 5 бажаних директорів, 4 з них виходять за двері. Методист-психолог зачитує першому текст повідомлення (додаток 9), яке потрібно запам'ятати і переказати своєму колезі, що зайде. Другий учасник переказує третьому і так далі. Останній розповідає всім присутнім. В результаті передачі інформації зміст її спотворюється.

2. Інформаційне повідомлення «Конфлікти: природа, причини виникнення, стилі поведінки в конфліктній ситуації, наслідки» (керівник психологічної служби міста, 20 хв.) [2, 9, 10, 12, 18, 24, 29, 32, 35].

План повідомлення:

- Конфлікт як зіткнення інтересів, поглядів, потреб.
- Конфлікти внутрішні та зовнішні.
- Основні потреби, які мотивують поведінку педпрацівників.
- Стратегії мотивації підлеглих та демотиватори (фактори, що блокують потреби педагогів).
- Результати анкетування педагогів щодо причин виникнення конфліктів у навчальних закладах.
- Стилi поведінки в конфліктній ситуації.
- Позитивні сторони конфліктів, що виникають у навчально-виховному процесі.
- Досвід попередження організаційних конфліктів в атестаційному процесі загальноосвітньої школи (директор школи, 20 хв.)

IV. Практичний блок

Ділова гра «Моделювання стилю поведінки керівника в конфліктній ситуації» (50 хв.)

Кожна з 6 груп учасників семінару отримує опис конфліктної ситуації (додаток 10). Завдання для обговорення в групах:

- В чому суть конфлікту?
- Чого очікують від Вас учасники конфлікту?
- Чого хочемо ми від інших?
- Почуття учасників конфлікту.
- Варіанти розвитку конфлікту.

- Позитивні сторони і оптимальний шлях розв'язання конфліктів.
- Висновки. Уроки на майбутнє.

V. Підсумковий блок

1. Рефлексія семінару. Повідомлення результатів анкетування (20 хв.).
2. Прийняття рекомендацій (10 хв.).

Семінар 4

Тема. Вертикальні та горизонтальні службові взаємини. Формування конкурентоздатної управлінської команди навчального закладу.

Мета. Знайомство учасників семінару з основними характеристиками управлінської конкурентоздатної команди. Формування мотивації до впровадження командного принципу роботи адміністрації навчального закладу. Розвиток навиків професійно-управлінського самовизначення директорів шкіл.

Ресурсне забезпечення: слайди до мультимедійної презентації інформаційного блоку, ватмани, маркери, картки з назвами проектів, інформаційні аркуші «Схема розробки проекту роботи зі змінами в організації», бланки оцінювання проектів.

Підготовчий етап:

1. Аналіз психолого-педагогічної літератури з даної проблеми.
2. Тестування членів адміністрації навчальних закладів за методикою «Діагностика функціонально-рольових позицій в управлінській команді» [29].
3. Підготовка студійних занять практичних психологів.
4. Підготовка матеріалів до практикуму.

Хід семінару

I. Відкриття семінару (начальник управління освіти, 10 хв.)

II. Інформаційний блок:

1. Презентація діяльності управлінської команди школи (директор школи, 20 хв.)
2. Ділова гра «Місія школи» (завідувач ММК, 30 хв.)

Інструкція учасникам:

Для формування іміджу сучасної школи необхідно визначити її місію, тобто описати поточні та перспективні напрями розвитку, відповівши на запитання: хто, що, для кого і яким чином?

Місія – коротко сформульована мета, заради якої існує школа [23].

Кожна група учасників отримує завдання створити метафоричний образ школи, намалювати його та відповісти потім на запитання:

- Які є сильні та слабкі сторони у вибраного образу?
 - У чому полягають ризики для всіх учасників навчально-виховного процесу такої школи?
 - Яким чином можна запобігти названим ризикам?
3. Психологічний аналіз змісту та суттєвих характеристик феномену «команда» (керівник психологічної служби міста, 30 хв.) [23, 29, 30, 31, 33].
 - 3.1. Основні характеристики команди та її відмінність від робочої групи (додаток 12).
 - 3.2. Особливості конкурентоздатної команди.

3.3. Залежність орієнтації на стиль «команда» від віку та стажу роботи (додаток 13).

3.4. Результати діагностики функціонально-рольових позицій директорів в управлінських командах навчальних закладів» (додаток 14).

3.5. Вертикальні та горизонтальні службові взаємини.

3.6. Причини виникнення виробничих конфліктів по горизонталі (додаток 15).

III. Практичний блок:

1. Студійні заняття практичних психологів «Дії команди, спрямовані на вирішення професійних проблем» (додаток 16, 1 год.).

2. Розробка проектів роботи зі змінами в організації (40 хв.), [11, 13].

Кожна група учасників семінару отримує конверт, у якому міститься назва зміни, яку потрібно впровадити у навчальному закладі (додаток 17), та схема розробки проекту роботи зі змінами в організації (додаток 18). Експертна комісія отримує бланки оцінювання проектів (додаток 19).

IV. Підсумковий блок

1. Рефлексія семінару – 10 хв.

2. Прийняття рекомендацій – 10 хв.

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

1. Анিকেєва Н. П. Психологический климат в коллективе / Анিকেєва Н. П. – М. : Просвещение, 1989. – 224 с.
2. Анцупов А. Я. Конфликтология в схемах и комментариях / Анцупов А. Я., Баклановский С. В. – СПб. : Питер, 2007. – 288 с.
3. Армстронг М. Основы менеджмента: Как стать лучшим руководителем / Армстронг М. – Ростов-на-Дону, 1998. – 512 с.
4. Бандурка А. М. Психология управления / Бандурка А. М., Бочарова С. П., Землянская Е. В. – Харьков : Фортуна-пресс, 1998. – 464 с.
5. Барко В. І. Методика використання тренінгових вправ змістовного плану у підготовці управлінців // Практична психологія та соціальна робота. – 2004. – № 7.
6. Барко В. І. Методика проведення тренінгів управлінського спрямування // Практична психологія та соціальна робота. – 2004. – № 4.
7. Будди Д. Основы менеджмента : Пер. с англ. / Будди Д., Пептон Р. – СПб. : Питер, 1999. – 816 с.
8. Винославська О. В., Малигіна М. П. Керівник і психологічний клімат в колективі // Практична психологія та соціальна робота. – 1998. – № 9.
9. Винославська О. В. Людські стосунки : Навчальний посібник / Винославська О. В., Малигіна М. П. – 2-е вид., перероб. і доповн. – К. : Центр навчальної літератури, 2006. – 142 с.
10. Дуткевич Т. В. Конфліктологія з основами психології управління : Навч. посібник / Дуткевич Т. П. – К. : Центр навчальної літератури, 2005. – 456 с.
11. Експертиза психологічного та соціологічного інструментарію в системі освіти Полтавської області : Методичний посібник. / Автор-укладач Я. В. Сухенко. За ред. В. Ф. Моргуна. – Полтава : ПОІППО, 2007. – 128 с.

12. Занковский А. Н. Организационная психология : Учебн. пособие для вузов / Занковский А. Н. – М. : Флинта, МСПИ, 2000. – 648 с
13. Карамушка Л. М. Психологія освітнього менеджменту : Навч. посібник / Карамушка Л. М. – К. : Либідь, 2004. – 424 с.
14. Карамушка Л. М. Психологія управління : Навч. посібник / Карамушка Л. М. – К. : Міленіум, 2003. – 344 с.
15. Коломінський Н. Л. Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект) : Монографія / Коломінський Н. Л. – К. : МАУП, 2000. – 286 с.
16. Курс практической психологии, или как научиться работать и добиваться успеха: Учебное пособие для высшего управленческого персонала / Автор-сост. Р. Р. Кашапов. – М. : АСТ ПРЕСС КНИГА, 2005. – 448 с.
17. Мармаза О. І. Менеджмент в освіті: секрети успішного управління / Мармаза О. І. – Х. : Вид. група «Основа», 2005. – 176 с.
18. Маслоу А. Новые рубежи человеческой природы : Пер.с англ. / Под общ. ред. Г. А. Балла, А. В. Киричука, Д. А. Леонтьева. – М. : Смысл, 1999. – 425 с.
19. Нельсон Б. Умение управлять для «чайников» / Нельсон Б., Экономиди П. – Пер. с англ. – М. : Изд. дом «Вильямс», 2003. – 192 с.
20. Орбан-Лембрик Л. Е. Соціальна психологія : Посібник / Орбан-Лембрик Л. Е. – К. : Академвидав, 2003. – 448 с.
21. В. Г.Панок Основи практичної психології / В. Г.Панок, Т. М.Титаренко, Н. В.Чепелева та ін. – К. : Либідь, 1999. – 536 с.
22. Панок В. Г. Стратегія розвитку психологічної служби системи освіти України : Методичний посібник / Панок В. Г., Цушко І. І. – К. : Ніка-Центр, 2004. – 128 с.
23. Пометун О. Управління школою, що змінюється. Порадник сучасного директора / Пометун О., Середняк Л., Сущенко І., Янушкевич О. – Тернопіль : «Видавництво Астон», 2005. – 192 с.
24. Почебут Л.Г. Организационная психология / Почебут Л. Г., Чикер В. А. – СПб. : Речь,2000. – 298 с.
25. Психология работы с персоналом в трудах отечественных специалистов. – СПб. : Питер, 2001. – 509 с.
26. Психология управления. – Новосибирск : Изд-во НГАЗиУ,М., 1999. –150с.
27. Рогов Е. И. Настольная книга практического психолога в образовании : Учебное пособие / Рогов Е. И. – М. : ВЛАДОС, 1995. – 529 с.
28. Сидоренко М. М. Психолого-педагогические особенности взаимодействия руководителя и коллектива детского оздоровительного учреждения // Практична психологія та соціальна робота. – 2004. – № 5.
29. Технології роботи організаційних психологів : Навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів після диплом. освіти / За наук. ред. Л. М. Карамушки. – К. : Фірма «ІНКОС», 2005. – 366 с.
30. Тидор С. Н. Психология управления: от личности к команде / Тидор С. Н. – Петрозаводськ : Периодика, 1997. – 256 с.
31. Тренерська валіза / Упоряд.: О. Главник, Р. Безпальча, О. Попова – К. : Главник, 2006. – 144 с.
32. Урбанович А. А. Психология управления : Учебное пособие / Урбанович А. А. – Мн. : Харвест, 2002.

3. Чи було заняття інтерактивним?

а) так б) важко відповісти, в) ні

4. Які вміння, навички чи особистісні риси розвивались в ході заняття у його учасників?

5. Які Ви бачите недоліки у роботі психолога?

6. Як Ви оцінюєте роботу психолога (за 10-ти бальною системою?)

Дякую за співпрацю та відвертість.

Практичний психолог ЗОШ №_____

Додаток 3

Ділова гра «Формування управлінської команди»

Кожна група отримує 5 карток з результатами діагностики особистісних та професійних якостей слухачів «Школи резерву менеджерів освіти» та інформаційні аркуші. Інформаційні картки містять дані щодо оцінки професійних і особистісних рис респондента за допомогою психодіагностики.

Завдання групам: серед 5 претендентів оберіть того, ділові та особисті якості якого, найкраще відповідають посаді директора школи. Коли директор обраний, визначте хто з решти претендентів найкраще підходить на роль його заступників з виховної та навчально-виховної роботи. Обґрунтуйте свій вибір.

Приклад картки претендента

Характеристика претендента А	
Стать: чол. Самооцінка: завищена. Конфліктність: вища за середню Психогіометрична типологія: квадрат Тип особистості: виконавець	Професійна спрямованість: 1. Інтелігент 2. Комуникатор Щирість: К=8
Характеристика претендента Б	
Стать: жін. Самооцінка: адекватна Конфліктність: середня Психогіометрична типологія: коло Тип особистості: Вчений	Професійна спрямованість: 1. Інтелігент 2. Щирість: К=7

Інтерпретація характеристик

Психогіометрична типологія

Людина – квадрат: організованість, пунктуальність, акуратність, практичність, упертість, твердість у рішеннях, працелюбність. Слабкий політик. Вузьке коло друзів.

Людина – трикутник: лідер, прагнення до влади, установка на перемогу, рішучість, схильність до ризику, імпульсивність, бурхливість почуттів і розваг. Чудовий політик. Широке коло спілкування, вузьке коло друзів.

Людина – прямокутник: мінливість, непослідовність, позитивна установка до всього нового, сміливість, низька самооцінка, нервовість, непунктуальність.

Людина – коло: велика потреба у спілкуванні, контактність, доброзичливість, емоційна чутливість, нерішучість. Слабкий політик. Здатність умовляти і переконувати. Широке коло друзів.

Людина - зигзаг: жага до змін і знань, креативність, одержимість ідеями, імпульсивність, непостійність настрою і поведінки. Відраза до роботи з паперами. Душа компанії.

Самооцінка як оціночне ставлення до себе може бути:

Адекватна - людина реально оцінює себе, бачить як позитивні так і негативні якості, здатна змінюватись і адаптуватись до умов, що змінюються.

Завищена самооцінка - людина впевнена у власній непогрішності, відчуває себе „на коні”.

Занижена самооцінка - людина відчуває себе не впевнено, може потрапити під вплив або прагне привернути до себе увагу, залякуючи інших, примушує поважати себе.

Щирість

Шкала неправди: $K = 3-7$ - нормальний показник щирості.

$K > 7$ - низька правдивість, прагнення показати себе з кращого боку.

Тип особистості за конструктивним малюнком людини з геометричних фігур:

Керівник - схильність до керівної й організаторської діяльності.

Виконавець - вагається, приймаючи рішення. Відповідальність, вимогливість.

Поет - розмаїття здібностей. Невпевненість, вразливість. Фізично не виносять безладу і бруду, конфліктують через це з іншими людьми.

Вчений - любов до розмірковувань, абстрагування від реальності. Душевна рівновага.

Пророк - надмірна чутливість нервової системи, альтруїзм, високий внутрішній самоконтроль.

Художник - багата уява, заглибленість у внутрішній світ ідей, думок, почуттів.

Професійна спрямованість особистості педагога

Організатор - реалізує потребу в лідерстві, вольова, енергійна особистість, вміє пробудити в учнів дух зацікавленості, співробітництва.

Предметник - реалізує свій інтелект, глибокі знання зі свого предмета. Професійно компетентна людина, віддана своєму фахові.

Комунікатор - реалізує потребу в спілкуванні. Доброзичливий, співчутливий. Вплив на дітей насамперед - емоційний.

Інтелегент - реалізує потребу у духовності та вихованні її у дітей. Вплив на дітей глибоко просвітницький. Він виховує собою, власним прикладом.

Рівень конфліктності

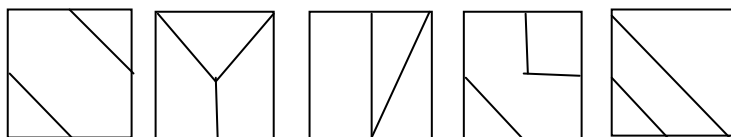
Високий - прагнення домінувати, надмірна прямолінійність, часто необґрунтована критичність, переважно поганий настрій.

Низький - поступливість, тактовність, уникання критичних ситуацій, нерішучість.

Додаток 4

Розбиті квадрати

Для кожної з 6 груп готуються 5 конвертів, які містять елементи розрізаних квадратів. В конверти зібрані окремі частини, з яких квадрат скласти неможливо.



Завдання кожного учасника групи - зібрати свій індивідуальний квадрат, дотримуючись правил: учасники не мають права розмовляти один з одним; учасники не мають права простити необхідні деталі, або відбирати їх в інших; учасники можуть давати свої деталі іншим, а ті не повинні відмовлятися від них.

Завдання виконане, якщо всі учасники групи зібрали свої індивідуальні квадрати

Питання для обговорення:

1. Як на Вашу думку, чому одні групи справилися швидше, а деяким потрібно було набагато більше часу?
2. Що заважало, а що допомагало роботі?
3. Чи вплинула на швидкість виконання згуртованість групи?
4. Як і з якою метою цю гру можна застосувати в педколективі школи?

Додаток 5

Фактори, які впливають на формування психологічного клімату в освітніх організаціях

<i>Фактори макросередовища</i>	<i>Фактори мікросередовища</i>
Особливості розвитку суспільства в конкретний історичний період	Особливості матеріально-економічних, технологічних, санітарно-гігієнічних та організаційно-управлінських умов праці в освітньому колективі
Статус середньої освіти в суспільстві	Особливості формальної структури у колективі та її співвідношення з неформальною структурою
Особливості діяльності та стилю керівництва керівних органів управління (обласних, міських, районних, управлінь (відділів) освіти)	Стиль керівництва керівника освітньої організації
Соціально-психологічні особливості територіального району, в якому функціонує освітня організація	Психологічна сумісність членів освітнього колективу
Характер впливу вторинних колективів закладів, середньої освіти на первинні колективи	Психологічна культура керівників та працівників освітньої організації

Психологічний портрет стилів керівництва

<i>Компоненти стилю</i>	<i>Демократичний</i>	<i>Авторитарний</i>	<i>Ліберальний</i>
<i>Рівень творчої співпраці з колективом</i>	Взаємодія з колективом, колегіальність у прийнятті рішень. Заохочення самостійності та самодисципліни.	Орієнтація керівника на співпрацю відсутня. Одноосібне вирішення всіх питань. Зовнішній контроль	Невтручання в роботу працівників. Невимогливість. Активність та ініціатива не стимулюються. Фактичне керування здійснюється заступниками
<i>Міжособистісні стосунки в колективі</i>	Уважне ставлення до всіх працівників. Відсутність групи «довіrenих» людей, що користуються «пільгами».	Неуважне ставлення до фахових та особистісних проблем працівників. Існування «групи найбільш довіrenих» осіб. Психологічний клімат несприятливий	Байдуже ставлення до налагодження міжособистісних стосунків і формування психологічного клімату
<i>Тип спілкування керівника з підлеглими</i>	Розгалужена мережа офіційних і неофіційних стосунків. Партнерство та рівноправність у спілкуванні	Переважають офіційні та однобічні («зверху донизу») канали спілкування. Зверхність у спілкуванні, підкреслення дистанцій. Безапеляційність, категоричність, дозування інформації	Спілкування з підлеглими зведено до мінімуму. Одноосібне вирішення проблем
<i>Враховання індивідуально-психологічних особливостей працівників</i>	Максимально можливе поєднання інтересів справи і працівників. врахування психологічної сумісності працівників у робочих групах	«План-понад усе», ігнорування потреб та інтересів працівників, їх індивідуально-психологічних особливостей та можливості психологічної сумісності в робочих групах	Байдужість до нововведень. Ігнорування індивідуально-психологічних особливостей працівників. Не помічання поганої роботи
<i>Основні методи впливу на підлеглих</i>	Особистий приклад. Прохання. Роз'яснення. Переконавання. Моральне та матеріальне стимулювання	Командно-наказові методи. Відсутня система матеріального та морального стимулювання	Пасивне невтручання, спостереження "збоку"
<i>Особливості орієнтації</i>	Самокритичне оцінювання своєї	Агресивне ставлення до критики.	Байдужість до критичних зауважень

<i>керівника на самого себе</i>	діяльності. Доброзичливе ставлення до критики. Швидка адаптація в умовах соціальних змін	Негативне ставлення до нововведень. Дисциплінарні санкції щодо опозиціонерів	
<i>Переваги</i>	Ефективна спільна діяльність	Швидкість прийняття управлінських рішень. Орієнтація на обов'язковий результат	Відкритий шлях до ініціативи, самостійності. Відсутність жорстких дисциплінарних заходів
<i>Недоліки</i>	Витрата значних зусиль для забезпечення комунікацій, координації дії, врахування індивідуально-психологічних особливостей	Почуття невдоволення і роздратування неповагою з боку керівника у підлеглих	Пасивність керівника дезорієнтує колектив, стає причиною низьких результатів роботи

Додаток 7

Практикум «Стиль керівництва»

Ситуація 1. Спеціаліст райво без попередження дає завдання завучу, який вже зайнятий виконанням термінової роботи, дорученої директором.

- І спеціаліст райво, і директор вважають свої завдання невідкладними.
- Як стиль керівництва директора вплине на вирішення даної ситуації?

Опишіть розвиток подій у кожному з трьох випадків. Який із стилів керівництва у кожному з випадків є найефективнішим

Ситуація 2. Перед директором стоїть завдання обрати собі заступника. Є чотири кандидати на цю посаду.

А. Перший швидко погоджується з думкою, вказівками керівника, пунктуально виконує будь-яке його завдання.

Б. Другий може швидко погодитись з думкою, вказівкою керівника і пунктуально виконати завдання тільки в тому випадку, коли сам керівник є авторитетним для нього.

В. Третій має важкий характер, схильний до суперечок, буває замкнутим, але дуже досвідчений спеціаліст, вмілий організатор, творчо виконує будь-яку роботу і досягає оптимальних результатів.

Г. Четвертий володіє багатим досвідом і професійними здібностями, але прагне до самостійності, уникає зайвих контактів з директором, не любить, коли йому заважають, має високе почуття відповідальності і власної гідності.

Як ви вважаєте, кого обере собі в заступники директор-автократ, кого - демократ і кого - ліберал?

Ситуація 3. Заступник директора, відвідавши урок учителя, висловив йому ряд критичних зауважень. Вчитель (спеціаліст вищої категорії, досить амбіційна особистість) поскаржився директору на некомпетентність завуча. Як реагуватиме директор, якщо він є прихильником такого стилю керівництва: а) авторитарного ; б) демократичного; в) ліберального?

Ситуація 4. Учень 10 класу не з'явився на екскурсію, яка передбачена програмою навчальної практики. Вчителька хімії знизила йому підсумкову оцінку за рік і повідомила про це батькам. Батьки звернулися до директора і поскаржились на неправомірні дії вчителя. Як поведе себе директор, якщо він є прихильником такого стилю керівництва: а) авторитарного; б) демократичного; в) ліберального?

Ситуація 5. Один із заступників директора несподівано захворів. Кожен завуч зайнятий терміновою роботою, але і роботу відсутнього потрібно виконати вчасно. Як поведе себе в такій ситуації директор, якщо він є прихильником такого стилю керівництва: а) авторитарного; б) демократичного ; в) ліберального?

Додаток 8

Анкета «Конфлікти в навчальному закладі»

(питання 21-23 з «Анкети для вивчення соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі»[20])

1. Чи трапляються у Вашому колективі конфлікти?
 - а) так
 - б) ні
 - в) важко сказати
2. Якщо трапляються, то з яким інтервалом?
 - а) часто
 - б) рідко
 - в) не буває
3. З чим, на Ваш погляд, пов'язане виникнення конфліктів? (Відмітьте цифрами 1, 2, 3, 4, 5... - за важливістю варіантів)
 - а) з неправильною оцінкою діяльності вчителів
 - б) з порушенням норм поведінки, трудової дисципліни
 - в) з психологічною несумісністю окремих педагогів
 - г) з невірним обраним стилем керівництва
 - д) з низьким рівнем згуртованості колективу
 - е) інше (допишіть)_____

Додаток 9

Анкета «Як позбутися агресивності на роботі»

Будь ласка, оберіть та обведіть номери вибраних Вами форм виходу агресії, якими Ви користуєтесь для того, щоб позбутися агресивності на роботі.

1. Гримнути дверима так, щоб це почули
2. Гримнути дверима так, щоб ніхто не почув
3. Скипіти у присутності підлеглих
4. Дати волю почуттям у телефонній розмові з колегою
5. Порахувати до десяти
6. Вийти походити
7. Зробити 20-хвилинну перерву
8. Вилятися, щоб ніхто не почув
9. Зателефонувати в особистих справах
10. Поспілкуватись з давнім знайомим, пригадати щось приємне

11. Піти до туалету
12. Випити кави
13. Піти випити спиртний напій
14. Написати листа другу, знайомому
15. Прибрати робоче місце
16. Помріяти про щось приємне
17. Піти з роботи і сказати, що захворіли
18. Поговорити з самим собою
19. Наспівувати щось під ніс
20. Інші форми (допишіть) _____

Дякуємо за співпрацю!

Додаток 10

Гра «Саботажники спілкування»

Чи важко Вам було народитися? Чомусь взагалі, коли і говорять про труднощі народження, то частіше мають на увазі жінку, маму дитини, тільки її переживання, ніби дитина не бере участь у тому акті.

Під час пологів голова дитини бере удар на себе. Страждання, біль досягає піку. Раптом все вибухає. Всесвіт охоплений світлом. Малюк народився. Жах!

Ніщо не тримає його спини, голови... І у цю мить його беруть за ніжку та змушують пірнути у порожнечу.

Чи можна припустити, що все це не залишить слідів?

Страждання ж ніколи не проходять без сліду.

І це означає, що ми несемо його відбитки протягом усього життя.

Цей досвід повертається до нас у наших снах.

Може бути матеріалом для творчості.

Може в тому числі і для фільмів жаху.

Додаток 11

Ділова гра

«Моделювання стилю поведінки керівника в конфліктній ситуації».

Ситуація 1. У результаті анонімного анкетування старшокласників практичний психолог дізналась, що вчитель бере гроші з учнів за проведення додаткових занять після малоуспішних тематичних атестацій. Після тривалих роздумів щодо етичності розголошення інформації вона повідомила про це директора школи. Як би Ви вирішили дану проблему?

Ситуація 2. При розподілі премії деякі педпрацівники вирішили, що їх незаслужено обійшли і звернулися зі скаргою до управління освіти. Вас викликали для неприємної бесіди в управління освіти. Які Ваші наступні дії?

Ситуація 3. Один з ваших заступників несподівано захворів. Кожен з решти заступників зайнятий виконанням термінової роботи, а робота відсутнього теж має бути виконана вчасно. Ви запропонували заступникам визначитися з розподілом роботи колеги. Вони пообіцяли, але ніхто не хотів переобтяжувати себе і між вашими підлеглими виник конфлікт. Кожен із заступників наодинці скаржиться вам

на свою велику за обсягом завантаженість і меншу кількість обов'язків інших. Які Ваші дії?

Ситуація 4. На 10 ранку в четвер директор запрошений до управління освіти з інформацією про виконання Постанови Кабінету Міністрів.

Ви дали доручення підготувати потрібну інформацію своєму заступнику. В четвер о 8.00 ви дізнаєтеся, що заступник на лікарняному, а ваше доручення не виконане. Які Ваші наступні дії?

Ситуація 5. У ході атестації директор школи вирішив відвідати уроки вчителя, який атестується на встановлення вищої кваліфікаційної категорії. Прийшовши без попередження на 1-й урок, директор встановив, що учитель допускав помилки в обрахунках, не чітко виклав нову тему. Після уроку директор повідомив учителя про те, що буде категорично наполягати на відмові у встановленні вищої кваліфікаційної категорії. Учитель звернувся за допомогою до методиста. Які Ваші подальші дії?

Додаток 12

Основні характеристики команди та її відмінність від робочої групи

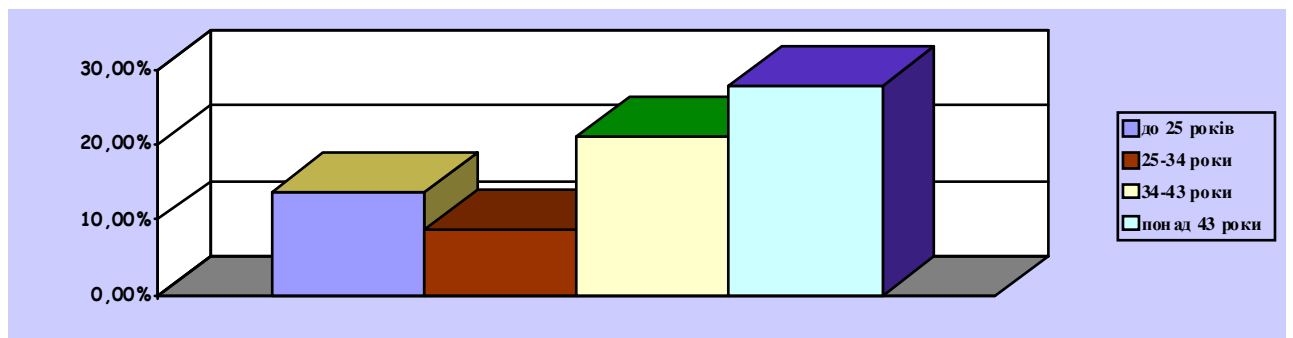
<i>Група</i>	<i>Команда</i>
<i>Визначення цілей діяльності</i>	
Сукупність індивідуальних цілей	Спільна мета (комплекс цілей)
Цілі приймаються формально	Цілі приймаються на емоційному рівні
Спільна мета узгоджується із власними потребами та інтересами	«Роз'єднаність» спільної мети та власних інтересів
<i>Принципи взаємодії членів команди</i>	
Принципи взаємодії членів команди задаються «зовні» (керівниками вищого рівня управління)	Принципи взаємодії спільно визначаються членами команди
Дотримання принципів взаємодії регулюється «зовні» спеціальними санкціями	Дотримання принципів взаємодії внутрішньо мотивоване
Взаємодія базується на формально-функціональній основі	Партнерство, взаємопідтримка, взаємозбагачення. Взаємовідповідальність, взаємозвітність, довіра членів команди один до одного, гуманізм, толерантність, створення умов для індивідуальної самореалізації, активність та особиста відповідальність кожного
<i>Рольова структура</i>	
Ролі задаються зовні	Ролі задаються зсередини з урахуванням мети, індивідуальних особливостей членів
Ролі взаємодіють на формальній основі	Ролі гармонійно взаємодіють, взаємодоповнюють одна одну
Рольова ієрархія яскраво виражена	Рольова ієрархія відсутня або дуже простої структури
Керівник виконує адміністративні функції	Керівник є лідером
Входження нових членів здійснюється формально	При входженні нових членів враховуються очікування команди, мета її діяльності

Команда - це група людей, яка характеризується узгодженою цілеспрямованою роботою спеціалістів, що працюють над вирішенням визначеного комплексного завдання, поєднуючи різні знання та використовуючи певні принципи взаємодії.

Ознаки конкурентноздатної команди: кожен член є конкурентноздатною особистістю та конкурує сам з собою, зі своїм попереднім рівнем розвитку; швидка адаптація до навколишніх змін; небайдужість усіх членів команди – однодумців до своєї справи; ставка на постійне професійне вдосконалення; постійне генерування нових ідей; здатність залучати і вести за собою

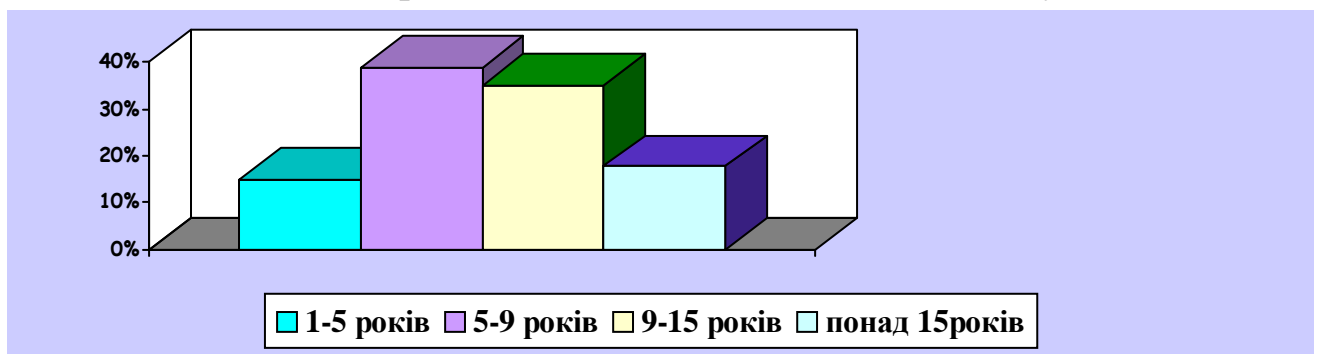
Додаток 13

Залежність орієнтації на стиль «команда» від віку



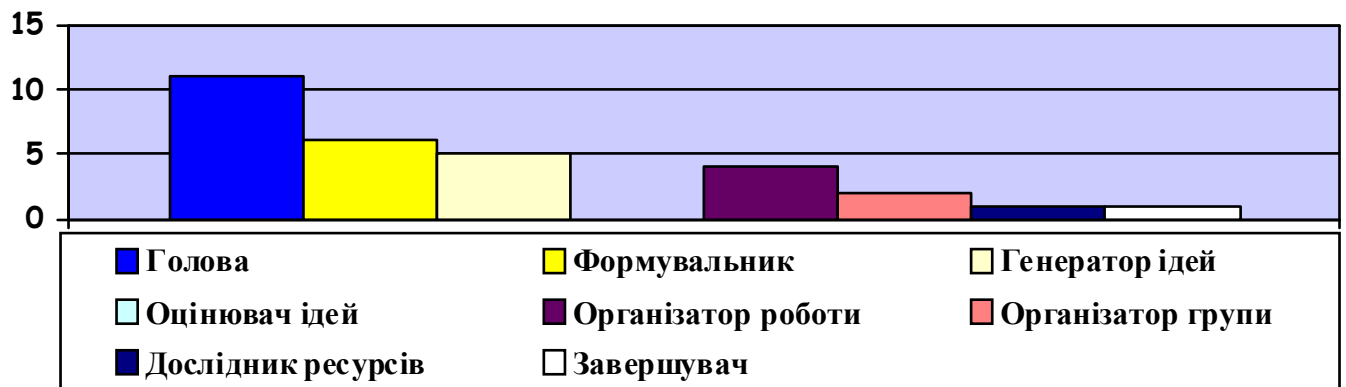
Додаток 14

Залежність орієнтації на стиль «команда» від стажу



Додаток 14

Функціонально-рольові позиції директорів ЗНЗ в управлінських командах



I позиція — «голова». *Функції*: сприймає різні точки зору і приймає рішення; організовує роботу і використання ресурсів. *Властивості*: вміє вислухати, красномовний, логічний, рішучий; має чітке уявлення про сильні і слабкі сторони команди, максимально використовує потенціал кожного члена команди, відданий груповим цілям. *Тип*: спокійна, стабільна особистість, потребує високо мотивованої групи; некваплива, самодисциплінована, особистість.

II позиція — «формувальник». *Функції*: лідер, поєднує зусилля членів групи в єдине ціле; встановлює цілі і пріоритети. *Властивості*: динамічний, рішучий, наполегливий; схильний до провокацій, роздратування і нетерпіння, опортуністичний, підприємливий, честолюбний. *Тип*: домінуючий екстраверт, потребує компетентної, цілісної групи; стиль керівництва – заперечувати, мотивувати, досягати. Стиль - «Переможців не судять».

I, II — два протилежних підходи до спільного управління групою.

III позиція — «генератор ідей». *Функції*: джерело ідей. *Властивості*: багата уява, розум, креативність, творчість, схильний до нововведень. *Тип*: нестандартна особистість, потребує мотивованого оточення, яке сприйматиме його ідеї, схильний «літати в хмарах», ігнорувати деталі чи протокол.

IV позиція — «оцінювач ідей». *Функції*: аналіз і логічні висновки, контроль, захищає команду від прийняття імпульсивних рішень, об'єктивний при аналізі проблем і оцінці ідей. *Властивості*: аналітичність, інтелектуальність, ерудованість, «якір групи», повертає до реальності, рідко охоплений ентузіазмом. *Тип*: розсудлива, вольова особистість, потребує постійного джерела інформації та нових ідей, не завжди може мотивувати інших

V позиція — «організатор роботи». *Функції*: цілі ідентичні цілям команди, перетворює ідеї на конкретні завдання та організовує їх виконання, виконує завдання, які інші не хочуть виконувати, планує і запроваджує в виробництво. *Властивості*: організатор, вольовий, рішучий, недостатньо гнучкий, не любить неперевірені ідеї. *Тип*: вольова особистість, потребує пропозицій, ідей групи.

VI позиція — «організатор групи». *Функції*: сприяє досягненню злагоди у групі, залагоджує непорозуміння, знає потреби, проблеми членів групи, сприятливо впливає на дух команди, зводить до мінімуму конфлікти в команді. *Властивості*: чуйність, дипломатичність, доброта, комунікабельність, орієнтація на взаємовідносини. *Тип*: емпатійна й комунікативна особистість, нерішучий в момент кризи, потребує постійного контакту з усіма членами групи, надзвичайно популярний.

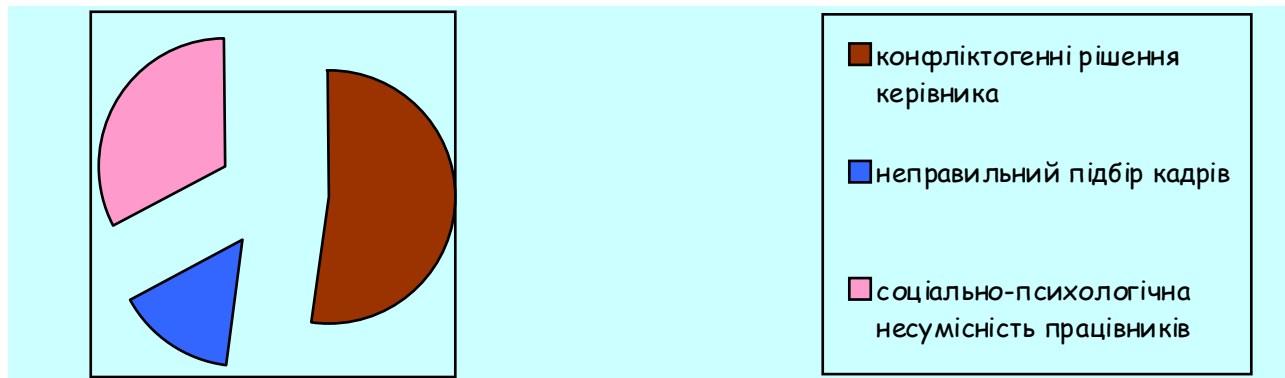
VII позиція — «дослідник ресурсів». *Функції*: з'єднуюча лапка із зовнішнім середовищем, досліджує і доповідає про ідеї, ресурси і нові удосконалення, які є поза командою, здійснює суспільні відносини, корисні зовнішні контакти для команди. *Властивості*: комунікабельний, схильний до захопливості, енергійний, привабливий, але може втрачати інтерес, як тільки пройде перше захоплення. *Тип*: «наполегливий екстраверт», потребує свободи дій.

VIII позиція — «завершувач». *Функції*: до кінця, наполягає на плані, добре планує. Виконує і спонукає групу все робити вчасно й до доводити до кінця завдання команди. *Властивості*: професійна педантичність, обов'язковість, відповідальність, дратується, якщо команда відстає від графіка, наполягає для

просування вперед витримувати терміни і завершувати задачу. *Тип:* педантична особистість, потребує групової відповідальності, обов'язковості.

Додаток 15

Причини виникнення виробничих конфліктів по горизонталі



Образ «ворога»: недовіра, покладання провини, негативні очікування, ототожнення опонента зі злом, де індивідуалізація, відмова в співчутті.

Чим справедливіше вимоги керівника до підлеглих, тим більше у нього шансів розв'язати конфлікт на свою користь, тим швидше завершиться конфлікт.

Додаток 16

Програма заняття студії

«Дії команди спрямовані на вирішення професійних проблем»

Найкраща організація така, в якій використовуються здібності всіх членів групи і їм завжди забезпечується можливість у найефективнішій формі служити спільній справі.

Шогі Ефенді

Мета: продемонструвати важливість командної роботи.

Вправа 1. Асоціація.

Мета: сприяти налагодженню безпосередньої атмосфери в групі.

З якою погодою або природним явищем асоціюється ваш настрій?

Вправа 2. Узори.

Мета: формування команд.

Уявіть, що ви листочки, які злетіли з дерева і, кружляючи в повітрі, утворюють різні узори. Тренер називає різну кількість листочків і учасники повинні об'єднатись у групи в залежності від кількості. Остання цифра має бути така, щоб була можливість поділити групу на 2 команди.

Вправа 3. Гаряче повітря.

Мета: проілюструвати навчальний матеріал стосовно формування команд та спілкування.

Тренер роздає учасникам кульки та нитки, пропонує наповнити кульки повітрям і зав'язати. Потім просить підкидати кульки в повітря та відбивати їх, підтримуючи кульки постійно в польоті. Основне правило – кожний учасник може відбити власну кульку двічі поспіль, тобто перед тим як відбити власну кульку втретє, учасник змушений хоча б один раз відбити будь – яку чужу кульку. Перемагає команда, в якій жодна кулька не впаде на підлогу. Час виконання – 1хв.

Обговорення:

- Що спільного між цими повітряними кульками і членами однієї команди? («різні за розмірами, формою, кольором», «можуть вийти з – під контролю», «аби втримувати їх разом треба докласти зусиль»).

- Чи може одна людина без допомоги партнерів утримувати в повітрі одночасно усі кульки? (значення командної роботи – хоча під час гри деякі гравці зіштовхувались між собою, вони не звертали на це уваги, оскільки були зосереджені на досягненні групової мети).

- Чи встигали ви спостерігати за командою – конкурентом?

Вправа 4. Ранжування цінностей.

Мета: визначити алгоритм колективної взаємодії для результативності роботи в групі при вирішенні складного практичного завдання, визначити якості ідеального керівника і підлеглого.

Тренер пропонує 2 листки на вибір на одному з яких написано «Керівник», а іншому «Підлеглий».

Завдання групам: використовуючи листи з переліком цінностей, побудувати піраміду з цінностей, які мають бути притаманні керівнику і підлеглому (3 хв.)

Представники команди демонструють піраміди цінностей.

Питання для обговорення:

- Чи важко було прийти до спільного рішення?
- Що допомогло прийти до спільного рішення при ранжуванні цінностей?
- Чи однакові якості потрібні керівникові і підлеглому?

Цінності: виконавча дисципліна; вміння порозумітися з колегами; наполегливість; ретельність і акуратність; висока працездатність; вміння взяти відповідальність на себе; творчий підхід; вміння доводити почате до кінця; вміння приділяти увагу дрібницям; надійність.

Вправа 5. Створюємо автомобіль, людину.

Мета: допомогти членам групи оцінити і зрозуміти внесок інших до спільної справи.

1 крок. Тренер роздає членам груп аркуші паперу і маркери та пропонує кожному учаснику першої групи намалювати якою частиною автомобіля він себе уявляє, а другій групі намалювати орган людини, з яким він себе асоціює. Через 1хв. учасники демонструють свої малюнки і пояснюють свій вибір.

2 крок. Тренер вибирає в кожній групі лідера, який повинен в першій групі створити автомобіль з деталей, які є, щоб він проїхав кілька метрів. В другій групі лідер має створити людину, щоб вона щось зробила.

Вправа 6. Комплімент.

Мета: надати можливість учасникам висловитися на адресу колег по групі.

Учасники стають у коло. Кожен по колу придумує і говорить комплімент учаснику, який стоїть зліва. Оплески.

Додаток 17

Зміни, які потрібно впровадити у навчальному закладі

1. Впровадження інноваційної технології навчання.
2. Оздоровлення стосунків у педагогічному колективі
3. Розробка рекламної кампанії школи.
4. Залучення додаткових джерел фінансування навчального закладу.
5. Розробка стратегії розвитку навчального закладу.

Додаток 18

Схема розробки проекту роботи зі змінами в організації

1. Команда (які спеціалісти ввійдуть)

2. Завдання діяльності команди (завдання проекту виражають дієсловом завершеного виду, наприклад: провести, підготувати, створити)

3. Перелік заходів із реалізації проекту

Склавши перелік заходів, розташуйте їх у певній послідовності за часом здійснення (ця операція буде порівняно легкою, оскільки кожен захід відповідатиме певному завданню проекту). Після розподілу заходів з реалізації проекту за часом їх здійснення, визначте очікуваний результат кожного з них і запишіть ці формулювання у формі таблиці (п.4.)

4. Розробка системи контролю

Система оцінювання проекту – це перелік показників процедур, термінів і суб'єктів оцінювання результатів проекту в цілому і кожного окремо заходу з його реалізації. Результати роботи з розробки системи оцінювання результатів проекту і кожного заходу з його реалізації відображаються в таблиці.

<i>Захід</i>	<i>Час виконання</i>	<i>Очікувані результати</i>	<i>Оцінювання</i>		
			<i>Показники</i>	<i>Термін оцінювання</i>	<i>Виконавець</i>

5. Матеріально-технічні ресурси

Описати, які саме матеріальні ресурси і в яких обсягах знадобляться для виконання кожного заходу. Визначити, що з цього переліку наявне, а що необхідно віднайти. Якщо певних ресурсів немає у школі, слід відзначити і зафіксувати їх можливі джерела. Необхідно пам'ятати, що ресурсом можуть бути не лише матеріальні цінності чи гроші, а й інформація, і головне – особиста участь людини у розробці та реалізації проекту.

6. Можливі бар'єри (проблеми, що можуть виникнути)

7. Можливий результат

Методика оцінки проекту

Вимоги щодо створення проекту	<i>Відповідає</i>	<i>Відповідає частково</i>	<i>Не відповідає</i>
--------------------------------------	-------------------	----------------------------	----------------------

1.1. Реалістичність (проект має складатися з урахуванням можливостей досягнення поставлених цілей).			
1.2. Цілісність (у проекті необхідно зазначити всі дії, що мають бути виконані для досягнення поставлених цілей, а також наявні і потрібні для цього ресурси).			
1.3. Контрольованість (проект потрібно скласти таким чином, аби досягнуті проміжні та кінцеві результати підлягали якісному та кількісному вимірюванню).			
Зміст проекту	X	X	X
2.1. Завдання проекту			
2.2. Визначення людських ресурсів, необхідних для здійснення кожного заходу та їх відповідальність			
2.3. Визначення матеріально-технічних, інформаційних ресурсів, необхідних для здійснення кожного заходу			
2.4. Розробка системи оцінювання проміжних і кінцевих результатів			
2.5. План заходів (перелік заходів та їх послідовність)			

Додаток 19

Оцінка проекту роботи зі зміною в організації

- До кожного з критеріїв зазначених у таблиці визначається один з показників («відповідає», «відповідає частково», «не відповідає»), який позначається як 1 бал у відповідній клітинці.
- Окремою умовою подальшого обрахунку є відсутність показнику «не відповідає» по жодному з критеріїв. Іншими словами, наявність хоча б одного показника «не відповідає», свідчить про невідповідність матеріалу в цілому та неможливість його подальшого використання.
- Подальший обрахунок проводиться за показником «відповідає». Для цього визначається відношення кількості набраних балів до загальної кількості можливих за даним показником, тобто визначається «коефіцієнт відповідності» за формулою: $K=n/8$.

Визначення відповідності матеріалів вимогам щодо створення проекту

Значення коефіцієнту відповідності	Відповідність вимогам
в межах від 0,75 до 1,0	матеріал відповідає вимогам
в межах від 0,50 до 0,75	матеріал може розглядатися на предмет відповідності вимогам, за умови доопрацювання
в межах від 0 до 0,50	матеріал не відповідає вимогам

ПСИХОЛОГІЧНИЙ ПРАКТИКУМ ДЛЯ ПЕДАГОГІВ «МЕТА – ПРОБЛЕМА, ЧИ ПРОБЛЕМА – МЕТА?»²

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Психологічний практикум «Мета – проблема, чи проблема – мета» розроблений працівникам психологічної служби для використання в роботі з педагогічними працівниками. Практикум дає можливість активізувати в учасників особистісний потенціал до самопізнання; стимулює формування активної життєвої позиції; сприяє формуванню відповідального ставлення до власного життя та вчинків; навчає формулювати проблему, як ситуацію розвитку та активізує створення нових способів поведінки та мислення в проблемних ситуаціях, а також дає можливість опанувати алгоритм досягнення поставлених цілей та випробувати його у змодельованих ситуаціях.

Метою практикуму є активізація процесу психологічно позитивної самоперебудови, формування навичок конструктивної взаємодії учасників навчально-виховного процесу, формування прийомів позитивного мислення в проблемних ситуаціях, згуртування педагогічного колективу.

Основні завдання практикуму

Практикум «Мета – проблема, чи проблема – мета» розроблений для надання активної допомоги педагогам у профілактиці стресових станів у професійній діяльності, формулюванні та реалізації освітніх, особистих та професійних цілей та намірів, відпрацюванні навичок самоорганізації та самоконтролю, толерантного поводження, конструктивного спілкування, позитивного ставлення до себе та оточуючих, співробітництва тощо.

Форми роботи: інформаційне повідомлення, мозковий штурм, групова робота, психологічний коментар, домашнє завдання, тощо.

Особливості організації та проведення

Практикум розрахований на 10 годин (чотири заняття тривалістю 2,5 години кожне). Оптимальна кількість учасників від 8 до 20 чоловік. Заняття доцільно проводити один раз на тиждень у чітко визначений день та в один і той самий час. В ході кожного заняття можуть бути внесені зміни в залежності від потреб та особливостей педагогічного колективу та, зокрема, групи учасників.

Кожне заняття можна запроваджувати як окремий психологічний семінар-практикум за умови деякої модифікації. Якщо впроваджувати заняття практикуму у форматі окремих семінарів, в деякій мірі втрачається їх розвивальний зміст, але з'являється можливість охопити більшу кількість учасників, заняття набувають характеру психологічної просвіти і сприяють підвищенню психологічної компетентності педагогів.

Прогнозований результат: розвиток прийомів позитивного мислення; гнучкості мислення та поведінки; рефлексії; формування в учасників активної життєвої позиції; відповідального ставлення до власного життя та вчинків; здатності реалізувати власні можливості у досягненні поставлених цілей;

² Програму рекомендовано до використання у навчальних закладах Полтавської області рішенням експертної комісії при центрі практичної психології і соціальної роботи Полтавського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти імені М. В. Остроградського (протокол № 7 від 27.05.2010 р.)

вироблення толерантної позиції у спілкуванні; навичок знаходження внутрішніх та зовнішніх ресурсів для здійснення власних планів, підвищення ефективності власних дій; залучення вчителів до інноваційної діяльності школи; згуртування педагогічного колективу; підвищення рівня психологічної компетентності педагогів.

Критеріями ефективності практикуму являються поступові зміни у професійній діяльності педагога, які можуть виявлятися через певний час, зокрема: використання педагогами інтерактивних форм роботи у навчальному процесі та прийомів позитивного мислення та розширення репертуару дій при розв'язанні проблемних та конфліктних ситуацій. Після проходження практикуму учасники мають можливість отримання індивідуальних та групових консультацій за запитом.

КОНСПЕКТИ ЗАНЯТЬ

Заняття 1

Тема. Міжособистісна взаємодія. Обмеження та можливості.

Мета заняття. Формування навичок конструктивної взаємодії; створення сприятливих умов для відкритого діалогу та підвищення рівня взаємної довіри учасників; сприяння активізації особистісного потенціалу учасників до самопізнання та саморозвитку, підвищенню взаємодопомоги та згуртуванню педагогічного колективу.

Хід заняття

1. Привітання, оголошення теми та мети заняття

Сьогодні ми розпочинаємо цикл занять психологічного практикуму «Мета – проблема, чи проблема – мета?» Професія вчителя нерозривно пов'язана з процесом спілкування, міжособистісною взаємодією, співпрацею з різними людьми. І саме від того, як ми будемо процес взаємодії з оточуючими, в значній мірі залежить наш успіх чи неуспіх у ситуаціях як професійного так і особистого характеру. Перше заняття практикуму «Міжособистісна взаємодія. Обмеження та можливості» ознайомить зі структурою процесу спілкування, допоможе виявити та проаналізувати фактори, що сприяють підвищенню ефективності спілкування та фактори, що перешкоджають ефективній взаємодії.

2. Знайомство «Інтерв'ю для телебачення»

Учасникам пропонується розділитись по парам і взяти один в одного інтерв'ю. Після чого учасники по колу представляють один одного у такий спосіб: «Сьогодні гість нашої програми ... яка(ий) знімалася(вся) у відомому кінофільмі ... і зіграла(в) свою роль».

Питання для інтерв'ю:

- ПІБ (або ім'я) опитуваного.
- Улюблений кінофільм.
- Три прикметника, за допомогою яких можна Вас охарактеризувати.

Психологічний зміст: вправа налаштовує учасників на більш невимушене спілкування, підвищує рівень взаємної довіри в групі.

3. Дерево очікувань

Мета: сприяння визначенню учасниками їх особистої мети в запропонованому практикумі

Обладнання: аркуш паперу А1, стікери

Учасникам пропонується на стікерах написати очікування щодо запропонованого практикуму та розмістити їх на плакаті.

4. Інформаційне повідомлення «Що таке практикум?»

Практикум – це запланований процес, призначений для надання теоретичних знань, удосконалення наявних навичок і одержання нових на основі власного досвіду з метою зміни поведінки. Простіше кажучи, практикум – це ефективна форма роботи для засвоєння знань та формування умінь і навичок, спілкування в довірливій атмосфері, пізнання себе і навколишнього світу. Деякі прийоми та методи роботи практикуму мають багато спільних рис з прийомами та методами роботи у психологічному тренінгу. Так, специфічними рисами, як практикуму так і тренінгу є теоретичне інформування учасників, використання активних та інтерактивних методів роботи, дотримання визначених принципів групової роботи, певна просторова організація та організація в часі, використання особистого досвіду і знань учасників.

5. Прийняття правил роботи в групі

Учасники розбиваються на 3 групи, кожна група визначає та записує на аркушах паперу формату А4 правила, необхідні для створення обстановки, щоб кожен учасник міг відкрито висловлювати свої почуття і погляди, одержував інформацію сам і не заважав отримувати її іншим, не боявся стати об'єктом критики, був впевнений в тому, що все особисте, що обговорюється на занятті, не вийде за межі групи. Після загального обговорення 5 – 7 найважливіших для всієї групи правил записуються на аркуші А1 і вивішуються на дошці. Список правил може доповнюватись в процесі занять.

6. Інформаційне повідомлення «Три сторони спілкування»

Спілкуючись один з одним, ми, навіть, не замислюємось над тим, скільки факторів впливає на процес спілкування. Ми зустрічаємо людину, сприймаємо її, взаємодіємо з нею. І від того, яке перше враження справить на нас людина, як ми побудуємо обмін інформацією, залежить успіх спілкування. У психології говорять про три сторони спілкування: *комунікативну* (обмін інформацією), *перцептивну* (процес сприйняття людьми один одного під час спілкування й установа на цій основі взаєморозуміння), *інтерактивну* (організація взаємодії між людьми).

7. Вправа «Якості й уміння, необхідні для ефективного спілкування»

Мета: виявлення та аналіз тих якостей особистості, які підвищують ефективність процесу спілкування.

Обладнання: аркуші паперу формату А4 та А1, фломастери, журнали, ножиці, скоч, клей.

Кожен учасник протягом 4-х хвилин складає список якостей і вмінь людини, що, на його думку, є важливими для ефективного спілкування. Після цього група обговорює і складає узагальнений список якостей, який відображає на плакаті. Після виготовлення та презентації плакату групі пропонується обговорити, наскільки список, складений кожним учасником, відрізняється від загального списку.

Психологічний зміст: вправа дає змогу учасникам проаналізувати свої очікування щодо партнерів по спілкуванню та співвіднести їх із наявними в них якостями.

8. Вправа «Мої позитивні якості»

Мета: надання можливості кожному з учасників практикуму отримати позитивну рефлексію, сприяти встановленню / підтримці доброзичливої атмосфери в групі.

Обладнання: аркуші паперу А4, фломастери.

Кожен учасник на аркуші паперу обводить свою долоню і в середині малюнка пише своє ім'я. Аркуш передається по колу і інші учасники пишуть по одній позитивній якості тієї людини, ім'я якої зазначене на малюнку, на кожному пальці. Вправа триває, поки кожен листок не повернеться до хазяїна.

Психологічний зміст: вправа сприяє згуртуванню групи, налаштовує учасників на позитивне спілкування.

Обговорення:

- Чи відчували Ви труднощі під час виконання вправи? Якщо так, то які?
- Які почуття виникали у Вас під час виконання вправи?

9. Інформаційне повідомлення «Фактори, що ускладнюють процес спілкування» [6; с. 143-144]

Помилки сприйняття. Дуже багато розбіжностей і конфліктів відбувається внаслідок того, що факти інтерпретуються і розуміються по-різному різними людьми. Досить часто наше ставлення до людей формується на основі першого враження: позитивне враження може призвести до переоцінки, а негативне – до недооцінки партнерів по спілкуванню. Іншими словами, ми бачимо в людях те, що очікуємо побачити. Але й самі відповідаємо чийм-небудь очікуванням.

Невміння слухати. Рівень нашої уваги не стабільний, він коливається. Побічні думки досить часто спотворюють зміст повідомлення. Наш емоційний стан теж може відволікати увагу від того, про що говорить співрозмовник, і ми відключаємось або подумки вже готуємо гідну відповідь, пропускаючи багато важливої інформації. Уміння слухати є однією з найважливіших умов ефективного спілкування. В цьому нам допоможе переконатись наступна вправа.

10. Вправа «Плітка» [1; с. 33]

Мета: аналіз факторів, що впливають на процес передачі інформації.

Обладнання: аркуш паперу А2, фломастери.

П'ять учасників виходять з аудиторії. Шостому демонструють картинку, яку він повинен уважно розглянути і запам'ятати її зміст. Після цього, учасники, що перебували за дверима по одному заходять до аудиторії. Завдання першого з них – уважно вислухати шостого учасника, та передати зміст наступному учаснику. Останні два гравці повинні намалювати на аркуші картинку за тією інформацією, яку вони отримали від попередніх гравців. Всім іншим учасникам дається завдання мовчки спостерігати за перебігом вправи і бути готовими проаналізувати її після завершення.

Обговорення:

- Що відбувалось з інформацією, яка передавалась учасниками, під час виконання вправи?

- Чи змінилась інформація в фіналі? Якщо так, то чому це відбулося?
- До чого може призвести така ситуація в реальному житті?

Стереотипне мислення. небажання зрозуміти іншого, впевненість у тому, що Ваша думка єдино правильна – найкоротший шлях до непорозуміння, а часто, й до виникнення конфлікту. Отже, якщо Ви прагнете до продуктивного спілкування, необхідно поважати точку зору співрозмовника, його особистість, індивідуальні особливості, захоплення, тощо. Спілкування, при якому виконуються ці умови, називається *толерантним*. У наш час в психології толерантність розуміють як повагу і визнання рівності, відмову від домінування та примусу, визнання права інших бути такими, якими вони є, і взаємодію з оточуючими на основі згоди.

Невірно сформульовані очікування. Ефективність спілкування з оточуючими в значній мірі залежить від того, наскільки чітко ми уявляємо, якого результату хочемо досягти в процесі взаємодії з певною людиною та від того, наскільки її інтереси та уявлення про ситуацію співпадають з нашими очікуваннями. Спробуємо з'ясувати наскільки важливим є вміння формулювати власні очікування для досягнення бажаного результату за допомогою вправи.

11. Вправа «Малювання в парах»

Мета: демонстрація учасникам наскільки невідповідність очікувань різних людей може ускладнити процес спілкування.

Обладнання: аркуші паперу А4, фломастери

Учасники розбиваються на пари. Кожна пара отримує 1 аркуш паперу та 1 фломастер. Кожному учаснику ведучий дає завдання намалювати певну картинку так, щоб про це не чули інші учасники, причому гравці однієї пари отримують різні завдання (наприклад: один повинен намалювати квітку, а інший - дерево). Гравці однієї пари повинні намалювати спільну картину, тримаючи разом один фломастер, та дотримуючись інструкцій ведучого. При цьому вони не повинні розмовляти.

Психологічний зміст: при виконанні даної вправи учасники мають змогу координувати свої очікування та сумісні дії для досягнення результату. Вправа сприяє формуванню навичок ефективної взаємодії, та формуванню навичок невербальної комунікації.

Обговорення:

- Наскільки отриманий малюнок відповідає Вашим задумам?
- Чи важко було зрозуміти очікування один одного?
- Що Ви робили, щоб порозумітися з партнером?
- Від чого залежав успіх виконання даної вправи?

12. Домашнє завдання, вправа «Таємний друг» [1; с. 40-41].

Мета: підвищення рівня згуртованості групи, встановлення позитивних, довірливих взаємин між учасниками.

Обладнання: кольорові стікери, скринька.

Ведучий заздалегідь готує скриньку, в якій знаходяться кольорові стікери з іменами учасників і пропонує кожному учаснику витягнути із скриньки один із

складених стікерів, прочитавши, нікому не повідомляти ім'я, написане на ньому. З цього часу обрана людина стає «таємним другом» того, хто витяг її ім'я.

До наступного заняття учасники повинні, не виказуючи себе, надавати знаки уваги своєму другові: допомагати в роботі, посміхатись, підтримувати в складних ситуаціях, дарувати маленькі сувеніри, тощо. Разом з тим ще й намагались вгадати, у центр чийої уваги потрапили вони самі.

13. Рефлексія

- Під час заняття я відчував (ла)...
- Під час заняття мені сподобалось...
- Під час заняття мені було важко...
- Я хотів (ла) б побажати учасникам...

Заняття 2

Тема. Стратегії поведінки у конфліктній ситуації. Формування навичок ефективної взаємодії.

Мета заняття. З'ясування уявлень учасників про поняття «конфлікт»; ознайомлення їх з типами поведінки та стратегіями реагування в конфліктних ситуаціях; апробування та аналіз різних стратегій взаємодії в конфлікті у змодельованих ситуаціях; формування навичок конструктивної взаємодії та навичок співпраці; згуртування педагогічного колективу.

Хід заняття

1. Привітання, оголошення теми та мети заняття

Тема нашого заняття «Стратегії взаємодії в конфліктних ситуаціях». Сьогодні ми спробуємо з'ясувати, що найчастіше стає джерелом виникнення конфлікту, познайомимось з типами поведінки в конфліктних ситуаціях та проаналізуємо, до яких наслідків призводить той чи інший тип поведінки. Але спочатку давайте обговоримо наше «домашнє завдання».

2. Обговорення домашнього завдання

На попередньому занятті у кожного з вас з'явився «таємний друг», якому ви допомагали протягом тижня.

- Чи важко було робити знаки уваги своєму «таємному другові»?
- Якою була реакція на прояви вашої уваги?
- Чи здогадався хто-небудь з учасників, чиїм «таємним другом» він є?
- Що вам більше сподобалось, піклуватись про друга чи отримувати допомогу та знаки уваги?

3. Мозковий штурм «Що таке конфлікт?»

Мета: Активізувати увагу на темі заняття, з'ясувати уявлення учасників про зміст поняття «конфлікт».

Обладнання: аркуш паперу А2, маркер.

Вільям Лінкольн – президент асоціації конфліктологів визначав поняття «конфлікт» як побоювання або розуміння хоча б однієї сторони, що її інтереси порушує або ігнорує інша сторона. А який зміст ми вкладаємо в поняття «конфлікт»?

Учасникам пропонується висловлювати власне розуміння конфлікту, всі визначення записуються на аркуші паперу. Найчастіше джерелом конфлікту виступають наступні фактори: не підтвердження рольових сподівань партнерів по спілкуванню стосовно один одного («Не очікував від тебе такого...»); спільний об'єкт домагань; відносна психологічна несумісність партнерів по спілкуванню.

4. Вправа «Побудуй свій дім»

Мета: демонстрація різноманітності соціальних ролей та очікувань партнерів по спілкуванню, підвищення рівня згуртованості групи, розвиток навичок взаємної координації дій у спільній діяльності.

Обладнання: аркуші паперу формату А 4, кольорові маркери, скотч, клей, кольоровий папір.

Учасники об'єднуються в три групи. Їм пропонується на аркушах паперу обвести свою руку і написати власне ім'я – це буде їхня уявна квартира. Учасники можуть якось прикрасити її. По завершенню роботи над індивідуальними проектами учасникам пропонується об'єднати всі квартири в один будинок. Між квартирами повинні бути різні комунікації (соціальні зв'язки). Абсолютно всі квартири повинні бути пов'язані між собою, тому при їх розташуванні на аркуші А 1 потрібно залишати місце для стежин, на яких кожен з учасників повинен подумати і написати, з ким які зв'язки в них склалися під час занять. Таким чином створюється будинок де всі учасники «живуть» і тим чи іншим чином взаємодіють між собою.

Психологічний зміст: дана вправа відображає вміння учасників взаємодіяти між собою, та різноманітність соціальних зв'язків між різними партнерами по спілкуванню.

Обговорення:

- Як ви думаєте, з якою метою ми виконували цю вправу?
- Що вам допомагало в процесі будівництва?
- Що заважало? Чому?

За допомогою даної вправи можна ще раз переконатись, що в міжособистісному спілкуванні існує безліч варіантів взаємодії. Кожен з цих варіантів характеризується тим чи іншим типом поведінки учасників спілкування. І саме від особливостей поведінки учасників спілкування залежить результативність та ефективність розв'язання тієї чи іншої конфліктної ситуації.

5. Інформаційне повідомлення «Типи поведінки у конфліктній ситуації» [1; с. 50-52], додаток 1

Обговорення:

- Яку допомогу нам може надати знання індивідуальних особливостей співрозмовника при вирішенні конфліктних ситуацій?
- Чи притаманні вам риси того чи іншого типу поведінки у конфліктних ситуаціях?

5. «Я-висловлювання» як один з прийомів виходу з конфліктної ситуації

Крім знання психологічних особливостей співрозмовника суттєво підвищують ефективність взаємодії у конфліктній ситуації «Я – висловлювання». Я – висловлювання – це спосіб вираження вашого ставлення до певної ситуації

притаманний відповідальній поведінці. Ці висловлювання сформульовані таким чином, щоб найкраще відстояти свою точку зору і, при цьому, не викликати у співрозмовника агресію і бажання захиститися.

Схема Я – висловлювання:

1. Подія – «Коли...» (об'єктивний опис подій або небажаної ситуації).
2. Моя реакція – «Я почуваю...» (опис своїх почуттів).
3. Бажаний результат – «Мені хотілося б, щоб...»(опис бажаного варіанта розвитку подій).

Не завжди у конфліктних ситуаціях ми досягаємо бажаного результату. Від яких чинників залежить наш успіх чи неуспіх у певній ситуації? Спробуємо визначити це за допомогою запропонованої ситуації.

6. Вправа «Мої дії в конфлікті»

Мета: демонстрація переваг та недоліків різних типів поведінки в конфліктній ситуації.

Обладнання: картки з описом конфліктної ситуації, картки з описом типових проявів 3-х типів поведінки, аркуші паперу А4, маркери, схема формулювання Я – висловлювання(на дошці).

Учасники об'єднуються в три групи і демонструють один з типів поведінки в конфлікті на прикладі однієї ситуації.

Ситуація: ваш приятель взяв у вас в борг велику суму грошей і пообіцяв повернути через місяць. Минуло 2 місяці, і ви хочете отримати назад свої гроші. Ви говорите про це приятелеві, на що він відповідає – «Віддам тоді, коли у мене з'являться кошти».

Обговорення:

- Які висловлювання ми переважно використовуємо в повсякденному житті?
- Який з типів поведінки видався Вам найбільш ефективним?
- Чи важко Вам було формулювати Я - висловлювання?
- Що Ви відчували, коли до вас звертались Я – висловлюваннями?

7. Інформаційне повідомлення «Стратегії поведінки в конфлікті»

Існують п'ять стратегій поведінки в конфліктних ситуаціях

- *Конфронтація або суперництво*, виникає тоді, коли людина прагне поставити власні цілі вище інтересів інших людей і взаємин з ними.
- *Компроміс, або домовленість* дозволяє частково задовольнити інтереси обох сторін конфлікту.
- *Поступка, або пристосування* – це стиль поведінки в конфліктній ситуації, в наслідок якого один з учасників конфлікту відмовляється від своїх інтересів на користь інтересів іншої сторони конфлікту.
- *Уникання* є характерним для тих випадків коли одна із сторін (або обидві сторони конфлікту) відмовляється від власних інтересів і від підтримки позитивних відносин з партнером.
- *Співробітництво* - прагнення до встановлення рівноправності власних інтересів і зацікавленість щодо реалізації інтересів партнера.

8. Вправа «Стратегія», додаток 5

Мета: аналіз переваг різних підходів до розв'язання конфліктної ситуації.

Обладнання: картки з описом проблемної ситуації, картки з назвами та девізами різних стратегій поведінки в конфлікті.

Учасники об'єднуються в п'ять груп і демонструють одну із стратегій розв'язання конфлікту на прикладі однієї ситуації: «Ви готуетесь до виступу на семінарі. Вам терміново потрібна певна книга для підготовки виступу, яка є в шкільній бібліотеці тільки в одному екземплярі, але і Ваш колега також хоче попрацювати з цією книгою. Спільний об'єкт домагань і є конфлікт».

Обговорення:

- З якими труднощами Ви зіткнулись під час виконання завдання?
- Які переваги Ви помітили в кожній зі стратегій поведінки у конфлікті?
- Який вихід з існуючих варіантів конфліктів на вашу думку є найважчим? Найменш ефективним? Найбільш ефективним?

Психологічний зміст: подолання конфліктних ситуацій та станів завжди пов'язане з переживанням стресу, інтелектуального та емоційного напруження. Але, слід зазначити, що будь-який стрес або кризовий стан є невід'ємною частиною розвитку особистості. І тільки від нашого відношення до проблемної ситуації залежить, наскільки згубною чи корисною вона для нас виявиться.

9. Рефлексія

- З яким настроєм Ви прийшли на практикум?
- Чи змінювався Ваш настрій впродовж заняття?
- Яку інформацію, отриману на занятті Ви вважаєте важливою? Такою, що доцільно використовувати у повсякденному житті?

Заняття 3

Тема. Стреси у професійній діяльності вчителя та ресурси для подолання стресу та емоційного вигорання.

Мета заняття. Ознайомлення учасників з поняттями: «стрес», «корисний стрес», «емоційне вигорання», ознаками тривалого стресу; визначення факторів, що зумовлюють виникнення стресових станів; формування навичок активізації внутрішніх та зовнішніх ресурсів для підвищення стресостійкості особистості.

Хід заняття

1. Привітання, оголошення теми та мети заняття

Третє заняття практикуму спрямоване на вивчення однієї з проблем, найбільш поширених в сфері соціальних професій (професій, пов'язаних зі спілкуванням) – проблеми виникнення стресів та, так званого, «синдрому емоційного вигорання» у професійній діяльності. Тема нашого заняття «Стреси у професійній діяльності вчителя та ресурси для подолання стресу»

2. Інформаційне повідомлення «Стрес та його причини»

Проблема стресів, пов'язаних з професійною діяльністю представляє собою сферу перетину багатьох галузей – від фізіології та медицини до психології та соціології. Це обумовлено, з одного боку, фізіологічними і психологічними механізмами стрес-реакцій, а з іншого – соціальним характером наслідків виробничих стресів. Психологічна специфіка стресу залежить не тільки від

зовнішніх факторів але й від особистісного змісту мети діяльності, оцінки ситуації, в якій знаходиться людина. Тому професійна діяльність може виступати лише приводом для виникнення стресового стану. При цьому справжні причини стресу – в особистісних особливостях людини: в її світогляді, потребах, мотивах і цілях, стереотипах сприймання, позиціях в міжособистісній взаємодії тощо.

3. Вправа «Асоціації»

Мета: дати можливість учасникам усвідомити широту даної теми, та всі аспекти, пов'язані зі ситуацією стресу.

Ведучий називає слово «стрес», І-й учасник називає свою асоціацію на це слово, кожен наступний учасник називає слово-асоціацію на слово попереднього учасника.

4. Інформаційне повідомлення «Що таке синдром «емоційного вигорання», додаток 3

5. Активізація ресурсів стресостійкості особистості [2; 284-312], додаток 4

8. Вправа «Допомагаючи колезі, допомагаєш і собі»

Мета: дати можливість учасникам поглянути на щоденні проблеми з іншого боку та усвідомити можливість оптимістичного їх вирішення.

Обладнання: два аркуші А4, ручка чи олівці для запису коментарів та порад

Учасникам пропонується розділитися на дві групи, умовно позначені як «оптимісти» і «песимісти». Учасники групи «песимісти» мають запропонувати п'ять коротеньких але, на їх думку, важливих скарг своїм колегам, при цьому вони можуть спиратися на раніше запропоновані «Фактори, що сприяють виникненню професійних стресів та синдрому емоційного вигорання у вчителів». Завданням групи «оптимісти» є дати пораду своїм колегам, але обов'язково в гумористичній формі.

Психологічний зміст: вправа сприяє підвищенню рівня взаємної довіри учасників і яскраво демонструє, як погляд на ситуацію з іншого боку може змінити її полярність.

Обговорення:

- Чи виникали у Вас ускладнення при формулюванні скарги?
- Що легше: вирішувати власні проблеми чи проблеми інших?
- На які власні роздуми наштовхнула Вас ця вправа?

9. Рефлексія

Заняття 4

Тема. Мета – проблема чи проблема – мета?

Мета заняття. Відпрацювання навичок самоконтролю, самоорганізації, толерантного поводження; формування в учасників позитивного ставлення до себе та до оточуючих, вміння переформулювати проблемну ситуацію як ситуацію розвитку, стимулювання закріплення нових способів поведінки та мислення в проблемних ситуаціях; згуртування колективу.

Хід заняття

1. Привітання, оголошення теми та мети заняття

Останнє заняття практикуму – «Мета - проблема, чи проблема – мета?» Під час нього ми спробуємо відповісти на питання: Як досягти поставленої мети? Чому, іноді, процес досягнення поставленої мети перетворюється для нас на велику проблему? Чи можуть проблеми бути корисними?

2. Вправа «Мозковий штурм: проблема – це...»

Мета: з'ясувати, який зміст вкладають учасники в поняття «проблема»

Обладнання: аркуш паперу А2, маркер.

Учасникам пропонується методом мозкового штурму продовжити фразу «Проблема – це...»

Підсумок. Зазначимо, що спочатку будь-яка проблема – це лише ситуація і від нашого ставлення до неї залежить результат, якого ми досягнемо.

3. Робота з проблемною ситуацією

Мета: активізувати учасників на пошук конструктивного рішення у проблемній ситуації.

Обладнання: аркуші паперу А4 –3шт., фломастери

Учасникам пропонується поділитися на 3 групи.

Завдання:

1) Сформулювати проблему чи проблемну ситуацію (час виконання 5 хвилин): 1-ша група – професійна (проблема у роботі), 2-га група – проблема у спілкуванні, 3-тя група – сімейна проблема.

2) Дати відповідь в групі на наступні запитання (час виконання 4 хвилини):

- Якого результату ви бажаєте досягти у ситуації, що склалася?
- Які кроки для досягнення бажаного результату ви можете зробити?

3) Презентація результатів роботи групи та загальне обговорення (по 2 хвилини на виступ)

4. Інформаційне повідомлення «Перетворення ситуації на проблему», додаток 5

5. Колективна гра «Подорож», додаток 6

6. Завершальне слово ведучого

На протязі місяця, що тривав наш практикум, ми з Вами переконалися, що будь-яку мету можливо зробити реальною та досяжною. І те, якого розвитку ми досягнемо в тій чи іншій ситуації, у значній мірі, залежить від нашого ставлення до даної ситуації та способів поведінки та мислення, які ми обираємо. Спробуйте уявити кожен свій день як захоплюючу подорож. Подорож у реальність. З чим Ви повернетесь з цієї подорожі? Зробить вона Вас сильнішим і мудрішим, чи відбере останні сили? Все залежить від Вас...

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

1. Баранова Н. П. Тренінг для вчителів педагогічної майстерності / Баранова Н. П. – Х. : вид. група «Основа», 2009. – 159с.
2. Водоп'янова Н. Е. Синдром вигорання: діагностика и профилактика. 2-е вид. / Водоп'янова Н. Е., Старченко Е. С. – СПб. : Питер , 2009. – 336 с.
3. Грецов А. Г. Тренінги общения для подростков / Грецов А. Г. – СПб. : Питер, 2008. – 160 с.

4. Игра в тренинге. Возможности игрового взаимодействия / [Леванова Е. А., Волошина А. Г., Плешаков В. А., Соболева А. Н., Телегина И. О.]. – [2-е вид.]. – СПб. : Питер, 2008. – 208 с.
5. Синельников В. В. Прививка от стресса / Синельников В. В. – М. : ЗАО Центрполиграф, 2006. – 207 с.
6. Синельников В. В. Сила намерения. Как реализовать свои мечты и желания / Синельников В. В. – М. : ЗАО Центрполиграф, 2006. – 159 с.

ДОДАТКИ

Додаток 1

Прояви пасивної поведінки: відсутність реакції на події, часте мовчання, труднощі з поясненням причин поведінки; часті вибачення м'яким тихим голосом; мова не дуже чітка; тримається дещо зсутулено, часто повертається спиною до інших; стиснуті руки, або одна рука стискає іншу; сміх у ситуаціях, коли природним є вияв незадоволення чи гніву; часте використання фраз типу «Я не знаю...», «Роби, як ти хочеш...», «Якщо ти можеш...», «Я б хотів, але...».

Метою пасивної поведінки є попри все уникнути конфліктів та будь-яких неприємностей, заспокоїти інших. Її переваги в тому, що зазвичай, таким людям симпатизують, їх рідко звинувачують у якихось невдачах (тому, що вони ніколи не беруть на себе відповідальність). Вони досить вдало уникають конфліктів. У наслідок пасивної поведінки людина підпорядковує себе іншим, весь час намагається подобатись оточуючим, боїться розчарувати інших; інші ж висувають до неї свої вимоги, яким вона підкоряється, і стосунки розвиваються в тому руслі, яке цій людині не до вподоби; вона відчуває дискомфорт від постійної потреби нехтувати своїми почуттями та інтересами. Зазвичай, інтереси такої людини ігнорують і оточуючі.

Прояви агресивної поведінки: агресивні люди можуть: здійснювати вторгнення в простір інших: приходити в гості без запрошення, надто близько підходити під час спілкування до партнера, торкатися його, штовхатись; указувати пальцем, зверхньо поплескувати по плечу; настирливо розглядати інших; говорити про інших насмішкувато; погрожувати: «Якщо не прийдеш...», «Ти б краще дивився...»; принижувати: «Не будь недоумком...»; часто оцінювати або наказувати: «Ти повинен...», «Добре зробив...»; безапеляційно висловлюватись проти певних груп людей.

Агресивні люди висловлюють свої думки, переконання, почуття, часто порушуючи права інших. Вони можуть поводитись зверхньо, принижуючи інших, знаходячи їхні вразливі сторони. Метою такої поведінки є домінування, виграш за рахунок програшів інших людей. Її переваги у тому, що за агресивних людей часто щось роблять інші, зазвичай, все відбувається так, як вони хочуть, тому, що вони контролюють ситуацію; вони часто досягають бажаного результату; вони найбільш успішні в ситуаціях, які вимагають суперництва. Наслідки агресивної поведінки: бажання домінувати та керувати потребує багато енергії, відчувається постійне напруження; стосунки з товаришами непостійні, часто виникають суперечки; агресивна поведінка створює багато ворогів, що спричиняє нервові напруження.

Прояви відповідальної поведінки: уважне вислуховування співрозмовника; спокійний голос, не надто тихий і не голосний; прямий контакт очей під час спілкування, гарна постава; відповідальність за свої вчинки; усвідомлення власних потреб, здатність прямо попросити про допомогу; твердження спрямовані на співпрацю «Що ти про це думаєш...»; розуміння того, що інші можуть мати свої інтереси і бажання, намагання зрозуміти думку іншого.

При зіткненні інтересів люди з відповідальною поведінкою готові їх обговорювати та готові до компромісу. Вони не дозволяють іншим підкорити себе, але й самі не намагаються цього зробити. Мета: вільне спілкування та партнерська співпраця, можливість дозволити собі бути самим собою, так само сприймаючи оточуючих. Переваги відповідальної поведінки: відповідальні люди вміють досягти того, чого прагнуть, відстоюють свої права, вміють виразити негативні почуття, не ображаючи інших, їхні стосунки з оточуючими майже не конфліктні, стабільні; спілкування приносить більше задоволення. Негативні наслідки відповідальної поведінки: в деяких людей можуть виникнути складності у співпраці з відповідальною людиною внаслідок того, що вона звикла відповідати за свої вчинки та того ж очікує від партнерів.

Додаток 2

Девіз суперництва: <i>«Щоб я виграв, ти повинен програти»</i>
Девіз компромісу: <i>«Щоб кожний щось виграв, кожен повинен щось програти»</i>
Девіз уникання: <i>«Ми обоє залишаємось у програвші»</i>
Девіз поступки: <i>«Щоб ти виграв, я повинен програти»</i>
Девіз співробітництва: <i>«Щоб виграв я, ти теж повинен виграти»</i>

Додаток 3

Інформаційне повідомлення

«Що таке синдром емоційного вигорання?»

Вам знайомий стан, коли раптово накочується втома, відчуття туманності свідомості. Вам нічого не хочеться, дратує спілкування з близькими людьми. Ви безцільно ходите по кімнаті, бездумно втупивши свій погляд в екран телевізора, поглинаючи один за одним бутерброди, або, навпаки, з відразою дивитесь на холодильник. Це не що інше, як синдром «емоційного вигорання», іншими словами – емоційно-вольова деформація спеціаліста, викликана особливостями роботи.

Ця проблема стосується всіх професій, а особливо типова для працівників, які мають контакт з людьми – вчителів, лікарів, вихователів, менеджерів, консультантів, психологів, журналістів. Синдром «емоційного вигорання» розвивається поступово. З часом вичерпуються ресурси позитивних почуттів і здатність протистояти стресам. На роботі і вдома ці люди відчувають себе виснаженими емоційно, фізично і психічно.

Отже, синдром «емоційного вигорання» – це складний психофізіологічний феномен, що визначається як емоційне, розумове і фізичне виснаження через тривале емоційне навантаження.

Які ж ознаки допомагають визначити тривалий професійний стрес та початок емоційного вигорання? В наш час таких симптомів дослідниками виділено більше 100. У багатьох джерелах симптоми вигорання на три категорії: фізичні, поведінкові та психологічні. До найпоширеніших ознак тривалого стресу та синдрому вигорання можна віднести наступні: виснаження, втома, безсоння; негативні настанови стосовно роботи, незадоволення роботою; нехтування виконанням своїх обов'язків; психосоматичні ускладнення; порушення апетиту; збільшення прийому психостимуляторів (тютюн, кава, алкоголь, ліки); негативна самооцінка; посилення агресивності (роздратованість, напруженість), пасивності (цинізм, песимізм, безнадія, апатія); почуття провини; втрата концентрації, збільшення помилок; невиконання строків роботи; пошук виправдань замість рішень; конфлікти на робочому місці; частий головний біль; розлади шлунку; продовження роботи вдома; почуття неусвідомленого неспокою; невпевненість; почуття розчарування; роздратованість.

Якість опору цьому суб'єктивному синдрому (тому що він розвивається у процесі і результаті діяльності) визначається індивідуальними психофізіологічними і психологічними особливостями, що певним чином зумовлюють і сам синдром згорання.

Психологи виокремлюють *3 основні стадії вигорання*:

1. *Зниження самооцінки.* Спочатку притуплюються емоції, зникає гострота почуттів і переживань. Ніби все поки що нормально, але пусто і нудно на душі. Навіть улюблена страва стала грубою і прісною. Людина починає відчувати безпомічність, апатію, які з часом можуть перейти в агресію і відчай.

2. *Самотність.* З'являються негативні почуття до людей, з якими доводиться працювати: вони починають дратувати. Далі відчуваєш неприязнь до оточуючих. Якщо на перших моментах можна легко стримувати себе, то потім своє роздратування вдається приховувати докладаючи великих зусиль. І на кінець, сплеск озлобленості. Жертвою стає ні в чому не винна людина, яка очікувала від професіонала допомоги і людяності.

3. *Емоційна виснаженість.* Втрачаються професійні цінності. Якщо придивитися до спеціаліста, то за зовнішньою респектабельністю можна розгледіти і порожній погляд і «холодне серце». Втома, апатія, депресія супроводжують емоційне згорання і приводять до серйозних фізичних недуг: гастриту, мігрені, підвищеного тиску, синдрому хронічної втоми.

Фактори, що сприяють виникненню професійних стресів та синдрому емоційного вигорання у вчителів [2; 146-147]:

- Напруженість і конфлікти у професійному оточенні, недостатня підтримка з боку колег.
- Недостатні умови для самовираження, експериментування та інновацій.
- Одноманітність діяльності й невміння творчо підійти до виконання роботи.
- Вкладання в роботу значних особистісних ресурсів за недостатнього визнання і відсутності позитивного оцінювання з боку керівництва та колег.
- Робота без перспективи, неможливість побудувати професійну кар'єру.

- Невмотивованість учнів, результати роботи з якими “непомітні”.
- Невирішені особистісні конфлікти.
- Високий рівень відповідальності за учнів.
- Дисбаланс між інтелектуально-енергетичними затратами та морально-матеріальною винагородою.

Додаток 4

Інформаційне повідомлення

«Активізація ресурсів стресостійкості особистості» [2; 284-312]

Дуже важливим аспектом як у подоланні так і у попередженні виникнення стресового стану та розвитку емоційного згорання є стресостійкість людини. Стресостійкість в широкому розумінні – це здатність протидіяти впливу стресорів активно перетворюючи ситуацію, в якій вони проявляються, або пристосовуючись до неї. Важливим фактором підвищення стресостійкості є активізація та накопичення особистісних ресурсів подолання стресу. Під ресурсами стресостійкості особистості розуміють індивідуальні якості та здібності, що зумовлюють психологічну стійкість в стресогенних ситуаціях. До таких ресурсів належать: позитивність і раціональність мислення, самоповага, активна мотивація, емоційно-вольові якості, активна життєва установка, фізичні ресурси.

Розвивайте навички позитивного мислення. Позитивне мислення сприяє виокремленню корисних сторін важкої ситуації і допомагає на цій основі скласти конструктивний план дій, не загострюючи увагу на негативних переживаннях і не перешкоджаючи пошуку нових альтернативних способів вирішення особистих та професійних труднощів.

Позбавтесь від ірраціональних переконань і суджень. Ірраціональні переконання лежать в основі неефективних моделей поведінки, вони призводять до неконструктивних переживань. Не сприяють подоланню стресу і підвищують ризик емоційного вигорання.

Ознаки ірраціональних суджень: у них враховані лише 2 крайності «добре-погано», «або-або» (третього не дано); спираються на перебільшене узагальнення «так роблять всі», а в наслідок – містять помилкові висновки; їх супроводжують сильні негативні переживання – гнів, почуття безсилля, роздратування, приниження, агресивність тощо; часто в них використовують слова «повинен», «зобов’язаний»; вони завжди песимістичні і спрямовані на невдачу «я цього не витримаю», «я не зможу цього зробити»; в них відсутня орієнтація на ціль «несправедливо, що мене не цінують»; часто базуються на перебільшенні фактів, впливові інших.

Виражайте свої почуття та емоції соціально прийнятними формами

Проявляйте гнучкість мислення та поведінки. В кожній ситуації, в яку ми потрапляємо відображається наша стратегія розв’язання проблем. Якщо проблемні ситуації зустрічаються нам регулярно, варто звернути увагу на те, що ми робимо не так і бути готовими змінити своє ставлення до ситуації та способи поведінки.

Вчіться у будь-якій ситуації визначати власну мету, результат, якої ви хотіли б досягти. Для досягнення бажаного результату намагайтесь сформулювати мету за правилами позитивного мислення. Мета, сформульована таким чином, налаштовує на активну діяльність та пошук конструктивних способів розв'язання проблем.

Як же уберегти себе від стресу та «синдрому вигорання» адже він є набутим, а не вродженим, отже можна його і уникнути. Психологи надають такі рекомендації:

Розповідайте про свої неприємності. Знайдіть друга, священника чи консультанта-психолога, із яким ви можете бути відвертим і розповідати про все, що заважає вам жити.

Плануйте свої дії. Дезорганізація може призвести до стресу. Наявність великої кількості планів може призвести до плутанини, безпам'ятності й почуття, що незакінчені проекти висять над головою як "Дамоклів меч". Приділіть планам якийсь час, коли це буде можливо і попрацюйте над ними доти, доки не закінчите.

Визнайте і прийміть обмеження. Багато хто з нас ставить перед собою абсолютно недосяжні цілі. Але людина не може бути досконалою, тому часто виникає почуття неспроможності чи невідповідності, незалежно від того, наскільки добре ми виконали що-небудь. Ставте перед собою цілі, які зможете досягти.

Будьте позитивною особистістю. Не критикуйте інших. Учіться хвалити інших за ті речі, що вам у них подобаються. Зосередьтесь на позитивних якостях оточуючих. (У позитивної особистості більш ефективні соціальні зв'язки та вищий рівень соціальної підтримки в колективі)

Учіться терпіти і прощати. Нетерпимість до інших призведе до фрустрації і гніву. Спробуйте зрозуміти, що почувають інші люди, це допоможе прийняти їх.

Уникайте нездорової конкуренції. У житті дуже багато ситуацій, коли ми не можемо уникнути конкуренції. Але занадто велике прагнення виграти в багатьох галузях життя створює напруження і тривогу, робить людину агресивною.

Налагодьте ефективні взаємовідносини з керівництвом (від ефективності професійної взаємодії з керівництвом в значній мірі залежить адекватність оцінки професійної діяльності вчителя)

Розважайтесь. Знаходьте час для відпочинку. Іноді необхідно втекти від життєвих проблем і розважитися. Знайдіть заняття, що було б захоплюючим і приємним.

Ведіть активний спосіб життя. Виконуйте фізичні вправи (це підвищує стресостійкість та адаптаційні можливості організму).

Не відкладайте на довго важливі справи (тягар незакінченої справи знижує адаптаційні ресурси).

Не ставте до себе як до жертви обставин (таке відношення знижує адаптаційні можливості організму та не сприяє прийняттю ефективних рішень у важливих ситуаціях).

Інформаційне повідомлення «Перетворення ситуації на проблему»

Ситуація починає перетворюватися у проблему вже на етапі формування. Будь-яка подія у житті має емоційне забарвлення і тому в оцінці важких ситуацій та подій, люди досить часто намагаються перекласти відповідальність за обставини, що склалися, або за вирішення, на інших людей.

Часто людина не може відповісти на просте запитання: «До чого вона прагне у даній ситуації?». Тобто їй легше відповісти на запитання «Чого вона не бажає?» ніж «Чого вона бажає?».

Також, досить часто, людина уникає чіткого визначення часу реалізації свого наміру, чим дає собі можливість відкласти виконання певних дій на потім, на коли-небудь.

Це все призводить до неможливості визначення потрібних кроків для розв'язання важкої ситуації; нездатність визначити та використати власний ресурс та до бездіяльності людини у вирішенні власних проблем.

Такий підхід до оцінки подій притаманний негативному мисленню, яке обмежує можливості і ресурси адаптації до мінливих умов життя. В той час, як позитивне мислення виокремлює корисні сторони ситуації і, на цій основі, складає конструктивний план дій, не загострюючи увагу на негативних переживаннях і не перешкоджаючи творчому пошуку нових альтернативних способів подолання життєвих та професійних труднощів.

Уміння позитивно мислити – є індивідуальним ресурсом кожної людини, який підтримує її в будь-яких когнітивно складних та емоційно напружених ситуаціях.

Правила формулювання позитивного наміру [7; 111-116]

Таким чином. Можна зробити висновок, що будь-яка проблема – це невірно сформульований намір або мета. Як же сформулювати свою ціль таким чином, що вона наближала, а не віддаляла нас від бажаного результату. Пропонуємо вам декілька нескладних правил:(поетапно вивішуються правила формулювання позитивного наміру:

- Мета повинна бути сформульована від власного імені. Візьміть на себе відповідальність за здійснення власних цілей та планів. З'ясуйте, до якого результату Ви прагнете у тій чи іншій ситуації. Більшу частину проблемних ситуацій людина здатна розв'язати самостійно. Взявши на себе відповідальність, набагато легше визначити необхідний ресурс та наявний потенціал як свій, так і тих, хто готовий допомогти нам в досягненні наших цілей.

- Мета повинна бути сформульована позитивно. Зусилля слід спрямувати на себе, щоб досягти мети за рахунок власних достоїнств, а не слабкостей інших. Також при формулюванні мети всі деструктивні мовленнєві обороти, в яких звучить відсутність надії на успіх та заперечення замініть на конструктивні або позитивні, які сприяють мобілізації внутрішніх психологічних ресурсів, укріплюють впевненість у своїх силах і налаштовують на активні дії.

- Мета повинна бути конкретною та реальною. Дуже великі та перспективні цілі розбивайте на етапи більш досяжні та близькі у часі.

Встановлення певних часових рамок активізує діяльність, спрямовує на досягнення мети.

Додаток 6

Колективна гра «Подорож»

Постановка мети – це лише своєрідна гра, але вона потрібна для того, щоб активізувати рух думок та емоцій і спрямувати його в позитивному напрямку. Ми запрошуємо вас у захоплюючу подорож до екзотичної країни.

Хід роботи

1. Формулювання мети подорожі (2 хв.)

Мета: надати змогу учасникам спираючись на попередній теоретичний матеріал практично здійснити формулювання мети.

Обладнання: аркуш паперу А4, маркер, правило формулювання мети

Учасникам пропонується сформулювати мету подорожі, використовуючи раніше запропонований алгоритм.

2. Визначення шляху подорожі та поступові етапи дій (5 хв.)

Мета: формувати вміння чіткого визначення мети та етапів її досягнення.

Обладнання: аркуш паперу А2, маркер

Учасникам пропонується розробити перші кроки в підготовці до подорожі. (Всі відповіді записуються на плакаті)

3. Визначення власних ресурсів, котрі допоможуть у досягненні поставленої мети (7 хв.)

Мета: Тренувати навички самоорганізації на основі внутрішнього та зовнішнього потенціалу.

Обладнання: рюкзак, стікери, маркери

Учасникам пропонується розділитися на 4 групи та написати на стікерах власні ресурси, обговорюючи їх в групі і розмістити їх на рюкзак

4. Робота з перешкодами. Вправа «Сліпий і поводитир» (8 хв.)

Мета: підвищувати рівень взаємної довіри та згуртованості групи

Обладнання: стільці, пов'язка на очі

Вітаємо. Ми з вами почали свою подорож і рухаємось в напрямку по досягненню нашої мети. Ми доїхали до бурхливої гірської річки. Далі автобус їхати не в змозі. І нам потрібно до наступного міста добиратися самостійно.

Учасникам пропонується розділитися на пари. Один з них зав'яже очі. В приміщенні розташовуються стільці – створюється шлях перешкод. «Поводир» повинен провести «сліпого» так, щоб він почував себе легко і впевнено. «Поводир» не має права говорити. Потім учасники міняються ролями.

Психологічний зміст: вправа викликає досить сильні емоції в учасників, тому важливо по його закінченні дати можливість поділитися цими емоціями, а потім перейти до раціонального аналізу того, що відбувається.

Обговорення:

- Як ви почували себе в ролі «сліпого», «поводаря»?
- Вів вас «поводир» обережно та впевнено?
- Що ви робили, щоб закріпити довіру свого партнера?
- В якій ролі ви почували себе краще?

Підсумок. Таким чином можемо зазначити, що коли ми починаємо рух до своєї мети, перш за все слід визначити перешкоди, що виникають на нашому шляху. А одним із зовнішніх ресурсів для нас буде допомога інших людей.

5. Робота з сумнівами. Вправа «На пальцях»(8 хв.)

Мета: розвивати взаємну довіру учасників, навички координації спільної діяльності, знижувати рівень сумнівів у власних можливостях.

Обладнання: стіл.

Коли ми з вами вже пройшли значну частину шляху, подолавши певні перешкоди, а кінцевої мети ще не видно – у нас можуть виникнути сумніви чи варто продовжувати шлях. Постає питання: Що з цим робити?

Як на вашу думку, чи можуть 8 – 10 чоловік підняти на руках одну людину. А чи зможемо ми підняти людину лише за допомогою вказівних пальців?

Бажаючий лягає спиною на парту, навколо нього стають 8-10 учасників, які підкладають під його тіло вказівні пальці своїх рук. По команді ведучого вони піднімають руки до рівня плечей, і учасник опиняється в повітрі, лежачі, буквально, на пальцях своїх товаришів.

Психологічний зміст. Вправа сприяє підвищенню рівня взаємної довіри учасників і яскраво демонструє, як зовнішньо важко виконуємо завдання легко виконується з мінімумом зусиль, достатньо лише чітко скоординувати зусилля багатьох людей.

Обговорення відбувається обмін почуттями, що виникли в процесі знаходження на «на пальцях». Звертається увага на те, що при чіткій координації сумісних зусиль іноді вдається без особливого навантаження виконати і те, що зовнішньо видається чимось із сфери фантазії.

6. Перевірка дій та цілі. Вправа «Добудова композиції» (9 хв.)

Мета: допомогти з'ясувати, учасникам наскільки чітко вони формулюють свої очікування, та в якій мірі вони співпадають/ не співпадають з уявленнями оточуючих.

Обладнання: аркуші паперу А4 – по кількості учасників, фломастери.

Ситуація із сумнівами дещо прояснилася. Підкріпилася віра у можливість досягнення мети. Та на шляху досягнення свого наміру, на певному етапі, потрібно зупинитися щоб перевірити власні дії та оцінити – чи наближають вони вас до бажаного результату.

Кожен учасник отримує аркуш паперу. Надається завдання: задумати якусь цільну композицію для зображення на цьому листі, але зобразити лише одну з її характерних деталей. Після цього аркуш передається сусіду, той домальовує ще якусь одну деталь і т.д. Таким чином, малюнок рухається по колу, обростаючи різними деталями. Передача аркушів паперу сусідам здійснюється всіма одночасно, за командою ведучого. У кожного учасника малюнок знаходиться 10 – 15 секунд. Переговорюватися в процесі виконання вправи неможна. Коли малюнки проходять повне коло, кожен отримує в свої руки той аркуш, на якому зобразив першу деталь задуманої композиції, і може порівняти свій задум з тим, що вийшло в підсумку.

Психологічний зміст: вправа наглядно демонструє те, що партнери по спілкуванню можуть зрозуміти лише ті наші задуми, котрі фактично

проявляються в нашій діяльності, а не ті, що існують в нашій уяві. А також те, що під впливом зовнішніх факторів, при умові їх допущення, наші цілі можуть зазнавати певних змін. Тому на певних етапах досягнення своїх намірів необхідним є перевіряти поступовість їх реалізації.

Обговорення: учасники демонструють свої деталі малюнку, діляться думками про те, наскільки фактично отримані колективні зображення відповідають його особистим задумам, і висловлюють загальні враження про роботу.

7. Робота з гнучкістю мислення. Вправа «Вежа та міст» (10 хв.)

Мета: тренувати гнучкість мислення та поведінки, здатність змінювати поведінку згідно з новими умовами.

Обладнання: аркуші паперу, скоч, сірники, фломастери.

Ми з вами вже близькі до нашої мети. Висаджуємось на берег Слонової кістки. Звідки з караваном вирушимо до Єгипту. Але місцеві жителі взамін на таку послугу попросили про допомогу в будівництві.

Учасникам пропонується поділитися на дві команди, Кожна з яких отримує свій об'єкт будівництва із підручних матеріалів. На середині виконання вправи ведучий повідомляє, що перекладач допустив помилку у перекладі і невірно вказав місце будівництва. Та команда, котра будувала вежу – має збудувати міст, а інша навпаки, замість мосту – вежу.

Психологічний зміст: вправа відображає гнучкість мислення учасників, а також їх здатність змінювати поведінку згідно з новими умовами.

Обговорення: що відбувалося в групі в момент роботи? як себе почували учасники? чи всі мали можливість взяти участь у роботі, висловити свої пропозиції? чи зустрічаються такі ситуації в реальному житті і що при цьому відчуває людина?

На шляху по досягненню нашої мети, треба бути готовим змінити свою поведінку. Якщо при невдачах ви не змінюєте свою поведінку, то і результат завжди буде незмінним.

8. Робота з уважністю до деталей. Вправа «Побажання», (8 хв.)

Мета: тренувати уважність до всіх деталей та усвідомлювати їх зміст

Обладнання: папірці з номерами та афоризмами.

Караван везе нас до нашої мети. Ми з Вами проїхали декілька мальовничих куточків. На березі Червоного моря знаходиться чудовий готель, в якому ми будемо відпочивати. Останнє, що нам потрібно зробити – визначитися з номером кімнати.

Учасники сидять в колі. Їм пропонується розрахуватися по кількості і запам'ятати свій номер. Завданням учасників є знайти побажання в аудиторії з їх порядковим номером. Той, хто знайшов свій папірець, повертається в коло. Потім учасникам пропонується, за бажанням, прочитати цитати, що їм дісталися.

9. Рефлексія

Нарешті ми досягли кінцевої мети нашої подорожі. Оселилися в чудовому готелі, сидимо на березі Червоного моря. І постає єдине запитання: Що відчуваєте в даний момент, чи збулися ваші очікування від нашої зустрічі?

Учасникам пропонується по колу висловити свої враження від практикуму та проаналізувати, чи здійснилися їх очікування.

Афоризмы

Чтобы дойти до цели, надо прежде всего идти (О. Бальзак)

Если нет цели, не делаешь ничего, и не делаешь ничего великого, если цель ничтожна. (Д. Дидро)

Марширующие в одной колонне не обязательно направляются к одной цели. (В. Тшаскальский)

Кому дозволена цель, тому дозволены и средства. (Г. Бузенбаум)

Лишены прозорливости не те люди, которые не достигают цели, а те, которые проходят мимо нее. (Г. Ларошфуко)

После того как мы окончательно потеряли из виду цель, мы удвоили наши усилия. (Д. Сантаяна)

У всякого человека в отдельности и у всех вместе есть, можно сказать, известная цель, стремясь к которой они одно избирают, другого избегают. (Аристотель)

Бывает и так: добежав до финиша, замечаешь, что бежал не в ту сторону. (Ю. Булатович)

Не забывай делать невозможное, чтобы достигнуть возможного. (А. Г. Рубинштейн)

Любую цель люди понимают иначе, чем человек, ее указующий. (Ф. Чизхолм)

Трудности возрастают по мере приближения к цели. Но пусть каждый совершает свой путь подобно звездам спокойно, не торопясь, но непрерывно стремясь к намеченной цели. (Г. Гете)

Если стремление происходит из источника чистого, оно все-таки, и не удавшись вполне, не достигнув цели, может принести пользу великую. (И. С. Тургенев)

Нужно жить всегда влюбленным во что-нибудь недоступное тебе. Человек становится выше ростом от того, что тянется вверх. (М. Горький)

Кто не знает, куда идет, вероятно, придет не туда. (Л. Питер)

Цель - это путь во времени. (К. Ясперс)

Для человека, который не знает, к какой гавани он направляется, ни один ветер не будет попутным. (С. Старший)

Ум, не имеющий никакой определенной цели, теряется; быть везде - значит быть нигде. (К. Монтень)

Хочешь достигнуть цели своего стремления - спрашивай вежливее о дороге, с которой сбился. (В. Шекспир)

Разум указывает нам цель, а страсти уводят от нее. (Ж. Руссо)

Человек вырастает по мере того, как растут его цели. (М. Шиллер)

Ставь себе лишь достижимые цели. (Квинт Горацій Флакк)

Путь, ведущий к цели не есть извечный путь. (Лао-Цзы)

Целеустремленный человек находит средства, а когда не может найти, создает их. (У. Ченнинг)

Давно называют свет бурным океаном, но счастлив, кто плывет с компасом. (Н. М. Карамзин)

ТРЕНІНГ ДЛЯ ФАХІВЦІВ ПСИХОЛОГІЧНОЇ СЛУЖБИ «ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ, ПРОВЕДЕННЯ ТА ПРЕЗЕНТАЦІЇ РЕЗУЛЬТАТІВ СОЦІОЛОГІЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ»³

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Основною метою діяльності психологічної служби, як зазначено у Концепції її розвитку на період до 2012 року, визначено підвищення якості та забезпечення доступності послуг у сфері практичної психології і соціальної роботи, спрямованих на збереження і укріплення здоров'я, підвищення адаптивних можливостей, створення умов для повноцінного та гармонійного розвитку всіх учасників навчально-виховного процесу, посилення розвивального та виховного компонентів системи освіти.

Одним із елементів системи дій психологічної служби, яка спрямована на підвищення якості психологічних послуг, є соціально-психологічні дослідження. Вони дають можливість здійснювати одночасно діагностичну, профілактичну та прогностичну функції, а рівень їх організації та способи презентації результатів виступають індикатором професійної компетентності співробітників психологічної служби.

Тренінг розроблений з метою підвищення рівня професійної компетентності співробітників психологічної служби щодо підготовки, проведення та презентації результатів соціологічних та соціально-психологічних досліджень.

Завдання тренінгу: актуалізувати учасників знання щодо специфіки соціологічного та соціально-психологічного дослідження; розробити програму соціологічного дослідження; сформувати навички створення соціологічної анкети; ознайомити із можливостями комп'ютерної програми SPSS-16 щодо статистичної обробки даних; оцінити переваги різних способів презентації результатів досліджень.

Перелік форм роботи: інформаційне повідомлення, робота у мікрогрупах.

Обладнання та матеріали: мультимедійний проектор, мультимедійні презентації, ноутбуки.

Роздатковий матеріал: інформаційно-методичний збірник «Організаційно-методичний супровід діяльності фахівців психологічної служби», добірка тематичних матеріалів (в електронному вигляді), мультимедійна презентація.

Цільова аудиторія: керівники (методисти) психологічних служб, практичні психологи, соціальні педагоги закладів освіти.

Тривалість тренінгу: 3,5 години.

Визначення результативності тренінгу: актуальне – відбувається під час презентації результатів групової роботи; перспективне – здійснюється за результатами досліджень, які проведено за розробленими під час тренінгу програмами.

³ Програму рекомендовано до використання рішенням експертної комісії при центрі практичної психології і соціальної роботи Полтавського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти імені М. В. Остроградського (протокол № 7 від 26.11.2010 р.)

СТРУКТУРА ТРЕНІНГУ

№	Зміст та форма роботи	Ресурси, тривалість
1.	Інформаційне повідомлення тренера: «Визначення понять. Проблематика соціології та психології. Порівняльна характеристика соціологічного та соціально-психологічного дослідження. Етапи соціологічного дослідження.».	Презентація, додаток 1, 10 хв.
2.	Робота у мікрогрупах над теоретичним розділом програми соціологічного дослідження за наданим алгоритмом	Додаток 2, 40 хв.
	• Вступ – актуальність дослідження	5 хв.
	• Мета дослідження	5 хв.
	• Об'єкт дослідження	5 хв.
	• Предмет дослідження	5 хв.
	• Завдання дослідження	5 хв.
	• Визначення понять та за потреби їх операціоналізація	10 хв.
• Гіпотеза дослідження	5 хв.	
3.	Презентація групами теоретичного розділу програм дослідження	25 хв.
4.	Перерва	10 хв.
5.	Робота у мікрогрупах над методичним розділом програми соціологічного дослідження за наданим алгоритмом	Додаток 3, 40 хв.
	• Вибір методів отримання інформації	5 хв.
	• Побудова вибірки	15 хв.
	• Розробка соціологічної анкети	20 хв.
6.	Презентація групами методичного розділу програм дослідження	25 хв.
7.	Інформаційне повідомлення: «Пілотажне дослідження. Особливості збору та реєстрації даних. Структура аналітичного звіту.»	Додаток 4 10 хв.
8.	Демонстрація можливостей комп'ютерної програми SPSS-16- для статистичної обробки даних.	15 хв.
9.	Мозковий штурм: «Способи презентації результатів дослідження.»	5 хв.
10.	Інформаційне повідомлення: «Організація прес-конференції. Висвітлення результатів дослідження у періодичній пресі.»	Роздатковий матеріал, 15 хв.
11.	Рефлексія учасників тренінгу	15 хв.
	Загальна тривалість тренінгу	3,5 год.

ОСНОВНІ ПОНЯТТЯ ДЛЯ ЗАСВОЄННЯ

Аналіз даних – дослідження та обробка даних, які отримано в ході дослідження або експерименту.

Анкета – набір запитань, який використовується в дослідженнях та задається респондентам з метою отримання інформації, що відноситься до даної сфери дослідження.

Валідність (обґрунтованість) інформації — відповідність результатів саме тим явищам і процесам, які передбачалося дослідити. До зниження валідності можуть призвести не тільки помилки інструментарію, а й систематичні помилки вибірки.

Вибірка – та кількість одиниць спостереження, яка за рядом критеріїв визнана достатньою для екстраполяції (переносу) висновків на всю генеральну сукупність.

Вибірковий метод — науково обґрунтований підхід, за результатами якого роблять висновки про об'єкт дослідження як ціле, спираючись на дані аналізу його певної частини.

Відкрите запитання – тип запитання, в якому вибір для відповіді респондента не передбачений, а залишається повністю вільним.

Вільне інтерв'ю — тривала бесіда за загальною програмою без чіткої деталізації запитань.

Включене спостереження – метод дослідження коли соціолог є членом тієї соціальної спільноти за якою здійснює спостереження.

Генеральна сукупність – всі люди у складі групи, яка знаходиться у фокусі дослідження.

Гіпотеза в соціологічному дослідженні — обґрунтоване припущення про структуру, механізми функціонування і розвитку досліджуваного об'єкта.

Емпіричний факт – факт, який випливає з систематичного спостереження або досвіду на відміну від спекулятивного твердження або теоретичному знанню.

Завдання дослідження — логічно сформульовані настанови, вказівки, послідовне вирішення яких конкретизує поставлену мету і забезпечує її реалізацію.

Інструментарій соціологічний — це методичні документи, за допомогою яких здійснюється збір первинної соціологічної інформації (анкети, бланк-інтерв'ю, питальники, картки для фіксації результатів спостереження чи аналізу документів тощо).

Інтерв'ю – різновид опитування, яке здійснюється в усній формі на індивідуальному рівні.

Ймовірнісний (стохастичний, випадковий) метод – передбачає випадковий відбір одиниць аналізу, згідно з яким кожна одиниця генеральної сукупності має однакову можливість потрапити до вибіркової сукупності. Він покладений в основу випадкового та механічного типів вибірки.

Кореляція – співвідношення яке характеризує спільну зміну двох або більше змінних.

Крок відбору визначають за допомогою спеціальної формули:

$K=N : n$, де K — крок відбору, N — величина генеральної сукупності, n — величина вибіркової сукупності.

Метод — головний спосіб, який дослідник застосовує для збирання, обробки та аналізу даних.

Методика — послідовна і взаємозалежна сукупність технічних прийомів, операцій, пов'язаних із конкретним методом.

Модель – схематичне представлення відношень між соціальними явищами.

Надійність інформації — адекватність одержаних результатів дослідження соціальної ситуації.

Обґрунтованість інструменту вимірювання — ступінь відповідності зареєстрованих у процесі вимірювання характеристик і характеристик, які планувалося виміряти.

Об'єкт соціологічного дослідження — певна соціальна реальність, яка потребує цілеспрямованого вивчення (соціальні спільноти, суб'єкти, процеси у їх конкретних, відносно завершених станах та взаємодії).

Одиниці відбору — елементи вибіркової сукупності, які згідно з планом вибирає дослідник на кожному етапі побудови вибірки. Такими елементами є поселення, підприємства, різноманітні спільноти.

Одиниці спостереження — елементи вибіркової сукупності, які підлягають обстеженню. Ними можуть бути як окремі індивіди, так і соціальні групи.

Опитування – метод отримання первинної інформації у соціологічному дослідженні, який передбачає усне або письмове звернення дослідника до певної групи людей із запитаннями, зміст яких представляє досліджувану проблему на рівні емпіричних референтів.

Первинна соціологічна інформація — дані, отримані під час соціологічного дослідження, які підлягають подальшій обробці й узагальненню.

Питальник — документ, в якому сформульовані й тематично згруповані питання, передбачено місце для записів відповідей на них.

Пілотаж – апробація інструментарію соціологічного дослідження, який використовується для перевірки методичного та процедурного забезпечення проекту.

Помилка репрезентативності — відхилення вибіркової сукупності за певними характеристиками від генеральної сукупності.

Предмет соціологічного дослідження — найбільш значущі з теоретичної або практичної точки зору особливості, сторони об'єкта, які необхідно дослідити.

Процедура — загальна система дій дослідника, засоби організації та проведення дослідження, послідовність операцій тощо.

Репрезентативність вибірки — здатність вибіркової сукупності відтворювати основні характеристики генеральної сукупності. Вибірка не може абсолютно точно відтворювати генеральну сукупність, тому вона завжди матиме певні відхилення від неї.

Респондент (інформант) – людина, яка відповідає на опитувальний лист або запитання соціально-наукового інтерв'ю.

Систематичні помилки — помилки, які виникають внаслідок неправильних вихідних статистичних даних про параметри контрольних ознак генеральної сукупності, занадто малого обсягу вибірки, хибного застосування способу відбору одиниць аналізу тощо.

Соціальна група – двоє або більше людей, які ідентифікуються один із одним та взаємодіють між собою.

Соціальна проблема — суперечлива ситуація реального життя, що має масовий характер і стосується інтересів соціальних спільнот, груп.

Соціологічне дослідження — система логічно послідовних методологічних, методичних та організаційно-технічних процедур для отримання наукових знань про соціальне явище, процес.

Соціологічне інтерв'ю — метод збору соціальної інформації, що ґрунтується на вербальній соціально-психологічній взаємодії між інтерв'юером і респондентом з метою одержання даних, які цікавлять дослідника.

Соціологічне спостереження — метод збору наукової інформації, сутність якого полягає в безпосередній реєстрації фактів, явищ, процесів, що відбуваються у соціальній реальності.

Соціометричний метод опитування — один з різновидів опитування, який використовують для вивчення внутрішньо колективних зв'язків з'ясуванням стосунків між членами колективу.

Стійкість інструменту вимірювання — ступінь відтворення результатів вимірювання за повторного використання цього інструменту на одній і тій самій групі і за тих самих умов.

Техніка — сукупність спеціальних прийомів для ефективного використання певного методу. Передбачає прийоми, які сприяють підвищенню надійності первинної інформації, проведення за потреби якісного і кількісного вирівнювання (ремонт) вибірки.

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

1. Битянова М. Р. Организация психологической работы в школе / М. Р. Битянова. – М. : Генезис, 2000. – 298 с.
2. Большая психологическая энциклопедия / [Амульханова А. Б., Гладкова Е. С. и др.]. – М. : Эксмо, 2007. – 544 с.
3. Бурлачук Л. Ф. Словарь-справочник по психологической диагностике / Бурлачук Л. Ф., Морозов С. М. – К. : Наук. Думка, 1989. – 200 с. (переклад з рос.)
4. Волков Ю. Г., Мостовая И. В. Социология : Учеб. для вузов. — М. : Гордарики, 1998.
5. Гавриленко І. М., Скідін О. Л. Соціологія освіти : Навч. посібник. — Запоріжжя : ЕТТА-ПРЕСС, 1998.
6. Гандапас Р. Пресс конференція – это серьезнее чем вы думаете / Гандапас Р. // Бюлетень «Рекламне вимірювання». – № 1 (78). – 2001 р.
7. Гидденс З. Социология : Учебник. — М. : Эдиториал УРСС, 1999.
8. Городяненко В. Г. Социологический практикум : Учеб.-метод. пособие. — К. : ИЦ «Академия», 1999.
9. Городяненко В. Г. Соціологія : [підручник] / [В. Г. Городяненко, О. В., Гілюн, А. В. Демічева, С. В. Легеза та ін.] – Київ : «Академія», 2003. - Режим доступу:

http://ebk.net.ua/Book/sociology/gorodyanenko_sotsiologiya/literature.htm

10. Гуружапов В. А. Вопросы экспертизы современных образовательных технологий / Гуружапов В. А. // Психологическая наука и образование. – 1997. – № 2.
11. Діяльність психологічної служби: методичні та етичні акценти : [методичний посібник] / упоряд. Муліка К. М. – Полтава : ПОІППО, 2007. – 156 с.
12. Збірник нормативно-правових документів психологічної служби та ПМПК системи освіти України / упоряд. В. Г. Панок, І. І. Цушко, А. Г. Обухівська. – К. : Шк. світ, 2008. – 256 с.
13. Здравомыслов А. Г. Социология конфликта. Учеб. пособ. — М. : Аспект Пресс, 1995.
14. Ионин Л. Г. Социология культуры: Учеб. пособ. : Изд. 3-е, доп. — М. : Логос, 2000.
15. Іванов В. Ф. Соціологія масової комунікації : Навч. посібник. — К., 1999.
16. Как провести социологическое исследование. — М. : Политиздат, 1990.
17. Клепко С. Ф. Наукова робота і управління знаннями : [навчальний посібник] / С. Ф. Клепко. – Полтава : ПОІППО, 2005. – 201 с.
18. Кокрен У. Методы выборочного построения / Кокрен У. – М. : Статистика, 1976.
19. Косолапов В. В. Методология социального прогнозирования. — М. : Высш. шк., 1981.
20. Кравченко А. И. Социология: Учеб. для вузов. — М. : Логос, Екатеринбург: Деловая книга, 2000.
21. Майерс Д. Социальная психология. 6-е изд., перераб. И доп. – СПб. : Питер, 2002. – 752 с. : ил.
22. Мацковский М. С. Социология семьи. — М. : Наука, 1989.
23. Мендра А. Основы социологии : Учеб. пособие для вузов. — М. : Изд. дом, 1998.
24. Моргун В. Ф. Опитувальник реального, бажаного і фантастичного бюджетів часу людини / Моргун В. Ф. – Полтава : Оріяна, 2002. – 24 с.
25. Набок М. В. Експертиза освітніх інновацій в інститутах після дипломної педагогічної освіти: критерії та параметри / Набок М. В. // Постметодика. – 2006. – № 4 (68).
26. Павличенко П. П., Литвиненко Д. А. Соціологія : Навч. посібник. — К. : Лібра, 2000.
27. Паниотто В. И. Количественные методы в социологических исследованиях / Паниотто В. И., Максименко В. С. – К. : Наукова думка, 1982.
28. Паніна Н. В. Технологія соціологічного дослідження. Курс лекцій. — К. : Наук, думка, 1996.
29. Панок В. Г. Психологія життєвого шляху особистості : [монографія] / Панок В. Г., Рудь Г. В. – К.: Ніка-Центр, 2006. – 280 с.
30. Підласий І. П. Діагностика та експертиза педагогічних проектів [навчальний посібник] / Підласий І. П. – К. : Україна, 1998. – 343 с.
31. Практическая психодиагностика / под. ред. Д. Я. Райгородского. – Самара : Бахрах, 1998.
32. Рущенко І. П. Соціологія : Курс лекцій : Навч. посібник для вузів. — Харків,

1996.

33. Сикевич З. В. Социологическое исследование : [практическое руководство] / Сикевич З. В. – СПб. : Питер, 2005. – 320 с. : ил.
34. Соціологія: короткий енциклопедичний словник / Уклад. В. І. Волович та ін. — К. : Укр. центр духовн. культури, 1998.
35. Соціологія: Навч. посібник / За редакцією С. О. Макеєва. — К. : «Українська енциклопедія» ім. М. П. Бажана, 1999.
36. Соціологія: Підручник / За загальною ред. проф. В. П. Андрющенка, проф. М. І. Горлача. — Харків — Київ, 1998.
37. Сухенко Я. В. Засоби масової інформації в освітньому просторі / Сухенко Я. В., Лук'яненко Н. О. // Постметодика. – 2006. – № 4 (68). – С. 52 – 56.
38. Сухенко Я. В. Організаційно-методичний супровід діяльності фахівців психологічної служби : [інформаційно-методичний збірник] / Автор-укладач Сухенко Я. В. – Полтава : ПОІППО, 2009. – 112 с.
39. Харчева В. Основы социологии : Учеб. для средних спец. учеб. завед. — М. : Логос, КНО РУС, 2000.
40. Чурилов Н. И. Проектирование выборочного социологического исследования. – К. : Наукова думка, 1986.
41. Шаленко В. Н. Программа социологического исследования. — М. : Изд-во МГУ, 1987.
42. Швалб Ю. М. Теоретичні основи психологічної експертизи досліджень / Педагогічні інновації: ідеї, реалії, перспективи. Випуск 4 : [збірник наукових праць] // Ред.кол. : Л. І. Даниленко (гол.ред.) та ін. – К. : Логос, 2001. – 168 с.
43. Ядов В. А. Стратегия социологического исследования: Описание, объяснение, понимание социальной реальности. — М. : Добросвет, Книжный дом «Университет», 1998.
44. Яковенко Ю. И., Паниотто В. И. Почтовый опрос в социологическом исследовании. — К. : Наук, думка, 1988.
45. Якуба О. О. Соціологія. Навч. посібник для студ. — Харків : Константа, 1996.

ДОДАТКИ

Додаток 1

Інформаційне повідомлення

Визначення понять

Соціологія — наука про становлення, розвиток і функціонування суспільства. Слово соціологія походить від латинського «societas» (суспільство) та грецького «logos» (слово, вчення). Вперше термін соціологія запровадив французький філософ і соціолог Огюст Конт (1798—1857). Як наука соціологія досліджує масові соціальні процеси та поведінку, стани і форми соціальної взаємодії та соціальних взаємозв'язків людей, що утворюють соціальні спільноти [8].

Перша книга з соціальної психології з'явилася у 1898 р., а у 1930-х р.р. соціальна психологія перетворилася на ту науку, якою ми її знаємо сьогодні.

Існує цілий ряд визначень соціальної психології, які суттєво різняться. Це пояснюється належністю автора визначення до тієї чи іншої психологічної парадигми. Наведемо декілька із них.

За визначенням Г. М. Андрєєвої *соціальна психологія* – це розділ психології, в якому вивчається закономірності поведінки та діяльності людей, обумовлених включенням їх у соціальні групи, а також психологічних характеристик самих груп.

Соціальна психологія – наука, яка вивчає як люди думають один про одного, як вони впливають один на одного, і як ставляться один до одного [21 с. 29].

Соціальна психологія – розділ психологічної науки, який вивчає як закономірності поведінки та діяльності людей у різних соціальних групах, а також психологічні особливості самих груп [2 с. 437].

Проблематика соціології та соціальної психології

Соціальна психологія – дочірня галузь соціології та психології, яка намагається бути більш індивідуальною за своїм змістом та більш експериментальною у своїх методах, ніж інші області соціології. У порівнянні з психологією особистості соціальна психологія менш зосереджена на розбіжностях між індивідами і більше – на тому, як люди взагалі оцінюють один одного та впливають один на одного. Соціальна психологія – екзогенна наука; вона виявляє як соціальні умови впливають на поведінку [21, с. 34].

До основних проблем соціальної психології відносяться психологічні характеристики соціальних груп, психологія особистості, закономірності спілкування та діяльності людей, взаємодії великих (нації і класи) та малих соціальних груп, міжособистісні стосунки та розвиток соціальних установок.

Соціологія вивчає природу та особливості суспільних, групових та індивідуальних цінностей і норм. *Соціальна психологія* досліджує як вони формуються під впливом середовища, в якому живе людина, та її індивідуальних особливостей.

Соціологія розглядає витоки соціальної активності, а *соціальна психологія* – умови та закономірності її прояву.

Соціологію цікавить сутність міжособистісних стосунків в різних групах, а *соціальну психологію* – моменти виявлення цієї сутності в діяльності однієї людини або певної групи і моменти її впливу на становлення особистісних якостей [2 с. 437].

Д.Майєрс зазначає: «Люди часто плутають соціальну психологію із соціологією. Соціологи та соціальні психологи дійсно мають спільні інтереси, коли вивчають, як поведуться люди у групах. Але соціологи у більшості вивчають групи (від малих до дуже великих – спільнот), а соціальні психологи – індивідів (що думає людина про інших, як вони на нього впливають, як він ставиться до них). Сюди входить і вивчення впливу групи на окремих людей, та індивіда на групу». [21, с. 31].

Соціологічне дослідження — система логічно послідовних методологічних, методичних та організаційно-технічних процедур для отримання наукових знань про соціальне явище, процес [8].

«Не зважаючи на те, що соціологи та соціальні психологи інколи використовують аналогічні методи дослідження, соціальні психологи включають у свій арсенал ще й експерименти, в яких вони маніпулюють тим чи іншим фактором (наприклад, наявністю або відсутністю тиску з боку однолітків), щоби

подивитися до якого результату це призведе. Факторами, які досліджують соціологи (наприклад, економічний клас), зазвичай складно, або неетично маніпулювати» [21, с.31].

Етапи соціологічного дослідження

У проведенні соціологічних досліджень *виділяють чотири послідовних, логічно і змістовно взаємопов'язаних етапи:*

1. Підготовчий. Полягає у виробленні програми та інструментарію — анкети, бланка інтерв'ю, бланка фіксування результатів спостереження, аналізу документів тощо.

2. Збір первинної соціологічної інформації. Відбувається за допомогою опитування, спостереження, аналізу документів, експерименту.

3. Упорядкування та обробка зібраної інформації.

4. Аналіз обробленої інформації, підготовка звіту, формулювання висновків, розробка рекомендацій.

Додаток 2

Теоретичний розділ програми дослідження

1. Вступ - актуальність дослідження: визначення проблемної ситуації (може включати порівняння конкретної проблемної ситуації із результатами аналогічних досліджень); зазначення ініціатора, замовника дослідження; формування фокусу дослідження представляє собою відповіді на запитання: «що досліджується?», «хто досліджується?», «чому?», «як?», «коли?», «де?»; місце дослідження у загальному плані роботи співробітника психологічної служби.

З'ясування проблеми дослідження є надто важливою справою, оскільки помилки помножуються на всіх наступних стадіях. Потрібно розрізняти реальні й надумані, міфічні, соціальні проблеми; уникати дослідження вельми масштабних соціальних проблем, що може призвести до ускладнення інструментарію, непередбачених матеріальних і часових витрат на проведення дослідження та зробить його громіздким і малоефективним; прагнути до якомога точнішого, конкретнішого формулювання проблеми, що дасть змогу грамотно та оперативно провести соціологічне дослідження і розробити адекватні рекомендації.

Підсумок: формулювання теми дослідження.

2. Мета дослідження

Мета містить в собі відповідь на питання: для чого воно проводиться (дослідити, розв'язати, вивчити ...); орієнтує дослідження на кінцевий результат (кого?, що?); визначає логіку і спрямованість завдань (для чого?); упорядковує різноманітні дослідницькі процедури (яким чином?).

3. Об'єкт дослідження – це певна соціальна реальність, яка потребує цілеспрямованого вивчення (соціальні спільноти, суб'єкти, процеси у їх конкретних, відносно завершених станах та взаємодії) та існує в соціальній реальності незалежно від дослідника.

Доцільно здійснити системний аналіз об'єкту за такими параметрами: зафіксувати його складові, зовнішні та внутрішні зв'язки; описати механізм його функціонування і розвитку; встановити головні й другорядні чинники, що визначають цей механізм; конкретизувати проблемну ситуацію; з'ясувати предмет

дослідження; визначити й проінтерпретувати основні поняття дослідження; розробити робочі гіпотези; виокремити категорії та одиниці аналізу.

Також дослідник повинен виокремити та описати якнайбільше чинників, які впливають на об'єкт і визначають напрями і тенденції його функціонування та розвитку, встановити їх значення, зв'язок, силу і специфіку впливу. Загалом чинники класифікують на: загальні (характерні для всього класу подібних об'єктів); специфічні (характерні для конкретного об'єкта); зовнішні (знаходяться у навколишньому середовищі); внутрішні (містяться у самому об'єкті); функціональні (визначають функціональні зв'язки елементів об'єкта); структурні (забезпечують спосіб зв'язку елементів об'єкта); генетичні (зумовлюють походження і послідовність станів об'єкта); об'єктивні (їх дія не залежить від функціонування об'єкта); суб'єктивні (залежать від функціонування об'єкта), прямі (результати їх впливу виявляються безпосередньо), опосередковані (результати їх впливу проявляються у взаємодії з іншими факторами), індивідуальні (пов'язані з діяльністю окремих учасників), колективні (пов'язані з діяльністю соціальної спільноти, групи, колективу).

4. Предмет дослідження — найбільш значущі особливості, сторони об'єкта, які необхідно дослідити. Зазвичай за формулюванням предмет співпадає із темою дослідження.

Предметом дослідження є реальні життєві протиріччя, які створюють проблемну соціальну ситуацію. Предмет дослідження має штучне походження, оскільки формулюється дослідником відповідно до мети і завдань дослідження.

5. Завдання дослідження

Завдання соціологічного дослідження — логічно сформульовані настанови, вказівки (починається дієсловом – визначити, дослідити, розробити ...), послідовне вирішення яких конкретизує поставлену мету і забезпечує її реалізацію: головні - передбачають пошук відповідей на головне запитання, безпосередньо пов'язане з розв'язанням поставленої проблеми); часткові - виникають у процесі вирішення головних завдань, впливають з них і також спрямовані на розв'язання проблеми; додаткові - можуть бути логічно не пов'язаними з метою дослідження, виникають у разі необхідності вирішення якихось додаткових питань, наприклад, методичних.

6. Визначення понять та за потреби їх операціоналізація - визначення поняття через фіксацію емпіричних ознак.

Наприклад, вивчаючи соціально-психологічний клімат у трудовому колективі, немає сенсу просити у респондента дати йому оцінку, оскільки, по-перше, цей термін не дуже часто вживається у повсякденному житті колективу, а по-друге, робітники можуть не знати, як його оцінити. *Доцільно в такому разі «розкласти» поняття «соціально-психологічний клімат» на складові, що визначають його сутність, але є менш складними.* Цими складовими є стосунки між членами колективу, між керівником і членами колективу, конфлікти, ставлення працівників до своїх обов'язків, трудового середовища, найближчого оточення тощо. Остаточним результатом буде поява в анкеті питань, доступних для розуміння респондентів, що сприймаються однозначно і передбачають їх

щирі відповіді: «Чи задоволені Ви стосунками з товаришами по роботі?», «Як часто у Вашому колективі бувають конфліктні ситуації?» тощо.

7. Гіпотеза дослідження — обґрунтоване припущення про структуру, механізми функціонування і розвитку досліджуваного об'єкта.

Вона може бути: описовою - містить припущення про фактичний стан об'єкта, його функціонування; пояснюючою - орієнтована на встановлення причин, чинників, що пояснюють механізми функціонування об'єкта; прогнозною – передбачає тенденції та напрями функціонування і розвитку об'єкта.

Перевірка робочих гіпотез можлива тільки за умови, що всі поняття і терміни, за допомогою яких вона сформульована, будуть теоретично та емпірично інтерпретовані, визначені за допомогою індикаторів і знайдуть своє місце в соціологічному інструментарії.

Додаток 3

Методичний розділ програми дослідження

1. Вибір методів та засобів дослідження: опитування – анкета, інтерв'ю; контент-аналіз – аналіз документів; робота фокус-групи – диктофон; спостереження – зовнішній спостерігач, або внутрішній; експеримент.

2. Побудова вибіркової сукупності

Вибірковий метод — науково обґрунтований підхід, за результатами якого роблять висновки про об'єкт дослідження як ціле, спираючись на дані аналізу його певної частини.

Генеральна сукупність — обмежений територіально і в часі об'єкт дослідження. Визначення генеральної сукупності передбачає конкретизацію характеристик об'єкта, його найважливіших суттєвих ознак, які піддаються фіксації.

Вибіркова сукупність — певна кількість відібраних за суворими правилами елементів генеральної сукупності. Вона нібито є мікромоделлю генеральної сукупності.

Одиниці відбору — елементи вибіркової сукупності, які згідно з планом вибирає дослідник на кожному етапі побудови вибірки.

Репрезентативність вибірки — здатність вибіркової сукупності відтворювати основні характеристики генеральної сукупності. Вибірка не може абсолютно точно відтворювати генеральну сукупність, тому вона завжди матиме певні відхилення від неї.

Валідність (обґрунтованість) інформації — відповідність результатів саме тим явищам і процесам, які передбачалося дослідити.

Надійність інформації — адекватність одержаних результатів дослідження соціальної ситуації.

Ймовірнісний (стохастичний, випадковий) метод. Передбачає випадковий відбір одиниць аналізу, згідно з яким кожна одиниця генеральної сукупності має однакову можливість потрапити до вибіркової сукупності. Для великих генеральних сукупностей застосовують вибірку, згідно з якою всі елементи генеральної сукупності утворюють єдиний список, з якого через рівні інтервали відбирають необхідну кількість елементів вибіркової сукупності. Крок відбору

визначають за допомогою спеціальної формули: $K=N : n$, де K — крок відбору, N — величина генеральної сукупності, n — величина вибіркової сукупності.

У практиці емпіричних досліджень, якщо об'єкт кількісно невеликий (не перевищує 300—500 одиниць), можна вдатися до суцільного обстеження, опитавши, наприклад, усіх респондентів або проаналізувавши всі номери визначених часописів тощо.

В таблиці представлено об'єм вибіркової сукупності (при випадковому відборі!) в залежності від генеральної сукупності, які дають максимальну помилку 5%, 3%.

Об'єм генеральної сукупності	Об'єм вибіркової сукупності (всіх людей, яких потрібно дослідити)	
	5 %	3 %
100	80	-
200	133	169
500	222	344
1000	285	526
2000	333	714
5000	370	909
10000	384	1000
20000	392	1052

3. Розробка соціологічної анкети

Анкета — тиражований документ, який містить певну сукупність запитань, сформульованих і пов'язаних між собою за встановленими правилами.

Запитання анкети є висловлюваннями, розрахованими на одержання інформації, що дає змогу операціоналізувати ознаки певного соціального явища.

Структура анкети:

- вступна частина-зазначення повної назви організації та структурного підрозділу, який проводить дослідження (1-ша сторінка); звернення до учасника опитування (центральна частина 1-ої сторінки): повідомлення мети дослідження; запрошення до участі в обговоренні визначеної проблеми; нагадування про значимість відвертих відповідей; інформація про способи відповідей на питання різних типів; гарантія анонімності; подяка за згоду взяти участь в опитуванні; місто, рік проведення дослідження.

- контактні запитання, їх мета — зацікавити респондента, полегшити йому входження у проблему. Тому вони повинні бути простими за формулюванням, передбачати достатньо легкі відповіді.

- основні запитання, зміст яких повністю визначається цілями і завданнями дослідження.

Після основних вміщують запитання для з'ясування соціально-демографічних характеристик респондентів.

Типи запитань анкети:

- відкриті, напівзакриті, закриті (цю групу запитань, у свою чергу, поділяють на альтернативні й не альтернативні).

- прями та непрямі запитання. Прямі запитання дають змогу одержати інформацію безпосередньо від респондента («Чи задоволені Ви своєю роботою?»).

- запитання про факти поведінки, спрямовані на виявлення вчинків, дій та результатів діяльності людей; запитання про факти свідомості (виявляють думки, мотиви, оцінки, очікування, плани респондентів на майбутнє); запитання про особистість респондента (соціально-демографічний блок запитань, що виявляють вік, стать, національність, освіту, професію, сімейний стан та інші статусні характеристики респондентів).

Підвищенню достовірності служить і забезпечення можливості для респондента ухилитися від відповіді або дати невизначену відповідь. З цією метою в анкеті передбачають такі варіанти відповідей, як «мені важко відповісти», «як коли», «буває по-різному» тощо.

Зовнішній вигляд анкети: нумерація запитань і відповідей, різноманітних пояснень; ілюстративні матеріали, вказівні стрілки; обсяг - час на її заповнення не повинен перевищувати 40—50 хвилин.

Співвідношення запитань: дотримання принципу розподілу складних (в середині) та простих (на початку) питань; кількісне співвідношення складних і простих питань (1:3); рівномірність розподілу питань різного типу по всій анкеті; антропометричні питання (в кінці анкети): стать, вік, освіта, етнічний статус, соціальний статус, матеріальне положення.

Якість питань - доцільність, доступність; кількість (15-45 питань).

Додаток 4

Інформаційне повідомлення Особливості збору та реєстрації даних

Пілотажні (пробні) соціологічні дослідження дають змогу оцінити якість інструментарію (анкет, опитувальних листів, протоколів спостереження, процедур, аналізу документів тощо), а також внести необхідні корективи у нього. Наслідки цих досліджень, зафіксовані у робочих документах, впливають на поліпшення методик, інструкцій щодо відбору вихідних даних.

При опитуванні надто важливою є взаємодія соціолога та опитуваного. Дослідник втручається у поведінку респондента, що, звичайно, не може не позначитися на результатах дослідження. Інформація, одержана від респондентів за допомогою опитування, відображає реальність тільки в тому аспекті, в якому вона існує в свідомості опитуваних. Тому завжди слід враховувати можливе спотворення інформації при застосуванні опитування, що пов'язано з особливостями процесу відображення різних аспектів соціальної практики у свідомості людей.

Плануючи збір інформації методом опитування, слід брати до уваги й умови, які можуть впливати на її якість. Однак зважити на всі обставини практично неможливо. Тому умови, не взяті до уваги, належать до випадкових чинників. Ними, наприклад, можуть бути місце і обставини проведення опитування. Ступінь незалежності інформації від впливу випадкових чинників, тобто її стійкість, називається надійністю інформації. Вона залежить від здатності суб'єкта давати

одні й ті ж відповіді на одні й ті самі запитання, визначається незмінністю цих запитань і варіантів відповідей на них для всієї обраної сукупності респондентів або кожної з її груп.

Для підвищення надійності інформації слід подбати про незмінність якомога більшої кількості умов збору інформації: місцевих обставин опитування, порядку формулювання запитань і відповідей на них, впливів дослідників на респондентів у процесі спілкування.

Для одержання достовірної інформації необхідно, щоб опитуваний: сприйняв потрібну інформацію; правильно зрозумів її; зміг згадати, за необхідності, події минулого; обрав достеменно відповідь на поставлене запитання; зміг адекватно висловитися. Важливо також, щоб опитуваний не тільки міг, а й хотів щиро відповісти на запитання.

Якість первинної соціологічної інформації значною мірою залежить від вимірювального інструменту — соціологічного питальника (бланк інтерв'ю, анкета). Критеріями їх оцінки є стійкість і обґрунтованість.

Кожне опитування починається з фази адаптації, під час якої у респондента створюють мотивацію до відповіді на запитання і готують його до дослідження. Фаза адаптації складається із звернення і декількох перших запитань. Звернення є зав'язкою, початком опитування. Щоб респондент зміг надати потрібну інформацію, необхідно підготувати його до цього: пояснити зміст питальника, мету опитування, при роботі з анкетною — правила її заповнення, і, поступово ставлячи запитання, підвести його до теми дослідження. Основне завдання — встановити контакт з респондентом, «зав'язати розмову». Тому нерідко формулюють спершу запитання, відповіді на які не дають пов'язаної з темою дослідження інформації, але залучають опитуваного до розмови.

Структура аналітичного звіту

- *передмова* (назва закладу який здійснює дослідження, подяка учасникам, консультантам, експертам);
- *зміст* (глави, параграфи, списки таблиць та графіків);
- *вступ* (формулювання мети, актуальності, значимості дослідження, гіпотези, опис та обґрунтування вибірки, характеристика методів та процедур);
- *теоретична частина* (пояснення та обґрунтування постановки проблеми);
- *емпіричну частину* (самий об'ємний розділ, тому розділяється на більш дрібні частини відповідно до досліджуваних змінних);
- *висновки* (найвагоміші результати дослідження, не дублюючи тих, які представлялися в емпіричному дослідженні, повідомлення про підтвердження, або скасування гіпотези);
- *примітки, бібліографію, додатки (анкети, опитувальники).*

РОЗВИВАЛЬНА ПРОГРАМА ДЛЯ МОЛОДШИХ ШКОЛЯРІВ «ВІДНОВЛЕННЯ ТА ЗБЕРЕЖЕННЯ ПСИХОСОЦІАЛЬНОГО ЗДОРОВ'Я МОЛОДШИХ ШКОЛЯРІВ»⁴

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Психологічно здорова людина – це людина творча, оптимістична, життєрадісна й весела, яка пізнає навколишній світ розумом, почуттями й інтуїцією. Вона повністю приймає саму себе й при цьому визнає цінність та унікальність оточуючих її людей, бере відповідальність за своє життя на себе, її життя наповнене сенсом. Можна сказати, що «стержневим» словом для опису психологічного здоров'я є «гармонія» між різними складовими самої людини: тілесними й психічними, інтелектуальними й емоційними, а також гармонія між людиною та оточуючим світом.

Психологічне здоров'я дітей має свою специфіку. Як стверджує І.Дубровіна, основу психологічного здоров'я складає повноцінний психічний розвиток на всіх етапах онтогенезу. Таким чином, психологічне здоров'я дитини й дорослого відрізняються сукупністю особистісних новоутворень, які ще не розвинулися у дитини, але повинні бути наявними у дорослого. Отже, можна говорити про те, що психологічне здоров'я – це прижиттєве утворення, хоча його передумови складаються ще в пренатальному періоді [12, с. 13].

Серед факторів, що призводять до порушень психологічного здоров'я дітей, особливе місце посідають умови сімейного виховання, психологічний клімат сім'ї, які суттєво впливають на самопочуття дитини, визначають стан комфорту або дискомфорту, формують почуття захищеності та впевненості в собі. Вивчення дитячих неврозів свідчить про те, що вони мають дуже тісний зв'язок з психогенною дією суперечок між батьками у присутності дітей, тяжкими неадекватними покараннями дитини тощо. Багаторічні дослідження довели, що порушення психологічного здоров'я частіше реєструють у дітей, які страждають від недостатнього спілкування з дорослими та їх негативного ставлення, а також у тих дітей, що виховуються в умовах сімейних негараздів [9, с. 6].

Щоб переконатися в цьому, ми обстежили учнів 2 – 4 класів, що проживають у соціально неадаптованих сім'ях. Це 10 дітей, сім'ї яких знаходяться на внутрішньо шкільному обліку. Виявлено, що у 8 з 10 дітей виникнення різних емоційних розладів, порушень соціальної поведінки та самопочуття пов'язане з особливостями сімейного виховання. Сімейні конфлікти, нездоровий спосіб життя батьків, дефіцит батьківської любові та уваги, жорстокість, надмірна вимогливість, непослідовність у системі заохочувань та покарань, психологічна неграмотність батьків, хвороби рідних – ось неповний перелік обставин, що травмують дитину, провокують деформації психіки та поведінки. Для дитини з такої сім'ї характерні агресивність, конфліктність, невпевненість, замкнутість, тривожність, часті прояви девіантної поведінки. Така дитина набуває негативного

⁴ Програму рекомендовано до використання у навчальних закладах Полтавської області рішенням експертної комісії при центрі практичної психології і соціальної роботи Полтавського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти імені М. В. Остроградського (протокол № 8 від 26.11.2010 р.)

досвіду спілкування, відчуває вороже ставлення батьків одне до одного, емоційне напруження, негативне ставлення однолітків до неї через власну неповноцінність.

Мета програми: відновлення та збереження психосоціального здоров'я молодших школярів.

Завдання програми: сформувати блок діагностичних методик щодо виявлення чинників порушення психосоціального здоров'я молодших школярів; здійснити первинну діагностику та проаналізувати її результати; створити сприятливий мікроклімат у групі молодших школярів під час проведення занять; надати методичні рекомендації педагогам і батькам щодо особливостей ставлення та роботи з даною категорією дітей.

Методи та форми роботи з дітьми: заняття базуються на використанні тих прийомів та методик, що відповідають особливостям саме молодшого шкільного віку. Система занять включає в себе ігри, релаксаційні етюди, рольові вправи, проєктивні методики, роботу з казками.

Загальна структура програми

Кожне заняття починається з вітання, яке налаштовує групу на спільну роботу, встановлює емоційний контакт між дітьми, створює позитивну атмосферу в групі. Основна частина включає в себе безпосередні завдання по збереженню та відновленню психосоціального здоров'я молодших школярів (вправи на формування адекватної самооцінки, безконфліктної форми взаємодії, навичок ефективного спілкування, почуття соціальної довіри). Завершальна частина кожного заняття закріплює позитивні емоції від заняття.

Організація занять: тривалість заняття — 35 хвилин; група складається з учнів 2-4 класів (8-10 чоловік); форма проведення — групова; загальна кількість занять — 12; заняття проводяться щотижня, протягом 2 півріччя.

Механізм оцінки ефективності програми здійснюється шляхом порівняння результатів вхідного та вихідного діагностування за визначеним блоком діагностичних методик: тест «Тривожність» (Р. Темпл, М. Доркі, В. Амен); методика «Кінетичний малюнок сім'ї»; тест «Малюнок людини» (К. Маховер); методика «Вибір» (І. Бех); методика «Три оцінки» (А. Липкіна); кольоровий тест ставлення (М. Люшер); методика «Людина під дощем»; соціометричне дослідження (Дж. Морено).

Результати вхідного-вихідного діагностування:

1. Результати вхідного діагностування.

З'ясувати особливості сімейних взаємин дала змогу проєктивна методика «Малюнок сім'ї». У малюнках майже всіх дітей з проблемних сімей (90%) яскраво виражені показники несприятливої сімейної ситуації: зменшені розміри фігур, зображення себе маленьким в порівнянні з іншими членами сім'ї або зовсім відсутність себе на малюнку, розташування малюнку в куті, ізольованість постатей одна від одної, похмурі вирази обличчя, зображення великої кількості предметів тощо.

Виявити особистісні риси дітей дав змогу тест «Малюнок людини», розроблений К.Маховер. Численні самовиправлення, наявність дрібних штрихів, збільшення розмірів малюнка у 50% дітей дають підстави говорити про наявність у них страхів, високого рівня тривожності. Відсутність на 40% малюнків рук чи

пальців свідчить про недостатню практику спілкування у дітей. Крім того, у 20% учнів на малюнках різко виражені агресивні тенденції.

Для того, щоб дослідити емоційний стан дітей, використали дитячий тест «Тривожність» Р. Темпла, М. Доркі, В. Амена. За результатами обстеження виявилось, що у 60% обстежених учнів наявний високий рівень тривожності в типових для неї життєвих ситуаціях.

Виявити ставлення молодших школярів до моральних норм дала змогу методика «Вибір» (І. Бех). Згідно даних, більшість дітей з проблемних сімей мають пасивне, недостатньо стійке та негативне, нестійке ставлення до моральних норм (50% і 30% відповідно).

За допомогою методики «Три оцінки» (А. Липкіна) вивчили самооцінку даних учнів та рівень домагань. Знижена самооцінка характерна 60% дітей, низька прогностична самооцінка спостерігається у 40% тих же учнів.

За даними проведеного соціометричного дослідження (Дж. Морено), діти із соціально неадаптованих сімей мають також низький психологічний статус у класі: 40% із них – аутсайтери, 30% – ізольовані.

2. Особливості проведення та результати вихідного діагностування.

Через 1-2 місяці після закінчення занять ми провели повторне обстеження дітей, звернути увагу на рівень їх взаємин з родиною, ровесниками, їх поведінку та самопочуття. Для цього повторно використали соціометричне дослідження. Воно показало, що статус дітей у класах дещо зріс (60% – переважаючі, 30% – аутсайтери, і лише 10% – ізольовані).

Проективна методика «Людина під дощем» засвідчила, що діти після проходження програми перебувають загалом у позитивному настрої, відчувають в собі резерви для боротьби з труднощами, адекватно їх сприймають. Розташування, розміри та колір фігур свідчать про гарне самопочуття та відсутність явних зон конфлікту у 80% дітей, хоча наявність додаткових деталей на малюнках 30% дітей ще виражають їх потребу в підтримці та опіці.

Методика «Кінетичний малюнок сім'ї» дала змогу зрозуміти, що проблеми у батьківсько-дитячих стосунках все ще існують (почуття тривожності наявне у 40% дітей, а конфліктна атмосфера – у 30% сімей), але явно вираженої ворожості та неприйняття дитини немає.

Дещо підвищилася і самооцінка дітей. У 30% учнів вона змінилася з заниженої на адекватну.

Ставлення учнів до своїх однокласників дослідили за допомогою кольорового тесту М. Люшера. Колірні гама класів, у яких навчаються діти, що відвідували заняття, загалом виглядає позитивно (темні кольори у колірному колі займають лише 20%).

Дещо покращилось ставлення молодших школярів до моральних норм. У 20% дітей воно змінилось із пасивного на активне, хоча воно ще недостатньо стійке.

Аналіз отриманих даних дозволяє зробити висновок, що після проходження програми більшість дітей навчилася виявляти свої почуття, ефективно спілкуватися, приймати рішення, адекватно реагувати на проблеми та довіряти оточуючим.

ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН ЗАНЯТЬ

№	Тема заняття	Основні етапи роботи	Час, хв.
1	Заняття 1 Знайомство	Вітання	5
		Гра «Свійські тварини»	3
		Вправа «Продовж речення»	7
		Вправа «Шикуйсь!»	7
		Вправа «Домалюй фігуру»	10
		Прощання	3
2	Заняття 2 Граємося з посмішкою	Вітання	3
		Вправа «Пальці»	5
		Вправа «Дракон»	5
		Гра «Жучок»	10
		Гра «Відгадай, хто сховався»	10
		Прощання	2
3	Заняття 3 Подорож до своїх переживань	Вітання	2
		Вправа «Ластів'ятко»	5
		Оповідання «Один день із життя Петрика»	10
		Малюнок «Як я свого страху боюся»	15
		Прощання	3
4	Заняття 4 Як подолати свій страх	Вітання	3
		Вправа «Маленька пташка»	5
		Розігрування ситуацій	10
		Етюд «Сміливі діти».	5
		Малюнок «Як я свого страху не боюся»	10
		Прощання	2
5	Заняття 5 У мене все гаразд	Вітання	5
		Малюнок «Веселі плямки»	7
		Вправа «Новина»	5
		Емоційний етюд «Сонячний зайчик»	5
		Гра «Очеретинка на вітру»	7
		Вправа «Мокрий собака»	3
		Прощання	3
6	Заняття 6 Агресії – ні!	Вітання	2
		Гра «Асоціація»	10
		Вправа «Посварилися – помирилися»	2
		Розігрування ситуацій «Неминучі конфлікти»	10
		Емоційний етюд «Король Боровик»	3
		Гра «Тух-тібі-дух»	5
		Прощання	3
7	Заняття 7 Вчимося спілкуватися	Вітання	3
		Вправа «Дзеркало»	5
		Вправа «Продовж історію»	5

		Вправа «Гармонійний танець»	5
		Гра «Передай емоцію»	5
		Гра «Рукавички»	10
		Прощання	2
8	Заняття 8 Я – людина серед людей	Вітання	2
		Вправа «Визначення»	5
		Вправа «Острів плаксіїв»	5
		Гра «Секрет»	10
		Гра «Дизайнери»	10
		Прощання	3
9	Заняття 9 Один за всіх, і всі за одного	Вітання	3
		Гра «Гірська стежина»	5
		Вправа «Розділи почуття»	13
		Гра «Корабель серед скель»	5
		Гра «Правда чи брехня»	7
		Прощання	2
10	Заняття 10 Тренуємо емоції	Вітання	2
		Гра «Обручка»	5
		Вправа «Емоційний словник»	7
		Вправа «Тренуємо емоції»	3
		Гра «Сашко каже»	5
		Гра «Зобрази, підкажи мені слово»	10
11	Заняття 11 Я знаю, можу, вмію	Прощання	3
		Вітання	2
		Вправа «Чарівна каблучка»	5
		Вправа «Коробка невдач»	10
		Вправа «Я вмію, люди хвалять»	4
		Релаксаційна вправа «Політ»	2
		Малюнок «Чарівні дзеркала»	10
12	Заняття 12 Я – особистість	Прощання	2
		Вітання	2
		Казка «Квіточка»	5
		Вправа «Принц і принцеса»	5
		Вправа «Напиши собі листа»	8
		Вправа «Похвали себе і інших»	5
		Вправа «Чарівне озеро»	7
Прощання	3		

КОНСПЕКТИ ЗАНЯТЬ

Заняття 1

Тема. Знайомство.

Мета. Створення позитивного емоційного настрою, згуртування групи, формування бажання взаємодіяти.

Критерій ефективності. Наявність доброзичливих взаємовідносин у групі, рухова активність та розкутість учасників.

Обладнання та матеріали: папір А3, кольорові олівці.

Хід заняття

1. Вітання

Діти називають своє ім'я, кажуть, чи подобається воно їм, якщо ні – то яким іменем вони хотіли, щоб їх називали.

2. Гра «Свійські тварини»

Діти об'єднуються в групи на основі ознаки, що сприймається тільки на слух. Із замруженими очима всі ті, хто нявчить, кукурікає, рохкає тощо, повинні знайти один одного та об'єднатись у групу.

3. Вправа «Продовж речення» (збір додаткової інформації про дітей, розвиток вміння само презентації.)

Соціальний педагог дітям пропонує початок речення, вони повинні закінчити його, наприклад: сьогодні у класі...; мої оцінки ...; мені хотілось би ...; мені дуже подобається, коли...

4. Вправа «Шикуйсь!»

Діти мають якомога швидше мовчки вишикуватись в шеренгу за якоюсь ознакою: кольором волосся, датою народження, улюбленим предметом, наявністю братів чи сестер і т. д.

5. Вправа «Домалюй фігуру» (на об'єднання учнів, вироблення почуття приналежності.)

Педагог робить малюнок (декілька штрихів) і пропонує учням продовжити його, пускаючи малюнок по колу.

6. Прощання

Діти стоять у колі, тримаючись за руки. Перша дитина повертається до свого сусіда, посміхаючись йому, «бере» усмішку в долоні і передає йому.

Заняття 2

Тема. Граємося з посмішкою.

Мета. Створення позитивного емоційного настрою, формування готовності до взаємодії.

Критерій ефективності. Наявність доброзичливих взаємовідносин у групі, рухова активність та розкутість учасників.

Обладнання та матеріали: магнітофон, запис веселої мелодії.

Хід заняття

1. Вітання

Учні всі беруть один одного за руки. Психолог говорить їм, що зараз по рукам пройде струм, який заряджає позитивними емоціями. Струм потрібно передавати самому, потисканням руки, коли відчув, як він прийшов до лівої руки, передай струм правою далі.

2. Вправа «Пальці»

Всі учасники групи мають викинути в коло однакову кількість пальців.

3. Вправа «Дракон»

Учасники групи створюють фігуру дракона: хтось стає головою, хтось тулубом, крилами, хвостом... Кожен з учасників має зайняти власне місце в даній тварині, при цьому можна вільно розмовляти. Коли дракона створено, усі, крім голови, заплющують очі та починають пересуватися по приміщенню.

4. Гра «Жучок»

Діти стоять один за одним за ведучим. Ведучий стоїть спиною до групи, а рука відведена назад із відкритою долонею. Ведучий повинен упізнати, хто з дітей доторкнувся до його руки (з виразу обличчя, рухів). Ведучий обирається за допомогою лічилки.

5. Гра «Вгадай, хто сховався»

Діти заплющують очі, одна дитина ховається. Діти дивляться, хто зник і описують його (ї).

6. Прощання

Всі діти разом беруться за руки, усміхаються один одному і передають струм.

Заняття 3

Тема. Подорож до своїх переживань.

Мета. Виявлення реальних страхів дітей, розвиток вміння говорити про свої негативні переживання у колі ровесників.

Критерій ефективності. Відсутність страхів, емоційного напруження, сформованість навичок боротьби зі страхами.

Обладнання та матеріали: папір А4, кольорові олівці, коробка, магнітофон, запис повільної мелодії.

Хід заняття

1. Вітання

Діти стоять у колі, піднімають руки, притуляючи свої долоні до долонь сусідів, і говорять віршик:

Зазеленіє навіть пень,

Коли почує: «Добрий день!»

2. Вправа «Ластів'ятко» (виявляє ступінь залежності дитини від одного з батьків або обох разом, сімейний статус дитини, відчуття захищеності.)

Соціальний педагог: У гніздечку на дереві спали пташки: тато, мама і маленьке пташеня. Раптом налетів сильний вітер, гілка зламалася, і гніздечко впало вниз: всі опинилися на землі. Тато полетів і сів на одну гілку, мама – на іншу. А що ж сталося з пташеням?

Типові відповіді: «Він теж полетить і сяде на якусь гілку»; «Він полетить до мами, бо злякався»; «Полетить до тата, бо він сильніший»; «Йому допоможуть батьки піднятися на гілочку».

Не типові відповіді: «Помре під час падіння»; «Про нього всі забудуть».

3. Оповідання «Один день із життя Петрика»

Інструкція: Уважно послухайте розповідь про один з днів життя хлопчика. Якщо ви почуєте таке, що погано впливає на стан хлопчика, поставте на аркуші «-», якщо добре, то «+».

Був сонячний ранок. Голосно задзвонив будильник. Петрик потягнувся в ліжку, повернувся на інший бік і вирішив трохи поспати. У цей час пролунав

голос старшого брата: «Вставай негайно! Ти спізнився до школи. Мабуть, знову не зробив уроки, ледарю?» (діти ставлять знак.)

У школі вчителька сказала: «Тиша в класі! Петрику, ти знову не зробив завдання з математики? Це вже втретє за останній тиждень. Залишишся сьогодні після уроків і не підеш на футбол!»

У Петрика на очі навернулися сльози. Він забув зошит з математики вдома, оскільки дуже поспішав до школи. (діти ставлять знак.)

Коли Петрик повернувся додому, він включив свою улюблену музику. У цей час почулися кроки. До кімнати зайшла мама. Вона сказала: «Я так втомилася на роботі, а ти сидиш і слухаєш свою музику. Я ж просила тебе прибрати в кімнаті. Заради Бога, вимкни магнітофон!» (діти ставлять знак.)

«Стільки неприємностей за один день, – подумав Петрик. – Я відчуваюся таким нещасним, я – просто справжній невдаха.»

У цей час пролунав телефонний дзвінок. Телефонував найкращий друг Петрика: «Привіт! Ми зібралися дивитися мультик. Приєднуйся. З тобою завжди так весело.» (діти ставлять знак.)

Обговорення:

- Чи часто в тебе бувають такі дні?
- Що люди відчують, коли таких невдач багато?
- Що робити з неприємними почуттями? (Вчитися любити себе, добре ставитися до інших, і це ставлення повернеться до тебе.)

4. Малюнок «Як я свого страху боюсь»

Перед початком групових занять дитині пропонується в індивідуальному порядку намалювати свій страх. Зображення соціальний педагог ховає в коробку, пояснюючи, що страхи житимуть саме тут.

Дитині пропонується знову намалювати самого себе, як саме він свого страху боїться. Це сприяє дисоціації фобічних переживань. Зображення також відправляється до коробки.

5. Прощання

Закінч фразу:

Зазеленіє навіть пеня,
Коли почує ... (Добрий день!)
Не бачив друга триста літ

Скоріш кажи йому ... (Привіт!)

Кожне слово для людей має значення,
На прощання всім кажи ... (До побачення!)

Заняття 4

Тема. Як подолати свій страх.

Мета. Зниження напруження дітей, створення атмосфери спокою та довіри.

Критерій ефективності. Відсутність страхів, емоційного напруження, сформованість навичок боротьби зі страхами.

Обладнання та матеріали: іграшка-пташка, папір А4, кольорові олівці, коробка.

Хід заняття

1. Вітання

Діти за сигналом ведучого починають хаотично рухатись по кімнаті, вітаючись з усіма, хто зустрічається на їхньому шляху. Вітатися слід певним

чином: один раз плеснули в долоні – вітаємося за руку; двічі плеснули в долоні – вітаємося плечима; тричі плеснули в долоні – вітаємося спинками.

2. Вправа «Маленька пташка»

Дітям по черзі дають у руки пухнасту пташку або іншу іграшку зі словами: «До тебе прилетіла маленька пташка. Вона така тендітна й беззахисна. Вона дуже боїться ворона! Потримай її, поговори з нею, заспокой її». Дитина бере до рук пташку, тримає її, говорить заспокійливі слова і заспокоюється сама.

3. Розігрування ситуацій

Діти розігрують ситуації, які викликають страх, демонструють різні моделі поведінки в цих ситуаціях. Наприклад: діти сміються з дитини, яка носить замалий для неї одяг; учень отримав низький бал за відповідь біля дошки. Діти сміються і дразнять його; дитину виключають з команди під час гри у футбол (учні дорікають: «Так тобі й треба. Без тебе буде краще. Ти все одно не вмієш грати»).

4. Етюд «Сміливі діти»

Діти обирають ведучого – він страшний дракон. Дитина стає на стілець і говорить грізним голосом: «Бійтеся мене, бійтеся», діти відповідають: «Не боїмося ми тебе!» (повторюється 2 – 3 рази). Від слів дітей дракон зменшується (зіскакує зі стільця), перетворюється на маленького горобчика, починає цвірінкати, літати по кімнаті.

5. Малюнок «Як я свого страху не боюся»

Через декілька днів дитині пропонується намалювати, як вона свого страху не боїться і що з ним робитиме. Якщо малюнок позитивний, то він віддається дитині.

6. Прощання

Загальне рукостискання.

Заняття 5

Тема. У мене все гаразд.

Мета. Розвиток впевненості в собі, вміння долати страх, тривогу.

Критерій ефективності. Відсутність страхів, неприємних спогадів, емоційного напруження.

Обладнання та матеріали: аркуші з сірими плямами, папір А4, кольорові олівці.

Хід заняття

1. Вітання

Діти вітаються і говорять, чому цей день їм здається добрим.

2. Малюнок «Веселі плямки»

Дітям дають аркуші, на яких зображені сірі плями. Слід їх розмалювати так, щоб вони стали веселими.

3. Вправа «Новина» (виявляє у дітей залишкову напругу чи її відсутність.)

Соціальний педагог: Один хлопчик повертається з прогулянки додому, і мама говорить: «Нарешті ти прийшов. У мене є для тебе новина». Яку новину хоче повідомити йому мама?

Типові відповіді: «Прийдуть гості», «Будемо їхати в місто», «Народився брат».

Не типові відповіді: «Хтось помер у сім'ї», «Мама більше нікуди не відпустить», «Тато знову напився».

4. Емоційний етюд «Сонячний зайчик»

Сонячний зайчик зазирнув тобі в очі. Заплющ їх. Він побіг далі по обличчю, ніжно погладь його долоньками: на лобі, на носику, на ротику, на щічках, на підборідді, але обережно, щоб не злякати його. Далі він стрибнув на голову, побіг по шиї, животику, руках, ногах, навіть забрався тобі в пазуху – погладь його там. Він не бешкетник, він любить і пестить тебе, а ти погладь його і подружися з ним. Розплющуємо очі.

5. Гра «Очеретинка на вітру»

Соціальний педагог:. Станьте в коло близько один до одного. Це не звичайне коло, а чарівне. Воно чарівне тому, що діти, які стоять у колі, робитимуть все для того, щоб той, хто стоїть у центрі, пережив дивні відчуття. Хто з вас хотів би першим стати посередині? Ставай у центрі, ноги постав разом, тримайся прямо. Усі інші, підніміть руки на рівні грудей. Коли наш доброволець падає у ваш бік, ви повинні його піймати і тихо повернути у вихідне положення. При цьому дуже важливо, щоб учасник у центрі стояв дуже прямо, неначе він дерев'яний.

Соціальний педагог стає в коло і показує, як потрібно ловити дитину. Протягом всієї гри необхідно допомагати і підстраховувати гравців. Бажано, щоб у центрі кола побувала кожна дитина.

6. Вправа «Мокрий собака»

Неприємних почуттів можна позбавитись. Часто дитина несе в собі спогади про минулі неприємності й невдачі. Напевно, кожен з дітей бачив, як обтрушується мокрий собака. Він трусить спиною, головою і хвостом так, що вода розлітається на всі боки. Давайте зробимо приблизно те саме.

7. Прощання

Діти стоять у колі. Ведучий розбиває коло, бере за руку дитину, що стоїть зліва, й веде за собою дітей, закручуючи «клубочок», створюючи цим самим загальні обійми.

Заняття 6

Тема. Агресії – ні!

Мета. Навчання дітей альтернативним варіантам поведінки в ситуації агресивності, виховання поваги до інтересів та бажань інших.

Критерій ефективності. Відсутність надлишкової агресії, нормалізація поведінки.

Обладнання та матеріали: магнітофон, запис повільної мелодії.

Хід заняття

1. Вітання

Діти стоять у колі. Кожен, дивлячись на свого сусіда зліва, намагається описати його настрій.

2. Гра «Асоціація»

Всі учні сидять колом. Кожний по черзі, починаючи зліва від тренера, сідає у центр кола і повертається обличчям спочатку до одного учня, потім до його сусіда і т. д. Той, до кого він повернувся другий раз, повідомляє про асоціації, які виникали у нього в даний момент. Один каже: «Ти нагадуєш мені Віні-Пуха. Ти такий же товстенький». Другий каже: «Ти схожий на велику, теплу ковдру, тому що від тебе йде тепло». Той, який сидить в середині кола, вислухавши подібні промови, починає переосмислювати своє «Я», свої уявлення про відношення до нього однокласників, про свій авторитет серед них і т.д. Після того, як всі учасники гри вислухали асоціації друзів, проходить обговорення, під час якого кожен ділиться враженнями про перебування в центрі кола. Той, хто сидить в центрі кола, дуже хвилюється, але вислуховує потрібну для себе інформацію мовчки. Тепер можна розповісти про свої турботи, поділитися з членами групи таємним, бути почутим і зрозумілим. А це все допомагає пізнанню і об'єктивній оцінці свого «Я».

3. Вправа «Посварилися – помирилися»

Два учні зображують дітей, які посварилися.

Виразні рухи. Двоє учнів стоять спиною один до одного й тупотять однією ногою; руки на поясі або за спиною.

Потім зображують дітей, які вже помирилися.

Виразні рухи. Діти повертаються обличчям один до одного та, усміхаючись, беруть один одного за руки, весело кружляють у танці, потім обіймаються.

4. Розігрування ситуацій «Неминучі конфлікти»

Соціальний педагог пропонує дітям розіграти ситуації із життя, в яких необхідно знайти правильне рішення і запобігти сваркам.

- Сьогодні твій найкращий друг пішов гуляти з вашим спільним приятелем. Тебе вони не запросили. Зазвичай ви гуляли з другом разом. Що робити в такій ситуації?

- Ти довірив важливий секрет своєму знайомому. Наступного дня, прийшовши до школи, ти дізнався, що ще кілька дітей знають твою таємницю. Що ти зробиш?

- Твій друг запізнюється. Ви домовились разом піти пограти у футбол. До гри залишилось 10 хвилин. Твоя реакція.

5. Гра «Тух-тібі-дух»

Я хочу дати вам один рецепт зняття негативних настроїв та образ. Я повідомлю вам зараз особливе слово, чарівне заклинання. Щоб воно подіяло посправжньому, вам необхідно: ходити по класу, ні з ким не розмовляючи; тількино вам захочеться поговорити, зупиніться навпроти одного з дітей і тричі сердито-сердито вимовте чарівне слово «тух-тібі-дух». У цей час інший учень повинен стояти й тихо слухати, як вимовляєте чарівне слово, але він не повинен нічого відповідати. Але якщо він захоче, він може відповісти вам тим самим: тричі сердито вимовити «тух-тібі-дух».

6. Емоційний етюд «Король Боровик»

Педагог читає віршик, а діти рухаються відповідно до тексту:

Йшов король Боровик

Тупотів каблуком.

Навпростець через ліс.

Боровик лютував,

І грозив кулаком,

На кусючих мух кричав.

7. Прощання

Усі діти беруться за руки, підіймають їх до гори, сходяться в центрі і голосно хором прощаються.

Заняття 7

Тема. Вчимося спілкуватися.

Мета. Розвиток навичок вербального та невербального спілкування, формування зв'язного мовлення дітей.

Критерій ефективності. Оволодіння навичками продуктивного контакту, відсутність страху мовлення.

Обладнання та матеріали: магнітофон, запис повільної музики, пов'язка на очі, картки з емоціями, вирізані з паперу рукавички, олівці.

Хід заняття

1. Вітання

На зеленому лужку

Ми зібрались залюбки

Квітне мак.

Привітаємося, як...

Соціальний педагог називає тварину, наприклад корова, діти підказують «Му!».

2. Вправа «Дзеркало»

Діти розбиваються на пари. У кожній парі обирається ведучий, другий – «дзеркало». Ведучий спонтанно виконує рухи руками. Другий учасник повинен спонтанно повторювати їх (у дзеркальному відображенні).

3. Вправа «Продовж історію»

Соціальний педагог починає історію: «Жили собі...», наступна дитина продовжує, і так далі по колу. Коли черга доходить до соціального педагога, він направляє сюжет історії, робить осмисленим, вправа триває.

4. Вправа «Гармонійний танець»

У грі беруть участь двоє дітей. Один закриває очі (можна надягти пов'язку), інший – ведучий. Діти стають один навпроти одного, легко торкаються долонями. Звучить повільна музика. Ведучий робить плавні рухи руками, тілом, присідає, злегка відходить у бік, уперед, назад. Дитина із зав'язаними очима повторює рухи ведучого.

5. Гра «Передай емоцію»

Діти діляться на дві команди, стають у шеренги. Усі учні, окрім перших, повертаються до ведучого спиною. Умови гри: необхідно передати емоцію, яка написана на картці, до останнього учасника команди. При передачі емоції не можна говорити і повертатися один до одного обличчям, поки до твого плеча не торкнуться. Перемагає та команда, яка швидше передала емоцію і не спотворила її в процесі передавання.

6. Гра «Рукавички»

Для гри потрібні вирізані з паперу рукавички, кількість пар дорівнює кількості пар учасників гри. Ведучий розкидає рукавички з однаковим орнаментом (не розфарбованим) по приміщенню. Діти ходять по кімнаті,

відшуковують свою «пару» і за допомогою трьох олівців різного кольору намагаються якнайшвидше однаково розфарбувати рукавички.

7. Прощання

Діти стоять колом, прощаючись, кажуть, що вони зробили б для всіх, якби в них була чарівна паличка.

Заняття 8

Тема. Я – людина серед людей.

Мета. Формування комунікативної компетенції, вміння переконувати.

Критерій ефективності. Оволодіння навичками продуктивного контакту, відсутність страху мовлення.

Обладнання та матеріали: кольорові картинки, «секрети», скринька, тюбики губної помади, магнітофон, запис веселої мелодії.

Хід заняття

1. Вітання

Діти сидять попарно й виконують вказівки дорослого: ваші руки знайомляться; сваряться; миряться; жаліють одна одну.

2. Вправа «Визначення»

Соціальний педагог показує 2 картинки, на яких намальовано предмети. Завдання гри полягає у тому, щоб придумати слово, яке знаходиться між двома задуманими предметами і є ніби «містком» між ними.

Діти відповідають по черзі. Відповідь обов'язково слід пояснити. Наприклад, дають 2 слова «птах» і «дерево». Перехідними «місточками» можуть бути слова «летіти» (птах прилетів на дерево), «вирізати» (з дерева вирізали птаха).

3. Вправа «Острів плаксіїв»

Соціальний педагог: Зараз ми потрапимо на острів плаксіїв, на якому перебувають ображені діти. Вони голосно плачуть і вередують. Ваше завдання – заспокоїти цих дітей, а якщо потрібно, то вибачитися.

Обирається одна дитина, яку образили, й кожен по черзі її заспокоює, а потім плаксіїв каже, чиї заспокійливі слова найбільше сподобалися.

4. Гра «Секрет»

Усім дітям соціальний педагог роздає по «секрету» із скриньки (гудзик, брошку, намистинку тощо), кладе в долоньку і затискає кулачок. Діти ходять по приміщенню і знаходять способи умовити кожного показати йому свій секрет.

5. Гра «Дизайнери»

Для гри необхідні тюбики губної помади. Кожна дитина одержує по тюбику і йому дозволяється підійти до будь-якого учасника і “прикрасити” його обличчя, руки, ноги.

6. Прощання

Діти стоять у колі, взявшись за руки, і прощаються зі словами: «Ти і я, я і ти - Всі ми друзі назавжди!»

Заняття 9

Тема. Один за всіх, і всі за одного!

Мета. Виховання співчуття, доброзичливості, взаємопідтримки, готовності вчасно надати та отримати допомогу.

Критерій ефективності. Готовність до взаємодопомоги та підтримки.

Обладнання та матеріали: 2 мотузки або крейда, пов'язка на очі, картоплини з назвами почуттів, торбинки із зав'язками, монета.

Хід заняття

1. Вітання

Ведучий пропонує привітатися: титульною стороною долонь; стопами ніг (внутрішньою частиною); колінами; плечима; носиками.

2. Гра «Гірська стежина»

Прірва завширшки 2 метри, місток і стежина завширшки 20-25 см (обмежені мотузкою або окреслені крейдою).

Соціальний педагог: Уявіть, що ми високо в горах. Перед нами прірва, через яку треба перебратися. Ви підете назустріч одне одному. Потрібно не впасти у прірву. Пам'ятайте, що ви йдете по дуже вузькій стежині і вузькому містку.

Діти розбиваються на пари, рухаючись один одному назустріч, перебираються через прірву.

Оцінюється активність, увага до партнера, взаємодопомога, варіанти вирішення проблеми, а також час виконання.

3. Вправа «Розділи почуття»

Необхідна купа картоплин, на яких позначені назви почуттів: страх, радість, сум, тривога тощо. Дітям дають торбинки із зав'язками, щоб їх можна було носити за спиною. Потім половина учасників групи кладуть собі у торбинки по 6-8 картоплин, і хвилин 5 носять їх за спиною, гуляючи кімнатою. Коли діти трохи втомляться, усі стають у коло й по черзі діляться своїми картоплинами-почуттями із тими, у кого торбинки пусті. Коли діти передадуть усі свої картоплини, їм стає зрозуміло, наскільки стає легше, коли поділишся своїми почуттями. Потім гру продовжує друга половина учасників.

4. Гра «Корабель серед скель»

Соціальний педагог: Станьте, будь-ласка, утворюючи велике коло. Усі, хто його утворюють, будуть берегом. Вони повинні узяти один одного за руки. Усередині кола знаходиться море. Але це дуже небезпечне море, оскільки в ньому є кілька небезпечних «круч». Їх ми зробимо зі стільців. Один з вас буде кораблем, а інший – капітаном. «Кораблю» ми зав'яжемо очі, а капітан керуватиме ним за допомогою слів. При цьому він так повинен керувати, щоб не натрапити на жодну кручу.

5. Гра «Правда чи брехня?»

Один учень виконує роль шукача скарбів. Йому зав'яжуть очі і після цього він повинен буде знайти скарб (монету, покладену на деякій відстані від шукача скарбів). Ще двоє учнів виконують роль доброго і злого чарівника (дівчатка – феї). Добрий чарівник, кажучи шукачу скарбів, куди йому потрібно йти, щоб знайти скарб, завжди повідомляє правду. А злий чарівник завжди бреше і посилає шукача скарбів у помилковому напрямку. Шукач скарбів не знає. Хто з них говорить правду, а хто брехню.

Оскільки гра може затягнутися надовго, бажано обмежити шукача скарбів часом для того, щоб всі члени трійки побули у ролі шукача скарбів.

6. Прощання

Соціальний педагог: Сьогодні ми з вами поділилися підтримкою та довірою.

Діти складають долоні, дмухають у них і передають один одному «краплинку» своєї підтримки.

Заняття 10

Тема. Тренуємо емоції.

Мета. Формування навичок розрізняти різні емоційні стани, спілкуватися за допомогою жестів та міміки, реагувати різними способами на ситуацію.

Критерій ефективності. Розпізнавання емоційних станів людини, сформованість навичок емоційного реагування.

Обладнання та матеріали: каблучка, картки з різними емоційними станами, аркуші паперу зі словами.

Хід заняття

1. Вітання

Соціальний педагог: У різних ситуаціях ми говоримо різним голосом, різним тоном: голосно чи тихо, високо чи низько. Те, як ми розмовляємо, називається інтонацією. Зараз ви спробуєте привітатися з різною інтонацією: сердито, сумно, радісно, злякано, зі злістю, розгублено, впевнено.

2. Гра «Каблучка»

Діти сидять у колі. Ведучий ховає каблучку в чиїсь долоні. Дитині пропонується уважно вдивитися в обличчя сусідів і відгадати, хто з них отримав у свої долоні каблучку ведучого. Той, хто впізнає, стає ведучим.

3. Вправа «Емоційний словник»

Перед дітьми розкладають картки із зображенням облич, які виражають різні емоційні стани. Дитині пропонується відповісти на запитання: «Які емоційні стани зображені на картинках?» «Коли ти сам був у такому стані?», «Чи хотів би ти повернутися в цей стан?», «Чи може цей вираз обличчя відображати стан іншої людини?», «Які стани у тебе ще бувають? Давай їх намалюємо».

4. Вправа «Тренуємо емоції»

Пропонуємо дітям: насупитися, як: осіння хмара, розлючена людина; розсердитися, як: зла чаклунка, два барани на мості, голодний вовк; злякатися, як зайчик, побачивши лисичку, пташка, що впала з гнізда; посміхнутися, як: кіт на сонечку, саме сонечко, хитра лисиця, мама до дитини.

5. Гра «Сашко каже»

Кожен за командою Сашка мовчки зображує якесь почуття, використовуючи тільки жести й міміку. Наприклад, Сашко каже: «Дивись здивовано», «Сиди сумно», «Дій як шалений» тощо. Потім усі разом оцінюють, хто краще виконав команди і чому.

6. Гра «Зобрази, підкажи мені слово»

Соціальний педагог прикріплює кожному з учнів на спину аркуш паперу із словом. Кожен учень іде по колу, почергово повертаючись до всіх спиною, і,

вибравши когось, пропонує йому пантомімою показати слово (школа, пацюк, учень, ячня, сварлива баба, трамвай, космонавт, двієчник, магазин, зоопарк).

Ця гра дає змогу зняти емоційне напруження, ознайомити дітей з новими невідомими словами, навчить виражати свій емоційний стан.

Соціальний педагог може допомогти учням зобразити мімікою чи жестами, якщо виникають утруднення.

7. Прощання

Діти стають у коло і повторюють рухи за ведучим: подув вітерець – труть долонями; почав капати дощ – клацають пальцями; дощ перейшов у град – стукають руками по колінах; спалахнула блискавка – широко розкривають долоні; вдарив грім – плескають у долоні; з'явилася веселка – підіймають руки догори.

Заняття 11

Тема. Я знаю, можу, вмію.

Мета. Формування здатності до самоаналізу, вміння вирішувати проблемні ситуації, розширювати уявлення про себе та свої можливості.

Критерій ефективності. Адекватна самооцінка, уміння презентувати власне «Я», аналізувати свою поведінку та приймати рішення.

Обладнання та матеріали: коробка або скринька, аркуші паперу, ручки, папір А4, кольорові олівці, магнітофон, запис повільної мелодії.

Хід заняття

1. Вітання

Діти беруться за руки та посміхаються один одному.

2. Вправа «Чарівна каблучка»

Соціальний педагог: Ось каблучка з казкової скриньки – не проста каблучка, а чарівна. Якщо надіти її на мізинець, станеш маленьким-маленьким. Це твоє минуле. Якщо надіти її на середній палець, то залишишся самим собою. Це твоє теперішнє. Якщо надіти каблучку на вказівний палець, станеш великим, сильним і красивим. Це твоє майбутнє. А хто хоче помандрувати у часі?

Якщо дитина обирає минуле, вона сідає навприсядки або згортається клубочком, а решта дітей голублять, гойдають її, заколихують. Якщо дитина обирає теперішнє, то їй пропонують оцінити те, що з нею відбувається за допомогою жесту («у моєму житті все добре» – великий палець вгору, «в моєму житті не все добре» – великий палець вниз). Якщо дитина обирає майбутнє, то заплющує очі і фантазує, що цікаве й захопливе станеться в її житті.

3. Вправа «Коробка невдач»

У спеціально оформлену коробку кожен учасник кладе однакові аркуші паперу з описом невдалої ситуації або проблеми, з якою він зіштовхнувся. Папірці не підписуються. Кожна дитина по черзі входить до пустої кімнати, де стоїть ця скринька, та через щілину опускає туди свій аркуш. Після цього скриньку відкривають і навмання вибирають папірець із ситуацією для обговорення.

4. Вправа «Я вмію, люди хвалять»

Педагог показує ручкою на дитину – вона говорить про те, що вміє добре робити (це можуть бути як негативні так і позитивні дії), спрямовує ручку в бік – дитина говорить, що про це думають інші люди.

5. Релаксаційна вправа «Політ»

Уявіть, що промінь сонця проходить через вас, поєднує вас з центром землі. Ви повністю розслаблені, ваше тіло відпочиває. Тепер зробіть спробу подивитися на себе зі сторони. Ось ви бачите себе: зверніть увагу на те, у якій позі знаходиться ваше тіло. Ви підіймаєтесь вище, і спостерігаєте за кожним присутнім. Ще вище і ви бачите наше коло. Ще вище і ви піднімаєтесь до стелі кімнати. Ще вище, і ви злітаєте над дахом будинку. Ви підіймаєтесь високо над вулицею, містом, і злітаєте високо. Тепер поверніться в наше приміщення.

6. Малюнок «Чарівні дзеркала»

У першому дзеркалі намалюй себе маленьким і наляканим, у другому – великим і веселим, а в третьому – щасливим. Яка людина краща? На кого ти більше схожий? В яке дзеркало ти частіше дивишся?

7. Прощання

Діти намагаються згадати якомога більше слів прощання.

Заняття № 12

Тема. Я – особистість.

Мета. Формування впевненості у собі, вміння з повагою ставитися до себе та до інших.

Критерій ефективності. Адекватна самооцінка, уміння презентувати власне «Я», аналізувати свою поведінку та приймати рішення.

Обладнання та матеріали: скринька, невелике дзеркало, каблучка, аркуші паперу, ручки.

Хід заняття

1. Вітання

Діти стоять у колі, по черзі кожна дитина робить крок вперед і говорить щось про себе.

«Як у дзеркальце дивлюся
Сам собі я похвалюся,
Бачте, випадок який,
Послухайте, я такий...»

2. Казка «Квіточка»

В однієї дівчинки було досить незвичайне ім'я – Квітослава. Ну а всі дорослі звали її просто Квіточкою. Якось під час обіду, коли вся сім'я сиділа за столом, квіточка раптом сказала:

«І чого це в мене ім'я якесь ніяке? Якби я була Незабудкою чи Трояндою, то всі знали б, хто я. А то Квіточка та Квіточка... А яка саме – невідомо.»

«І то правда, – весело підхопив тато, – давай придумаємо для тебе щось конкретніше. Наприклад, Традесканція чи Пеларгонія. А можна й зовсім заморське, оригінальне, екзотичне. Скажімо, Аустроциліндропунція.»

«А мені, – обізвалася мама, – більше подобається Дарлінгтонія чи Коронілла.»

«Та назвемо її просто – Заяча Капуста», – в'їдливо докинув старший Квіточчин братик Сергійко.

Квіточка образливо надула губки, мить помовчала і сказала:

«Ні, краще я залишуся Квіточкою, Вітусею, Квітославою.»

Отже, не треба соромитися свого імені, його вам дали від народження й треба з впевненістю й гордістю носити його.

3. Вправа «Принц і принцеса»

Діти стоять колом, а в центр ставиться стілець і оголошується, що це трон. Дитина, яка хоче бути Принцом (Принцесою) сідає на трон, а решта дітей приділяють їй увагу: кажуть компліменти, вихваляють її.

4. Вправа «Напиши собі листа»

Соціальний педагог: Зараз ми будемо писати листа. Вам напевно приходилось писати листи, наприклад, Діду Морозу. А чи писали ви листа собі улюбленому? Напиши собі листа. Можливо, хтось захоче прочитати свій лист. Учні по бажанню читають листи.

5. Вправа «Похвали себе й інших»

Учасники діляться на дві підгрупи. Одна підгрупа утворює зовнішнє коло, інша – внутрішнє. Учні стоять обличчям один до одного.

Соціальний педагог: Якщо ми не навчимося знаходити в собі позитивні якості характеру, говорити про них оточенню, ми не побачимо нічого позитивного і в іншій людині. Тому зараз кожний повинен сказати партнеру, що йому в ньому подобається. Партнер, вислухавши вас, повинен сказати: «А крім того, я...» – і продовжити говорити компліменти на свою адресу. Наприклад, Сашко говорить Вірі: «Віра, ти дуже добра людина, мені подобається, що ти завжди допомагаєш іншим у біді». Віра продовжує: «А крім того, я щедра...» Потім Віра повинна похвалити Сашка. Після обміну компліментами учні, які стоять у зовнішньому колі, пересуваються за годинниковою стрілкою і повторюють завдання з новим партнером.

6. Вправа «Чарівне озеро»

Для вправи знадобиться скринька, в яку необхідно попередньо покласти невелике дзеркало круглої форми.

Соціальний педагог: Зараз ви передаватимете один одному скриньку. Той, хто отримує її, повинен розплющити очі і заглянути всередину. Там, у «маленькому чарівному озері», ви побачите найунікальнішу та найнеповторнішу людину в світі. Посміхніться їй.

Після того, як у скриньку загляне кожен, соціальний педагог ставить учням запитання:

- Як ви розумієте значення слова «унікальний»?
- Хто ж найунікальніша та найнеповторніша людина в світі?
- Як відповіла вам ця людина на вашу усмішку?
- Як ми повинні відноситися до унікальної та неповторної особистості?

Соціальний педагог. Ми з'ясували, що кожна людина – це унікальна та неповторна особистість, одна-єдина у своєму роді. Тому ми повинні дбайливо, з любов'ю й пошаною ставитися до себе й оточення, цінувати своє життя і життя кожної людини, приймати себе та інших такими, якими вони є, тобто ставитися до себе та інших з терпимістю.

7. Прощання

Діти стоять у колі, і прощаючись, говорять один одному компліменти.

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

Особливості запровадження програми

Програма забезпечує дітям на заняттях безпечне виховне середовище. Тут вони вчаться виявляти свої почуття, продуктивно спілкуватися та довіряти іншим, приймати рішення, аналізувати свою поведінку, вирішувати проблеми та справлятися зі стресовими ситуаціями та страхами. Таким чином в них формуються адекватна самооцінка, навички ефективного спілкування, емоційного реагування, готовність до взаємопідтримки. Заняття базуються на використанні різних психотехнічних прийомів і методик: рольові ігри, казкотерапія, проєктивні методики, релаксаційні вправи, музикотерапія, рухливі ігри тощо.

Розвивальна робота по збереженню психосоціального здоров'я дитини передбачає взаємодію не лише з дітьми, а й з їх батьками. Встановлення контакту з ними відбувається під час попередньої діагностики. Подальший збір інформації слід проводити у формі довірчих бесід, що дадуть змогу встановити тісніший емоційний контакт з батьками, ближче ознайомитися з системою виховання вдома, уявленнями батьків про свою дитину. Оскільки ми говоримо про неблагополучні та проблемні сім'ї, то не слід розраховувати на те, що батьки будуть активними учасниками програми. Тому найімовірнішими формами роботи з такими батьками будуть: відвідування вдома, консультування, довірчі бесіди, надання рекомендацій по вихованню дітей, педагогічна просвіта. Тематика може бути найрізноманітнішою, залежно від проблем сім'ї: «Здоров'я дитини – спільне завдання школи та родини», «Права дітей та обов'язки батьків», «Як правильно організувати режим дня дитини», «Що означає – любити дитину», «Стилі сімейного виховання», «Покарання та заохочення в родині», «Діти надто зайнятих батьків», «Здоровий спосіб життя – запорука успішності», «Позитивний приклад батьків» тощо. Для проведення психологічних консультацій з батьками доцільно буде залучити шкільного психолога. Відвідувати батьків необхідно як під час проходження дитиною розвивальних занять для з'ясування змін у поведінці батьків та дитини, так і після їх завершення для контролю та закріплення позитивних змін, що сталися в сім'ї.

Крім того, програма передбачає взаємодію з класоводом дитини, оскільки саме від нього залежить організація розвивального середовища та мікроклімат у групі. Найдоцільніші форми роботи з класоводом – індивідуальне консультування на підготовчому етапі для надання рекомендацій стосовно методів та прийомів виховання, навчання та стилю спілкування з дитиною за результатами досліджень, індивідуальні бесіди для з'ясування змін, що сталися під час відвідування дитиною розвивальних занять та семінари для вчителів початкових класів на кшталт «Психосоціальний розвиток молодшого школяра» тощо.

В ході реалізації основного етапу програми слід заповнювати щоденник спостереження кожного заняття. У записах звертаємо увагу на поведінку дітей та їх реакції під час ігор, контакти з іншими дітьми, настрій. Ці та інші дані допоможуть здійснювати аналіз проведеної роботи та визначати ефективність впливу на дитину, в результаті чого можна змінити малоефективні методи та прийоми корекції, виявити дітей, яким потрібна індивідуальна допомога.

Після завершення занять доцільно продовжити спілкування з батьками та класоводом та допомогти дитині перенести отримані навички у реальне життя. Головне завдання на цьому етапі – підтримка дитини та її сім'ї, їх віри та бажання кращих змін. Оскільки сім'я – соціально неадаптована, то її соціальний супровід продовжується незалежно від того, досягнуті завдання програми чи ні. Він здійснюється у формі психологічного консультування, відвідування батьків за місцем роботи та вдома, обстеження житлово-побутових умов, захисту прав сім'ї в органах місцевого самоврядування, представлення інтересів дитини в органах опіки та піклування т.д.

Рекомендації для батьків

Чітко визначте, чого саме ви вимагаєте від дитини, і поясніть це їй.

Дозвольте дитині бути самою собою, зі своїми вадами, вразливими місцями та чеснотами.

Не соромтеся виявляти свою любов до дитини.

Обираючи знаряддя виховного впливу, удавайтеся здебільшого до ласки та заохочення, а не до покарання та осуду.

Намагайтеся, щоб ваша любов не перетворилася на всюдозволеність та бездоглядність.

Намагайтеся впливати на дитину проханням – це найефективніший спосіб давати їй інструкції.

Пам'ятайте: покарання – це моральний замах на здоров'я: фізичне і психічне.

Не забувайте, що шлях до дитячого серця пролягає через гру.

Частіше розмовляйте з дитиною, пояснюйте їй незрозумілі явища, ситуації, суть заборон та обмежень.

Не карайте дитину в присутності інших людей.

Не сваріться в присутності дитини.

Не залякуйте дитину, це призводить до неправдивості та нещирості.

Не удавайтеся до погроз, наказів, жорстокої критики, безапеляційних тверджень, невчасних порад тощо.

Висловлюйте незадоволення не дитиною, а її вчинком.

Підтримуйте впевненість дитини у її силах.

Привчайте дитину до самообслуговування, формуйте трудові навички й любов до праці.

Не робіть із дитини лише споживача, виконавця, байдужого спостерігача, - нехай вона буде рівноправним членом сім'ї.

Розмовляйте з дитиною, цікавтесь її справами, проблемами, переживаннями.

Рекомендації для педагогів

Відмовтеся від звички часто, з натиском підкреслювати здібності одних і неспіхи інших.

Відмовтеся від прямого протиставлення дітей один одному.

Не критикуйте дитину при всьому класі. Розмовляйте частіше віч-на-віч.

Помічайте навіть найменші успіхи «слабких», але не підкреслюйте це різко, як щось несподіване.

Називайте всіх на ім'я й добивайтеся цього від дітей при звертаннях одне до одного.

Не сваріть дитину за те, в чому винні її батьки (неохайний одяг, непридбаний у магазині підручник, неоплачене харчування тощо).

Помічайте найменші зміни в поведінці дитини та погане самопочуття, пропонуйте допомогу у вирішенні проблем.

Постійно підкреслюйте, що взаємини у класі повинні визначатися не тільки успішністю, а й тими добрими справами, які людина робить для інших.

Усе, що відбувається з учнями, сприймайте всерйоз. Ми часто схильні говорити їм: «Дурниці. Це минеться». Але ж те, що в порівнянні з нашим життєвим досвідом «дурниці», – для них серйозно.

Виховуйте розуміння, що здатність до хорошого навчання – лише одна з численних позитивних властивостей особистості.

Частіше розмовляйте з «ігнорованими» учнями, адже поведінка дітей багато в чому має наслідувальний характер. Коли вони бачать, як учитель спілкується з їх однокласником, вони так само починають з ним спілкуватися.

Обережно ставтеся до діваччої гордості та хлопчачої гідності.

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

1. Абраменкова В. Соціальна психологія дитинства: розвиток отношень ребенка в детской субкультуре. – М. : Московский психолого-социальный институт, 2000.
2. Гончаренко Т. Агресивна дитина // Психолог. – 2004. – № 5.
3. Дубасова Т. Комунікативні ігри // Психолог. – 2005. – № 33.
4. Кочерга О., Васильєв О. Психічне здоров'я молодшого школяра // Психолог. – 2002. – № 29-32.
5. Красін С. Розвиток комунікативних здібностей дітей // Психолог. – 2003. – № 37.
6. Мазур О. Дитячі страхи. Діагностика та корекція // Психолог. – 2007. – № 39.
7. Максимова Н. Психокорекційна робота з молодшими школярами // Психолог. – 2002. – № 37.
8. Семиченко В., Заслуженюк В. Психологія та педагогіка сімейного спілкування. – К. : «Веселка», 1998.
9. Сіліна Г. Психосоціальне здоров'я молодших школярів // Психолог. – 2005. – № 35.
10. Талько М. Психологічний супровід школяра. Програма корекційно-розвивальної роботи з дітьми молодшого шкільного віку // Психолог. – 2007. – № 43.
11. Тіхонова М. Емоційна дезадаптація дітей молодшого шкільного віку // Психолог. – 2003. – № 1.
12. Тіхонова М. Психологічне здоров'я дітей молодшого шкільного віку // Психолог. – 2007. – № 39.
13. Швець Г. Девіантна поведінка дітей молодшого шкільного віку // Психолог. – 2004. – № 23-24.

ПРОГРАМА ТРЕНІНГУ ДЛЯ ПІДЛІТКІВ «РОЗВИТОК КРЕАТИВНОГО МИСЛЕННЯ»⁵

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Розвиток креативного мислення за допомогою інтерактивних методів дозволяє залучити учнів до активної участі у вирішенні поставленої проблеми, сприяє формуванню довіри, стимулює їх до набуття нових умінь і навичок.

Основна ідея тренінгу полягає в тому, щоб спонукати кожного учня до особистісного зростання та розвитку розумових здібностей.

Підлітковий вік – це період значних змін у становленні особистості. Основним новоутворенням підліткового віку є потреба у самоствердженні та бажання бути визнаним іншими. Одночасно, цей період характеризується руйнуванням старих психологічних структур, зниженням продуктивності навчальної діяльності. Регрес виявляється і при виконанні творчих завдань, що обумовлюється переходом від конкретного до логічного мислення. Саме цей процес і пропонується активізувати за допомогою тренінгових занять із розвитку креативного мислення учнів.

Метою тренінгу є розвиток креативних та комунікативних здібностей учнів, формування умінь і навичок командної взаємодії для вирішення нестандартних завдань.

Завдання тренінгу: сприяти творчому розвитку кожної особистості; надати знання про особливості мисленневих процесів та можливості максимального використання власного розумового потенціалу; сформувати мотивацію до самопізнання, пошукової творчої діяльності; розвинути логічне мислення учнів та навчити їх створювати оригінальні смислові комбінації; розширити діапазон умінь і навичок вирішення нестандартних завдань; сформувати комунікативні навички та навички толерантного ставлення до інших, а також уміння працювати в команді; стимулювати учнів до співпраці; підготувати учнів до вдалої здачі іспитів та зовнішнього незалежного оцінювання.

Принципи побудови програми: суб'єкт-суб'єктної взаємодії; врахування вікових, психологічних особливостей та особистісних якостей учасників; системності та послідовності тренінгових завдань; єдності діагностичних та розвивальних та методів.

Структура програми.

Програма тренінгу включає 3 сесії з учнями ВПУ № 7, які можуть бути проведені протягом 2 - 3 тижнів

Тривалість тренінгів від 2-ох до 3-ох годин. Загальна тривалість трьох сесій тренінгів складає близько 8 годин.

Заняття містять як теоретичні, так і практичні блоки.

Методи роботи, які використовуються під час тренінгу: психодіагностика; анкетування; фасилітація; інформаційне повідомлення; робота в мікрогрупах; ділова гра; мозковий штурм; мультимедійна презентація.

⁵ Програму рекомендовано до використання у навчальних закладах Полтавської області рішенням експертної комісії при центрі практичної психології і соціальної роботи Полтавського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти імені М. В. Остроградського (протокол № 5 від 07.05.2009 р.)

Прогнозований результат: підвищення мотивації учнів до розвитку загальних та професійних здібностей; підвищення рівня знань щодо психології людських взаємин; формування навичок та вмінь вирішувати нестандартні завдання.

Система оцінювання проміжних і кінцевих результатів.

Оцінювання розумових здібностей учнів відбувається на протязі всього навчання і має форму моніторингових досліджень. Конкретно це виглядає так:

- на початковому етапі учню надається можливість самостійно здійснити індивідуальне діагностування, оцінити свої інтереси і здібності та налаштуватися на необхідність розвитку власних розумових здібностей
- подальший моніторинг рівня розвитку здібностей дозволяє виявити дітей з низьким рівнем успішності, або занадто великими нервово-психічними затратами при засвоєнні певного навчального предмету, та дозволяє психологу рекомендувати їм спробувати себе в інших видах учбової діяльності відповідно до їх інтересів і схильностей.

Індикаторами ефективності програми виступають показники:

- кількісні – кількість зацікавлених в роботі тренінгової групи учнів; кількості міжособистісних конфліктів в навчальному закладі; рівень знань учнів під час зовнішнього незалежного оцінювання; результати вхідної-вихідної діагностики (додаток 1)
- якісні - відгуки адміністрації, педагогічних працівників та батьків учнів; підвищення статусу психологічної служби навчального закладу.

Кількість учасників 15-20 учнів.

СТРУКТУРА ТРЕНІНГУ

№	Час	Зміст	Обладнання
<i>Перша сесія</i>			
1.	10 хв.	Привітання учасників. Мультимедійна презентація програми тренінгу. Повідомлення теми сесії.	Мультимедійний проектор
2.	20 хв.	Знайомство. Вправа «Це моя ім'я»	Бейджики
3.	15 хв.	Прийняття правил роботи групи	Ватман з надписом
4.	15хв.	Визначення очікувань учасників від тренінгу	Стікери, ватман з малюнком
5.	15 хв.	Мозковий штурм «Роль мислення в житті людини»	Ватман, фліп-чарт, маркери
6.	20 хв.	Інформаційне повідомлення «Розвиток креативного мислення»	Додаток 2
7.	15 хв.	Гра – розминка «Плутанка»	-
8.	15 хв.	Вправа «Опиши об'єкт»	Аркуш, ручки
9.	15 хв.	Вправа «Німе кіно»	-
10	10 хв.	Підведення підсумків	-
<i>Тривалість сесії: 2 год. 30 хв.</i>			

<i>Друга сесія</i>			
1.	5 хв.	Привітання учасників. Повідомлення теми сесії	-
2.	15 хв.	Знайомство. Вправа «Придумай привітання»	Бейджики
3.	10 хв.	Повторення правил роботи групи	Ватман з надписом
4.	20 хв.	Вправа «Прикольні нелогічні завдання»	Додаток 3
5.	15 хв.	Вправа – розминка «Ловля з хвостиками»	Стрічки, булавки
6.	20 хв.	Вправа «Формування команди»	Конверти додаток 4
7.	35 хв.	Вправа «Шукаємо скарб»	Аркуш паперу, ручки
8.	10 хв.	Підведення підсумків.	-
<i>Тривалість сесії: 2 год. 10 хв.</i>			
<i>Третя сесія</i>			
1.	5 хв.	Привітання учасників. Повідомлення теми сесії	Бейджики
2.	15 хв.	Гра-розминка «Побажання на день»	-
3.	15 хв.	Вправа на знайомство «Обери карточку-характеристику»	Роздаткові картки
4.	15 хв.	Пригадування та доповнення правил групи	Ватман з надписом
5.	15 хв.	Вправи на розвиток креативного та логічного мислення	Додатки 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15
6.	20 хв.	Вправа «Збудуй міст»	Аркуші, клей, стакан води
7.	15 хв.	Вправа «Асоціації»	Додаток 16
8.	25 хв.	Вправа «Звернення до учнів»	-
9.	15 хв.	Визначення здійснення очікувань. Мультимедійна презентація учнів	Мультимедійний проектор
10	15 хв.	Вправа «Остання зустріч»	-
11	10 хв.	Підведення підсумків. Вправа « Відверто кажучи...»	Додаток 17
<i>Тривалість сесії: 2 год. 45 хв.</i>			

РОЗРОБКИ ТРЕНІНГОВИХ ЗАНЯТЬ

Перша сесія

Мета. Ознайомити з поняттям креативного мислення та стимулювати підлітків до його розвитку. Розвинути навички ефективного та толерантного спілкування.

Обладнання. Бейджики, аркуші паперу А-1, А-3, А-4, різнокольорові аркуші липкого паперу, ручки, олівці, фломастери, маркери, скотч, фліп-чарт.

Хід роботи

1. Привітання учасників. Мультимедійна презентація. Повідомлення теми сесії

2. Вправа – знайомство «Це моє ім'я»

Мета. Познайти учасників, сприяти згуртованості групи; настроїти на подальшу роботу; активізувати увагу та інтерес учасників один до одного.

Хід проведення. Учню пропонується пошукати в кімнаті такий предмет, якому б він зміг би дати своє ім'я. Після того, як учень зробить свій вибір, йому пропонується описати цей предмет, назвати його своїм іменем і дати коротко характеристику цьому предмету.

3. Вироблення правил роботи групи: «Правила тefлонових дітей»

Мета. Обґрунтувати необхідність дотримання певних правил, на яких базується взаємодія людей у групі, прийняти правила для продуктивної роботи під час тренінгу.

Хід проведення. Тренер пропонує дати відповіді на такі запитання:

- що таке правила?
- чи повинні бути правила в групі?

Методом мозкового штурму учасники пропонують свої варіанти правил та фіксують це на ватмані.

До уваги тренера!

Зверніть увагу учасників на те, що правила - це певні норми поведінки, дотримання яких можна контролювати. Орієнтовними правилами можуть бути такі:

- говорити по черзі
- дотримуватись регламенту
- бути позитивним до себе та інших
- бути активним
- бути толерантними
- правило «Стоп»(коли людина може пропустити власні висловлювання, або не готова це зробити при групі)
- відключити мобільні телефони.

Доцільно після прийняття правил звернути увагу на необхідність їх дотримання.

4. Вправа «Очікування»

Мета. Визначити сподівання та очікування учасників від роботи на тренінгу.

Обладнання. Стікери (кожному учаснику), малюнок на ватмані.

Хід проведення. Кожному учаснику пропонується написати власні очікування від тренінгу. Учасники по черзі виходять до малюнку на ватмані, зачитують власні очікування та прикріплюють стікери.

5. Мозковий штурм «Роль мислення в житті людини»

Мета. Стимулювати процеси інтелектуальної та кооперативної рефлексії учасників. Розвивати уміння всебічно аналізувати проблемну ситуацію. Активізувати увагу учасників один до одного.

Хід проведення. Усі відповіді учасників записуються на фліп-чарті. Після цього тренер узагальнює їх разом з учасниками. Під час мозкового штурму учасники можуть висловитися щодо нестандартного, нелогічного мислення.

Тренер має обговорити цей момент і підвести підлітків до висновку про необхідність розвитку вмінь нестандартного вирішення задач.

6. Інформаційне повідомлення «Розвиток креативного мислення» (додаток 2)

7. Гра-розминка «Плутанка»

Мета. Забезпечити емоційно-психологічне розвантаження учасників.

Хід проведення. Необхідно стати ближче один до одного, утворити тісне коло і простягти руки до його середини. За командою тренера, потрібно одночасно взятися за руки так, щоб у кожній руці з'явилася рука іншого та намагатися не братися за руки з тими, хто поруч з вами.

Коли всі руки з'єднані попарно, тренер пропонує учасникам «розплутатись», не рознімаючи рук. Тренер також бере участь у вправі, але під час «розплутування» особливої активності не виявляє. Зазвичай у учасників виникає ідея про неможливість вирішення завдання. Тоді тренер спокійно пояснює, що задача має розв'язок. Вправа може завершитись одним з трьох варіантів:

- всі учасники групи знаходяться в одному колі - хтось обличчям у коло, хтось спиною
- учасники утворюють два чи більше кола
- учасники утворюють з'єднані кола

Запитання для обговорення:

- що вам допомогло впоратися із завданням?
- що можна було робити інакше, щоб швидше справитись із завданням?

Під час обговорення учасники приходять до думки, що успішно вирішувати завдання та народжувати ідеї допомагає уважне ставлення до ідей товаришів по команді, уміння підтримати та розвинути думку іншого, налаштування на співпрацю, доброзичливі взаємостосунки.

8. Вправа «Опиши об'єкт»

Мета. Показати механізми створення нестандартних описів об'єктів. Сприяти згуртованості групи; настроїти на подальшу роботу; активізувати увагу учасників один до одного.

Хід проведення. Група ділиться на підгрупи по 3-5 учнів (в залежності від кількості учасників). Дається завдання: описати предмет, використовуючи інформацію про нього, отриману різними способами за допомогою п'яти органів почуттів. Бажано обумовити кількість характеристик.

Наприклад, якщо об'єкт – аркуш паперу, можуть бути такі варіанти відповідей: папір білий; гладкий і приємний на дотик; якщо потримати його в руках, він нагріється; пахне папером; досить смачний; якщо куточком уколоти, то буде боляче; великий куточок не залізе в рот, у вухо теж не лізе, а в ніс лізе погано; якщо водити по куточкам паперу, можна порізатись; якщо потрясти, то виникне звук «пл-пс».

Після представлення описів, тренер може запропонувати командам обрати одну найкреативнішу характеристику предмету із описів інших команд.

9. Вправа «Німе кіно»

Мета. Тренувати навички нестандартного публічного виступу, розвивати творчі здібності. Розвивати вміння спілкуватись з іншими за допомогою вербальних та невербальних засобів. Активізувати увагу учасників один до одного.

Хід проведення. Учень має зобразити модель будь-якого об'єкта або системи. Зробити це потрібно лише за допомогою жестів, міміки (не можна використовувати слова). Іншим потрібно угадати, що ж було загадано.

До уваги тренера!

Така гра активізує фантазію як у того, хто зображує (показати об'єкт так, щоби було зрозуміло), так і в тих, хто відгадує. Підходи до вирішення можуть бути різні. Наприклад, у вигляді зображення дії об'єкта або опису жеста властивостей, а також імітації процесів, що відбуваються в системі. Зобразити модель об'єкта: стіл, портфель, ручка, світлофор і т. д.; зобразити модель системи - наука «математика», розклад уроків, Батьківщина і т. д.

10. Підведення підсумків

Проводиться у формі керованого діалогу.

Запитання для обговорення:

- що ви відчували під час проведення тренінгу?
- для чого потрібно розвивати креативне мислення?
- що допомагає розвивати нестандартне мислення?

Друга сесія

Мета. Розвинути креативне та логічне мислення учнів, розширити діапазон умінь вирішувати нестандартні та творчі завдання; сформувати у підлітків вміння працювати в команді; забезпечити творчій підйом кожної особистості.

Обладнання. Аркуші паперу А-1, А-3, А-4; різнокольорові стікери; ручки, олівці, фломастери, маркери, скотч, фліп-чарт, стрічки на кожного учасника.

Хід роботи

1. Привітання учасників. Повідомлення теми сесії.

2. Вправа – знайомство «Придумай привітання»

Мета. Познайти учасників, сприяти згуртованості груп; настроїти на подальшу роботу; активізувати увагу учасників один до одного.

Хід проведення. Кожному з учасників потрібно запропонувати новий спосіб привітання та презентувати його. Наприклад: вітатися тильною стороною долоні, колінами, стопами, чолом, плечима, тощо.

3. Вправа «Прикольні нелогічні завдання», (додаток № 3)

Мета. Підготувати учнів до проходження тестів на „IQ”. Навчити знаходити альтернативні варіанти відповідей, обирати найкращий варіант вирішення тестової задачі. Сформувати звичку шукати інші можливості.

Хід проведення. На окремому аркуші учні записують власні варіанти відповідей. Бажано проводити тест, заздалегідь домовившись про тиху робочу обстановку. В кінці роботи над тестом тренер дає відповіді на кожне запитання з роз'ясненням на що саме необхідно б було звернути увагу під час виконання даного завдання.

4. Вправа – рухавка «Лов з хвостиками»

Мета. Активізувати діяльність; розвинути реакцію, увагу; сприяти налагодженню позитивної атмосфери. Бажана кількість учасників: 16 – 20 осіб.

Необхідні матеріали: хусточки або стрічечки кожному учаснику.

Хід проведення. Потрібно прикріпити на спину кожного гравця «хвостик» (або прив'язати до паску хустку чи стрічечку). У цьому змаганні кожен виконує роль того, хто водить. Завдання тих, хто водять, відібрати найбільшу кількість хвостів у інших учасників / учасниць. Гравець, що втратив свій хвіст, вибуває з гри. Учасники / учасниці можуть захищати свої хвости, тікаючи чи ухиляючись від переслідувача.

5. Вправа «Формування команди» (додаток 4)

Мета. Визначити ефективні групові форми творчості при вирішенні завдань на кмітливість; розвивати діалогічні форми мислення учасників. Показати вплив рольової структури команди на продуктивність інтелектуальної діяльності кожного учасника.

Матеріали: 4 конверта з завданнями-головоломками (додаток 4), інструкція для команди (4 примірника), інструкція для спостерігача (4 примірника).

Інструкція тренеру щодо складання історій-головоломок. Кожне речення має цифрове позначення. Усі картки, помічені цифрою «1», кладуться у конверт під номером «1». Те ж саме необхідно зробити з іншими трьома наборами карток. Повинно бути 4 конверта з цифрами 1, 2, 3, 4.

Хід проведення. Формуються 4 команди по 4 особи в кожній. Командам роздаються конверти із завданнями, а також інструкції для групи.

Командам надаються номери 1, 2, 3, 4. З кожної команди обирається гравець, який виконує функцію спостерігача. Його дії визначаються інструкцією для спостерігача.

Інструкція для учасників. Необхідно розв'язати задачу, яку сформульовано в історії. Щоб виконати завдання, команда повинна, по-перше, зібрати всі частини історії та, по-друге, знайти правильне рішення.

Відповідь не може бути представлена до тих пір, поки команда не збере всі частини головоломки. Тренер підтвердить правильність вашого рішення.

Щоб зібрати всі частини історії, потрібно проводити переговори з іншими командами за такими правилами:

- лише один член команди може її залишити за одиницю часу
- тільки один член команди може вести переговори з будь-якою командою в один проміжок часу
- кожен член команди повинен мати, що найменше, одну можливість провести переговори з іншою командою.
- під час переговорів можна міняти не більше двох карток із частинами історії.

Інструкція для спостерігача. Займіть місце, звідки зручно спостерігати за роботою команди. Робіть нотатки, включайте в них, за можливістю, висловлювання учасників. Відзначайте те, що допомагає і що заважає команді, а також зробіть коротке резюме того, що буде сказано та зроблено.

Підводячи підсумки, використовуйте такі визначення:

- конкуруюча поведінка (робота проти інших команд)
- взаємодіюча поведінка (робота спільно з іншими командами)
- поведінка, орієнтована на завдання, стимулююча поведінка (конструктивна суперечка)
 - дисфункційна поведінка (відсутність спільного обговорення, або монополізація процесу, відмова від виконання завдання)

До уваги тренера!

Ця вправа проходить досить жваво. Виконуючи поставлені завдання, учасники вимушені вступати у ділові переговори з «конкуруючими» командами, та демонструють при цьому характерні для них стратегії ділової комунікації (суперництво, компроміс, співробітництво, відмову).

Типовим проявом під час роботи є орієнтація команд на індивідуальну перемогу. Як правило, чітка інструкція тренера на початку вправи про те, що завдання може вважатися виконаним тільки при наявності 4 відгаданих головоломок, залишається поза увагою команд. Тренеру слід ще раз акцентувати на цьому увагу всіх учасників гри.

Після звіту спостерігачів, в групі доцільно організувати загальне обговорення гри та отриманих результатів, а також дати можливість кожному учаснику порівняти свій емоційний стан протягом виконання завдання та в кінці роботи.

Тренеру доцільно зробити акцент на особливостях процесу групового пошуку вирішення головоломок, зокрема – на перевагах ролівої визначеності в групі та кооперативної стратегії у міжособистісних стосунках учасників під час пошуку рішень.

6. Вправа «Шукаємо скарб»

Мета. Активізувати творче, нестандартне мислення. Розвивати навички групової взаємодії. Навчити виявляти чинники, що впливають на спотворення інформації та на різноманітні види подачі інформації.

Хід проведення. Учасники об'єднуються в підгрупи по 5-6 чоловік. Кожна команда обирає собі статичний і нерухомий предмет у кімнаті. Через 8 – 10 хвилин підгрупа повинна зашифрувати цей предмет (невербально), та записати його на папері (кодують, опис – асоціативний, шифр): скласти карту-схему даної кімнати та значком «X» позначити на карті той предмет, який зашифрований. Карта представляється нестандартно, зашифровано, але з логічним завершенням.

Через 10 хвилин групи обмінюються картами і шукають скарб, який сховала в кімнаті інша група за допомогою карти-плану.

До уваги тренера! З початку завдання бажано зупинитися на правилах тренінгу, акцентуючи увагу на толерантному ставленні один до одного. Ця вправа проходить досить жваво. Виконуючи поставлені завдання, учасники вимушені вступати у ділові переговори з «конкуруючими» командами та демонструвати характерні для них стратегії ділової комунікації. Типовим проявом у ході вправи є орієнтація команд на індивідуальну перемогу. Як правило, чітка інструкція ведучого на початку вправи про те, що завдання може вважатися виконаним тільки при наявності виконання всіх інструкцій: шифровка, карта, позначка предмету, залишається поза увагою команд. Після звіту спостерігачів, доцільно організувати загальне обговорення гри та отриманих результатів.

Питання для обговорення:

- які Ви помітили особливості групового процесу пошуку відповідей?
- як впливає рольова визначеність в групі та кооперативна стратегія у міжособистісних стосунках учасників на розв'язання завдань?

7. Підведення підсумків

Мета. Налаштувати на позитивне закінчення сесії, дати можливість для рефлексії учасників

Хід проведення. На столі лежать два стікери різного кольору, наприклад рожевого та синього. На стікерах рожевого кольору учасникам потрібно написати свої позитивні враження від тренінгу, а на синіх – побажання, щодо поліпшення роботи або про те, що сьогодні вам не сподобалось і чому. Після цього потрібно зачитати написане та підійти до великих аркушів і наклеїти на них стікери.

Третя сесія

Мета. Навчити учнів самостійно створювати оригінальні смислові комбінації, навчити перетворювати проблеми в можливості, максимально використовувати власний розумовий потенціал, пробуджувати дух співробітництва в учнів.

Обладнання. Карточки – знайомства; м'яч; дидактичний роздатковий матеріал; аркуші паперу А-1, А-3, А-4; бейджики, різнокольорові аркуші липкого паперу; ручки, олівці, фломастери, маркери, скотч, фліп-чарт, ножиці, клей.

Хід роботи

1. Привітання учасників. Повідомлення теми сесії.

2. Гра –розминка «Побажання на день»

Хід проведення. Тренер пропонує почати роботу з висловлювання один одному побажання на сьогоднішній день. Воно має бути коротким, бажано в одне-два слова. Учасник кидає м'яч тому, кому хоче щось побажати, і водночас висловлює це побажання. Той, кому кинули м'яч, у свою чергу кидає його наступному, висловлюючи побажання на сьогоднішній день.

3. Вправа на знайомство «Обери карточку –характеристику»

Мета. Активізувати увагу учасників один до одного. Настроїти на позитивне спілкування.

Хід проведення. На столі розкладені картки з різноманітними зображеннями: природних явищ, спілкування людей, видів спорту, спілкування з тваринами, кулінарні вироби, тощо... Кожному учаснику пропонується обрати для себе картку з зображенням, яка охарактеризувала б його стан на цей момент, або під час тренінгових завдань.

4. Прийняття правил роботи групи

Хід проведення. Учасникам пропонується розділитися по парам (за місяцем народження) та придумати на окреме правило приказку або прислів'я. Інші учасник повинні відгадати, яке правило загадано.

5. Вправи на розвиток креативного мислення (додаток 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13)

Хід проведення. Учасникам пропонується вирішити завдання, які задаються тренером на окремих аркушах. Результат вирішення кожного завдання

записується окремо. Після вирішення низки завдань кожна вправа опрацьовується та обговорюються можливі варіанти рішень.

7. Вправа «Збудуй міст»

Мета. Розвивати стратегічне мислення учасників, вміння всебічно аналізувати проблемну ситуацію, формулювати та вирішувати завдання. Стимулювання процесів інтелектуальної та кооперативної рефлексії учасників.

Матеріали. Папір А-4, ножиці 3-4 шт., клей.

Хід проведення. Учні об'єднуються в команди по 5 осіб. Кожній команді потрібно побудувати міст з паперу таким чином, щоб на ньому могла стояти склянка з водою. В інструкції тренер дає установку на стратегічне вирішення поставленого завдання: всебічний аналіз ситуації, постановку винахідницького завдання, кооперативний пошук способу вирішення завдання. Після закінчення роботи всі учасники готують письмовий звіт «Як ми робили це завдання?». В процесі групової рефлексії обговорюються найбільш ефективні способи вирішення завдання.

До уваги тренера!

Як показав досвід, «будівництво» моста не викликає великих ускладнень у учасників. Кожна команда пропонує не менше двох варіантів конструкцій. Після того, як спорудження усіх мостів завершено, тренер може запропонувати групі спільно провести оцінку продуктів творчості команд, та визначити найоригінальніший міст. Ця вправа дає вичерпну інформацію про особливості розумової діяльності учасників, специфіку міжособистісної взаємодії членів групи, вміння вирішувати групові завдання.

Найбільш цікавий останній етап - рефлексія. Аналіз письмових відповідей учасників надає інформацію про ступінь засвоєння теоретичного матеріалу тренінгу, а також учасники мають можливість співставити особливості свого мислення з мисленням інших, що сприяє розширенню «діапазону мислення» кожного.

Приклади звітів учасників «Як ми будували міст?»

- аналіз ресурсів; формулювання ідей методом «мозкового штурму»; випробування цих ідей «на міцність»; відповідні дії; пошук додаткових ідей
- відокремлення критеріїв, якостей моста; розробка варіантів, проектів; перевірка на стійкість; удосконалення; виконання.

8. Вправа «Асоціації» (додаток 14)

Мета. Сприяти створенню атмосфери довіри та доброзичливості.

Хід проведення. Тренер пропонує заплющити очі і через хвилину вибрати очима того учасника, з яким він спілкувався менше ніж з іншими. Бажано, щоб ці вибори співпали, але це не обов'язково. Кожному учаснику роздається карточка і пропонується уважно подивитися на свого партнера і зазначити асоціації, які виникають із партнером за параметрами зазначеними на карточці.

9. Вправа «Звернення до учнів»

Мета. Узагальнити та усвідомити результати тренінгу шляхом складання власних порад іншим учням ВПУ(наприклад молодшому курсу).

Матеріали: стікери, ручки

Хід проведення. Аналізуючи діяльність роботи групи та узагальнюючи власний напрацьований та отриманий досвід, тренер пропонує сформулювати та записати коротке повідомлення, з яким би учні хотіли звернутися до своїх друзів. Кожному надається 2 хвилини для виступу зі своїм повідомленням. Тренер фіксує час виступу кожного учасника, записує його, а в кінці повідомляє кожному, скільки часу тривало повідомлення.

До уваги тренера!

Після виступів запропонуйте учасникам поділитися думками, які у них виникли після повідомлень своїх товаришів.

10. Вправа на визначення здійснення очікувань (на основі мультимедійна презентація розробленої учнями)

- пригадайте свої очікування на початку заняття. Чи здійснилися вони?
- що було для Вас несподіваним?
- що було важливим?

11. Вправа «Остання зустріч»

Ведучий пропонує групі сісти в коло, заплющити очі і уявити собі, що заняття в групі вже закінчені: «Ви прямуєте додому. Поміркуйте про те, що Ви ще не встигли чи не змогли сказати комусь із учасників групи або всій групі, але дуже хотіли б це промовити». Через 3 хвилини можна відкрити всім очі і спробувати сказати неказане.

До уваги тренера!

На цьому тренінг може бути завершено.

За вибором тренера і учасників, та з метою отримання та надання побажань щодо удосконалення програми тренінгу можна провести вправу «Відверто кажучи» за одним з двох варіантів: учасникам пропонується заповнити анкету і віддати її тренеру (можна, навіть на наступний день), або обговорити ці питання в групі.

11. Вправа «Відверто кажучи...» (додаток 15)

Питання для обговорення:

- під час тренінгу я зрозумів, що...
- корисним для мене було...
- я був би більш відвертим, якщо...
- основними своїми помилками під час тренінгів вважаю...
- мені не сподобалося...
- на наступних тренінгах я б хотів попрацювати над темами...
- в ролі тренера я б...

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

Одне з головних завдань педагогічних працівників полягає у створенні умов для виявлення та розвитку задатків, здібностей та обдарувань учнів, враховуючи особливості та новоутворення окремих вікових етапів. Творчий підхід вчителя до стимулювання неординарності, креативності своїх учнів та врахування особливостей їх пізнавальної та інтелектуальної сфери є одним з головних чинників успішного виконання цього завдання.

У підлітковому віці логічна пам'ять, а також довільна та опосередкована є провідними. Для підлітків запам'ятовувати означає мислити, встановлювати логічні зв'язки у рамках заданого матеріалу. Для розвитку мислення необхідно давати учням завдання, які вимагають створення плану усного чи письмового повідомлення.

В роботі необхідно враховувати взаємовплив мислення та мовлення: розвиток одного стимулює розвиток іншого. У підлітковому віці думка остаточно поєднується зі словом. Слід стимулювати становлення мислення за допомогою риторичних вправ, направлених на формування вміння планувати, писати роботи та виступати перед аудиторією, відповідати на запитання.

Надзвичайно велике значення мають різні форми письмового викладу матеріалу. Доцільно використовувати таку форму роботи не лише на заняттях з мови та літератури, а й на заняттях з таких предметів як історія, географія, біологія, іноземна мова.

Здібності формуються у навчальній діяльності. Це відбувається за рахунок засвоєння понять, умінь ними оперувати, розвитку логічного та абстрактного мислення.

Для удосконалення професійних здібностей необхідно стимулювати процес становлення практичних умінь та навичок. Тому необхідно надавати учням можливість працювати у таких сферах діяльності, де вони можуть проявити себе з найкращого боку та реалізувати весь свій потенціал.

Для формування умінь самостійно визначати поняття та оперувати ними корисно давати учням матеріал, який вимагає додаткового самостійного опрацювання.

Розвиток творчого мислення досягається через вирішення завдань, які вимагають швидкості – здатність висловлювати максимальну кількість ідей; гнучкості – здатність висловлювати широку різноманітність ідей; оригінальності – здатність породжувати нові, нестандартні ідеї; точності – здатність удосконалювати чи надавати завершеного вигляду своїм ідеям.

Наприклад:

природничі науки - назвати максимальну кількість предметів, які працюють на електриці або розказати про всі можливі варіанти використання води

мова та література - описати навколишнє оточення уявної істоти

математика - назвати предмети, які існують парами, розказати про можливі варіанти класифікації даного набору предметів

музика - здобути різноманітні звуки з музикального інструмента

художня творчість - намалювати неіснуючу тварину, виготовити один і той же предмет з різного матеріалу.

Більшість підлітків у вільний час займаються спортом, присвячують себе інтересним справам (комп'ютерні ігри, танці, співи...) прагнуть заробити гроші на кишенькові витрати, однак, мало хто усвідомлює необхідність у розвитку власного мислення. Існують різні методики навчання, що розвивають навички пошуку «свіжої» ідеї. Вони створюються, як правило, для дорослих людей, але оскільки стиль мислення закладається з дитинства, навчати креативно мислити необхідно зі шкільної лави. Дитина навчається «вчитись» у рамках шкільної

програми. Замість того, щоби працювати з величезною кількістю інформації, людина збирає її стільки, скільки необхідно для визначення конкретної моделі.

Наш мозок повинен уміти, окрім готових моделей, їхнього збереження та розпізнавання, змінювати, модернізувати та створювати нові моделі, використовуючи різні «інструменти» мислення. А для цього потрібно оволодіти спеціальними прийомами «генерації ідей».

По-перше, креативне мислення спрямоване на зміну існуючих моделей (певним чином розташованої та структурованої інформації), тобто перебудову та систематизацію її ланок за іншим типом. Тому важливо налаштувати себе на скасування усталеної моделі, навіть якщо вона приносить чималу користь.

По-друге, необхідно прагнути до пошуку альтернативного рішення, не зупиняючись, як може здаватись, на вже досягнутому правильному рішенні.

Форми роботи можуть бути різноманітні – це й індивідуальна робота з малюванням і записами у зошиті, і фронтальна робота, наприклад інтерактивна бесіда, і виконання завдання на комп'ютері та багато чого іншого. Оскільки для дітей найважливішим методом навчання є гра, організацію роботи краще представити у вигляді набору різних ігор із використанням рухів або рольової гри. Дуже важливо також використовувати загадковість, інтригу, таємничість, деяку театральність при постановці проблеми – усе це необхідне в роботі з дітьми для посилення мотивації пошуку нових ідей.

Американські дослідники Е.Де Боно та Е.Торранс практично одночасно розробили цілісні програми розвитку креативного мислення. Е.Де Боно, автор популярної книги «Народження нової ідеї», сформулював принципи розвитку креативного мислення: виділення необхідних і достатніх умов вирішення завдання; розвиток готовності відмовитися від минулого досвіду отриманого при вирішенні завдань подібного роду; розвиток здатності бачити багатофункціональні речі; розвиток здібності до з'єднання протилежних ідей з різних областей і використання отриманих асоціацій для вирішення проблеми; розвиток здібності до усвідомлення поляризованої ідеї в даній області знання і звільнення від її впливу.

В основі методики Е.Торранса лежить ідея подолання зовні нав'язаних обмежень і стереотипів мислення. Засобами досягнення мети тренінгових програм Торранса виступають завдання, анаграми, психогімнастичні вправи. Е.Торранс сформулював вимоги до прийомів, що здатні стимулювати неусвідомлені компоненти творчого процесу. Зокрема, він називає наступні вимоги до прийомів стимулювання процесу інкубації. Вони повинні сприяти переходу із звичайних станів свідомості в незвичайні; мати здатність поліпшувати взаємодію інтелектуальних, вольових і емоційних функцій; забезпечувати реалістичне зіткнення з проблемою, стимулювання емоційних функцій.; забезпечувати зіткнення протилежних понять, образів, ідей.

Створення умов для виявлення та розвитку здібностей і обдарувань дитини у навчальному закладі досягається цілеспрямованою та системною діяльністю усіх учасників навчально-виховного процесу

Завдання практичного психолога полягає в організації роботи з педагогічним колективом щодо ознайомлення з основними психологічними чинниками, які

визначають успішність діяльності людини у тій чи іншій сфері (психофізіологічні особливості, здібності, мотивація тощо).

Підвищення рівня компетентності усіх учасників навчально-виховного процесу *передбачає наступні види роботи педагогічного колективу:*

- організація та проведення тематичних психолого-педагогічних семінарів, засідань педрад, методичних оперативок, «круглих столів», засідань методичних об'єднань за темами: «Здібності та обдарування дитини», «Розвиток креативного мислення на предметних заняттях»

- створення та впровадження технологій проведення уроків на засадах особистісно-орієнтованої освіти.

Забезпечення педагогічних працівників періодичною та фаховою літературою та її ефективне використання у роботі виступає дієвим чинником підвищення їх професійної компетентності.

Невід'ємною складовою роботи з розвитку креативного мислення є *активне залучення батьківської громадськості* через:

- організацію загальних батьківських зборів за темами: «Не забувати, а засвоювати знання»; «Моя дитина у майбутньому»; «Задатки, здібності і обдарування дитини»; «Як ставитись до успіхів та промахів дітей»

- проведення групових та індивідуальних консультацій за результатами опитування батьків та дітей за темою: «Як навчати вчитись».

Оптимізація діяльності з означеної проблеми з *учнівським колективом* може здійснюватися через:

- введення уроків, курсів за вибором, спецкурсів, факультативів, гуртків з психології «Пізнай себе», «Я і світ навколо мене», «Моя майбутня професія»

- проведення анкетування серед учнів 1-2 курсів, спрямованого на виявлення задатків і здібностей

- надання можливості учням проявити себе під час уроків за допомогою нестандартних творчих завдань

- організацію та проведення різноманітних конкурсів, виставок особистих творчих досягнень учнів, екскурсій

- проведення радіолекторіїв для підвищення психологічної грамотності учнів

- розширення участі дітей у роботі МАН, олімпіадах. залучення учнів ВПУ № 7 до участі у різноманітних секціях та гуртках, роботі позашкільних закладів освіти.

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

1. Альманах психологических тестов // Сост. Римские Р. Р. и С. А. – М. : КСП, 1996.
2. Альтшуллер Г. С. Найти идею: введение в теорию изобретательских задач. – Новосибирск : Наука, 1991.
3. Битянова М. Р. Организация психологической работы в школе. – М. : Генезис, 2000. – 298 с.

4. Ганс Ю. Айзенк. Проверь свои способности. Пер.с английского А. Н. Лука – М. : Педагогика – Пресс, 1992. – 176 с.
5. Елисеев О. П. Практикум по психологии личности. – СПб. : Издательство «Питер», 2000.
6. Климов Е. А. Как выбирать профессию : Книга для учащихся. – М. : Просвещение, 1984. – 160 с.
7. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. – Ростов-на-Дону : Изд-во «Феникс», 1996. – 512 с.
8. Книга практичного психолога / Під ред. А.Бесєдіна. – Харків : РІП «Оригінал», 1986.
9. Ламертон Д. Учитесь говорить : пер с англ. / Джеси Ламертон – М. : АСТ «Астрель», 2005. – 200[8] с. – (шаг за шагом)
10. Основы практичної психології : підручник / В. Панок, Т. Титаренко, Н. Чепелєвата та ін. – К. : Либідь, 2001.
11. Пономаренко Л. П., Белоусова Р. В. Основы психологии для старшеклассников : Пособие для педагога: В 2 ч. – М. : Гуманит. Изд. Центр ВЛАДОС, 2001. – Ч.2.
12. Психологические тесты : Учебное пособие в 2 т. / Под редакцией А. А. Карелиной. – М. : Изд. Центр ВЛАДОС, 2001. – Ч.1.
13. Психологічна діагностика мислення, інтелекту, креативності дитини. – К. : Мікрос-СВС, «Психологічний інструментарій», 2003.
14. Савенков А. И. Одаренный ребенок дома и в школе. – Екатеринбург : У-Фактория. 2004. – 272 с.
15. Самоукина Н. В. Практический психолог в школе: лекции, консультирование, тренинги. – М. : Изд-во Института Психотерапии, 2005. – 244 с.
16. Уніят С., Комінко С. Вибір професії, або задача з багатьма невідомими. – Тернопіль : Підручники і посібники, 1997.
17. Эдвард де Боно Латеральное мышление. – СПб. : Питер, 1997.
18. Експертиза психологічного та соціологічного інструментарію в системі освіти Полтавської області. Методичний посібник. / Автор-укладач Я.В.Сухенко. За ред. В.Ф.Моргуна. – Полтава : ПОІППО, 2007. – 128 с.

ДОДАТКИ

Додаток 1

Перелік діагностичних методик для відстеження ефективності програми

№	Назва методики	Джерело	Спрямованість	Вік
1	Шкільний тест розумового розвитку ШТРР К.М. Гуревич, М.К. Кімова, Е.М. Борісова	Уніят С., Комінко С. Вибір професії, або задача з багатьма невідомими. – Тернопіль : Підручники і посібники, 1997.	Оцінка загальної обізнаності, вміння знаходити аналогії, класифікувати поняття і закономірності числових рядів	7-11 класи

2	Тест креативності Торренса	Психологічна діагностика мислення, інтелекту, креативності дитини. – К. : Мікрос-СВС, «Психологічний інструментарій», 2003.	Оцінювання творчої уяви	Старші класи
3	Тест Равена	Книга практичного психолога / Під ред. А. Беседіна. – Харків : РІП «Оригінал», 1986.	Вивчення невербального інтелекту	3-16 років
4	Вербальний тест Айзенка	Альманах психологических тестов // Сост. Римские Р. Р. и С. А. – М. : КСП, 1996.	Дослідження особливостей розвитку інтелектуальних здібностей.	18-50 років
5	Методика „Контур” комплексна діагностика інтелектуального розвитку учнів 7-11 класів	Альманах психологических тестов // Сост. Римские Р. Р. и С. А. – М. : КСП, 1996.	Діагностика інтелектуального розвитку учнів 7-11 класів	7-11 класи
6	Тест структуры интеллекта (TSI) Р. Амтхауер	Елисеев О. П. Практикум по психологии личности. - СПб. : Издательство «Питер», 2000.	Дослідження особливостей розвитку пізнавальних процесів. Виявлення рівня інтелектуального розвитку	3-12 до 40 років

Додаток 2

Інформаційне повідомлення «Розвиток креативного мислення»

Часто буває так, що складна проблема, або завдання легко розв'язується, якщо поглянути на них з іншого боку. Нестандартне мислення - це здатність знаходити нові підходи і незвичайні рішення в будь-яких ситуаціях.

Один з добре відомих і ефективних методів розвитку здатності нестандартно мислити - тренування у вирішенні завдань-загадок. Умови в цих завданнях спеціально сформульовано так, що в свідомості створюється певний образ, від якого треба зуміти відійти під час вирішення завдання.

Для їх вирішення не потрібні обчислення. Набагато цікавіше грати в ситуації удвох: у такій грі один з гравців знає відповідь і дає однозначні відповіді «так» - «ні» на питання того, хто намагається її знайти. Ця гра, одночасно, розвиває здатність правильно ставити питання, щоб одержати потрібну інформацію.

Як думають генії? Як народжуються великі відкриття і безсмертні твори? Я пропоную обговорити дев'ять унікальних стратегій, які дозволять будь-якій людині розвинути нестандартне «вертикальне мислення»: вміти дивитися і бачити; робити думки прозорими; думати швидко; створювати оригінальні комбінації, поєднувати те, що не можна поєднати; дивитись з іншого боку; бачити інші світи; знаходити те, що й не планував не знайти; пробуджувати дух співпраці. Ці дев'ять стратегій допоможуть Вам максимально використовувати потенціал мозку і власну підсвідомість.

Креативність - це здібність людини до конструктивного, нестандартного типу мислення і поведінки, а також свідомий розвиток свого досвіду. Вона багатогранна в своїх проявах. У творчої людини точне, швидке, гнучке мислення, вона естет і гуморист, людина сильної волі, фантаст у думках, смілива в рішеннях і впевнена у власних силах.

У 1926 році Г. Веллес виділити його головні фази: підготовка, інкубація, осяяння, перевірка. На фазі підготовки відбувається концентрація уваги на проблемі. Тут максимально підключена свідомість. На фазі інкубації настає перерва в свідомій роботі і підключається енергія підсвідомості. Рішення виникає у вигляді осяяння, після невеликого етапу інкубації. Завершальною стадією є стадія перевірки.

Ідея Г. Веллеса підтверджується численними прикладами відомих учених, які описували ситуації, як після тривалої концентрації на проблемі наступав період перерви і після цього тільки наступала фаза - осяяння, результатом якого було знаходження блискучої відповіді.

До своїх чотирьох фаз Г. Веллес у 1965 році додав п'яту, яка була названа «першим інсайтом». «Перший інсайт» - це перша, ще туманна, але вже оригінальна ідея, яка перебуває на стадії підготовки. Я думаю, кожен з вас переживав цю фазу.

Використовуючи різні «інструменти» нашого мислення, наш мозок повинен вміти модернізуватися, змінюватися і створювати нові моделі.

Додаток 3

Завдання до вправи «Прикольні завдання»

1. Продавець на ринку продає шапку, яка коштує 10 крб. Підходить покупець, міряє і згоден купити. Але у нього є тільки 25 крб. Продавець посилає хлопчика з цими 25 крб. до сусідки розмінити. Хлопчик повертається і віддає 10+10+5 крб. Продавець віддає шапку і здачу в 15 крб., а 10 крб. залишає собі. Через деякий час приходить сусідка і говорить, що 25 крб. фальшиві, вимагає віддати їй гроші. Продавець повертає їй гроші. Наскільки обдурили продавця? (Автор завдання - Лев Толстой)

0 5 10 15 20 25 30 35 40 50

2. Площа Білорусії складає 4% від площі Росії, а площа Росії від площі Білорусії....

4% 25% 40% 96% 400% 250% 2500%

3. Ви берете участь в марафоні і обігнали бігуна, що біг другим. Яку позицію ви тепер займаєте?

першу другу третю останню таке неможливо

4. Ви берете участь в марафоні і обігнали бігуна, що біг останнім. Яку позицію ви тепер займаєте?

першу другу передостанню останню таке неможливо

5. Чи є в США 23 лютого?

так ні тільки в чоловіків старших 18 років тільки у військових

6. Віні-Пух - це...

поросся свиня кабан хряк жодне з названих

7. Від прямокутного столу відпиляли один кут. Скільки кутів у столу стало? Примітка: лінія відпила пряма і не проходить через кути

0 1 2 3 4 5 6

8. Скільки тварин узяв Мойсей на свій ковчег?

по одному кожного виду по два кожного виду

необмежену кількість жодне з вищезазначеного

9. На столі лежали три редиски і чотири яблука. Дитина узяла із столу одне яблуко. Скільки фруктів залишилося на столі?

0 1 2 3 4 5 6 7

10. Відстань між пунктами А і В 500 км. З пункту А в пункт У виїхав автомобіль із швидкістю 100 км./ч. Одночасно назустріч йому з пункту У в пункт А виїхав інший автомобіль із швидкістю 120 км./ч. Хто з них буде ближчий до пункту А, коли вони зустрінуться? P.S. Автомобіль вважати матеріальною крапкою.

перший автомобіль другий автомобіль на однаковій відстані

вони не зустрінуться жодне з вищезазначеного

11. Товар спочатку подорожчав на 10%, а потім подешевшав на 10%. Яка його вартість зараз щодо первинної?

0 90% 99% 100% 101% 109% 110% 111%

жодне з вищезазначеного

12. Скільки разів зустрічається цифра 4 в цілих числах від 1 до 50?

1 4 5 6 10 15 жодне з вищезазначеного

13. При збільшенні швидкості на 10 км/ч вірогідність аварії зростає в 5 разів. А в скільки разів зростає вірогідність аварії при збільшенні швидкості на 20 км/ч?

5 10 15 20 25 50 жодне з вищезазначеного

14. Ви проїхали на машині дві третини шляху. На початку шляху бензобак машини був повний, а зараз він заповнений на одну чверть. Чи вистачить бензину до кінця шляху (при аналогічній витраті)?

так ні таке неможливо

14. Три що п'ятих вчать в класі - дівчатка. У цей клас прийшло ще 5 дівчаток і 5 хлопчиків. Кого в класі більше?

- дівчат порівну хлопчиків жодне з вищезазначеного
- залежно від первинної кількості учнів у класі

15. Що з нижче перерахованого у людини може за декілька секунд збільшитися в діаметрі в 7 разів?

- зіниця серце шлунок легені жодне з вищезазначеного

16. На автомобілі, що використовує взимку шиповану гуму, ззаду обов'язкова повинна бути відповідна наклейка. Навіщо?

- щоб не намагалися з ним змагатися в швидкості щоб пропускали
- щоб вибирали правильну дистанцію щоб поважали
- жодне з вищезазначеного

17. Сила тяжіння діє на

- яблуко, яке висить на яблуні яблуко яке падає яблуко яке впало
- все з вищезазначеного жодне з вищезазначеного

18. У під'їзд одночасно зайшли 2 людини, один на одному ліфті поїхав на 3-й поверх, інший - на іншому на 9-ій. У скільки разів перший доїде швидше другого? Примітка: у під'їзді 2 однакових ліфта, часом на прискорення-гальмування нехтувати

- одночасно 2 3 4 9 жодне з вищезазначеного

19. $1000 + 40 + 1000 + 30 + 1000 + 20 + 1000 + 10 =$

20. У батька Мері є п'ять доньок:

Чача, Чече, Чичи, Чочо и

Додаток 4

Завдання-головоломки до вправи «Формування команди»

Історія 1. «Автомобільна аварія»

Містер Сміт та його син їхали в автомобілі. Автомобіль потрапив у аварію. Батько загинув на місці. Син був серйозно поранений і в критичному стані доставлений у лікарню. Хірург поглянув на нього і сказав: «Я не можу оперувати його. Це мій син Артур». Як ви поясните це?

Відповідь: хірургом була мати Артура.

Історія 2. «Скільки було яблук»

У продавця певна кількість яблук на продаж. Один покупець бере половину усіх яблук і половину яблук. Другий покупець бере половину яблук, що залишилися, плюс половинку яблука. Третій покупець бере половину яблук, що залишилися, плюс половинку яблука. Продавець повністю усе не розпродав. Ніхто не купував розрізані яблука. Кількість яблук в покупках відповідала цілим числам. Скільки яблук було у продавця спочатку?

Відповідь: спочатку було 7 яблук.

Історія 3. «Виграє той, що програє»

Дві людини мають по одному коню. Кожний наполягає, що саме його кінь найповільніший. Вони зібралися влаштувати змагання, щоб вирішити суперечку, але обидва не вірили, що партнер буде скакати якнайшвидше, а не буде притримувати свого коня. Яким чином вирішити, чий кінь найповільніший.

Відповідь: необхідно сісти на коня суперника.

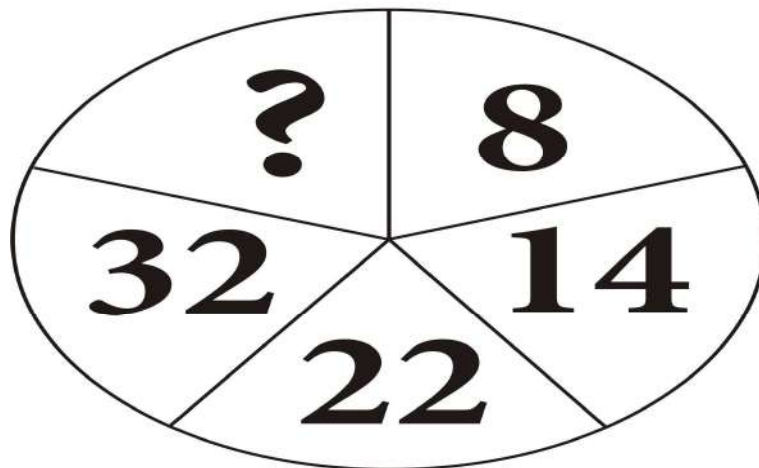
Історія 4. «Проблема зі шкарпетками»

В ящику переплутано 12 білих та 49 червоних шкарпеток. Шкарпетки лежать по одному, а не по парах. Усі шкарпетки однакового розміру, виготовлені з одного матеріалу, тому їх не можна розрізнити на дотик. Яку мінімальну кількість шкарпеток ви повинні взяти із закритими очами з ящика, щоб бути впевненими, що серед них будуть з однієї пари?

Відповідь: 3 шкарпетки.

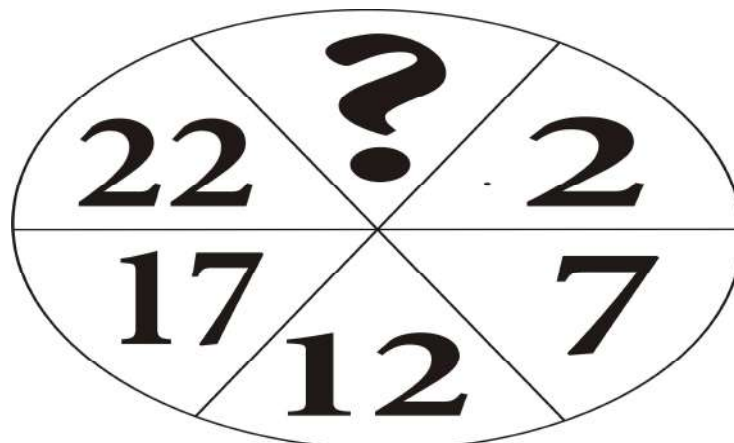
Додаток 5

Яку цифру пропущено?

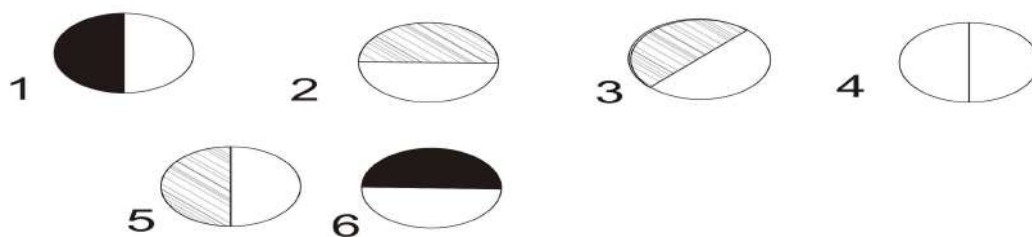
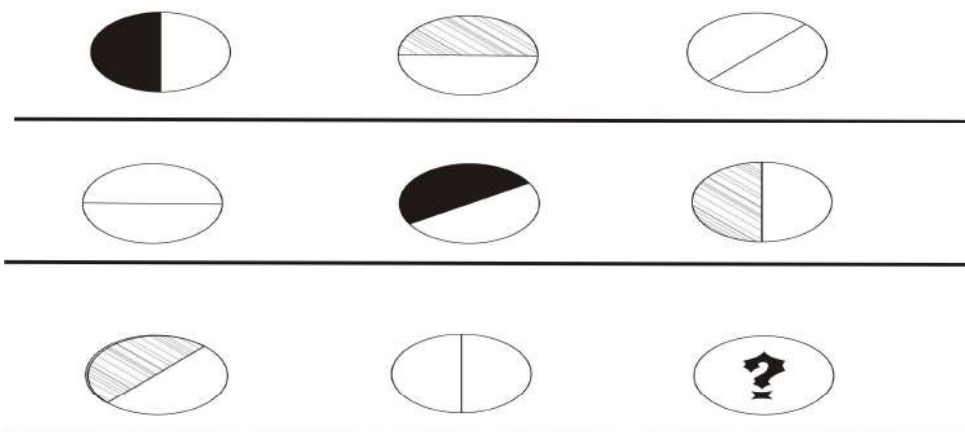


Додаток 6

Яку цифру пропущено?



Обери потрібну фігуру з 6 пронумерованих



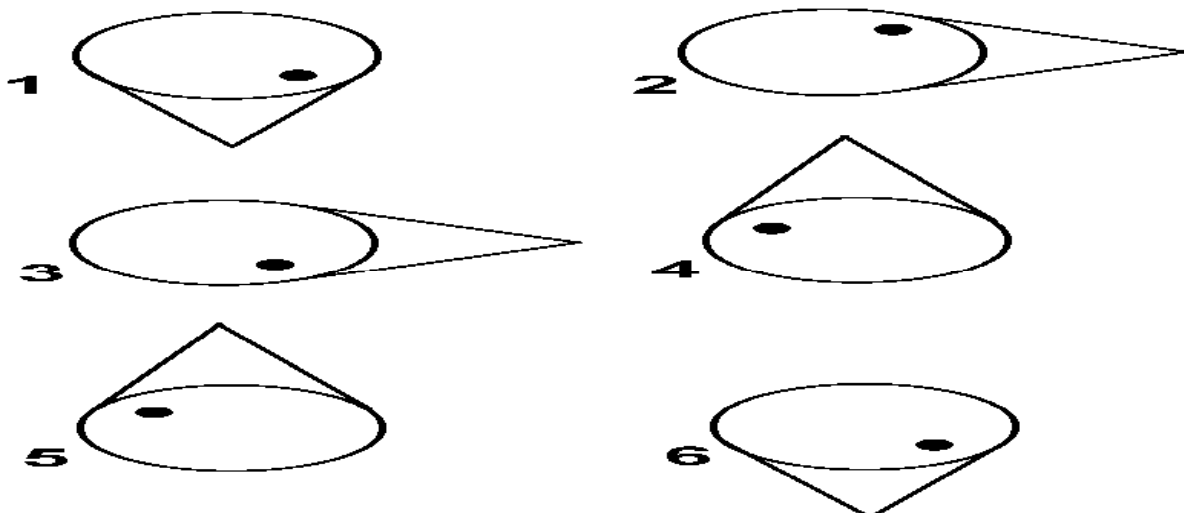
Виключи зайві слова

<i>ЗГЛА</i>	<i>НОЗІБ</i>	<i>ТЯХА</i>
<i>АГМАБУ</i>	<i>ФЕЛЕТОН</i>	<i>КАЛОД</i>
<i>ГАМЕНТПЕР</i>	<i>АБРЕЗ</i>	<i>ЖАБАР</i>
<i>ПІРУСПА</i>	<i>ГРИТ</i>	<i>ЛКВО</i>

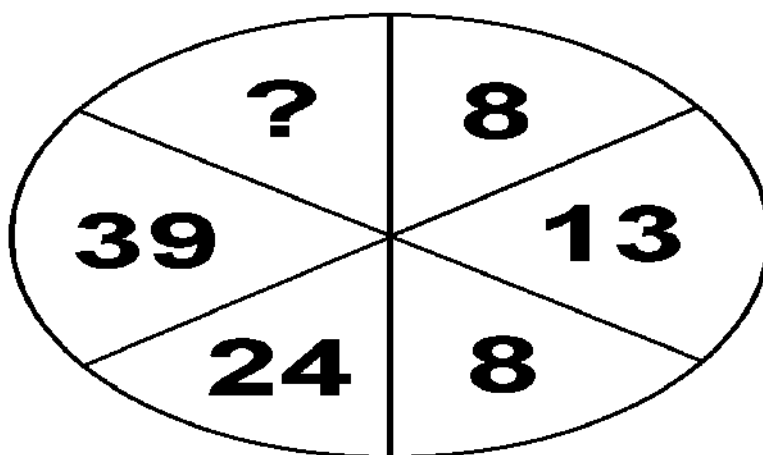
Виключи зайве слово

АБРИКОС БАГОР ВІДРО ЛЮБОВ ГОРДІСТЬ

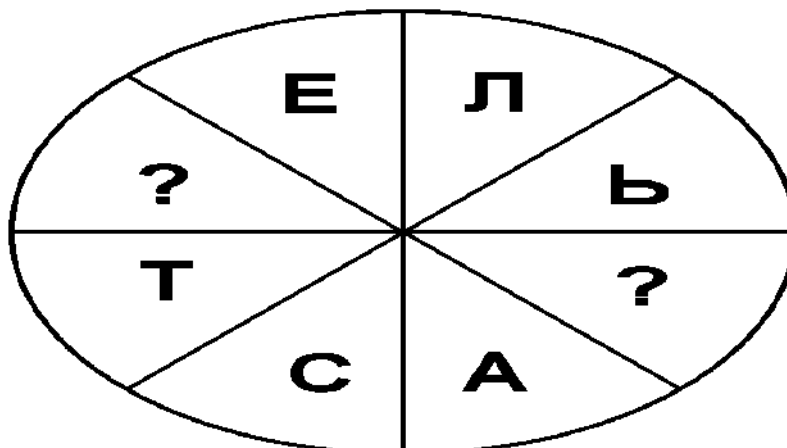
Виключи зайву фігуру



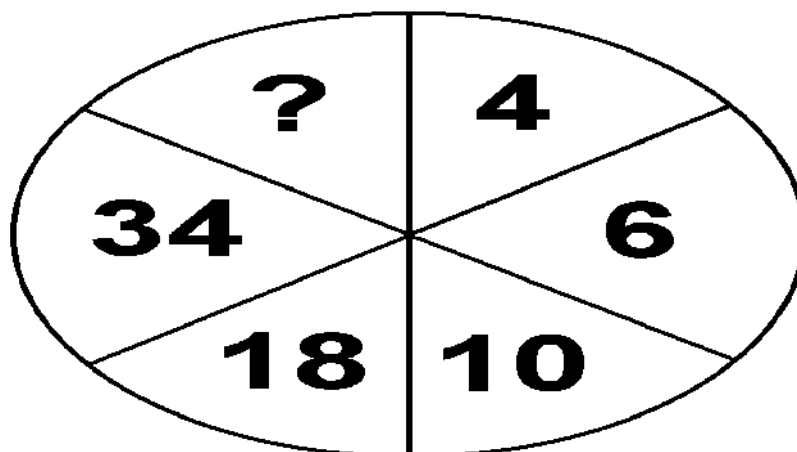
Яку цифру пропущено?



Які букви пропущено?



Яку цифру пропущено?



Картка до вправи «Асоціації»

Параметри для асоціацій	Асоціація-характеристика партнера
Колір	
Квітка	
Тварина	
Інструмент	
Звук	
Архитектурна споруда	
Мифологічний герой або предмет	

Анкета для учасників тренінгу

Дорогий друже!

Відповіді на ці питання дадуть тобі додаткову можливість оцінити результативність тренінгу, а автору удосконалити його тренінгу.

1. Під час тренінгу я зрозумів, що..._____
2. Корисним для мене було..._____
3. Я був би більш відвертим, якщо б..._____
4. Основними своїми помилками під час тренінгів вважаю..._____
5. Мені не сподобалося..._____
6. На наступних тренінгах я б хотів попрацювати над темами..._____
7. В ролі тренера я б...

Дякуємо за співпрацю!

ББК 88.8
I 63

Інноваційні технології роботи психологічної служби : методичний посібник / [Алексєєва С. В., Бардаченко Т. І., Галаган Ю. О., Ільницька А. В., Сирота Л. В., Сухенко Я. В.] ; за ред. Я. В. Сухенко. – Полтава : ПОІППО, 2011. – 108 с.

Технічний редактор Шарлай Т.В.

Літературний редактор Сухенко Я.В.

Комп'ютерна верстка Сухенко Я.В.

Ум. друк.арк. 5,6. Тираж 500.

Редакційно-видавничий відділ ПОІППО
36029 м. Полтава, вул. Жовтнева, 64.
Тел. (0532)615-064, тел./ факс (0532)508-085,
e-mail: redpm@pei.poltava.ua