

Гречуха І.А. Особливості роботи над професійно-орієнтованими завданнями з курсу «Основи психологічного тренінгу» // Професійно-орієнтовані завдання з психології: Навчальний посібник. / За ред. О.Л.Музики. – 3-тє вид., перероб. і доп. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І.Франка, 2010 – С. 319-346.

РОЗДІЛ IX. ОСОБЛИВОСТІ РОБОТИ НАД ПРОФЕСІЙНО-ОРІЄНТОВАНИМ ЗАВДАННЯМ З КУРСУ «ОСНОВИ ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ» (І.А. Гречуха)

9.1. БАЗОВІ МЕТОДИ ДО КУРСУ «ОСНОВИ ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ»

ПРОЦЕДУРА ПЛАНУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ ЗА Л.А. ПЕТРОВСЬКОЮ

Повна назва та автор	Вихідне джерело	Джерела з описом та прикладами застосування
Процедура планування соціально-психологічного тренінгу за Л.А. Петровською	<i>Петровская Л.А. Цели, задачи и процедурные аспекты перцептивно ориентированного социально-психологического тренинга // Петровская Л.А. Компетентность в общении. Социально-психологический тренинг. – М.: Издательство МГУ, 1989. – С. 45-75.</i>	<p>Яценко Т.С. Організаційно-методичні аспекти активного соціально-психологічного навчання // Яценко Т.С. Теорія і практика групової психокорекції: Активне соціально-психологічне навчання: навч. посіб. – К.: Вища шк., 2004. – С.124-143.</p> <p>Емельянов Ю.Н. Активное социально-психологическое обучение. – Л.: Изд. ЛГУ, 1985. – 166 с.</p>

Теоретичні засади та історія виникнення

Група – це одне з базових понять соціальної психології. Давно люди помітили, що вплив, який несе група, є незрівнянно більшим, ніж вплив однієї людини. Як предмет вивчення група стала цікавити дослідників у другій половині ХХ століття. У цей час у межах практичної психології виникає і активно використовується термін «тренінг».

Як спосіб психологічної допомоги людям груповий тренінг почав активно використовуватися зарубіжними психологами. Так, у групі психоаналіз використали психотерапевти А. Адлер, Л. Уендер, П. Шільдер, Т. Барроу, А. Вольф, С. Славсон. Велике значення для групової психотерапії й груп тренінгу мали ідеї школи К. Левіна. Нам відомі його слова про те, що "звичайно легше змінити індивідуумів, зібраних у групу, ніж змінити кожного з них окремо". Варто зазначити, що «ефект групи», як спеціального способу дії на особистість, також використовували Дж. Морено, Дж. Пратта, К. Роджерс.

Термін «соціально-психологічний тренінг» вперше був уведений у науковий обіг М. Форвергом. У вітчизняній психології поряд із ним як еквівалентний використовуються: активна соціально-психологічна підготовка, активне соціальне навчання, лабораторний тренінг, групи інтенсивного навчання, групи відкритого навчання. Груповий тренінг радянські вчені почали використовувати на початку ХХ століття, проте особливий інтерес до нього проявляється в Росії тільки в 90-ті роки. Піонером теоретичного й методичного аналізу проблеми групової роботи в СРСР є Л.А. Петровська, яка вже в 1982 році видає монографію «Теоретичні та методичні проблеми соціально-психологічного тренінгу».

Л.А. Петровська розглядає тренінг (а точніше соціально-психологічний тренінг) як своєрідний спосіб розвитку компетентності в спілкуванні. При аналізі методологічних основ тренінгу вона особливу увагу звертає на соціально-перцептивний аспект спілкування. Тому дуже часто в її роботі використовується термін «перцептивно орієнтований соціально-психологічний тренінг».

Варто зазначити, що саме Л.А. Петровська детально описала процедуру планування тренінгу. Спираючись на досвід групової роботи, вона виділила *три основні стратегії*: *вільний супровід групи* (не вимагає від тренера особливої підготовки, проте такий тренер має

бути високваліфікованим спеціалістом і володіти вищим ступенем майстерності проведення тренінгу), *програмований супровід групи* (передбачає детально розроблену структуру всіх тренінгових занять) і *компромісна форма супроводу групи* (передбачає детально розроблену структуру всіх тренінгових занять, проте допускаються відступи від заздалегідь продуманого сценарію, якщо є потреба групи більше зосередитися на обговоренні певного питання). Сама авторка була прихильницею третьої стратегії, що вплинуло на розробку «процедурних аспектів» планування тренінгу. Сам термін «процедурні аспекти» вказує на те, що жорсткої програми тренінгу вона не розробляла, а лише описала основні етапи, принципи та роль ведучого в груповому процесі.

Сфера застосування

Практика соціально-психологічного тренінгу об'єднує спеціалістів різного профілю: в галузі соціальної психології, педагогіки і педагогічної психології, медичної психології і психотерапії. Груповий психологічний тренінг являє собою сукупність активних методів практичної психології, які використовуються: 1) у рамках клінічної психотерапії; 2) для роботи із психічно здоровими людьми, що мають психологічні проблеми, з метою надання їм допомоги в саморозвитку.

Л.А. Петровська в своїй монографії вказує на широкий контингент учасників соціально-психологічного тренінгу. По-перше, це представники широкого кола «комунікативних» професій – різного рівня керівники, вчителі, лікарі, тренери, практичні психологи тощо. По-друге, це категорія людей, які відчують труднощі в спілкуванні. Прояви таких труднощів широкі: спілкування в трудовому колективі (як по горизонталі – з колегами по роботі, так і по вертикалі – з керівниками чи підлеглими), спілкування в сім'ї (відносини між подружжям, батьками й дітьми), спілкування в інших сферах побуту (відносини з сусідами, друзями тощо).

Планування тренінгу необхідне не лише для початківців, але й для спеціалістів із проведення тренінгів, оскільки такий сценарій виконує ряд завдань. По-перше, він виконує прогностичну функцію, даючи можливість тренеру передбачити можливі труднощі та спрогнозувати результати міжособистісної взаємодії учасників групи. По-друге, сценарій (процедура планування) тренінгу забезпечує контроль і самоконтроль, оскільки дозволяє постійно контролювати хід проведення тренінгу, слідкувати за часом і послідовністю вправ. Третя функція – реконструктивна – дозволяє провести повторний тренінг за вже підготовленою процедурою.

Опис процедури

Процедура планування соціально-психологічного тренінгу, за Л.А. Петровською, проходить у декілька етапів (фаз). Першою фазою в плануванні тренінгу є **організаційно-підготовча**. На цьому етапі роботи тренер виконує дві основні функції: організаційно-технічну й організаційно-психологічну. Організаційно-технічна функція передбачає підготовку місця й матеріалів для проведення занять. Організаційно-психологічна функція забезпечує формування груп учасників. На думку Л.А. Петровської, оптимальна кількість учасників тренінгу – 12 чоловік. При цьому групи повинні бути гетерогенними за їх складом.

Другою фазою є **вступно-ознайомлююча**. Цей етап має подвійну мету. По-перше, це *знайомство учасників*. Л.А. Петровська пропонує традиційну форму знайомства, коли учасники відрекомендовують себе, а також висловлюють *очікування*, з якими вони прийшли на тренінг. По-друге, це *вироблення загальних норм спілкування* в групі. Для цього Л.А. Петровська розробила ряд *принципів* поведінки в групі:

- 1) спілкування за принципом «тут і тепер» (цей принцип орієнтує учасників тренінгу

на те, щоб предметом їх аналізу постійно були процеси, які відбуваються в групі в цей момент; почуття, пережиті в цей конкретний момент; думки, що з'являються в цей момент);

2) принцип персоніфікації висловлень (усі висловлення повинні будуватися з використанням особистих займенників однини: «я почуваю...», «мені здається...»);

3) принцип акцентування мови почуттів та емоцій (звертається увага на емоційний стан людини, при цьому забороняється оціночне судження стосовно особистості іншого учасника);

320

4) принцип активності (у групі відсутня можливість пасивно «відсидітися», оскільки психологічний тренінг належить до активних методів навчання й розвитку);

5) принцип довірливого спілкування (сприяє отриманню й наданню іншим чесного зворотного зв'язку);

6) принцип конфіденційності (все, про що говориться в групі щодо конкретних учасників, повинне залишитися всередині групи – природна етична вимога, яка є умовою створення атмосфери психологічної безпеки й саморозкриття).

Третьою фазою планування тренінгу є **діагностична**. Саме цей етап у тренінгу є *основним*. У межах тренінгу можуть використовуватися будь-які традиційні соціально-психологічні методи (групова дискусія, мозковий штурм, рольова гра, тощо), які дозволяють отримати діагностичні відомості про себе та інших. Основній частині в структурі тренінгового заняття відводиться близько 80% загального часу. Вона спрямована на ознайомлення з новим матеріалом і відпрацювання відповідних умінь і навичок поведінки. Важливу роль при цьому виконує рефлексія власних умінь.

Наприкінці заняття група повертається до своїх очікувань. Це є *етап підведення підсумків роботи*. Тренер звертається до учасників із проханням оцінити, наскільки виправдалися їх очікування, сформульовані на початку роботи. При методично грамотному проведенні тренером заняття, як правило, всі учасники констатують реалізацію своїх очікувань, а більшість із них вказують на появу нових запитань, на які вони хотіли б знайти відповідь.

Особливості застосування

Успіхи практики соціально-психологічного тренінгу визначаються розширенням сфери застосування. К. Рудестам визначає такі переваги групової форми роботи:

1) груповий досвід протидіє відчуженню, допомагає вирішенню міжособистісних проблем;

2) група відображає суспільство в мініатюрі, робить очевидними такі приховані фактори, як тиск партнерів, соціальний вплив і конформізм;

3) надає можливість отримати зворотний зв'язок і підтримку від людей із подібними проблемами (у реальному житті далеко не всі люди мають шанс отримати щирий безоцінний зворотний зв'язок);

4) у групі людина може навчатися новим умінням, експериментувати з різними стилями відносин серед рівних партнерів (якщо в реальному житті подібне експериментування завжди пов'язане з ризиком нерозуміння, неприйняття й навіть покарання, то тренінгові групи виступають як своєрідний «психологічний полігон», де можна спробувати поводитися інакше);

5) у групі учасники можуть ідентифікувати себе з іншими, «програти» роль іншої людини для кращого розуміння його й себе;

6) взаємодія в групі створює напругу, що допомагає побачити психологічні проблеми кожного;

7) група полегшує процеси саморозкриття, самодослідження й самопізнання;

8) групова форма більш вигідна і в економічному плані: учасникам дешевше робота в тренінгу, ніж індивідуальна терапія.

Проте варто згадати й про недоліки, які здебільшого пов'язані з недостатнім

теоретичним обґрунтуванням дослідницької мети, основних ефектів і механізмів соціально-психологічного тренінгу.

Для демонстрації процедури планування (розробки структури) тренінгу за Л.А. Петровською ми скористаємося розробленим тренінг-курсом у рамках Програми «Сприяння просвітницькій роботі «рівний-рівному» серед молоді України щодо здорового способу життя» (Безпалько О., Савич Ж. Спілкуємось та діємо: Навчально-методичний посібник. – К.: Навч. книга, 2002. – С. 9-14).

321

Таблиця 3.

Приклад процедури планування соціально-психологічного тренінгу за Л.А. Петровською

Етап	Зміст роботи та приклади																
Організаційно-підготовчий	<p><i>Організаційно-технічний етап:</i></p> <table border="1" data-bbox="411 683 1299 1115"> <tr> <td>Фліп-чарт</td><td>1</td></tr> <tr> <td>Маркери</td><td>1 пачка</td></tr> <tr> <td>Ручки</td><td>20</td></tr> <tr> <td>Скоч</td><td>1</td></tr> <tr> <td>Ножиці</td><td>1</td></tr> <tr> <td>Папір А-4 формату</td><td>20</td></tr> <tr> <td>Папір А-3 формату</td><td>1</td></tr> <tr> <td>Плакат із темою тренінгу</td><td>1</td></tr> </table> <p><i>Місце проведення:</i> ЗОШ. <i>Загальна тривалість тренінгу</i> – 120 хв. <i>Організаційно-психологічний етап:</i> <i>Тема тренінгу:</i> Я + інші. <i>Мета проведення:</i> ➤ формувати у підлітків навички групової взаємодії та ефективного спілкування. <i>Ключові поняття:</i> правила роботи групи, ефективне спілкування. <i>Кількість учасників</i> – 20 (учні 7-9 класів). <i>Кількість тренерів</i> – 1. <i>Кількість ко-тренерів</i> – 1.</p>	Фліп-чарт	1	Маркери	1 пачка	Ручки	20	Скоч	1	Ножиці	1	Папір А-4 формату	20	Папір А-3 формату	1	Плакат із темою тренінгу	1
Фліп-чарт	1																
Маркери	1 пачка																
Ручки	20																
Скоч	1																
Ножиці	1																
Папір А-4 формату	20																
Папір А-3 формату	1																
Плакат із темою тренінгу	1																
Вступно-ознайомлюючий	<p><i>Вправа на знайомство учасників «Не хочу хвалитися, але я...» (10 хв.).</i></p> <p><i>Мета:</i> розвивати у підлітків уміння стислої самопрезентації.</p> <p><i>Хід вправи:</i></p> <p>Усі учасники тренінгу сідають у коло, кожен по черзі називає своє ім'я та говорить фразу, що починається зі слів: «Не хочу хвалитися, але я...». Наприклад: «Не хочу хвалитися, але я добре граю у футбол». У вправі мають бути задіяні всі учасники.</p> <p><i>Правила роботи групи (10 хв.).</i></p>																

Етап	Зміст роботи та приклади
	<p><i>Хід вправи:</i></p> <p>Тренер звертається до групи з питанням: «Для чого в нашому житті існують різні правила?» Після відповідей учасників він пропонує прийняти правила роботи групи під час тренінгу, які записуються на плакаті «Правила групи».</p> <p style="text-align: center;">Очікування учасників. (10 хв.)</p> <p><i>Хід вправи:</i></p> <p>Учасникам роздаються стікери, де тренер просить написати на них, чого саме підлітки очікують від тренінгу. Після цього кожен учасник зачитує свій напис.</p>

322

Діагностичний	<p style="text-align: center;">Мозковий штурм «Спілкування – це...» (10 хв.).</p> <p><i>Хід вправи:</i></p> <p>Усі відповіді учасників записуються на фліп-чарті. Після цього тренер узагальнює їх разом з підлітками. Під час мозкового штурму учасники можуть висловлюватися щодо «конфліктного» спілкування. Тренер повинен обговорити цей момент і підвести підлітків до висновку, що конструктивно вирішувати будь-яку проблемну ситуацію можна за умов ефективного спілкування.</p> <p style="text-align: center;">Вправа «Якості та вміння, важливі для ефективного спілкування» (20-25 хв.).</p> <p><i>Мета:</i> з'ясувати уявлення учасників про важливі якості та вміння особистості, необхідні для ефективного спілкування.</p> <p><i>Хід вправи:</i></p> <p>Кожному учаснику пропонується протягом 5 хвилин самостійно скласти й записати список якостей і вмінь людини, необхідних, на його думку, для ефективного спілкування. Після цього проводиться дискусія, метою якої є узагальнити список якостей (записується на плакаті). Кожний учасник групи може висловити свою думку, наводячи аргументи та приклади.</p> <p>Коли роботу над плакатом «Якості та вміння, важливі для ефективного спілкування» буде завершено, тренер пропонує обговорити, наскільки список, складений кожним учасником самостійно, відрізняється від загального.</p>
	<p style="text-align: center;">Підведення підсумків. Вправа «Закінч речення» (10 хв.).</p> <p><i>Хід вправи:</i></p> <p>Тренер разом із групою (безоціночно) обговорюють усі види діяльності, використанні під час тренінгу.</p> <p>Можливий варіант обговорення: тренер пропонує учасникам висловити власні думки з приводу тренінгу, доповнюючи незакінчене речення: «Мені було..., тому що...».</p> <p>Наприклад: «Мені було радісно, тому що я зміг познайомитися з цікавими людьми».</p>
Підсумки роботи	

МЕТОД «МОЗКОВИЙ ШТУРМ» А.Ф. ОСБОРНА

Повна назва та автор	Вихідне джерело	Джерела з описом та прикладами застосування
Метод «Мозковий штурм» А.Ф. Осборна	<i>Osborn A. Your creative power.</i> – N.Y., 1949.	<p>Bovina I. <i>Factors of group decision pitfalls // International Journal of Psychology. Abstracts of the 26 International Congress of Psychology. Montreal, Canada, 16-21 August, 1996.</i> – p.317.</p> <p>Петровский А.В. <i>Опыт построения социально-психологической концепции групповой активности // Вопросы психологии.</i> – 1973. – №5. – С. 3-17.</p> <p>Андреева Г.М. <i>Динамические процессы в малой группе // Андреева Г.М. Социальная психология.</i> – М.: Издательство Московского университета, 1980. – С. 143-166.</p>

323

Теоретичні засади та історія виникнення

Метод і термін «мозковий штурм», або «мозкова атака», запропонований американським ученим А.Ф. Осборном у 1938 році. За основу автор узяв варіант евристичного діалогу Сократа.

А.Ф. Осборн відзначав, що «колективно генерувати ідеї ефективніше, ніж індивідуально. У звичайних умовах творча активність людини часто стримується реальними й нереально існуючими бар'єрами (психологічними, соціальними, педагогічними, тощо)». Це явище він пояснив на прикладі моделі «шлюзу». Так творча активність людини часто стримується, як вода за допомогою «шлюзу». Тому потрібно відкрити «шлюз», щоб її визволити. Роль «шлюзу» в реальному житті виконують стиль керівництва, страх зробити помилку й зазнати критики, професійний і занадто серйозний підхід до справи, тиск авторитету більш здібних колег, традиції та звички, відсутність позитивних емоцій. Звідси, групова робота в умовах «мозкового штурму» виступає в ролі ресурсу, що дозволяє забрати «шлюз» і визволити творчу енергію учасників.

Розвивається метод у працях Дж. Дональда Філіпса (США). Учений запропонував збільшити число учасників, які беруть участь у груповому обговоренні питання, до 20-60 осіб. Це дозволило істотно збільшити ефективність генерування нових ідей у великій аудиторії. Так з'явилося нове поняття – *масова «мозкова атака»*. Пізніше радянський дослідник Є.А. Олександров розглядав метод «мозкового штурму» як діалог із деструктивною віднесеною оцінкою (потім був модифікований Г.Я. Бушем). Суть діалогу в цьому випадку полягає в активізації творчого потенціалу винахідників при колективному генеруванні ідей з подальшим формулюванням контрідей.

На сучасному етапі розвитку психології, метод «мозковий штурм» розширює сферу свого застосування. Так, він активно використовується в педагогіці. Проте педагогам термін «мозкова атака» видається не зовсім вдалим, оскільки «мозок» – поняття фізіологічне, а «атака», «штурм» – поняття, запозичені з військової лексики. Тому вони пропонують замінити назву методу на «метод колективного пошуку оригінальних ідей».

Сфера застосування

Процес прийняття групового рішення тісно пов'язаний із проблемою лідерства та керівництва, оскільки прийняття рішення – одна з основних функцій керівника, а організація групи на прийняття такого рішення – особливо складна функція. Той факт, що групові рішення в багатьох випадках більш ефективні, ніж індивідуальні, неодноразово визнавався соціальними психологами (Г.М. Андреева, Т. Ньюком, О.В. Петровський).

Сьогодні метод «мозковий штурм» широко використовується як у психології (тренінговій роботі, психотерапії), так і в педагогіці, економіці, політології, менеджменті, соціології, тощо. Метою використання методу є виключення оцінчного компоненту на початкових стадіях створення ідей. Класична техніка «мозкового штурму», запропонована А.Ф. Осборном, ґрунтується на двох основних принципах – «виключення критики ідей» і «з кількості народжується якість».

Опис методики

Метод «мозковий штурм» дозволяє колективно генерувати ідеї для вирішення творчого завдання. Тож, метою методу є зібрати якомога більшу кількість ідей, подолати звичний хід думки при рішенні творчого завдання.

Кількість учасників, які беруть участь в обговоренні, зазвичай становить від 4 до 15 чоловік, найбільш оптимальною вважається група від 7 до 13 чоловік. Бажано, щоб вони були різного рівня освіти, різних спеціальностей, однак рекомендується дотримуватися балансу між учасниками різного рівня активності, характеру й темпераменту.

Тривалість «мозкового штурму» від 15 хвилин до однієї години. Відбір ідей проводять фахівці-експерти, які здійснюють їх оцінку у два етапи. Спочатку із загальної кількості відбирають найбільш оригінальні й раціональні, а потім відбирається найбільш оптимальна з урахуванням специфіки творчого завдання й мети її вирішення.

Основні принципи та правила використання цього методу (за А.Ф. Осборном), такі:

1. *Критика виключається*: на стадії генерування ідей висловлення будь-якої критики на адресу авторів не допускається. Учасники інтерактивної групи повинні бути вільні від побоювань, що їх будуть оцінювати за їх ідеями.

2. *Схвалюється вільний політ фантазії*: люди повинні спробувати максимально розкрити свою уяву. Дозволено висловлювати будь-які, навіть найбільш абсурдні чи фантастичні ідеї. Не існує ідей настільки безглузвих або непрактичних, щоб їх не можна було висловити вголос.

3. *Ідей повинно бути багато*: кожного учасника обговорення просять надати максимально можливу кількість ідей.

324

А.Ф. Осборн виділяє такі етапи роботи групи за методом «мозкового штурму»:

I етап: генерування ідей (висловлення всіх ідей учасниками групи);

II етап: комбінування й удосконалення запропонованих ідей (учасників просять розвивати ідеї, запропоновані іншими, наприклад, комбінуючи елементи двох або трьох запропонованих ідей);

III етап: відбір найкращого рішення, виходячи з експертних оцінок.

Особливості застосування

Зазначимо переваги та недоліки застосування методу «мозковий штурм». До переваг варто віднести те, що він урівнює всіх членів групи. Доброзичливий психологічний клімат створює умови для розкритості, активізує інтуїцію й уяву. «Мозковий штурм» дає можливість об'єднати в процесі пошуку рішень дуже різних людей. Тому цей метод часто використовується різними організаціями для поліпшення якості роботи команд.

Недоліком і обмеженням методу є те, що його застосування дозволяє знайти творчу ідею в найбільш загальному вигляді. Метод не гарантує ретельної розробки ідей. Він також не застосовується або має обмеження в застосуванні у тих випадках, коли творче завдання вимагає більших попередніх розрахунків, обчислень. Застосування методу колективного пошуку оригінальних ідей вимагає порівняно високої майстерності керівника (тренера), здатності до імпровізації, почуття гумору.

Для демонстрації особливостей роботи за методом «мозковий штурм» ми скористаємося розробленою тренінговою вправою «Спілкування – це...» (Безпалько О., Савич Ж. Спілкуємось та діємо: Навчально-методичний посібник. – К.: Навч. книга, 2002. – С. 13).

Таблиця 1.

Приклад проведення «мозкового штурму» за А.Ф. Осборном

Етап	Зміст роботи та приклади
Етап генерування ідей	<p>Висловлення всіх ідей учасниками групи на тему «Спілкування – це...». Усі відповіді учасників записуються на фліп-чарті.</p> <p>Приклади висловлень учасників:</p> <ul style="list-style-type: none"> – обмін інформацією; – вид комунікації; – спосіб виявити свою симпатію, почуття; – соціальне явище; – спосіб діяти всім злагоджено, як один механізм, тощо.
Етап комбінування й удосконалення запропонованих ідей	<p>На цьому етапі учасників просять розвивати запропоновані ними ідеї, узагальнювати вище сказане з метою виділення найсуттєвіших ознак поняття. Наприклад, через комбінування елементів двох або трьох запропонованих ідей.</p> <p><i>«Давайте поглянемо на записані нами висловлення і спробуємо узагальнити все вище сказане в 2-3 твердженнях».</i></p>
Етап відбору найкращого рішення	<p>На цьому етапі відбувається відбір найкращого, найбільш оптимального рішення. При цьому воно має ґрунтуватися на експертних оцінках (експертом може бути як тренер, так і окрема група учасників (2-3), які в результаті попередньої підготовки мають свою думку щодо вирішення цього питання).</p> <p>У нашому випадку такими експертами є група психологів, які говорять, про <i>«три сторони спілкування: комунікативну (обмін інформацією між людьми), інтерактивну (організацію взаємодії між людьми) та перцептивну (процес сприйняття партнерами один одного під час спілкування та встановлення на цій підставі порозуміння між ними)»</i>.</p>

МЕТОД «ГРУПОВА ДИСКУСІЯ» У. ГОРДОНА

Повна назва та автор	Вихідне джерело	Джерела з описом та прикладами застосування
Метод «Групова дискусія» У. Гордона	Gordon W. Synectics. – N.Y., 1962.	<p>Петров А.В. Дискуссия и принятие решений в группе: технология модерации, СПб.: Речь, 2005. – С. 18.</p> <p>Воробель С. Інтерактивні технології в роботі бібліотеки // <i>Бібліосвіт.</i> – 2008. – № 4. – С. 20-26.</p> <p>Вачков И.В. Общие тренинговые методы // Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники: Учебное пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Ось - 89, 2000. – 224 с.</p> <p>Андреева Г.М. Динамические процессы в малой группе // Андреева Г.М. Социальная психология. – М.: Издательство Московского университета, 1980. – С. 143-166.</p>

Теоретичні засади та історія виникнення

Історія методу «групова дискусія» веде свій початок із 30-х років ХХ століття і пов'язана з роботами швейцарського психолога Ж. Піаже. Саме він проаналізував вплив механізмів дискусії на розвиток мислення дитини. Так, дитина відходить від егоцентричного мислення і вчиться приймати точку зору інших людей. Подальшого розвитку метод набуває у роботах К. Левіна. Дослідження проблеми групової дискусії в його працях показали, що вона підвищує мотивацію і залучає учасників до розв'язання проблем, які обговорюються.

Значний внесок в історію розвитку методу «групова дискусія» зробив У. Гордон. Саме його більшість психологів і вважають автором методу. У його розумінні «групова дискусія» – це метод поєднання різноманітного, спосіб подивитися на одну й ту ж проблему під різними кутами зору. Пізніше автор намагається відійти від назви «групова дискусія» і на основі попереднього розробляє новий метод – «синектики». Так, у 1961 році в США вийшла книга У. Гордона «Синектика: розвиток творчої уяви». Ідея синектики полягає в об'єднанні різних спеціалістів із певного питання у єдину групу для спільної постановки й вирішення конкретних завдань. Проте назва методу «групова дискусія» не зникла, а використовується різними психологами паралельно з назвою «синектики».

З розвитком психології як науки, а саме напрямку психологічного тренінгу, метод активно починає використовуватися в груповій роботі. І.В. Вачков у своїй роботі «Основи технології групового тренінгу. Психотехніки.» дає таке визначення методу: «Групова дискусія в психологічному тренінгу – це спільне обговорення будь-якого суперечливого питання, яке дозволяє змінити думку, позиції й установки учасників групи в процесі безпосереднього спілкування» [3, с.40].

Подібну думку висловлюють і Н.В. Ключова та С.С. Харін: «Групова дискусія – це спосіб організації спілкування учасників групи. За процедурою групова дискусія є колективним обговоренням певної проблеми, кінцевою метою якого є досягнення єдиної думки».

Подальші розробки методу пов'язані з класифікаціями форм групової дискусії за різними критеріями. В.П. Захаров і Н.Ю. Хряцова поділяють групові дискусії на *конструктивні й неконструктивні*. Крім цього, виділяють *структуровані дискусії*, в яких задається тема для обговорення, а іноді й чітко регламентується порядок проведення

дискусії, та *неструктуровані дискусії*, у яких ведучий – пасивний, теми обирають самі учасники, а час дискусії формально не обмежується.

Іншу класифікацію пропонує Н.В. Ключева. Вона розглядає три типи групових дискусій.

326

1. *Біографічні*, де група аналізує труднощі особистого або професійного життя окремого учасника. Учасники висловлюють свою думку про його проблеми та свої почуття, реагують на його поведінку, пропонують зворотний зв'язок.

2. *Тематичні дискусії*, спрямовані на обговорення питань і проблем, які є значущими для всіх учасників групи. Тематика може не плануватися заздалегідь, група сама шукає проблеми та обговорює їх. Тема може бути заздалегідь обрана керівником або групою, і всі учасники готуються взяти участь в обговоренні цієї проблеми.

3. *Дискусії, орієнтовані на інтеракцію*. Вони спрямовані на групову динаміку, на те, що відбувається між членами групи, міжособистісні стосунки, взаємні реакції.

Сфера застосування

Процес прийняття групового рішення тісно пов'язаний із проблемою лідерства й керівництва, оскільки прийняття рішення – одна з основних функцій керівника, а організація групи на прийняття такого рішення – особливо складна функція. Той факт, що групові рішення в багатьох випадках є більш ефективними, ніж індивідуальні, визнавався неодноразово соціальними психологами (Г.М. Андреева, Т. Ньюком, О.В. Петровський). Групова дискусія є основним методом роботи в групі зустрічей К. Роджерса.

Сьогодні метод «групова дискусія» набуває широкого використання не лише в психології та педагогіці, але і в інших суспільних науках, таких як: економіка, політологія, менеджмент, соціологія. Цінність даного методу відображується у прислів'ї: «Одна голова добре, а дві – краще». Дуже часто використовується на засіданнях, нарадах. Так, цей метод допомагає учасникам розглянути і обговорити різні точки зору на одну і ту ж проблему, побачити і бути готовим до сприймання нової інформації. Також розвиває такі вміння як слухати і чути один одного, аргументувати і доводити свою точку зору, контролювати свої емоції, виділяти головне і відкидати другорядне.

Опис методики

Груповою дискусією (від лат. – дослідження, розгляд, аналіз) називається колективне обговорення, метою якого є з'ясування й зіставлення різних поглядів зору, визначення істинної думки, знаходження правильного вирішення проблеми. Дискусія вважається ефективним засобом переконання, оскільки її учасники самі приходять до того чи іншого висновку.

Метод групового обговорення сприяє розумінню кожним учасником свого власного погляду, розвиває ініціативу та комунікативні якості. Також він навчає учасників аналізу реальних ситуацій, виробляє звичку відокремлювати важливе від другорядного.

У. Гордон виділяє такі етапи роботи групи за методом «групова дискусія»:

Перший етап – орієнтовний. Його мета полягає у визначенні теми й мети дискусії, а також у зборі первинної інформації (знань, суджень, ідей, пропозицій тощо) з обговорюваної проблеми.

На цьому етапі ведучому необхідно представити проблему як певне протиріччя. Саме воно «запускає» дискусію. За відсутності протиріччя дискусії може не вийти або вона буде проходити як формальне взаємне інформування. До уваги учасників доводиться мета дискусії, установлюються загальний час її проведення і часовий регламент виступів. Варто також пояснити, що стане результатом дискусії і де його можна застосувати.

Із самого початку важливо зацікавити присутніх, створити в них позитивне налаштування на продуктивну роботу. Необхідно відразу домогтись однозначного розуміння проблеми, термінів. Після всього цього треба дати можливість учасникам стисло висловитися стосовно проблеми, щоб відразу одержати весь спектр думок і

позицій учасників. Іноді після виконання цього завдання виникає необхідність уточнити тему дискусії або навіть переформулювати її.

Що ж до комунікативної сторони проведення дискусії, то ведучому варто подбати про те, щоб учасники були представлені один одному. Важливо так вести дискусію, щоб висловлювались усі.

Другий етап – *обґрунтовально-оцінювальний*. Головна мета – упорядкування, обґрунтування та спільна оцінка інформації, одержаної у процесі групового обговорення.

327

На цьому етапі важливо зібрати якнайбільше пропозицій та ідей із обговорювальної теми, і щоб вони відбивали різні сторони проблеми. Свою думку ведучий висловлює останнім, виділяючи основні положення, підкреслюючи ключові ідеї, підбиваючи проміжні підсумки, роблячи попередні висновки.

Для підтримки ефективної комунікативної взаємодії треба активізувати участь кожного і стежити за тим, щоб ділова атмосфера не підмінювалась обговоренням особистих питань і не ускладнювалась міжособистісною конфронтацією. Важливо давати висловитись кожному й не допускати тривалих діалогів і монологів. Неточності у розумінні необхідно усувати, пояснюючи спірні положення та багатозначні поняття. Оцінні судження, спрямовані на особисті якості опонентів, варто згладжувати. Самому ведучому треба намагатись говорити менше і, максимально зберігати неупередженість.

Третій етап – *завершальний*. Його завдання – підбиття підсумків дискусії.

Підсумки дискусії необхідно сформулювати точно. Вони повинні відображувати думки якомога більшої кількості членів групи. Кожний із присутніх може висловитися з приводу загального рішення. Від ведучого потрібна висока майстерність при формулюванні погодженої групової думки з питань дискусії.

Особливості застосування

До переваг методу «групова дискусія» належать:

- ґрунтовно продуманий сценарій дискусії;
- велика кількість варіантів думок учасників і внаслідок цього тематична глибина розглянутого питання;
- надається можливість висловитися всім бажаючим.

Існують також і недоліки та обмеження методу, а саме: можливий вплив на хід протікання дискусії потенційних лідерів і в подальшому прийняття рішення, прийнятного для меншості групи.

Для демонстрації особливостей роботи за методом «групова дискусія» скористаємося розробленою тренінговою вправою «Що заважає людям поводитися відповідально?» (Безпалько О., Савич Ж. Спілкуємось та діємо: Навчально-методичний посібник. – К.: Навч. книга, 2002. – С. 47).

Таблиця 2.

Приклад проведення «групової дискусії» за У. Гордоном

Етап	Зміст роботи та приклади
Етап орієнтовний	На цьому етапі ведучому необхідно викласти проблему як певне протиріччя. До уваги учасників доводиться мета дискусії, установлюються загальний час її проведення та часовий регламент виступів. Тренер повідомляє, що темою дискусії є «Що заважає людям поводитися відповідально?» Загальний час дискусії – 15 хв. Часовий регламент виступу – 2 хв.
Етап обґрунтовально-оцінювальний	На цьому етапі учасникам пропонується висловлювати свої думки з обраного питання, але не забувати про регламент часу. Приклади виступів учасників тренінгової групи: 1. «Поводитися відповідально – значить тримати свої почуття

Етап	Зміст роботи та приклади
	<p><i>та емоції при собі».</i></p> <p>2. <i>«Тільки егоїсти роблять те, що хочуть».</i></p> <p>3. <i>«Якщо я буду відповідальним, я можу посваритися з друзями».</i></p>
Етап завершальний	<p>На цьому етапі відбувається пошук єдиного рішення з проблеми «Відповідальної поведінки».</p> <p>Ведучий підводить підсумки всіх виступів і говорить: <i>«Відповідальна поведінка полягає в тому, що людина відверто висловлює свої думки, почуття й переконання, не принижуючи почуттів і поглядів своїх співрозмовників. Така поведінка базується на тому положенні, що кожна людина має певні фундаментальні права. Таким чином, відповідальна поведінка базується на основах:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>– почуття власної гідності й поваги до самого себе;</i> <i>– готовність виголосити й захистити власні права з одночасним прийняттям того, що інші теж мають на це право».</i>

9.2. ПРИКЛАД ВИКОНАННЯ ПРОФЕСІЙНО-ОРІЄНТОВАНОГО ЗАВДАННЯ З КУРСУ «ОСНОВИ ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ»

Клієнтський запит

Ви працюєте психологом в одному із ВНЗ. До вас звернувся куратор групи з проханням допомогти вирішити таку проблему. «Я куратор однієї з груп першого курсу. У цьому році до нашого університету вступили чотири студентки-іноземки за обміном. Одна з них навчається в моїй групі. Діна, так звуть цю студентку, приїхала з Туркменістану. Одного разу вона прийшла до мене вся в сльозах. Вона сказала, що нічого не розуміє зі слів лектора, оскільки той розмовляє українською мовою. Діна же володіє російською та англійською мовами. Окрім того, і від викладачів часто надходять скарги, що студенти-першокурсники погано готуються до занять, пояснюючи тим, що не встигають підготувати стільки завдань одночасно, оскільки в школі їм так багато додому не задавали, а тут і предметів багато, і всі вони складні, направлені на опанування майбутньої професії. Ці прояви пов'язані зі зміною соціального статусу учня на студента, а також із введенням нових форм навчання, таких як лекції, семінарські та лабораторні заняття».

Обов'язкова програма при виконанні завдання

1. *Змодельуйте фрагмент адаптаційного тренінгового заняття, спрямованого на підвищення поінформованості студентів-першокурсників щодо особливостей організації навчального процесу у ВНЗ.*
2. *Розробіть тренінг відповідно до процедури планування (розробки структури тренінгу за Л.А. Петровською: вправи вступно-ознайомлюючого етапу (вступне слово тренера, вправа на знайомство учасників, вправа на визначення очікувань учасників від участі у тренінгу, вправа на вироблення правил групової взаємодії), вправи діагностичного етапу (спрямованих на виведення учасників із стресового стану, групову дискусію – з метою довизначення проблеми, мозковий штурм – на виявлення шляхів виходу із стресової ситуації) та вправу на інтеграцію студентів.*
3. *Продемонструйте одну із вправ діагностичного етапу.*
4. *Підготуйте звіт тренера за результатами проведеного фрагменту заняття.*

ХІД РОБОТИ НАД ПРОФЕСІЙНО-ОРІЄНТОВАНИМ ЗАВДАННЯМ

I. ЕТАП ПЕРВИННОГО АНАЛІЗУ ПРОБЛЕМИ

1.1. Категоріально-термінологічне до визначення проблеми, з якою звернулися до психолога

Довизначення проблеми

Клієнт (К): Я куратор однієї з груп першого курсу. У цьому році до нашого університету вступили чотири студентки-іноземки за обміном. Одна з них навчається в моїй групі. Діна, так звуть цю студентку, приїхала з Туркменістану. Одного разу вона прийшла до мене вся в сльозах. Вона сказала, що нічого не розуміє зі слів лектора, оскільки той розмовляє українською мовою. Діна же володіє російською та англійською мовами.

Психолог (П): Оскільки зараз ми з Вами говоримо про перший курс, відразу потрібно зосередити свою увагу на проблемі адаптації студентів ВНЗ. Це типовий випадок мовної та культурної адаптації студентів-іноземців. З Ваших слів я зрозуміла, що Діна не володіє українською мовою. Цей фактор ще більше затрудняє процес адаптації. Тому варто прийняти ряд заходів, що сприяли б швидшому оволодінню мовою. Наскільки добре студентка володіє російською?

К: Вона вільно читає та розмовляє російською мовою. Проте Діна розуміє не всі слова-професіоналізми, тому виникає потреба працювати зі словником.

329

П: Отож, перше, що я могла б порадити, це звернутися за допомогою до викладача-філолога. Можливо, згодитися на додаткові заняття з української мови.

К: Окрім того, і від викладачів часто надходять скарги, що мої студенти-першокурсники погано готуються до занять, пояснюючи це тим, що не встигають підготувати стільки завдань одночасно, оскільки в школі їм так багато додому не задавали, а тут і предметів багато, і всі вони складні, направлені на опанування майбутньої професії.

П: Ці прояви пов'язані зі зміною соціального статусу учня на студента, а також із введенням нових форм навчання, таких як лекції, семінарські та лабораторні заняття. Характеризуючи це за допомогою психологічної термінології, можна говорити про види адаптації студента до навчання у ВНЗ: навчальну, соціальну, емоційну та професійну адаптацію.

Навчальна адаптація характеризується пристосуванням до нових умов навчального процесу шляхом вироблення нових дидактичних засобів освоєння матеріалу та вироблення власного стилю самоорганізації. Важливою є і соціальна адаптація студентів. Вона передбачає пристосування до взаємовідносин в новому колективі, на рівні академічної групи, факультету, ВНЗ шляхом прийняття нових соціальних норм, цінностей, традицій. Емоційна адаптація – це пристосування на емоційному рівні шляхом зняття психічного напруження, тривоги, психологічного дискомфорту. Професійну адаптацію можна визначити через пристосування до образу фаху та майбутньої професії шляхом прийняття вимог до майбутньої професійної діяльності та в результаті сформованості образу ідеалу та професіоналізму.

К: Я зрозуміла, що процес пристосування до умов ВНЗ є складним і неминучим, але чи можемо ми якось його полегшити та прискорити. Загалом вплинути на цю ситуацію.

П: Авжеж можемо. З цією метою в нашому університеті функціонує СССПА (Студентська служба соціально-психологічної адаптації). Служба надає соціально-психологічну підтримку, що спрямована на студентів-першокурсників, на їхню ефективну адаптацію до умов вищого навчального закладу. До речі, проведення адаптаційного тренінгу планується на наступний вівторок. Додаткову інформацію стосовно місця й часу проведення ви зможете отримати з оголошення. Сподіваюсь, і Ваші студенти стануть учасниками тренінгу. Хочу висловити своє бажання бачити на ньому і Діну.

Опис проблеми. Куратора групи-першокурсників хвилює неадекватна поведінка студентів-першокурсників.

1.2. Формування реалістичних очікувань у людини, яка звернулася за допомогою та визначення напрямків практичної роботи психолога

Опис меж компетенції психолога

Напрямок практичної роботи	Обґрунтування
Розвивальна робота	Вправа на рефлексію у студентів щодо власних особистісних якостей та умінь, які полегшуватимуть їхню адаптацію до ВНЗ.
Психологічна просвіта	Спрямована на підвищення рівня поінформованості студентів-першокурсників щодо особливостей організації навчального процесу у ВНЗ.

Перелік очікуваних результатів від роботи психолога:

1. Одержати поради стосовно мовної адаптації студентки-іноземки.
2. Послабити або зняти емоційну напругу студентів-першокурсників.
3. Провести тренінг-курс, метою якого є ефективна адаптація до умов вищого навчального закладу.

330

II. ПЛАНОВО-ПІДГОТОВЧИЙ ЕТАП

2.1. Аналіз власного досвіду виконання подібних завдань при вивченні навчальних дисциплін і проходженні практики

Дисципліна	Модуль	Тема	Зміст питань
Основи психологічного тренінгу	Теоретико-методологічні основи психологічного тренінгу	Використання тренінгу в роботі практичного психолога закладу освіти	Особливості організації та проведення психологічних тренінгів у закладах освіти.
	Технологія організації тренінгового процесу	Структура тренінгового заняття	Вивчення запиту клієнта на розробку та проведення тренінгу. Вибір методів тренінгу. Параметри планування тренінгових сесій. Оцінка та аналіз ефективності проведення тренінгу.
		Основні методи та стратегії проведення тренінгового заняття	Класифікація методів проведення тренінгового заняття. Порівняльна характеристика методів і стратегій проведення тренінгового заняття. Врахування вікових особливостей цільової групи при виборі методів проведення тренінгу.
Вікова психологія	Основні етапи психологічного розвитку в онтогенезі	Особливості психічного розвитку в юнацькому віці	Специфіка розвитку особистості у юнацькому віці.
Основи психокорекції	Вступ до практичної психологічної корекції	Тренінг як основна форма психокорекційного впливу	Робота тренінгових груп. Соціально-психологічний тренінг як засіб корекції. Вправи, які використовуються під час тренінгу. Групи розвитку комунікативних навичок.

Назва практики	Зміст завдань
Психодіагностична практика	Психодіагностична практика передбачає проведення індивідуальних консультацій із учнями за результатами проведених досліджень і консультування осіб, які звернуться за власною ініціативою. На основі проведених індивідуальних і групових досліджень студенти складають програму корекційної роботи.

2.2. Підбір і аналіз літератури та формулювання припущень про причини виникнення проблеми

Пошук і аналіз літератури з проблеми

Повна бібліографія джерела	Основні ідеї, тези, які стосуються проблеми
Навчально-методична й довідкова література	
Мороз Л.І. Теоретичне та прикладне обґрунтування алгоритму складання програми тренінгу професійно-психологічного спрямування // Практична психологія та соціальна робота. – 2006. – №3. – С.7-11.	Розкриває питання планування тренінгових сесій, оцінки й аналізу ефективності проведення тренінгу.
Музика О.Л. Рефлексія і динаміка розвитку здібностей: підходи до побудови методики дослідження // Здібності, творчість, обдарованість: теорія, методика, результати досліджень / За ред.. В.О. Моляко, О.Л. Музики. – Житомир: Вид-во «Рута», 2006. – С.50-54.	Методика вивчення динаміки здібностей (розроблена колективом кафедри соціальної та практичної психології ЖДУ імені Івана Франка). Розглядається проблема адаптації особистості до предметного і соціального середовища та роль у цьому процесі здібностей.
Розов В.І. Методики оцінки і самооцінки адаптивних індивідуально-психологічних властивостей особистості // Практична психологія та соціальна робота. – 2007. – №5. – С.30-48.	Досліджує проблему адаптації особистості як таку, що залежить від якостей особистості.
Фахова періодична література	
Подляшаник В.В. Адаптаційний потенціал та професійне здоров'я особистості // Практична психологія та соціальна робота. – 2006. – №12. – С.71-74.	Проблема дослідження адаптаційного потенціалу та професійного здоров'я особистості.
Шустова Н.Е., Гриценко В.В. Социально-психологическая адаптация молодежи и отношение к социальным нормам // Психологический журнал. – 2007. – №1. – С.46-57.	Досліджують соціально-психологічну адаптацію молоді та її ставлення до соціальних норм.
Вузькоспеціалізована література	
Бакли Р., Кэйпл Дж. Теория и практика тренинга. - СПб.: Питер, 2002. – С. 15-36; 217-245.	Дає характеристику поняттям тренінгу, соціально-психологічного тренінгу, методам соціально-психологічного тренінгу. Розкриває питання планування тренінгових сесій, оцінки й аналізу

Повна бібліографія джерела	Основні ідеї, тези, які стосуються проблеми
	ефективності проведення тренінгу.
Казміренко В.П. Програма дослідження психосоціальних чинників адаптації молодшої людини до навчання і ВНЗ та майбутньої професії // Практична психологія та соціальна робота. – 2004. – №6. – С.76-78.	Програма дослідження психосоціальних чинників адаптації молодшої людини до навчання у ВНЗ та майбутньої професії.

332

Майстренко Т.М. Особливості розвитку здібностей в учбово-професійній діяльності // Здібності, творчість, обдарованість: теорія, методика, результати досліджень / За ред.. В.О. Моляко, О.Л. Музики. – Житомир: Вид-во Рута, 2006. – С.129-140.	Досліджує учбово-професійну діяльність студентів і вплив її на розвиток особистості.
Методичні рекомендації по проведенню тренінг-курсу для підлітків з питань просвітницької роботи щодо здорового способу життя. – К.: Навчальна книга, 2002. – 47 с.	Авторами надаються методичні рекомендації стосовно організації тренінгу, підготовки тренера до занять, розкриваються основні техніки ведення тренінгів, а також рекомендації складання анкети, оцінки тренінгу й щодо написання звіту тренера.
Петровская Л.А. Цели, задачи и процедурные аспекты перцептивно ориентированного социально-психологического тренинга // Петровская Л.А. Компетентность в общении. Социально-психологический тренинг. – М.: Издательство МГУ, 1989. – С. 45-75.	Подаються методичні рекомендації стосовно організації тренінгу, підготовки тренера до занять, надано розгорнуту процедуру планування (розробки структури) тренінгу.
<i>Internet-джерела</i>	
Степанов С.Ю., Семенов И.Н. Психология рефлексии: проблемы исследования // http://www.psychiatry.ru/library/ill/ss.html (взято з Internet 02.04.09)	Аналіз дослідження проблеми рефлексії в зарубіжній і вітчизняній психології; аналіз основних психологічних моделей механізмів рефлексії.
Петров А.В. Дискуссия и принятие решений в группе: технология модерации // http://www.webkniga.ru/books/10570.html (взято з Internet 02.04.09)	Характеристика методів групової дискусії та методу мозкового штурму.
Воробель С. Інтерактивні технології в роботі бібліотеки // http://www.yl.edu.te.ua/About/About_us_wr/docladnishe/Vorobel.doc (взято з Internet 02.04.09)	Основні характеристики та методичні особливості організації тренінгів. Характеристика методів групової дискусії та методу мозкового штурму.
Марігодов В.К. Сценарій проведення методу «мозкового штурму» // http://www.agronmc.com.ua/nmcprop/novteh54.pdf (взято з Internet 02.04.09)	Характеристика методу мозкового штурму та основних етапів його проведення.

Припущення щодо причин виникнення проблеми. Основною причиною неадекватної поведінки студентів-першокурсників є проблема адаптації до навчання. Зокрема, рівень адаптованості студентів до навчання визначається через: *соціальну адаптацію* (пристосування до взаємовідносин у новому колективі на рівні академічної групи, факультету, ВНЗ шляхом прийняття нових соціальних норм, цінностей, традицій); *навчальну адаптацію* (пристосування до нових умов навчального процесу шляхом

вироблення нових дидактичних засобів освоєння матеріалу й вироблення власного стилю самоорганізації); *емоційну адаптацію* (пристосування на емоційному рівні шляхом зняття психічного

333

напруження, тривоги, психологічного дискомфорту); *професійну адаптацію* (пристосування до образу фаху та майбутньої професії шляхом прийняття вимог до майбутньої професійної діяльності та в результаті сформованості образу ідеалу та професіоналізму).

Окрім того, ми спостерігаємо проблему мовної та культурної адаптації студентки-іноземки. Причинами цієї проблеми є відсутність (або ж малий досвід) спілкування українською мовою та незнання соціальних норм, цінностей, традицій нової країни.

2.3. Консультація з фахівцями

Потреби в консультації з фахівцями-суміжниками немає, однак є необхідність бесіди з кураторами груп першокурсників для уточнення окремих аспектів проблеми.

Фахівець	Обґрунтування необхідності бесіди	Перелік питань
Куратори груп першокурсників	Куратори груп мають змогу систематичного спостереження за поведінкою студентів. Можуть надати інформацію про типові причини дезадаптованості студентів-першокурсників та основні проблеми, пов'язані з навчанням у ВНЗ.	<ul style="list-style-type: none"> - Як часто студенти I курсу демонструють тривожність у поведінці? - Що є причинами поганої підготовки студентів до занять? - Виділіть основні проблеми, пов'язані з навчанням у ВНЗ.

2.4. Складання розгорнутого плану виконання завдання, підбір методів і аналіз ресурсів

Етап роботи	Методи та процедури	Необхідні ресурси	
Планування та організація тренінгового заняття, спрямованого на підвищення поінформованості студентів-першокурсників щодо особливостей організації навчального процесу у ВНЗ	<ul style="list-style-type: none">- <i>процедура планування соціально-психологічного тренінгу за Л.А. Петровською;</i>- <i>тематична групова дискусія</i> (метою якої є до визначення проблеми);- <i>мозковий штурм</i> (вправа на виявлення шляхів виходу із стресової ситуації).	Фліп-чарт	1
Проведення тренінгового заняття, спрямованого на підвищення поінформованості студентів-першокурсників щодо особливостей організації навчального процесу у ВНЗ		Маркери	2 пачки
		Стікери	1 пачка
		Ручки	11
		Скоч	1
		Ножиці	1
		Папір А-4 формату	11
		Папір А-3 формату	3
		Плакат із темою тренінгу	1

334

Аналіз результатів тренінгу. Підготовка звіту тренера за результатами проведеного фрагменту заняття	-Аналіз результатів тренінгу. -Підготовка звіту тренера за результатами проведеного фрагменту заняття.	Література з проблем адаптації студентів-першокурсників до навчання у ВНЗ.
Звіт тренера за результатами проведеного фрагменту заняття	-Звіт тренера за результатами проведеного фрагменту заняття.	Текст звіту.

2.5. Передбачення проблемних моментів

Проблемні моменти	Причини виникнення	Шляхи уникнення
Небажання студентів брати участь у тренінгу	Пояснення небажання через навчальну зайнятість	Проведення тренінгу в позанавчальний час
Замкненість або ж надмірна активність під час проведення тренінгового заняття	Пов'язані з відсутністю досвіду участі в психологічних тренінгах	Вправа на вироблення правил групової взаємодії

2.6. Підготовка матеріалів, необхідних для виконання завдання

Адаптаційний тренінг для першокурсників «Ми – студенти»

Порядок краще за інше допомагає ясному засвоєнню

Цицерон Марк Тулій

Мета проведення:

- сприяти успішній адаптації першокурсників до умов навчання у ВНЗ;
- навчити прийомів ефективного міжособистісного спілкування в системі «студент – викладач» і «студент – студент»;
- знайти оптимальні моделі поведінки в студентському середовищі;
- виробити власну стратегію навчання;
- зняти або послабити емоційну напругу;
- сприяти формуванню цілісного образу майбутньої професії на основі виділення вмінь і навичок, якими повинен володіти психолог-професіонал.

Ключові поняття: студент, тренінг, спілкування.

Кількість учасників – 20.

Кількість тренерів – 1.

Кількість ко-тренерів – 2.

Місце проведення: ВНЗ.

Загальна тривалість тренінгу – 90 хв.

Таблиця 1.

Розклад проведення тренінг-курсу

Дата проведення	Час проведення	Тривалість
06.10.2009, вівторок	15.00 – 16.30	120 хв.

Таблиця 2.

Функції головного тренера й ко-тренера

Функції головного тренера	1. <i>Технічний експерт</i> (допомагає рухатися групі в потрібному напрямку, виступає експертом в інформаційному плані);
	2. <i>Активний керівник</i> (керує самим процесом проходження тренінгу);
	3. <i>Коментатор</i> (коментує, супроводжує групу під час групової взаємодії).
Функції ко-тренера	1. <i>Еталонний учасник</i> (є взірцем поведінки, виступає в ролі зразкового учасника);
	2. <i>Помічник</i> (допомагає в організації тренінгу, в роздачі допоміжних матеріалів учасникам тренінгу).

Таблиця 3.

Розгорнутий план-конспект тренінгу

№	Етапи виконання вправ	Ресурсне забезпечення	Тривалість (хв.)
Вступ (5 хв.)			
1.	Вітальне слово тренера: «Доброго дня, шановні учасники! Сьогодні ми з вами зібралися для того, щоб ближче познайомитись один із одним, а також факультетом, на якому ми будемо разом учитися найближчі п'ять років. Коли людина потрапляє у нові й незвичні для неї умови, то, цілком природно, її починають хвилювати філософські запитання «Що робити?», «Коли робити?» і «Як це робити?» для того, щоб почуватися впевнено і комфортно. Тож темою нашої зустрічі буде «Ми – студенти» .	Плакат із темою тренінгу	5
Знайомство учасників «Дозвольте представити» (10 хв.)			
1.	Інструкція: «У психологічному тренінгу є традиція – розпочинати роботу зі знайомства. Але форма нашого знайомства буде незвичною. Я вам пропоную представити себе від імені вашої улюбленої речі. Уявіть собі, що ваші улюблені речі на декілька хвилин, почали розмовляти. Що вони можуть нам розповісти про свою господарку чи господаря, тобто про вас?»		2
2.	Виконання завдання		10
3.	Обговорення: — Що ви відчували, коли презентували себе від імені речі? — Які думки викликала у вас почута від інших інформація?		3

Очікування учасників (10 хв.)

1.	Інструкція: «Ми з вами є одним колективом. Ви – студенти-першокурсники, які зробили свій перший крок	Плакат А – 3 формату	2
----	---	----------------------	---

	до знань, ступили на першу сходинку студентського життя. І так усе наше життя складається з таких сходинок. Для цього на запропонованому аркуші паперу запишіть свою програму дій на сьогоднішнє заняття. Про що ви б хотіли дізнатися. Чому навчитися? А потім, усі ці очікування ми прикріпимо на першу сходинку нашого плакату. По закінченню тренінгу ми зможемо оцінити, як ми «виросли», що навчилися, наскільки виправдилися наші очікування. Час – 2 хв.»	«Сходинки», стікери	
2.	Виконання завдання		2
3.	Презентація робіт: за формулою «Сьогодні моя програма дій така...»		5
4.	Обговорення: — Який висновок можна зробити з почутого?		1
Правила групи (10 хв.)			
1.	Дискусія "Для чого в нашому житті існують правила?"		2
2.	Вироблення правил групи. Групі пропонуються на затвердження такі правила: — активності; — говорити стисло й по темі; — правило піднятої руки; — Я-висловлення; — звертатися один до одного на ім'я. Тренер разом з групою шляхом відкритого голосування приймають правила групи.	Плакати А-3 «Правила групи», маркери	8
Гра «Електричний струм» (5 хв.)			
1.	Інструкція: «Я пропоную всім створити круг, взявшись за руки. Гра, яку ми зараз проведемо, має назву «Електричний струм». Як рухається електричний струм по «лінії»? Так само й нам потрібно створити власну електролінію і показати, як швидко рухається струм. Тому, за моєю вказівкою ми робимо ледь відчутний порух рукою, що означатиме рух струму».		1
2.	Виконання завдання.		2
3.	Обговорення вправ: – Що ви відчували, коли відбувався рух «електричного струму»?		2
Мозковий штурм «Хто такий студент?» і «Яким має бути справжній студент?» (10 хв.)			
1.	Інструкція: «Коли вчорашній випускник школи вступає до училища, коледжу, університету тощо, він одразу змінює		2

	свій соціальний статус «учень» на статус «студент». У кожного з нас своє бачення «Хто такий студент?» і «Яким має бути справжній студент?». Я пропоную зараз вам висловити своє бачення цих питань.		
2.	Виконання завдання	Фліп-чарт	6

3.	Висновок: Разом із учасниками тренінгу тренер формує загальне визначення поняття «студент» і бачення «справжнього студента».		2
Вправа «Поділись досвідом» (50 хв.)			
1.	Вступне слово тренера. «Коли людина потрапляє у нові й незвичні для неї умови, то, цілком природно, що її починають хвилювати такі філософські питання: «Як ці труднощі подолати?» З вступом і навчанням у ВНЗ у вас виникли такі труднощі? Які?		2
2.	Групова дискусія на тему «Чи виникали у мене труднощі при навчанні у ВНЗ? Які?» Загальний час дискусії – 15 хв. Часовий регламент виступу – 2 хв. Теми виступів: – як розподіляти час протягом дня і тижня; – не зрозуміло що і як готувати на занятті (Н: де взяти план заняття, які завдання потрібно виконати, де взяти літературу тощо); – як познайомитися з одногрупниками; – як розуміти лекції українською мовою, якщо я спілкуюсь – російською? Учасникам пропонується висловлювати свої думки з цих питань, проте не забувати про регламент часу.	Стікери, ручки	18
3.	Довизначення проблеми групою Одночасно із висловлюваннями учасників ко-тренер записує відповіді на фліп-чарті.	Фліп-чарт, маркери	5
4.	Мозковий штурм – Мене найбільше вразив виступ Діни на тему «Як розуміти лекції українською мовою, якщо я спілкуюсь – російською?» Давайте на цьому прикладі спробуємо знайти шляхи його вирішення. Працювати в групі ми маємо за таким алгоритмом: 1) мозковий штурм (генерація ідей), де всі пропозиції фіксуються; 2) оцінка й відбір кращих ідей; 3) обговорення кращих ідей, їх захист; 4) прийняття колективного рішення. I етап: мозковий штурм (генерація ідей) Група висловлює всі можливі ідеї, щодо вирішення проблеми, а ко-тренер фіксує їх на фліп-чарті. Можливі ідеї: – звернутися за допомогою до філолога (з метою	Плакат «Алгоритм мозкового штурму», маркери	20

	швидшого вивчення мови); – розмовляти українською мовою на заняттях та у вільний від занять час; – познайомити студентку з викладачем-іноземцем		
--	---	--	--

	<p>нашого університету з метою ціннісного обміну досвідом швидкого оволодіння мовою та знайомства з культурою іншої країни;</p> <ul style="list-style-type: none"> – забезпечити ціннісну підтримку та розуміння з боку одногрупників і викладачів-предметників; – висловити прохання до близького оточення студентки (одногрупників, співмешканок по гуртожитку) розмовляти виключно українською мовою; – у вільний час читати книги українських авторів, тощо. <p>II етап: оцінка і відбір кращих ідей. На цьому етапі учасників просять розвивати запропоновані ними ідеї, оцінювати їх на реальність реалізації.</p> <p>III етап: обговорення кращих ідей, їх захист. IV етап: прийняття колективного рішення. На цьому етапі відбувається відбір найкращого, оптимального рішення. У нашому випадку всі вище вказані рекомендації сприяють швидшому оволодінню мовою.</p>		
5.	<p>Обговорення вправи:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Що ви відчували, коли виділяли труднощі, які траплялися з вами при навчанні у ВНЗ? – Що ви відчували, коли розробляли алгоритм їх вирішення? – До якого висновку можна прийти після завершення цієї вправи? 		5
Вправа «Подарунок» (15 хв.)			
1.	Вступне слово тренера: «Наш тренінг підходить до закінчення. Зазвичай по закінченню тренінгу учасники обмінюються приємними побажаннями й подарунками».		2
2.	Інструкція: «Ви можете подарувати групі, тренеру чи конкретному учаснику будь-що: як матеріальну, так і нематеріальну річ».		2
3.	Виконання завдання.		8
4.	<p>Обговорення:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Що ви відчували, коли «вручали подарунок»? — Чи важко це було робити? 		3
Підсумок (5 хв.)			
1.	Обговорення: «На початку тренінгу ви висловлювали свої очікування щодо тренінгового заняття. Я пропоную пригадати їх і співвіднести ваші очікування з реальними результатами діяльності».		10

III. ЕТАП ПРАКТИЧНОЇ РОБОТИ

3.1. Збір емпіричних даних

Збір даних щодо ефективності тренінгу здійснювався на основі заповнюваних анкет учасниками тренінгу. Учасникам тренінгу пропонувалося дати відповіді на декілька запитань.

1. Як Ви оцінюєте семінар у цілому? (1-5 балів: 1 – «погано», 5 – «відмінно»).

2. Що Вам найбільше сподобалося на тренінгу (тема, проведення тренінгу, учасники...)?
3. Що Вам не сподобалося?
4. Яка частина тренінгу була найбільш вдалою і чому?
5. Чи задовільний був темп подачі та викладу матеріалу під час тренінгу?
6. Які форми роботи з групою найбільш ефективні?
7. Чи отримали Ви відповіді на питання, з якими прийшли на тренінг?

3.2. Аналіз та інтерпретація отриманих даних (див. звіт тренера, етап «Як оцінювався тренінг» і «Висновки тренера»).

3.3. Надання психологічної допомоги (демонстрація фрагменту тренінгу).

IV. ЗВІТНО-ПІДСУМКОВИЙ ЕТАП

4.1. Представлення результатів людині, яка звернулася із запитом

Підготовка звіту тренера за результатами проведеного тренінгового заняття

Звіт тренера

Місце проведення тренінгу: ВНЗ.

Тема тренінгу: Адаптаційний тренінг для першокурсників «Ми – студенти»

Дата проведення: 06.10.2009, вівторок

Ким тренінг був ініційований (ім'я, прізвище, організація): керівником СССПА (Студентська служба соціально-психологічної адаптації).

Ким проведений: у ролі тренера виступала психолог І.А. Гречуха, в ролі ко-тренерів були студенти II й III курсу А. Савик і Ю. Кирпа.

Хто виступав у ролі учасників: студенти I курсу ВНЗ.

Методологія проведення тренінгу: основна мета тренінгу: сприяти успішній адаптації першокурсників до умов навчання у ВНЗ; навчити прийомів ефективного міжособистісного спілкування в системі «студент – викладач» і «студент – студент»; знайти оптимальні моделі поведінки в студентському середовищі; виробити власну стратегію навчання; зняти або послабити емоційну напругу; сприяти формуванню цілісного образу майбутньої професії на основі виділення вмінь і навичок, якими повинен володіти психолог-професіонал.

340

Соціально-психологічний тренінг із проблеми адаптації студентів-першокурсників до навчання базується на таких основних принципах: принцип рівності, конфіденційності, актуалізація життєвого досвіду, принцип активності учасників, принцип наступності (послідовності), принцип відповідальності.

Принцип рівності визначає рівноправні ролі учасників; допомагає створити більш довірливий психологічний клімат у тренінговій групі. *Принцип конфіденційності* передбачає нерозголошеність особистої інформації, яка була сказана під час тренінг-курсу. Під час соціально-психологічного тренінгу нові знання ми базуємо на власному життєвому досвіді, це і забезпечує *принцип актуалізація життєвого досвіду*. *Принцип активності* учасників забезпечується самими процесом перебігу тренінгового заняття, частими змінами видів робіт (робота у мікрогрупах, сюжетно-рольові ігри, обговорення та дискусії тощо). *Принцип наступності або послідовності* дозволяє пов'язати наступну вправу з попередньою, таким чином забезпечуючи послідовне досягнення мети тренінгового заняття. *Принцип відповідальності* розвиває здатність у студентської молоді приймати самостійні й відповідальні рішення.

Соціально-психологічний тренінг із проблеми адаптації студентів-першокурсників до навчання у ВНЗ складається з трьох основних частин:

- вступна частина;
- основна частина;

➤ заключна частина.

I. Вступна частина складається з таких вправ:

Вітальне слово тренера, знайомство учасників – етап, в який входить привітання учасників тренінгу, ознайомлення з темою тренінг-курсу, знайомство учасників тренінгового заняття. Цей етап базується на принципі рівності та принципі наступності (послідовності), метою яких є встановлення довірливої, комфортної атмосфери між учасниками групи.

Очікування учасників – ця вправа дає кожному учаснику вголос проговорити свої очікування від тренінгового заняття. Таким чином, учасники мають змогу усвідомити свої цілі й узяти на себе відповідальність за їх реалізацію. Використовується принцип рівності, принцип наступності (послідовності) та принцип відповідальності, активності учасників.

Прийняття правил роботи групи – етап, на якому приймаються норми поведінки, яких повинні дотримуватися протягом заняття всі його учасники. Цей етап дозволяє максимально ефективно побудувати свою подальшу роботу на занятті, встановити довірливі стосунки між учасниками тренінгу. Баується на принципах відповідальності, наступності (послідовності), рівної активності учасників.

II. Основна частина включає такі вправи:

341

Вправа «Хто такий студент?» і «Яким має бути справжній студент?» – вправа, спрямована на отримання від учасників тренінгу інформації щодо їх уявлення про «справжнього» студента, його особистісних якостей та вмінь; внаслідок порівняння своїх якостей і вмінь із «суб'єктивним ідеалом» – сприяє розвитку самоаналізу та рефлексії; робота за методом мозковий штурм сприяє розвитку вмінь слухати й висловлювати свою думку, приймати групове рішення. Базовими принципами є принцип актуалізації життєвого досвіду, відповідальності, рівності (у висловлюваннях), активності учасників.

Вправа «Поділись досвідом» – вправа на розвиток рефлексії та саморегуляції. Вправа складається з трьох частин: на першому етапі учасники шляхом групової дискусії готують виступи на тему «Чи виникали у мене труднощі при навчанні у ВНЗ? Які?»; на другому – відбувається довідзначення проблеми групою; на третьому – мозковий штурм із метою вирішити одну з названих проблем студентів-першокурсників. Принципи, які лежать в основі – актуалізації життєвого досвіду, відповідальності, рівності (у висловлюваннях), активності учасників, наступності (послідовності).

III. До заключної частини тренінгового заняття входять:

Підсумки – на цьому етапі учасники обговорюють результати роботи, діляться думками і враженнями, з'ясовують, чи реалізували вони свої очікування, закріплюють отримані знання; також це вправа на емоційне розвантаження учасників тренінгу. Ефективне виконання цього етапу заняття забезпечується принципами відповідальності, наступності (послідовності), рівності, актуалізації життєвого досвіду, активності учасників.

Як оцінювався тренінг: тренінг оцінювався самими учасниками в письмовій формі (на основі заповнюваних ними анкет оцінки тренінгу). Учасникам була надана можливість оцінити тренінг за 5-ти бальною системою, а також зазначити, що їм сподобалося на тренінгу найбільше, що хотілося б змінити в тренінгу на майбутнє, чи отримали вони відповіді на ті запитання, з якими прийшли на тренінг. Проаналізувавши анкети, ми отримали такі результати: тренінг був оцінений на «відмінно» у 100% учасників, найбільше сподобалися вправи «Поділись досвідом», гра «Електричний струм» змінити щось у тренінгу бажання в учасників не виникало, більшість отримали відповіді на свої запитання в ході тренінгу (не розриті запитання не відповідали темі тренінгу).

Висновки тренера: група під час тренінгу працювала активно, виконувала всі завдання, передбачені ходом виконання вправи. Якщо співставити очікування учасників, висловлені на початку тренінгу, і результати, які вони отримали на етапі завершення тренінгу, то вони переважно справдилися. Не справдилися ті очікування, які не відповідали темі тренінгу (наприклад, дізнатися більше, як знаходити інформацію за допомогою послуг інтернету, тощо). На майбутнє бачу перспективу в повторенні такого

тренінгу в наступному році, з можливістю внесення змін у програму тренінгу (розширити основну частину, включити більше вправ на соціальну та професійну адаптацію студентів-першокурсників).

V. ЕТАП САМОАНАЛІЗУ, ГРУПОВОЇ РЕФЛЕКСІЇ ТА САМОРОЗВИТКУ (Приклад виконання студентом)*

Підсумкова рефлексія позитивних моментів (що саме вдалося зробити, чого досягти, від чого отримати професійне задоволення)

Чомусь пригадується конкретний випадок під час роботи з тренінговою групою. Я і моя колега Наталка проводили адаптаційний тренінг для першокурсників. Всі вправи ми поділили за принципом «1 – тобі, 2 – мені». Та коли я побачила, що мені «випала честь» проводити вправу «Поділись досвідом» – трішки засмутилась і занепокоїлась. Саме ця вправа є найскладнішою і вимагає особливої професійної майстерності, та ще й до того включає два методи роботи з групою, які ми детально розглядали на семінарських заняттях – це метод мозкового штурму та групової дискусії. Правда, викладач проводила з нами «підготовчу роботу», але повністю хвилювання не залишало мене. Проте під час проведення заняття, я змогла подолати свої хвилювання і діяти відповідно до програми тренінгу. Запам'ятала той момент, коли ми розглядали ситуацію Діни «Як розуміти лекції українською мовою, якщо я спілкуюсь – російською?». Найбільшим досягненням вправи, а можливо й тренінгу було те, що ми підтримали колегу, показали можливі варіанти вирішення ситуації і на далі Діна виглядала впевненою у своїх силах та можливостях.

«Чорт криється в *дрібницях!*» – часто повторює нам декан О.Л. Музика. На тренінгу я в цьому переконалася... Здавалося формальність – вправа «Правила групи». Ми вивчали на семінарських заняттях основні принципи роботи в групі і на основі них запропонували на затвердження ряд правил. Та ось ситуація, здається *дрібниця* – один з учасників не погодився з правилом «говорити стисло й по темі». Свою позицію він пояснив так: «Я не вмію говорити стисло. Якщо починаю розкривати свою думку, то вже не можу зупинитись. Інколи помічаю, що вже говорю не по темі... ☺» Тоді, цю ситуацію я «пропустила мимо вух», думала хлопець хизується перед дівчатами. Його так і не переконали ні я, ні думка колег. Проте згодом, я згадала слова викладача, яка на семінарських заняттях наголошувала на таких випадках, згадала слова О.Л. Музики. І зрозуміла, це зовсім *не дрібниця*... Цей учасник був аж надто активним на тренінгу, на всі питання тренера він був завжди готовий відповідати, але коли йому вже давали слово... Тоді я зрозуміла, що він мав на увазі під словами: «...вже не можу зупинитись». Я прийняла рішення повернутися до розгляду правил групи і якщо таке звучання його не задовольняє знайти таке рішення, яке влаштовувало і його, і мене, і групу. Такий компроміс ми знайшли і сформулювали так: «Час виступу – 1 хв. У виступі розкривати основну суть проблеми, не відволікаючись на *дрібниці*».

Вперше спробувала себе у ролі тренера адаптаційного тренінгу. Вважаю, що не багатьом студентам випадає така можливість спробувати свої сили у практичній роботі психолога. А ще було приємно те, що це мої колеги, і вони, як і я, навчаються за спеціальністю «Психологія». Тоді згадала себе на першому курсі, і своїх тренерів на адаптаційному тренінгу. Й досі пам'ятаю ті відчуття, і особливе ставлення до них – вони не просто знають як це робити, вони – вміють і роблять – проводять адаптаційні тренінги. Тепер і я вмію!

* Приклад заповненої таблиці самоаналізу, групової рефлексії та саморозвитку подано у розділі «Особливості роботи над професійно-орієнтованим завданням з курсу “Загальна психологія”».

Програма саморозвитку

Складові навчально-професійних умінь та професійно важливі якості, які потрібно було б розвинути	В чому полягали труднощі	План заходів для саморозвитку	Терміни	Критерії самоконтролю
Розрізняти текст і підтекст клієнтського запиту	Мені важко відразу зрозуміти реальні причини проблеми, з якою звернувся клієнт. Знаю, що причин може бути багато, а бачу, як правило, одну. Напевно ця проблема викликана нестачею професійного досвіду.	Попрацювати з клієнтськими запитами, які пропонує в своїй книжці Васьковска С.В., Горностай П.П. «Психологическое консультирование. Ситуативные задачи».	лютий-квітень 2010 р.	Для початку навчилася формулювати три різні причини однієї і тієї ж психологічної проблеми. Це дозволяє побачити проблему всесторонньо. А ще у мене є підказка, в своїй книзі автори наводять приклади розв'язання деяких ситуацій, це також може бути критерієм до самоконтролю.
		Відпрацювати навички роботи із клієнтським запитом на програмі індивідуальної психотерапії та консультування П.П. Горностая.	2010-2011 р.р.	Ура! Я вже записалася до П.П. Горностая на програму індивідуальної психотерапії та консультування. Тепер планую винести це питання на групу і попросити зворотного зв'язку.
Грамотність	Сумніваюсь, який сполучник вживати в реченні <i>і, та</i> чи <i>й</i> . Наприклад, коли писала програму тренінгу не знала який сполучник правильно використати І чи й? «...Коли людина потрапляє у нові й незвичні для неї умови, то, цілком природно, її починають хвилювати філософські запитання «Що робити?», «Коли	Заглянути в «Український правопис у таблицях: правила, винятки, приклади, коментарі» Л.А. Шевелева, тим паче він у мене є.	лютий 2010 р.	Запам'ятати, правила чергування сполучників <i>і</i> та <i>й</i> . Звернути увагу на винятки. Наприклад: <i>і</i> з <i>й</i> не чергуються при зіставленні понять (небо і земля, весна і осінь); перед словами, що починаються з <i>є, ї, й, ю, я</i> (дівчата і юнаки; «Коли робити?» <i>і</i> «Як це робити?»).

	робити?» <i>і</i>			
--	-------------------	--	--	--

344

	«Як це робити?» для того, щоб почуватися впевнено <i>і</i> комфортно...»			
Доступно для клієнта викладати матеріал наукових досліджень (так, щоб клієнт, який не має психологічної освіти зрозумів суть проблеми)	В мене виникла проблема ще на етапі довизначення проблеми. Мені важко пояснити суть проблеми без використання психологічних термінів, проте я їх використовую дуже багато. Мені здається, що клієнту буде важко зрозуміти мене.	Вести словничок, в якому записувати науково-популярні визначення різних термінів.	лютий-травень 2010 р.	Вже веду такий словник. Головне і цікаво, і корисно. Ніколи не думала, що він буде мені у нагоді не лише у вирішенні цієї проблеми, а й знадобиться на олімпіаді з психології, на різних семінарських заняттях. Запам'ятала один з висловів О. Уайльда: «Досвід – це визначення, яке кожний дає своїм помилкам».
		Пояснювати психологічні терміни клієнтам використовуючи метафори, порівняння словами видатних людей.	лютий-травень 2010 р.	Такі метафори я також записую у свій словничок. Наприклад: «Єдиний правильний спосіб навчити чогось інших – це бути в якості приклада, нехай даже негативного, якщо нічого іншого не залишається» (А. Ейнштейн).

345