

Житомирський державний університет імені Івана Франка

О.А. Мірошніченко

**АКМЕОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРОВЕДЕННЯ ПСИХОЛОГО-
ПЕДАГОГІЧНИХ ТРЕНІНГІВ ДЛЯ ДОРΟΣЛИХ**

Навчально-методичний посібник

Житомир 2020

УДК 159.923:159.944(076)

ББК 88.4:88.37я7

М 74

Рекомендовано вченою радою Житомирського державного університету імені Івана Франка, протокол № 10 від 29. 11. 2019 р.

Рецензенти:

Дубравська Н.М. – кандидат психологічних наук, доцент, завідувач кафедри психології Житомирської філії КІБІТ;

Косигіна О.В. – кандидат психологічних наук, доцент, професор кафедри, завідувач кафедри педагогіки й андрагогіки КЗ «Житомирський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти» ЖОР.

Мірошніченко О.А.

М **Акмеологічні засади проведення психолого-педагогічних тренінгів для дорослих:** Навчально-методичний посібник./ Олена Анатоліївна Мірошніченко. – Житомир : Вид-во «Рута», 2019. – 239 с.

74

В навчально-методичному посібнику автором представлено особливості проведення психолого-педагогічних тренінгів для дорослих на акмеологічних засадах. Науково-методична значущість посібника полягає у визначенні теоретичного матеріалу та можливостей його практичного застосування не тільки для підготовки спеціалістів, що працюють у сфері надання освітніх послуг, а також для дорослих, які хочуть підвищити свій професійний і особистісний рівень в інших сферах діяльності. Пропоновані матеріали можуть використовуватися у роботі при підготовці фахівців таких спеціальностей, як: вчителі початкової школи, спеціалісти у сфері освітніх педагогічних наук, управлінці освітніми закладами. Посібник рекомендується викладачам вищих педагогічних навчальних закладів та студентам магістратури спеціальностей «Початкова освіта», «Освітні педагогічні послуги», «Управління навчальними закладами» в курсі дисципліни «Андрогогіка з основами акмеології».

УДК 159.923:159.944(076)

ББК 88.4:88.37я7

©

Мірошніченко О.А., 2019

Зміст

ВСТУП	4
I. АКМЕОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ В НАВЧАННІ ДОРΟΣЛИХ	5
1.1. Поняття професійної підготовки та готовності до професійної діяльності	5
1.2. Соціалізація особистості як передумова виконання професійної діяльності	6
1.3. Самореалізація фахівця як мотив участі у тренінговій програмі	8
II. ОСНОВИ ПРОВЕДЕННЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНИХ ТРЕНІНГІВ ТА ДОСЛІДЖЕНЬ ЩОДО ГОТОВНОСТІ ДОРΟΣЛИХ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	9
2.1. Мета та завдання проведення психологічних тренінгів з дорослими	9
2.2. Робота в групах з активного соціально-психологічного навчання	12
III. ПРОГРАМА ТРЕНІНГІВ ОСОБИСТІСНОГО ЗРОСТАННЯ ДЛЯ ДОРΟΣЛИХ ЩОДО ПІДГОТОВКИ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В РІЗНИХ СФЕРАХ	17
3.1. Тренінг життєвих та професійних досягнень	17
3.2. Програма тренінгу «Психодіагностика особистості з елементами казкотерапії»	38
3.3. Програма тренінгу «Психологічні професійні тести у психодіагностиці особистості»	58
3.4. Тренінг особистісного росту	77
3.5. Програма тренінгу «Психодіагностика типології особистості»	94
3.6. Програма тренінгу «Конструктивний підхід до саморозвитку особистості»	112
3.7. Програма тренінгу «Розвиток здібностей у професійній діяльності»	129
3.8. Програма тренінгу «Психодіагностика особистості з використанням МАК (метафоричні асоціативні карти)»	146
3.9. Програма тренінгу «Розвиток впевненості у собі»	165
3.10. Програма тренінгу «Вирішення конфліктів у колективі»	180
3.11. Програма тренінгу «Ефективна комунікація в команді»	199
3.12. Програма тренінгу «Мотивація та розвиток особистості»	218
Література	236

ВСТУП

Метою самовдосконалення людини є досягнення свідомо засвоєного образу (ідеалу) високорозвиненої особистості, професіонала-фахівця, комунікабельного організатора, освіченої людини. Такі особливості притаманні сучасному вчителю: педагогу, вихователю, гуманісту. Оскільки самовдосконалення – процес безперервний, що діалектично розвивається, то поняття про ідеал постійно змінюється, вимоги до нього постійно зростають. Це означає, що обмежень, кордонів розвитку не існує. Цикл наших тренінгів був спрямований на самовдосконалення особистості, його загальна назва: «Тренінгова програма особистісного зростання».

Оскільки він розрахований на дорослих людей, які бажають саморозвитку, досягнення його вершини («акме»), в науково-теоретичну базу були закладені основи андрагогіки (педагогіки дорослості) і акмеології (науки про досягнення вершин розвитку). Апробація даної тренінгової програми, що складається з 12-ти тренінгів, відбулась на базі однієї з Житомирських середніх загальноосвітніх шкіл: заняття проводились з вчителями, психологами, студентами-магістрантами різних спеціальностей, протягом одного навчального року, 1-2 рази на місяць.

Тренінги, що проводилися з учасниками тренінгової програми на групових заняттях, були спрямовані на формування таких загальних якостей особистості фахівця: компетентність (знання тієї справи, що потребує професія); активність (уміння діяти енергійно у вирішенні практичних задач); ініціативність (особливий творчий прояв активності, висунення ідей, пропозицій); товариськість (відкритість для інших, готовність спілкуватися, потреба в контактах з людьми); кмітливості (здатність розуміти суть явищ, бачити їх причини і наслідки, виявляти головне); наполегливості (виявлення сили волі, завзятості, уміння доводити справу до кінця); самостійності (незалежність у розв'язанні проблем, прийнятті рішень, уміння самому знаходити шляхи виконання завдань, брати на себе відповідальність); організованість (здібність підкоряти себе необхідному розпорядку роботи, планувати свою діяльність, виявляти послідовність, зібраність).

Процес удосконалення спеціалістів структурно складався з 4-х головних логічно взаємозв'язаних етапів: самосвідомість і прийняття рішення про вдосконалення; планування та створення програм самовдосконалення; безпосередня практична діяльність для реалізації поставлених завдань у роботі над собою; самоконтроль і самокорекція цієї діяльності. На кожному занятті тренінгу опрацьовувалися теоретичні питання, проводилися тести, методики з метою самопізнання особистості, практичні психологічні вправи, ігри та дискусії. Крім того, кожний етап характеризувався значною самостійністю, вирішенням конкретних проблем, без реалізації яких процес професійного розвитку спеціаліста неможливий.

Початком великої й копіткої роботи із самовдосконалення був етап самопізнання, що становить собою складний процес усвідомлення особистістю своїх здібностей і вмінь, рівня розвитку необхідних якостей. Самопізнання відбувалося в трьох напрямках:

- усвідомлення себе в системі соціально-педагогічних зв'язків, свого когнітивного рівня компетентності та якостей власної особистості, що здійснюється шляхом самоспостереження;
- самоаналіз своїх учинків, поведінки, результатів діяльності (навчання), критичний аналіз висловлювань на свою адресу, самоперевірка себе в реальних умовах праці, життєдіяльності;
- самооцінка, побудована на зіставленні отриманих знань, вмінь, рис особистості з вимогами, що висуваються. Необхідною умовою об'єктивності виступала адекватна самооцінка, яка забезпечувала критичне ставлення до своїх досягнень та недоліків.

Формування вказаних вище якостей, вмінь та навичок безпосередньо пов'язане з формуванням у фахівців соціально значущих якостей: комунікабельність, тактовність, вихованість, професіоналізм, інтелігентність, щирість.

АКМЕОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ В НАВЧАННІ ДОРΟΣЛИХ

Поняття професійної підготовки та готовності до професійної діяльності дорослих

Поняття «акмеологія» розглядається як розділ психології, що досліджує закономірності та механізми розвитку дорослої людини. Це відносно нова наука, яка виявляє умови дорослішання та зрілості особистості, що дозволяють їй оптимально відбутися як соціально активній особистості та професіонала в своїй сфері діяльності. Ступінь зрілості особистості та вершина цієї зрілості («акме») визначають як стан людини, що охоплює значний етап її життя і показує, наскільки особистість відбулася як представник суспільства, фахівець у професійній діяльності, Людина.

Акмеологічний підхід до проведення тренінгів з дорослими людьми передбачає врахування вікових особливостей учасників тренінгу, а також їхньої готовності розкритися як професіонал і активний член суспільства. Тому зупинимося більш детально на поняттях «готовність» і «підготовка» до професійної діяльності.

У науковій літературі висвітлені різні аспекти проблеми психологічної готовності до діяльності у дорослих людей. Однак багато питань залишаються недостатньо дослідженими, які можна об'єднати в такі проблемні групи: не існує системного дослідження даної проблеми стосовно майбутніх фахівців; не чітко визначені складові психологічної готовності до різних видів діяльності, у тому числі в складних соціально-психологічних умовах; залишається не до кінця вирішеною проблема діагностики психологічної готовності та основних її видів.

Психологічна готовність до професійної діяльності дорослих формується у процесі професійного навчання. М. С. Корольчук визначає психологічну готовність як активно-позитивне відношення до професії і до себе як до професіонала і пропонує програму керування процесом становлення психологічної готовності до майбутньої професійної діяльності (Корольчук, 2002).

Психологічна підготовка — це комплекс заходів впливу на психіку особи та створення сприятливих соціально-психологічних умов з метою формування, підтримки та відновлення оптимальної працездатності дорослого. Доведено, що комплексна психологічна підготовка створює сприятливі умови для зниження нервово-психічної нестійкості, ситуативної та особистісної тривожності, суб'єктивного стану, сприяє адекватній та прискореній адаптації до умов професійної діяльності, подоланню вираженої втоми та перевтоми фахівців під час несприятливих умов.

Вимоги взаємозв'язку дослідницької і практичної складових психологічної підготовки (профвідбір, профпідготовка, профадаптація) фахівців передбачає нову концепцію заходів - від проведення обстежень кандидатів на навчання, їхнього психологічного супроводу до отримання даних про індивідуально-психологічні особливості особистості та рівень професійної підготовки. Критерієм досягнення комплексності методичного забезпечення для обстеження індивідуальних властивостей особистості є розробка набору, цілісної системи методичних засобів, у якому втілена уява про інтегративну регуляцію і саморегуляцію діяльності на мотиваційно-смісловому, емоційно-вольовому, когнітивному й психофізіологічному рівнях.

Таким чином, розробка методичного апарату для проведення обстеження особистості базується на принципі комплексності, який передбачає орієнтацію на системно побудовану професіограму й реальну реалізацію концепції цілісного функціонування особистості в діяльності. Використання принципу комплексності передбачає необхідність формування науково обгрунтованої системи методів і методик, які дозволяють вивчити особистість та умови специфіки її професійної діяльності відповідно до мети, завдань, факторів, що впливають на психіку людини. Частина таких методик представлена в наших тренінгах, які були розроблені та апробовані для вчителів загальноосвітніх шкіл.

Викликані професійними умовами вимоги до вчителя в педагогіці виражаються термінами «професійна придатність» і «професійна готовність». Під професійною придатністю розуміють сутність психічних і психофізіологічних особливостей людини, необхідних для досягнення успіху в обраній професії; під професійною готовністю — психологічну, психофізіологічну, фізичну готовність (тобто професійну придатність) та науково-теоретичну і практичну підготовку педагога.

Важливою особливістю педагогічної діяльності є її творчий характер. Педагогічна творчість обумовлена, по-перше, соціальною значущістю і неповторністю її продукту — сформованої особистості учня в усьому багатстві його індивідуальної своєрідності; по-друге, сам процес педагогічної діяльності, заснований на взаємодії вчителя та учнів, не може бути стандартним.

Щоб творчо здійснювати професійну діяльність, вчитель повинен відзначатись креативністю, тобто здатністю до перетворень і творчості. Ознаками креативності є оригінальність, гнучкість, здатність до загостреного сприйняття дисгармонії.

Соціалізація особистості як передумова виконання професійної діяльності

Тренінги для вчителів об'єднані загальною метою — сприяти особистісному зростанню тих, хто зацікавлені в їх проведенні. Поняття особистісного росту тісно пов'язане з поняттям ідеальної особистості. У соціальній типології виділяються властивості ідеального типу особистості, в якому виражається вимога соціального ідеалу, фіксованого у соціально-політичних і моральних концепціях, релігійних віруваннях; нормативного типу особистості, що характеризує властивості, формування яких об'єктивно необхідне для функціонування й розвитку даного соціуму і реально можливе за цих умов; природно розповсюджених типів особистості, тобто фактично пануючих типів особистості, які можуть суттєво відрізнятись від нормативного та від ідеального типу.

Соціальна психологія розглядає особистість як «уміщення» соціальних норм. У схемі аналізу механізмів і закономірностей нормативної соціальної поведінки М.І. Бобнева відводить одне з найважливіших місць поняттю «модель особистості» (Бобнева М. І., 1980). Модель особистості, за М.І. Бобневою, це тип особистості, який виникає як результат дії певної системи соціалізації і соціального контролю, як результат розвитку особистості в певних соціальних, етнічних, культурних, історичних та інших умовах. Особистість як об'єкт соціальних стосунків характеризується за допомогою таких понять:

- соціалізація, тобто засвоєння особистістю соціальних вимог і функцій (ролей) як обов'язкової умови активного включення до соціальної спільноти;
- соціальна ідентифікація як усвідомлення своєї належності до цієї спільноти та рольова ідентифікація - прийняття суспільно заданих функцій і групових вимог як таких, що відповідають інтересам і потребам суб'єкта;
- самосвідомість особистості (усвідомлення нею своєї самототожності й самототожності в межах соціуму), нормативна свідомість і система ціннісних орієнтацій, диспозицій особистості (виявлення ставлення суб'єкта до сприйняття, оцінки умов соціальної діяльності і готовність до певного способу поведінки в заданих умовах);
- потреби, мотивація, соціальні установки, соціальна поведінка тощо.

Соціалізація як процес і результат засвоєння й активного відтворення індивідом соціального досвіду здійснюється у спілкуванні та діяльності. Вона відбувається і в умовах стихійного впливу різних обставин життя в суспільстві, і в умовах виховання — цілеспрямованого формування особистості. Виховання — провідний і визначальний фактор соціалізації.

У різних наукових школах поняття соціалізації зазнало різної інтерпретації: 1) у необіхевіоризмі — як соціальне навчання; 2) у школі символічного інтеракціонізму — як

результат соціальної взаємодії; 3) у гуманістичній психології – як самоактуалізація Я-концепції.

Явище соціалізації – багатоаспектне, і кожен із зазначених напрямків акцентує увагу на одному з аспектів цього феномена. У вітчизняній педагогіці та психології проблема соціалізації розробляється в межах диспозиційної концепції регуляції соціальної поведінки, де представлена ієрархія диспозицій, що синтезують систему регуляції соціальної поведінки залежно від ступеня включеності у суспільні відносини. Тривалий час увага вітчизняних психологів приділялася соціалізації, головним чином, як вихованню в інституціолізованих освітніх системах.

Соціалізація — це процес, завдяки якому люди готуються брати участь у соціальних системах. Соціалізація є процесом, завдяки якому ми створюємо соціальне власне «Я» і відчуття прихильності до соціальних систем через нашу участь в них і нашу взаємодію з іншими.

Крім поняття соціалізації, на нашу думку, потрібно виокремити поняття «соціальне самовизначення», оскільки соціальне самовизначення дорослої людини є необхідною умовою її успішної орієнтації у соціальній реальності, гармонійного поєднання життєвих цілей з суспільними потребами. Соціальне самовизначення – усвідомлення людиною своєї соціальної сутності, свого місця у суспільстві. У широкому розумінні соціальне самовизначення трактується як процес і результат формування соціальної самосвідомості особистості, сукупності її філософських політичних, правових, етичних, естетичних поглядів і уявлень, обумовлених конкретним історичним розвитком суспільства і віддзеркалюваних у ставленні особистості до соціальної дійсності.

Соціальний ідеал, на нашу думку, базується на гуманістичних ідеалах і ідеях суспільства. Гуманістичні ідеї в психологічну школу були привнесені А. Маслоу, К. Роджерсом, Г. Шаррельманом, Д. Дьюї та ін. В основі гуманістичного підходу лежить зображення гуманістичного типу особистості, детально висвітленого в працях К. Роджерса, особистості, яка не тільки споживає культурні цінності, але й розвиває їх, особистості як самоцінності і мети, а не засобу суспільного розвитку (Роджерс К., 2001). К. Роджерс, як і А. Маслоу, вважав, що визначальний мотив у житті людини – самоактуалізація як одне з найважливіших джерел життєвої енергії. Людина прагне до максимального виявлення власних здібностей з метою збереження й розвитку своєї особистості. Самоактуалізація професіонала є одним із завдань проведення тренінгів з вчителями.

К. Роджерс характеризує особистісно-орієнтоване навчання як осмислене, самоспрямоване на засвоєння суті як елемента особистісного досвіду. На основі багаторічних досліджень К. Роджерс довів, що найпродуктивнішою моделлю навчання є досвід стимуляції. Він описує такі установки вчителя-фасилітатора: відкритість своїх особистих думок, почуттів, переживань; заохочення, довіра як вираження внутрішньої впевненості вчителя в можливостях і здібностях учнів; емпатичне розуміння – уміння розуміти поведінку учня, сприймати його реакції, дії та навички з позицій самого учня, його очима.

Також теоретичною основою наших тренінгів для вчителів послуговували ідеї А. Маслоу щодо самоактуалізації особистості. Видатний представник гуманістичної психології А. Маслоу запропонував цілісний підхід до аналізу духовних цінностей. Відповідно до положень його теорії самоактуалізації особистості вони існують у вигляді вроджених потенцій, актуалізуються під впливом соціальних умов. Автор створив ієрархічну модель мотивації людини. Мотиваційна сфера особистості представлена ним п'ятьма рівнями (системами). Ієрархія потреб, за А. Маслоу, вміщує: 1) потребу в самоактуалізації; 2) потребу у визнанні й оцінці; 3) потребу в соціальних зв'язках прихильності й любові; 4) потребу в безпеці; 5) фізіологічні потреби і запити (Маслоу А., 1982).

Відповідно до певних рівнів соціальної сутності правомірно виділити загальнолюдський, культурно-цивілізований, національний, соціально-груповий, індивідуальний та інші аспекти самореалізації. Природно, що різні історичні типи й структурні «зрізи» соціальності по-різному відображаються у свідомості й діяльності

особистості, яка себе реалізує. Діапазон можливостей самореалізації залежить від характеру суспільства. Істотний вплив на процес самореалізації справляє характер стосунків особистої та майнової залежності. Під їхнім впливом природно-історичний перебіг особистісної самореалізації, як правило, пришвидшується або гальмується, розширюється або звужується. Теорії цих авторів і лягли в основу проведення тренінгової роботи.

Ефективність самовдосконалення різко зростає, якщо докладати для цього всі зусилля й на етапі самоконтролю та самокорекції. Зміст нашої діяльності полягав у тому, що суб'єкт удосконалення контролює роботу над собою, постійно тримає цей процес у межах своєї свідомості, на цій основі встановлює можливі відхилення від спланованої програми самовдосконалення та вносить корекцію в плани подальшої діяльності. Для цього ми рекомендували вести учасникам тренінгової групи щоденники, плани, записи, у яких за допомогою самозвіту відображати зміст, характер роботи над собою (за тиждень, місяць, що минули). Підсумовуючи, можна сказати, що самовдосконалення розглядалось нами як вихідна взаємодія внутрішніх (особистісних) характеристик і зовнішніх чинників (фактори соціального оточення), яка приводила до формування соціально значущих якостей професіонала-фахівця.

Самореалізація фахівця як мотив участі у тренінговій програмі

Мотивом участі у тренінговій роботі фахівців, як правило, виступає бажання самореалізації у професійній діяльності та особистому житті. Соціально-груповий або корпоративний вияв самореалізації особистості зумовлений її приналежністю до відносно усталених структурних одиниць, виокремлених у структурі суспільного цілого за професійною, інституціональною, конфесійною та іншими ознаками. При цьому набувають чинності закономірності, які зумовлюють формування соціально значущих і професійних якостей. Вони досліджуються соціологічними теоріями: на перший план виходять рольові, статусні, престижні характеристики особистості, її стосунки з референтною групою, її особливе місце в системі внутрішньо групових міжсуб'єктних взаємодій тощо.

Міра соціальності є індикатором відповідності життєвих планів суб'єкта наявним культурно-історичним умовам його буття, взятим не тільки у своїй даності, але й у головних тенденціях розвитку; вона відображає міру включеності індивіда в соціум, його підкріплену середовищем активність і цілеспрямованість у розв'язанні поставлених завдань, результативність замислів, які відповідають місцю й часу, характеру суспільства, в якому живе людина.

Суб'єкт самореалізації має «жити в історії», а це означає — проектувати себе в майбутнє, тобто активно здійснювати діалектичний синтез часів, залишаючись на своєму місці в сучасності й підтримуючи необхідні зв'язки з минулим. Серед ефективних засобів такого синтезу – група специфічно людських дій, об'єднаних під назвою цілепокладання: від цілеформування до цілереалізації, наступного коригування (цілеперевірки) та постановки нової мети, похідної від попередньої. Цілепокладання, залишаючись безперечно суспільним процесом за своїми витокami й природою, не може при цьому не бути глибоко індивідуалізованим, включеним у структуру особистісної самореалізації.

Особистісна самореалізація тісно пов'язана з потребами. Потреби людини, будучи водночас і потребами суспільства, безперечно, належать до всезагальних соціокультурних механізмів самореалізації особистості. Задоволення особистісно значущих потреб означає включення предмета або явища, що має певні властивості, до системи самореалізації особистості (особливий випадок репрезентує потреба спілкування, яка має міжсуб'єктний характер). Єдність потреби та її задоволення формує індивідуальний стиль самореалізації, який є невід'ємним надбанням особистості. Самореалізація особистості неможлива без достатнього рівня сформованості соціально обумовленої підструктури особистості, ядром якої є світогляд.

Самореалізація характеризує життєвиявлення, в якому проявляється багатство індивідуальності та особистості. Форми самореалізації особистості, якщо вони пов'язані з діяльністю, спрямованою на досягнення соціально значущих ідеалів, мають суттєве значення для професійної діяльності, для розвитку особистості, розкриття прояву її всебічних здібностей, творчих можливостей. Важливою є думка, що серед форм самореалізації виділяються ті, що сприяють розвитку трудових навичок, оскільки у такий спосіб розвивається особистість загалом.

Індикатором соціальної орієнтації особистості є її професійна орієнтація: вибір професії в системі «людина — людина» та відповідного навчального закладу. Однак соціальна орієнтація, як правило, виступає заодно з орієнтацією професійною. Тому цілком правомірним і обґрунтованим є поняття «соціально-професійна орієнтація». Особливого значення набуває індивідуальність педагога, оскільки його авторитет сьогодні більше залежить від особистих якостей, ніж від соціального становища, як було раніше. При цьому індивідуальна неповторність особистості важлива не сама по собі, а залежно від того, на які цілі і служіння яким ідеалам вона спрямована.

Фахівець, який бере участь у тренінговій програмі, може самовдосконалюватися у напрямках, які обирає сам, побачивши результат власних зусиль. Такі форми самореалізації, пов'язані, передусім, з громадсько-педагогічною діяльністю, впливають на його життєві орієнтації, комунікативне коло, самоповагу, професійне і соціальне самовизначення. Йдеться про творчу самореалізацію як етап педагогічного становлення, що характеризується підвищенням рівня професійної мотивації, соціально значущої активності особистості і виражається в заглибленні професійно-творчій свідомості.

ОСНОВИ ПРОВЕДЕННЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНИХ ТРЕНІНГІВ ТА ДОСЛІДЖЕНЬ ЩОДО ГОТОВНОСТІ ДОРΟΣЛИХ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Мета та завдання проведення психологічних тренінгів з дорослими

Соціальне та особистісне зростання особистості відбувається через процес самореалізації фахівців, що здійснюється в процесі тренінгової роботи.

Ми визначили «шлях» формування готовності дорослих до професійної діяльності – це вплив соціальної ситуації розвитку особистості через мікро-, мезо-, макросередовище на структуру особистості в цілому; а потім, у процесі надбання професійних якостей та професійної самосвідомості відбувається соціальне та особистісне зростання.

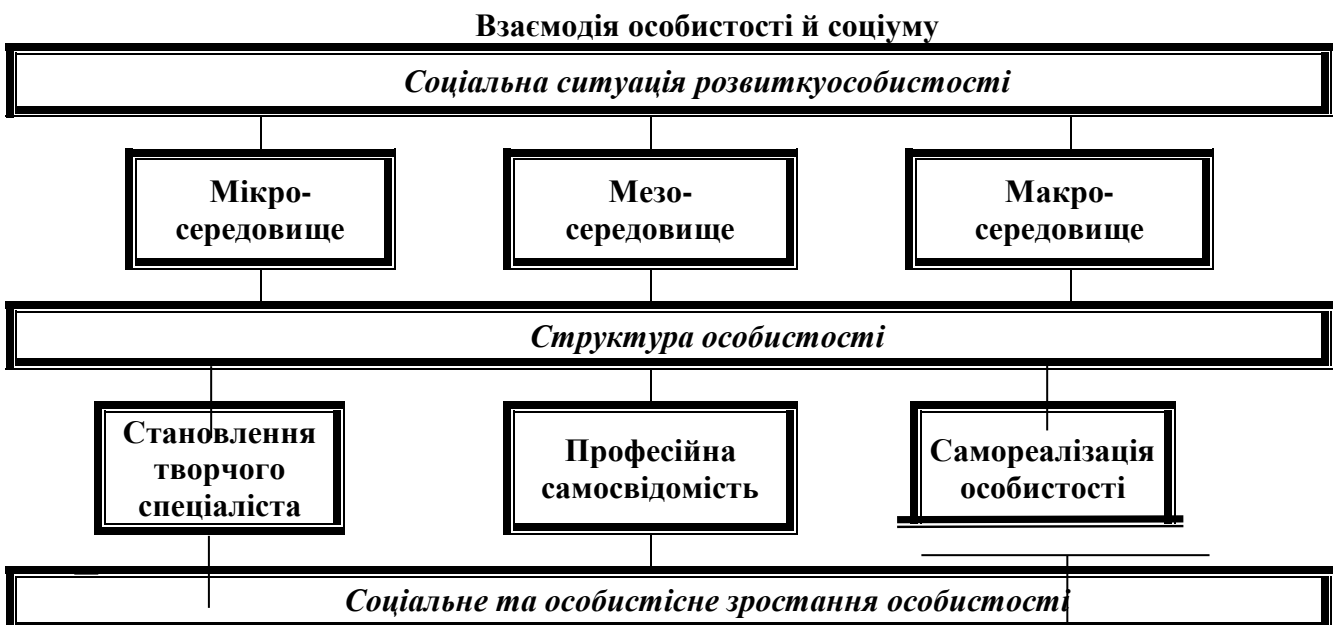


Рис. 1. Формування готовності фахівців до професійної діяльності

Велику роль в цьому процесі відіграє самовиховання. М.М. Рубінштейн, досліджуючи проблему підготовки фахівця, доходить висновку, що в контексті цього процесу необхідно мати на увазі: по-перше, те, що йому дала природа і що він повинен розвивати в собі; по-друге, те, що йому повинна дати наука і що він повинен набути, головним чином, теоретичною роботою; по-третє, те, що він повинен створити сам собі на природному та теоретичному ґрунті (Рубінштейн С. Л., 1997).

Фахівець повинен чітко уявляти собі, що вдосконалення – це глибоко особистісний процес, у якому неможливе застосування шаблонів, стереотипів, жорстких цілей і директивних вказівок. Змістовий компонент процесу вдосконалення залежить від віку та індивідуальних особливостей конкретної особистості, від характеру професійної діяльності, від рівня керівництва процесом та обсягу вимог.

Водночас, як показують практика та психологічні дослідження, при всій своїй багатоваріантності й суб'єктивності процесу праці над собою він має дещо спільне. Учасники тренінгової групи займались самовдосконаленням особистості за такими головними напрямками:

- розвиток світоглядної та позиційної визначеності, моральності, розширення свого кругозору;
- вдосконалення професійних й організаційних здібностей;
- формування загальної, психологічної й педагогічної культури, естетичних та фізичних якостей;
- постійне поповнення та поновлення знань, удосконалення практичних навичок і вмінь;
- формування навичок постійної роботи над собою, здатності до постійного вдосконалення, стійкої мотивації до розвитку;
- вироблення вмінь керувати своєю поведінкою та емоціями, оволодіння методами й прийомами емоційно-вольової регуляції.

Самореалізації та самовдосконалення особистості фахівця здійснювалися в ході проведення соціально-психологічних тренінгів. Опишемо їх суть.

Соціально та професійно значущі навички й уміння, які ми формували шляхом соціально-психологічного тренінгу за допомогою групових методів, є компонентами комунікативної компетентності особистості. Це навички входження в контакт, орієнтації в проблемі партнера, вирівнювання емоційного напруження співрозмовника, аргументації, узгодження інтересів, ведення засідань і дискусій.

Комунікативна компетентність розглядалася нами як необхідна умова соціальної зрілості особистості та її особистісного зростання. При цьому комунікативні навички самі по собі не є показниками істинної соціальної зрілості, оскільки вони можуть бути використані для досягнення цілей, які суперечать соціальним нормам. Комунікативна компетентність може не збігатися з рівнем морального розвитку особистості, ступенем інтеріоризації соціальних установок і цінностей, тому є хоч і необхідною, але недостатньою умовою істинної соціальної зрілості. Удосконалення технік спілкування разом із недовірою до людей, відсутністю емоційної захопленості загальною справою й нехтування нормами моралі формує управлінський підхід, відомий під назвою «макіавелізм».

Ми розглядали соціально-психологічний тренінг не стільки як засіб формування технік спілкування, скільки як метод розвитку особистості та досягнення нею власних «акме-вершин». Тренінг сприяв соціальному розвитку особистості не тільки щодо формування навичок спілкування, але й у плані заглиблення моральної свідомості й самосвідомості. Саме в процесі тренінгу ми створювали ситуації, які сприяють розвитку уявлення про моральні аспекти поведінки, як однієї з найважливіших складових у системі особистісного росту.

У більшості життєвих ситуацій для особистості існує морально-етична норма як межа, яка відокремлює «правильне» від «неправильного». Відсутність жорсткої фіксованості виявляється в тому, що існують морально-етичні межі для себе й для інших, ті, що декларуються, і ті, що виконуються, — відносно стійкі та нестійкі. Нерідко невизначеність, яка суб'єктивно відчувається, розмитість моральних обмежень є наслідком недиференційованого усвідомлення їх суті.

Серед учасників тренінгу було прийнято публічно «заохочувати», а також оцінювати в довірливому діалогічному спілкуванні поведінку один одного, з погляду дотримання моральних норм. На тренінгах ми вчили учасників групи ефективно вираженню соціально бажаних моральних норм та власної моральної позиції через спілкування. Проблема полягала в знаходженні адекватних способів впливу на процес вираження власної моральної позиції.

Соціально-психологічний тренінг поміг створити реальні умови для здійснення такого впливу. Перша умова – це надання специфічної спрямованості груповим обговоренням. Груповий аналіз результатів рольової гри проводився в трьох напрямках: ефективність поведінки учасників гри, успішність застосування технік спілкування та дотримання моральних норм. Друга умова потребує підвищення морального потенціалу рольових ігор шляхом використання в них ситуацій морального вибору або моральної оцінки. Урахування критерію дотримання моральних норм під час групового аналізу рольової гри було спрямоване на розвиток здібності бачити, розуміти моральну проблему, а програвання ситуації морального вибору в рольовій грі – на розвиток здібності вирішувати її.

Створення цих умов мало свою специфіку на різних фазах соціально-психологічного тренінгу.

Фаза розігріву є універсальною для тренінгу, групової психотерапії та інших видів групового навчання або корекції. Вона мала на меті розслабити учасників, підготувати їх до роботи за допомогою спеціальних процедур знайомства, опитування про самопочуття, виявлення очікувань від тренінгу, а також за допомогою психорухових методик. Головним результатом цієї фази було зниження напруження учасників, зменшення страхів і тривог за себе, засвоєння групових норм. Завдання тренера полягало у створенні атмосфери, в якій обговорення морально-етичних цінностей стало б нормою діяльності групи.

Фаза лабілізації – фаза усвідомлення учасниками неадекватності своєї поведінки в певній ситуації. Розуміння власної неадекватності на поведінковому рівні є поштовхом до усвідомлення неадекватності більш глибоких особистісних утворень. У новій, незвичайній ситуації, створеній міжособистісною взаємодією в умовах тренінгу, людина, позбавлена звичної статусної опори, починає сприймати себе під іншим кутом зору і часто цілком в іншому світлі. Уже в перших дискусіях та рольових іграх учасники поза своєю волею розкривали власні особливості та психологічні проблеми. Їх усвідомлення самими учасниками досягалося шляхом зворотнього зв'язку, створеного за допомогою тренера, товаришів по групі в процесі обговорення вправ. Якщо об'єкт-суб'єктний зв'язок дозволяв учаснику відчути об'єктивну картину власної поведінки, то суб'єкт-суб'єктний зворотний зв'язок від учасників групи, які аналізують його поведінку в рольовій грі, носив, як правило, оцінюючий характер та виконував функцію нормативного соціального контролю.

Ми виділяли у лабілізації два основні моменти: з'ясування рівня домагань й утворення мотивації до самовдосконалення. За допомогою лабілізації в учасників інколи першочергово утворювалася тимчасова негативна мотивація, яка виражається в падінні настрою, появи почуття ніяковості за себе, агресії до інших учасників і ведучого. Потім, у процесі роботи, ця негативна мотивація змінювалася на позитивну – більш глибоку й тривалу. Таким чином, у результаті лабілізації в учасників з'являлося й посилювалося почуття недосконалості звичних стереотипів поведінки, ніби виправданих у реальній діяльності, і розвивалася готовність до засвоєння нового, з'являвся стимул до самовдосконалення, до того ж не тільки у вузькоповедінковому, але й у широкому особистісному контексті.

Більш глибоке усвідомлення себе як особистості, що досягалось на фазі лабілізації, тягне за собою зміну самооцінки та ставлення до себе, що сприяло достатньо кардинальній перебудові особистості.

Фаза відпрацювання технік спілкування реалізувалася за схемою П. Я. Гальперіна: від зовнішньої, екстеріоризованої, розгорнутої мовної дії до внутрішньої, інтеріоризованої, згорнутої (Гальперін П. Я., 1965). Набір навчальних технік спілкування визначався цільовим напрямком тренінгу, але, як правило, найбільш актуальним було відпрацювання технік вступу в контакт, вирівнювання емоційного напруження, проведення нарад і дискусій, аргументації, виступу перед аудиторією.

Саме на базі відпрацювання технік повною мірою були реалізовані можливості в розвитку здібності впізнавати й вирішувати моральні проблеми. Разом із тим досвід показав, що увага до морально-етичного аспекту питання під час аналізу поведінки учасників рольових ігор не завжди проходила безболісно. Часто введення морального критерію оцінки викликало прихований або навіть явний протест учасників. Але більшість учасників у процесі гри з «моральним потенціалом» емоційно глибоко втягувалися в ситуацію і цілком серйозно ставилися до відпрацювання моральної позиції в певній ситуації та її принципової оцінки.

Таким чином, одним із головних завдань у використанні соціально-психологічних тренінгів було створення сценаріїв рольових ігор, у яких би схвалювалася послідовно моральна поведінка. Отже, в процесі особистісного росту дорослої людини соціально-психологічний тренінг може стати важливим методом соціального розвитку особистості та її морального вдосконалення.

Найкращі результати у формуванні соціально значущих якостей методи роботи, що ґрунтувались на розумінні особистості як активного учасника подій, які наближаються до реальних. Одним з таких методів, який моделював реальність, була гра. Цей метод ми також використовували для роботи з учасниками тренінгової групи.

Як свідчить аналіз наукових джерел, ігрові методи навчання й соціально-педагогічної підготовки поділяють на операційні та рольові. Операційні ігри за своїми психологічними параметрами (мотивацією, участю інтелектуальних ресурсів, емоційною забарвленістю) аналогічні методам аналізу проблемних ситуацій. Однак вони, на противагу спонтанному обговоренню, мають сценарій, у який закладено алгоритми «правильності – неправильності» рішень, що приймаються. У якості застосування методичного матеріалу великий інтерес для нас, з метою самовдосконалення особистості, становили рольові ігри з елементами драматизації. Цей вид ігор було покладено в основу методу соціально-психологічного тренінгу, розробленого німецьким професором М. Форвегом (Форвег М., 1971).

В умовах рольової гри для учасників ми створювали ситуації, релевантні тим випадкам, які властиві для їх реальної особистості і професійної діяльності. Тоді виникають умови для формування нових соціально значущих навичок. Збудження та піднесення, властиві для професіонала в навчальній рольовій грі, пов'язані, передусім, з перетворенням його «Я» в іншу соціальну форму, з порушенням звичної самототожності, необхідністю проявити активну уяву в конструюванні нового варіанта своєї особистості, підкріпивши його відкритими для спостереження діями. Тому участь у рольових іграх служила для фахівця методом розкриття й удосконалення його потенціалу, вербального і невербального самовираження. Певна театральність, артистичність поведінки свідчила про емоційну наповненість і високу життєздатність: вона несумісна з психологічною млявістю та скугістю й сприяє широким груповим контактам, що в цілому говорить про соціальну активність людини.

Проміжний стан між природною та штучною поведінкою займає театральність професійного самопредставлення, яка є характерною, насамперед, для педагогів. А. С. Макаренко стверджував, що вчитель повинен володіти не лише педагогічними, але й акторськими здібностями й навичками, що він не може бути хорошим вихователем, якщо не володіє мімікою, не може надати своєму обличчю необхідного виразу або стримати свій

настрій. Видатний педагог був переконаний, що в майбутньому в педагогічних навчальних закладах обов'язково буде викладатися й постановка голосу, й постава, й володіння своїм організмом, й володіння своїм обличчям, без чого робота вихователя видається неможливою. (Макаренко А. С., 1990).

У межах тренінгової роботи ми здійснювали також розвиток комунікативних та організаційних умінь учасників. Ми вважаємо, що високий і достатній рівень сформованості організаційних і комунікативних умінь впливає на формування у фахівців-педагогів таких соціально значущих якостей, як комунікабельність, тактовність, щирість, вихованість, колективізм, уважність, цілеспрямованість, толерантність, організованість, що є, без сумніву, важливим у професійній діяльності вчителя.

На тренінгових заняттях з учасниками групи проводилися дослідження їхнього внутрішнього світу, не завжди усвідомлюваного людиною, але такого, що має визначальний вплив на поведінку особистості та формування її особистісного зростання. Це такі відомі проєктивні методики, як «Автопортрет», «Малюнок сім'ї», «Незакінчене речення» та ін. Вони дали змогу учасникам краще пізнати себе з метою подальшого самовдосконалення.

Отже, професійне самовдосконалення виступає як свідома, цілеспрямована діяльність з розвитку професійної підготовки та особистісного зростання дорослої людини. Воно також є складовою частиною професійної активності, одним з найважливіших компонентів підготовки фахівців. Складна функціональна система інтегрованих змістових та динамічних процесів багато в чому визначається рівнем мотивації професійного вдосконалення. Тому важливу роль в особистому рості фахівця відіграла мотиваційна складова, бажання учасників тренінгової програми самовдосконалюватися, працювати над собою.

Робота в групах з активного соціально-психологічного навчання

Володіти інструментарієм психологічного впливу на іншу людину можливо лише за умови власної психологічної відкорегованості того, хто прагне набути професіоналізму в цій галузі. Потрібно пам'ятати, що певний прийом чи інструмент буде дієвим лише в руках професіонала, який уміє гармонійно поєднувати власне емоційне чуття з розумінням проблем іншого, знаходити найсприятливіший час для взаємодії з учасником навчання.

Розглянемо основні методи групової психокорекції.

Групова дискусія. Цьому методу приділяли увагу багато дослідників. Можливості групової дискусії в процесі соціально-психологічного тренінгу (СПТ) частково розкрито у працях Г. Ковальова, Л. Петровської, Ю. Ємельянова, Г. Ісурої, А. Золотнякової та ін. Існують певні розбіжності в назвах цього методу: «колективна дискусія», «некерована розмова», «оперування поточним матеріалом у групі» тощо. Проте більшість авторів послуговуються назвою «групова дискусія».

Групова дискусія є головним методом активного соціального психологічного навчання (далі - АСПН), основи якого запропоновані Т.С. Яценко. В основу методу спонтанної дискусії покладено безпосередню, нерегламентовану вербальну інтеракцію (взаємодію) між членами групи, завдяки чому навчання наповнюється змістовним матеріалом, який піддається осмисленню. Специфіка використання цього методу в АСПН полягає в одночасному забезпеченні спонтанності поведінки в групі, інтеграції взаємин між її членами та глибинно-психологічного аналізу спонтанної активності учасників. В АСПН не так часто, як в інших корекційних групах, використовують такі види групової дискусії, як тематична (обговорення загальних питань), біографічна (обговорення індивідуального минулого досвіду учасників навчання). Частіше тут практикується загальна спонтанна дискусія. Тематична дискусія заздалегідь не планується й визначається ситуацією в певний момент. Робота психокорекційної групи зорієнтована на пізнання передумов виникнення особистісних проблем учасників навчання.

Для АСПН не характерна трансляція порад чи рекомендацій. Водночас максимально стимулюється вияв безпосередніх емоційних реакцій, особистого ставлення до інших.

Відсутність формального планування передбачає чітку стратегію й тактику управління групою особистісною динамікою. Якщо стратегія дій відома керівникові до початку роботи групи, то тактичні цілі визначаються ним поступово (багаторівневого) у процесі формування й уточнення психодіагностичних гіпотез на підставі поведінки учасників групи.

На першому етапі роботи групи керівник звертає увагу на типові форми поведінки учасників навчання, хоч у кожного вони індивідуальні, неповторні. Це стає первинним підґрунтям для формування гіпотез стосовно структурних особливостей «Я» та передумов труднощів спілкування. Змістовий аспект динаміки групового процесу визначається, з одного боку, характером проблем учасників навчання, з іншого — результатами психодіагностики, яка структурує прийоми та реакції керівника. Його завдання полягає в тому, щоб каталізувати продуктивну активність, зосередити увагу присутніх на матеріалі, що має психокорекційне значення. Таким чином, спонтанна, безпосередня дискусія в групі АСПН є керованим процесом, спрямованим на досягнення загальногрупових та індивідуальних психокорекційних цілей.

Допоміжними методами АСПН є психомалюнок, рольов гра, психодрама.

Психомалюнок. Терміни «проективний малюнок» та «психомалюнок» вживаються як синоніми. Психомалюнок відрізняється від просто малюнка тим, що для його виконання та вираження психологічного змісту визначається конкретна тема.

Добір теми до малюнків здійснюється переважно у двох напрямках — або з метою з'ясування феноменів групи, її динаміки, або для висвітлення почуттів членів групи, історії їхнього життя та з'ясування ставлення до минулого. Ці теми можуть збігатися з темами малюнків, до яких є тестові інтерпретації. В контексті методики АСПН дуже важливим є цілісний аналіз продукції учасників навчання, тому малюнок є значущим у контексті іншого поведінкового матеріалу. Вже сам процес зображення має в собі психотерапевтичний ефект. Мова кольорів і форм стає зрозумілою кожній людині, якщо вона скористається власним досвідом їх розуміння, набутим ще в дитинстві. Казки, байки, міфи, розповіді та загальноприйняті символи, з якими ми стикаємося у повсякденному житті, формують здатність розуміти психомалюнок і передавати в ньому психологічний зміст. Якщо врахувати роль колективного несвідомого, то можна дійти висновку, що потенційна здатність до роботи з психомалюнком є в кожній людині, роль тут відіграє і спадковість.

Психомалюнок можна використовувати як із психодіагностичною, так і з навчальною метою. У першому випадку його інтерпретація в групі не обов'язкова, в другому вона може сприяти створенню позитивної емоційної атмосфери. Члени групи вчать бачити глибокий психологічний зміст у «художніх дрібницях», а потім у поведінці (й навпаки). Згодом це зумовлює істотні зміни у ставленні до занять, до інших людей і самого себе, сприяє оволодінню аналізом групового матеріалу, що є важливою умовою ефективності навчання в групі АСПН.

Вербальний спосіб ознайомлення з особистісною проблематикою на початкових етапах буває доволі складним. Дехто з членів групи взагалі не готовий до щирої, відкритої розмови. Тут на допомогу приходить малюнок, що глибиною виражає психологічний зміст, адекватний психіці суб'єкта, й водночас забезпечує його захищеність. Психомалюнок захищає суб'єкта від «ризикованої» для нього інтерпретації психологічного змісту. Він завжди дає можливість поглибити пізнання не лише того, хто малював, а й тих, хто інтерпретує намальоване. В процесі роботи психокорекційної групи учасники навчання набувають вміння читати психологічний зміст малюнків і виявляти спільне для них, що веде до пізнання логіки несвідомого.

Залежно від мети й теми малюнок можна виконувати вдома, на занятті або після його закінчення. Так, малюнок на тему «Наша група сьогодні» здебільшого виконується або відразу після заняття, або вдома. Малюнки на теми «Я-реальне», «Я-ідеальне» виконують зазвичай до початку занять у групі. Важливо наголосити, що аналізуючи малюнок, можна «вимикати» «інтелектуалізацію» зображуваного, натомість бажано представляти своє

чуттєве, емоційне сприйняття. При цьому не береться до уваги рівень художньої техніки зображення, оскільки психомалюнок — це не перевірка художніх здібностей.

Крім висвітлених, є багато інших методичних прийомів, наприклад: а) малювання на вільну тему; б) розмовне малювання: члени групи працюють у парах з обраними партнерами, у кожній з пар один аркуш паперу, і вони спілкуються за допомогою барв, ліній і образів; в) спільне малювання: кілька осіб чи всі члени групи малюють на одному аркуші, наприклад, групу, її розвиток, настрій, атмосферу в групі тощо; г) додаткове малювання: малюнок передається по колу, один починає малювати, другий продовжує, третій щось доповнює і т. д.

Іноді перед малюванням застосовується прийом вільних уявлень: члени групи розповідають, які образи у них виникають залежно від тієї чи іншої теми. Теми можуть багато в чому перегукуватися з темами психогімнастики та пантоміми. Проективний малюнок можна виконувати кольоровою крейдою, олівцем або фломастерами.

Є два способи роботи з готовими проективними малюнками: показ усіх малюнків одразу, їх перегляд, порівняння, виявлення спільними зусиллями подібного та відмінного в їхньому змісті; розгляд кожного малюнка окремо — малюнок передається з рук у руки, і присутні інтерпретують його психологічний зміст. Керівник також коментує малюнок, потім висловлюється автор.

На початковому етапі роботи з малюнком можуть виникнути ускладнення як щодо виконання, так і щодо інтерпретації. Поступово, коли група відмовиться від марних сподівань на «всезнайство» керівника, ці ускладнення будуть подолані. Учасники занять почнуть усвідомлювати, що всі присутні здатні зрозуміти психологічний зміст малюнка, значення символів і кольорів, а головне — перейти на дослідницьку позицію — навчатись аналізувати. Зміст таких зображень стає зрозумілим під впливом нашого досвіду й у контексті теми малюнка. У представлених нижче тренінгах наведені приклади використання психомалюнків.

Рольова гра. Особливість цієї методики, її специфічність полягає в тому, що вона розгортається в дії, без належних попередніх сюжетних відпрацювань. Мінімізація інформації про те, «що робити», дає змогу учасникам гри набувати творчої самодіяльності, керування якою відбувається внутрішніми програмами їхньої психіки.

Гра проходить спонтанно. Інколи розігрування рольових ситуацій відбувається в умовах штучно створених труднощів. Метод розігрування рольових ситуацій дає можливість спостерігати членів групи не лише в міжособистісних взаєминах, а й у процесі виконання певної соціальної ролі. Матеріал про поведінку суб'єкта в рольовій ситуації є надійним підґрунтям для перевірки гіпотез стосовно його особистісної проблеми. Особливо цікавим є те, як саме в умовах цілковитої свободи суб'єкт структурує рольову ситуацію. Наприклад, один із учасників навчання окреслив умови проведення занять так: «У нас перший урок. Звичайно, вас цікавить моя особистість, тому ставте мені запитання». Якби предметний зміст уроку був чітко визначений наперед, ми не змогли б побачити вияв егоцентричних тенденцій цього «вчителя».

Поведінка в рольовій грі дає можливість уточнити психодіагностичні передбачення і з'ясувати індивідуальну специфіку особистісної проблеми, що деструктивно впливає на службові стосунки, робить їх неефективними.

Будь-які форми використання ігрових методів в активному соціально-психологічному навчанні завершуються аналізом напрацьованого матеріалу. Аналіз має бути цілісним, враховувати інший поведінковий матеріал учасників рольової гри в групі та поза нею.

Психодрама. При зорієнтованості групової психокорекції на глибинне самопізнання (та пізнання інших) найціннішим є матеріал, що виникає спонтанно в ситуації «тут і тепер». Ця спонтанність каталізується, визначається й змістовно детермінується тенденціями несвідомого, що забезпечує активність і неповторність поведінки учасників психодрами. Сюжет психодрами здебільшого пов'язаний із певними внутрішніми переживаннями суб'єкта, його минулим досвідом або сподіваннями на майбутнє.

Спільним для рольової гри і психодрами є те, що в обох випадках цінується спонтанність, безпосередність і мимовільність дій її учасників. Визначеність сюжету як рольової гри, так і психодрами зводиться до мінімуму. У психодрамі кожний член групи має можливість вставити в потрібний момент репліку за іншого для загострення проблеми або внесення коректив у спрямованість взаємодії. У рольовій грі в центрі уваги знаходиться міжособистісна проблема, у психодрамі — особистісна. У рольовій грі на авансцені — професійний чи соціальний аспекти, у психодрамі — глибинно-особистісний. Тому весь її процес слугує проникненню в сутність особистісної проблеми суб'єкта, вияву її внутрішніх передумов, зв'язків із минулим, зокрема з дитинством. Рольова гра зародилась у практиці підготовки людей до професійної діяльності, психодрама — у психотерапії. При цьому психодрама відрізняється від психоаналітичного методу тим, що актуалізує емоції й передбачає як вербальний, так і невербальний аспекти дій. Психоаналіз — це переважно вербальна методика.

Роль керівника драми в АСПН полягає в наданні суб'єктові допомоги не лише через катарсис, а насамперед завдяки розумінню змісту й глибинних причин своїх почуттів і вчинків. При цьому керівник має відчувати емоційний світ іншої людини, яка виражає себе у невербальній і вербальній взаємодії з учасниками психодрами. Керівникові АСПН важливо стримуватися від прямого вияву власного емоційного стану, щоб уникнути впливу на гру й на поведінку учасників. Він повинен використовувати засоби зняття опорів і каталізувати процес психодрами, а також сприяти об'єктивуванню справжніх емоційних переживань її учасників.

Завдяки «програванню» власних проблем учасник виносить багато вражень «на поверхню», що сприяє аналізу та розширенню його поля свідомості. Він має зрозуміти, що не обов'язково репродукувати ситуацію саме так, як вона складалася в житті, можна програвати її так, як складається в ситуації «тут і тепер». Нерідко учасники відчують труднощі в програванні, тому прийоми психодрами спрямовані на те, щоб полегшити вияв внутрішніх бар'єрів, зробити їх доступними для дослідження й нейтралізації. Це може виражатися в підбадьорюванні, доброзичливих репліках, які відповідають захисним тенденціям.

Особливу роль відіграє у психодрамі поняття «другого Я», і керівник може звернутися до будь-кого з присутніх із проханням бути «другим Я», тобто актором, який об'єктивує приховані переживання й бажання іншого учасника. У зв'язку з цим використання ролі «другого Я» в АСПН завжди має узагальнювальний характер. Зміст «другого Я», який об'єктивує неусвідомлювані аспекти психіки з наступним її аналізом, є цікавим матеріалом для навчання всієї групи. Хоча це й складний за психологічною сутністю прийом, але його можна ефективно використовувати вже на другому занятті. Так, керівник пропонує звертатися до «порожнього стільця» зі словами, адресованими групі загалом або комусь із її членів зокрема, не називаючи імен. Більшість висловів зазвичай упізнаються тими, кому вони адресовані. Психодрама сприяє розвитку спонтанності відносин, кожний набуває здатності «взути чужі чоботи» й таким чином зрозуміти почуття, переживання й думки інших.

Психодрама сприяє також розвитку інтуїції й творчих здібностей у розумінні внутрішнього світу іншої людини. Учасники групи починають усвідомлювати, що у них багато спільних проблем, а це спонукає до глибшого саморозкриття й аналізу їхніх витоків. Психологічна безпека, взаємопідтримка уможливають відвертий вияв почуттів, які здебільшого приховують від оточення, оскільки бояться покарання.

ПРОГРАМА ТРЕНІНГІВ ОСОБИСТІСНОГО ЗРОСТАННЯ ДЛЯ ДОРΟΣЛИХ ЩОДО ПІДГОТОВКИ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В РІЗНИХ СФЕРАХ

ТРЕНІНГ ЖИТТЄВИХ ТА ПРОФЕСІЙНИХ ДОСЯГНЕНЬ

Мета тренінгу: Підвищення рівня життєвих та професійних досягнень учасників. Формування і розвиток оптимістичного мислення, мотивації досягнень, відповідальності за особистісне і професійне самовдосконалення.

Актуальність теми: Високий рівень життєвих та професійних досягнень означають мобілізацію зусиль людини, перемогу над собою, перевищення людиною своїх попередніх професійних результатів, досягнення нового для себе рівня професіоналізму, здатність людини надати своєму професійному розвитку висхідний прогресивний характер. Успішність життєдіяльності значною мірою залежить від мотивації (прагнення) досягнень, оптимістичного мислення. Високомотивовані особистості схильні виявляти значні вольові зусилля у своїй діяльності і досягати кращих результатів у професійній діяльності та повсякденному житті.

Цільова аудиторія: дорослі.

Тривалість тренінгу: 3 години.

Структура тренінгу:

I. Вступна частина:

– Знайомство; інформування про тему, мету, завдання, зміст та кінцевий результат тренінгу; оголошення регламенту та правил роботи; визначення рівня поінформованості та очікування учасників.

II. Основна частина:

- Поняття успіху.
- Соціально-психологічний портрет професіонала.
- Ключові компетенції фахівця.
- Мотивація - обов'язкова умова успішної діяльності людини.
- Цінності - основа мотивації.
- Піраміда А. Маслоу. Інтереси, потреби, мотиви, цілі.
- Мотиваційні сили. Що наснажує і спонукає до роботи?
- Локус контролю: інтернальний, екстернальний.
- Ставлення до помилок.
- Мистецтво самомотивації.
- «Я повинен – я хочу ...». Сила мови. Оптимістичне мислення.
- Критерії постановки та досягнення цілей.

III. Заключна частина:

– Підведення підсумків тренінгу, оцінка досягнення цілей тренінгу, відповіді на запитання, анкетування.

Методи проведення: Міні-лекції, групові дискусії (обговорення), робота в складі усієї групи, «мозковий штурм», індивідуальна робота, робота із завданнями в методичних матеріалах, ситуаційний аналіз, самодіагностика, створення колажу «Я і моє оточення», домашні завдання.

Очікувані результати:

- Отримати в процесі виконання спеціальних вправ досвіду мислення, поведінки і емоційного реагування, що відповідає мотиву досягнення.
- Усвідомити відповідальність за професійне становлення.
- Оволодіти техніками самомотивації, самоспонування до дії, спираючись на власні знання та вміння
- Попрацювати з емоціями як фактором мотивації.

– Упроваджувати набуті знання, вміння та навички під час тренінгу, та навчитись їх застосувати в реальних життєвих ситуаціях.

ВСТУП

Бог зліпив людину з глини, і залишився у нього невикористаний шматок.

- Що ще тобі зліпити? – запитав Бог людину.

- Зліпи мені щастя, - попросила вона.

Нічого Бог не відповів, лише поклав людині в долоню шматочок глини, що залишився.

Кожній людині від народження дається «шматочок глини», з якого вона може виліпити своє щастя, вибудувати життя згідно із своїми намірами. Яким буде це життя, залежить, передусім, від самої людини.

Більшість життєвих труднощів виникає з простої причини: важко примусити себе діяти. Чи знайомий Вам такий стан, коли потрібно щось зробити і ніби знаєте як, а не розпочинаєте? У цього явища безліч масок: лінощі, відмовки, відкладання на потім. Очевидно, що легко і приємно робити те, що цікаво, і важко примусити, коли «треба», а не «хочеться». Проте іноді від цього «треба» залежить особисте благополуччя, здоров'я, успіхи тощо.

Практично щодня ми стикаємося з ситуаціями, що вимагають самомотивації – вміння налаштувати себе на позитивне вирішення проблем, долавання перешкод, виконання завдань, які не викликають особливого інтересу. Життєві і професійні досягнення значною мірою залежать від мотивації людини. Під мотивацією досягнення розуміється прагнення людини виконувати справу добре, якісно, поліпшувати результати своєї діяльності, поліпшувати своє життя.

Тренінг життєвих і професійних досягнень присвячений питанню, як наснажити себе на долавання зовнішніх і внутрішніх перешкод в мінливому світі, в якому живемо.

Наше завдання - за допомогою спеціальних вправ, спираючись на Ваш особистісний та професійний досвід, поліпшити, змінити або виробити такі моделі поведінки, які дали б можливість Вам бути більш ефективними в професійній діяльності, в особистому житті.

ПРАВИЛА

Успіх тренінгу значною мірою визначається дотриманням специфічних принципів роботи. Правила - випробуваний і ефективний метод для досягнення атмосфери довіри, доброзичливості і співробітництва, для конструктивної та успішної роботи.

Правила

1. Цінувати час.
2. Бути позитивно налаштованими.
3. Правило додавання.
4. Кодекс ввічливості. Уважно слухати, говорити по темі, висловлювати думку коротко і аргументовано.
5. Правило добровільності.
6. Правило персоніфікації. Говорити від свого імені.
7. Правило конфіденційності.
8. Правило поваги до своєї і до протилежної статі.

Цінувати час. Дисциплінованість, дбайливе ставлення до часу важливі як стосовно себе, так стосовно тих, хто Вас оточує. Приходити вчасно означає виявляти повагу до себе та інших, бути відповідальним. Грамотне планування свого часу з урахуванням усіх зовнішніх обставин - це один із значущих моментів на шляху до успіху і в професійній діяльності. Ви завжди матимете час, якщо навчитесь розумно ним розпоряджатись.

Бути позитивно налаштованими у висловлюваннях і ставленні до інших, прагнути конструктивного вирішення усіх питань. Це створює дружню безпечну атмосферу, веде до конструктивізму, запобігає руйнівним процесам.

Правило додавання означає, що думки та ідеї висловлюються як доповнення до попередніх, а не заперечують їх. На одне запитання може існувати декілька правильних відповідей, тому що це погляди і позиції різних людей. Розуміти позицію іншої людини ще не означає її поділяти. Проте розуміння і повага права іншої людини на погляди, які не збігаються з Вашими, важливі самі по собі.

Кодекс ввічливості. Уважно слухати, дотримуватись теми заняття, висловлювати думку коротко й аргументовано, не перебиваючи інших. Дбаючи про власну свободу, не слід забувати про свободу та права інших висловлювати думку в комфортній атмосфері.

Правило добровільності. Учасники тренінгової групи та психолог беруть участь у роботі групи свідомо, з власної волі. Добровільність означає участь у тренінгу за бажанням.

Правило персоніфікації полягає в добровільній відмові від безособових мовних форм, які допомагають приховувати в повсякденному спілкуванні позицію промовця, або ж уникати прямих висловів у небажаних випадках. Пропонується на тренінгу замість висловів «вважається ...», «дехто вважає, що ...» вживати словосполучення типу: «я вважаю, що ...».

Правило конфіденційності розкривається в рекомендації не розголошувати особистісну інформацію поза межами тренінгу. Плітки, обговорення когось зі свого оточення часто стають причиною або початком конфліктних ситуацій. В атмосфері безпеки легше відверто спілкуватися.

Правило поваги до своєї і протилежної статі. Будемо уважними до проблем чоловіків і жінок.

ОЧІКУВАННЯ

Учасникам пропонується висловити власні очікування, давши відповідь на запитання: «Які знання Вам необхідні, про що Ви б хотіли дізнатися з оголошеної теми нашого заняття, щоб ця зустріч була для Вас корисною, допомагала в особистому житті та професійній діяльності?»

ЯК ПОЧИНАТИ І ЗАВЕРШУВАТИ СПРАВИ?

Людину з характером труднощі приваблюють, адже вони допомагають оцінити свій потенціал.

Шарль де Голль

Як навчитися починати, підступитися до складної і об'ємної роботи, не відчуваючи при цьому бажання ухилитися або послатися на інші невідкладні справи? Спочатку розглянемо причини, що заважають приступити до роботи зі слів людей, які не вміли починати:

- страх перед тривалістю роботи;
- страх перед можливою невдачею;
- страх некомпетентності;
- непривабливість роботи;
- відсутність вигоди;
- відсутність потрібної інформації;
- відсутність часу.

Якщо Ви справді внутрішньо готові до того, щоб змінити свою поведінку в майбутньому, візьміть аркуш паперу і відзначте, чому Ви відклали ті або інші справи, від якого типу праці Ви завжди ладні ухилитися?

.....

.....

.....

.....

.....

Декілька перевірених практикою порад можуть допомогти навчитися починати.

1. Страх перед тривалістю роботи. Спробуйте розділити роботу на частини. Можна почати з невеликої, приємної і нескладної частини, а потім майже автоматично продовжити роботу.

2. Страх перед можливою невдачею. Для виходу з подібної ситуації складіть перелік усіх можливих шляхів вирішення завдання. Після цього Ви вже майже автоматично будете втягнуті в роботу.

3. Страх некомпетентності. Визначте, в яких питаннях Ви недостатньо компетентні. Пошукайте допомоги. Від очікування ситуація не зміниться. Не виключено, що Ви зрозумієте, що все було лише приводом не приступати до роботи.

4. Непривабливість роботи. Скористайтеся простим рецептом: розділіть роботу на частини. Одна година на день недостатньо привабливої роботи – від цього не вмирають.

5. Відсутність вигоди. Спробуйте отримати користь з того, що Вам потрібно зробити. Розгляньте аспекти, від яких залежить подальший успіх. Якщо таких немає, це буде переконливим доводом для припинення роботи.

6. Відсутність потрібної інформації. Складіть перелік необхідної інформації і пошукайте відповіді на Ваші запитання. Поспілкуйтеся з компетентними людьми. Поділіться труднощами і попросіть поради при виборі варіантів рішення. Втім, для роботи не треба знати все, тільки найголовніше. Чи виконував хто-небудь раніше подібні завдання? Чи є література з цього питання? Який досвід мають інші?

7. Відсутність часу «У мене є більш важливі справи!». Але ж немає більш важливої і потрібної справи, ніж робота над собою. Саме вона робить нас досконалішими і професійними; дає змогу поглянути на себе по-новому, побачити світ в іншому вимірі, зрозуміти інших і зробити життя більш щасливим та плідним.

ПОНЯТТЯ УСПІХУ

Успіх – це 10% везіння і 90% потіння

Елісон

ВПРАВА. Учасники називають своє ім'я, надають коротку інформацію про себе та відповідають на запитання: «Досягати успіхів у житті мені допомагає ..., заважає ...»

Без сумніву, всім людям хочеться бути успішними, потрібними, перемагати в житті, й навпаки, – не хочеться щось втрачати, ми не любимо, коли руйнуються плани. Всім кортить вирізнятися з-поміж інших своїми досягненнями (авто, нова видана книжка чи винахід), і ми не любимо, коли на нас не звертають уваги.

Очевидно, успіх – це коли тебе помічають в суспільстві, ти комусь потрібен, отримуєш від того позитивні емоції, зрештою, коли в тебе є щось матеріальне – гроші, будинок, заводи, – зважаючи на те, у кого які цінності.

Успіх – це:

- позитивний наслідок роботи, справи, значні досягнення, удача, талант;

- громадське визнання, схвалення чого-небудь, досягнень;
- визнання кимось чиїх-небудь позитивних якостей, особливосте;
- захоплення з боку осіб іншої статі.

Успіх у діловому, особистісному, соціальному житті – це те, до чого прагне багато людей.

Як досягти успіху в житті

- Постав перед собою реальну мету.
 - Склади власну схему досягнення успіху.
 - Розвивай силу волі.
 - Не зупиняйтеся на досягнутому.
 - Учися працьовитості й наполегливості.
 - Думай про позитивне.
 - Умій захоплюватися справою.
- Успіх у будь-якій справі розпочинається з її початку

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ПОРТРЕТ ПРОФЕСІОНАЛА -КЕРІВНИКА

1. Стійка сміливість, що базується на знаннях як самого себе, так і своєї справи. Жоден виконавець не виявить бажання в якості керівника мати людину, якій бракує сміливості і впевненості у собі. Виконавець, якщо йому не байдуже власне професійне майбутнє, не затримується у такого керівника.

2. Самовладання. Людина, яка не здатна володіти собою, ніколи не зможе керувати іншими. Самовладання є чудовим прикладом для виконавця, який прагне наслідувати керівника.

3. Гостре почуття справедливості. Не володіючи цим почуттям, жоден керівник не зможе керувати та користуватись повагою серед підлеглих.

4. Визначеність рішень. Людина, що не впевнена у власних рішеннях, показує цим невпевненість у собі.

5. Визначеність планів. Ефективний керівник повинен мати чіткий план роботи. Керівник, який покладається на «авось», не має практичних визначених планів, подібний кораблю без штурвалу. Рано чи пізно він розіб'ється об скелі.

6. Звичка виконувати більше роботи, ніж оплачується. Необхідна якість керівника – готовність добровільно працювати більше, ніж він вимагає від своїх підлеглих.

7. Приваблива, охайна особистість. Неохайна, недбала людина не може стати успішним лідером. Лідерство потребує поваги до себе. Підлеглі не стануть поважати лідера, чия особистість не відповідає стандарту привабливої, охайної особистості.

8. Симпатія і розуміння. Успішний професіонал має знаходитись у добрих відносинах зі своїми підлеглими. Більш того, він має вміти розуміти їх проблеми.

9. Вміння керувати. Успішний керівник має вміти володіти всіма тонкощами науки управління людьми.

10. Готовність брати на себе всю відповідальність. Успішний керівник має бути готовий приймати на себе відповідальність за помилки та недоліки підлеглих. Намагаючись перекласти відповідальність на їх плечі, він втрачає моральне право вважатись керівником. Якщо підлеглий робить помилку і показує некомпетентність, керівник має вважати це своїм власним промахом.

11. Співпраця. Успішний лідер має розуміти і застосовувати принцип сумісних зусиль і бути здатним виховувати у своїх підлеглих такий самий підхід до справи. Лідерство вимагає сили, а її можна здобути лише за допомогою співпраці.

КЛЮЧОВІ КОМПЕТЕНЦІЇ ФАХІВЦЯ

Все змінюється, але ніщо не зникає безслідно.*Овідій*

Кожна людина хоч щось та вміє робити добре, може бути більш здібною в одній справі і менш здібною в іншій. Нездібних людей не буває. Важливо визначити ті галузі діяльності, в яких Ви маєте більше здібностей.

Ознаки здібностей:

- виявляються через захоплення, хобі, розваги, під час вивчення шкільних предметів ще до початку професійної діяльності;
- їх використання супроводжується відчуттям легкості та захоплення від виконання завдання;
- професійна діяльність, обрана з урахуванням здібностей, приносить задоволення, підвищує працездатність, знижує рівень стресу.

Людина почувається задоволеною, коли вона на своєму місці. Розуміння, використання та цінування власних здібностей формує самоповагу, позитивне ставлення до себе, віру, впевненість у власних можливостях, самоефективність.

У таблиці наведено перелік різноманітних компетенцій. Виберіть з нього п'ять Ваших найсильніших якостей (можна додати навички і здібності, якими Ви володієте, а вони не згадані у переліку) і наведіть приклади їх прояву.

<p>Письмово висловлювати думки Вести бесіду Виступати перед аудиторією Продавати Працювати в команді Учити Консультувати Управляти Працювати з цифрами Інтерпретувати факти Працювати на комп'ютері Концентрувати увагу Запам'ятовувати деталі Майструвати руками Займатися дослідженнями Розв'язувати задачі, що потребують обчислення Збирати інформацію Легко знайомитися з людьми Координувати проекти \ завдання Тренувати Співпрацювати з іншими Вести переговори Справляти з кризовою ситуацією Пристосовувати до ситуації, яка змінюється</p>	<p>Переконувати З'ясовувати, як діють інструменти, машини Розуміти складні ідеї Організовувати роботу, планувати її Бути гнучким у поведінці Бачити можливості Полегшувати, сприяти (діяльності) Розробляти моделі Встановлювати правила, порядок Синтезувати інформацію Розробляти стратегію, план дій Критикувати Вчитися нових навичок Працювати з теоріями Фізична витривалість Точність Розвинена уява Дисциплінованість Спостережливість Ухвалювати рішення Виховувати Вирішувати конфлікти, суперечки Розважатися і розважати інших Аналізувати проблему</p>
---	---

Ще які маєте здібності та компетенції? Допишіть

МОТИВАЦІЯ - ОБОВ'ЯЗКОВА УМОВА УСПІШНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЛЮДИНИ

Мотивація успіху і страх невдачі (опитувальник А. Рене)

Інструкція. Вашій увазі пропонується 20 тверджень. Уважно послухайте кожне висловлювання і поставте позначку в бланку відповідей навпроти відповідного номера: + (згода) або - (незгода). Над відповіддю довго не замислюйтеся, важлива Ваша перша реакція. Правильних чи неправильних відповідей немає. Просимо бути уважним та щирим. Бажаємо успіху!

Опитувальник

1. Починаючи роботу, переважно, сподіваюся на успішне її виконання.
2. В діяльності активний.
3. Схильний до прояву ініціативності.
4. При виконанні відповідних завдань намагаюся, по можливості, знайти причини відмови від них.
5. Часто вибираю крайнощі: або дуже легкі завдання, або нереалістично складні.
6. При зустрічі з перешкодами, зазвичай, не відступаю, а шукаю спроби їх подолання.
7. При чергуванні успіхів і невдач схильний до переоцінки своїх успіхів.
8. Продуктивність діяльності переважно залежить від моєї власної цілеспрямованості, а не від зовнішнього контролю.
9. При виконанні достатньо важких завдань, в умовах обмеження часу, результативність діяльності погіршується.
10. Схильний проявляти наполегливість в досягненні мети.
11. Схильний планувати своє майбутнє на достатньо віддалену перспективу.
12. Якщо ризикую, то швидше з розумом, а не відчайдушно.
13. Не дуже наполегливий в досягненні мети, особливо, якщо відсутній зовнішній контроль.
14. Вважаю за краще ставити перед собою середні за складністю або трохи завищеної складності, але досяжні цілі, ніж нереально високі.
15. У разі невдачі при виконанні завдання його привабливість, як правило, знижується.
16. При чергуванні успіхів і невдач схильний до переоцінки своїх невдач.
17. Вважаю за краще планувати своє майбутнє лише на найближчий час.
18. При роботі в умовах обмеження часу результативність діяльності покращується, навіть якщо завдання достатньо важке.
19. У разі невдачі від поставленої мети, зазвичай, не відмовляюся.
20. Якщо завдання вибрав собі сам, то при невдачі його привабливість ще більше зростає.

Обробка результатів та критерії оцінки. Показник мотивації успіху визначається за сумою збігів відповідей з ключем.

Ключ

Відповідь	Номери запитань
+ (згоден)	1,2,3,6,8,10,11,12,14,16,18,19,20
- (не згоден)	4,5,7,9,13,15,17

Для визначення рівня мотивації досягнень можна користуватися такою шкалою:

1 - 7 балів. Домінує мотивація до невдачі (страх невдачі)

8-13 балів. Мотиваційний полюс яскраво не виражений. При цьому можна вважати, що 8, 9 балів свідчить про певну тенденцію мотивації до невдачі, а 12,13 - до успіху.

14 - 20 балів. Домінує мотивація до успіху (надія на успіх).

Інтерпретація результатів. Високі показники *мотивації до успіху* свідчать про прагнення людини досягти чогось конструктивного, позитивного. Такі люди зазвичай впевнені в собі, своїх силах, відповідальні, ініціативні й активні. Їх вирізняє наполегливість в досягненні мети, цілеспрямованість.

При *мотивації до невдачі* активність людини пов'язана з потребою уникнути зриву, осуду, покарання. Загалом в основі цієї мотивації знаходиться ідея уникнення і негативних очікувань. Починаючи справу, людина вже наперед боїться можливого провалу, думає про шляхи його уникнення, а не про способи досягнення. Люди, мотивовані до невдачі, зазвичай характеризуються підвищеною тривожністю, низькою впевненістю у власних силах. Прагнуть уникати відповідальних завдань, а в умовах ухвалення відповідальних рішень можуть впадати в стан, що близький до панічного. Ситуативна тривожність у них в цих випадках стає надзвичайно високою. Все це водночас може поєднуватися з дуже відповідальним ставленням до справи.

Люди, мотивовані на уникнення невдач:

- Уникають ситуації конкуренції
- Уникають ситуацій неуспіху, а якщо потрапляють у них, пасивно підкоряються їхнім вимогам, іноді йдуть на нерозумний ризик
- Проявляють невпевненість у собі, не вірять у власні можливості досягнути успіху, бояться критики
- Негативні емоційні переживання не дають можливості отримати повною мірою задоволення від діяльності
- Надають перевагу завданням дуже легким (їх вибір гарантує успіх), або надзвичайно складним (якщо не вирішать, це не викличе почуття приниження, оскільки ніхто б з цим завданням не впорався), успіх чи неуспіх у досягненні яких не впливає на самооцінку
- Причиною невдачі вважають нестачу власних здібностей, а успіх пояснюють зовнішніми обставинами
- У разі формулювання реальних цілей схильні до пошуку допомоги і підтримки, відволікання від діяльності (фантазія, критика, відмовляння)
- Більш впевнені в разі досягнення легких цілей і менше – цілей середньої складності. За невдачі відмовляються від обраної стратегії на користь менш ефективної
- Не прагнуть отримати чи ігнорують інформацію про результат
- Нестійка самооцінка. Успіх пояснюють збігом обставин; невдача оцінюється, як підтвердження недостатніх здібностей, невдачі глибоко переживаються

Люди, мотивовані на успіх:

- Ставлять мету, прагнуть досягнути успіху, очікують на успіх
- Впевнені, що досягнуть успіху й отримають позитивні емоції
- Для них характерна повна мобілізація всіх ресурсів і зосередженість на досягненні мети
- Наполегливі та завзяті в реалізації своїх цілей, самостійно досягають їх
- Активно шукають і беруть участь у ситуаціях успіху
- Не лякаються ситуації конкуренції, змагання, у яких можна виявити максимум здібностей і вмій
- Їм подобаються ситуації, які вимагають особистої відповідальності за наслідки
- Рішучі у невизначених ситуаціях. Прагнуть розумного ризику
- Ефективні в досягненні реалістичних цілей
- Ставлять цілі середньої чи вищої складності, успіх у досягненні яких дає можливість підтвердити свою самооцінку
- Прагнуть робити більш чи менш складну роботу, але таку, яку можна реально виконати

- Відсутність ентузіазму до розв'язання нескладних чи простих завдань
- Велика завзятість у подоланні перешкод
- Впевненість у ситуаціях досягнення реальних цілей. За невдачі дотримуються обраної стратегії чи обирають більш ефективну
 - Прагнуть знати, наскільки вдало вони діяли, і реагують на цей конкретний зворотній зв'язок
 - Самооцінка реалістична та стійка. Успіх оцінюється як результат докладання власних зусиль і здібностей; невдача пояснюється зовнішніми обставинами, їхнім впливом
 - Зазнавши невдачі, продовжують добиватись свого

ЦІННОСТІ - ОСНОВА МОТИВАЦІЇ

Цінності – це те, що не має ціни

У кожної людини є свої цінності, принципи (наприклад, "займатися у житті тим, що подобається"; "бути вільним"; "бідним, але чесним"; "жити для власного задоволення"; "пересидіти бурю в тихому місці"; "не пасувати перед труднощами" та ін.), тобто те, чим їй важко поступитися, втрата чого виводить із рівноваги.

Проте особисті цінності не є сталими, вони можуть змінюватися протягом життя. Принципи, цінності не є догмою, їх можна коригувати за бажанням. Хоча минуле ми не в стані змінити, але можемо вплинути на майбутнє. Саме цінності є орієнтиром, який визначає життєвий і професійний шлях кожного з нас. Людина почувається успішною і щасливою тоді, коли крок за кроком рухається до чогось, що має для неї цінність.

Вправа «Цінності і мотиви»

Виберіть з переліку десять найважливіших для Вас цінностей. Ви можете дописати цінності, яких, на вашу думку, не вистачає у списку.

краса, гармонія	самоконтроль	любов
комунікабельність	сильна воля	вірні друзі
ефективність у справах	духовність	взаєморозуміння
здоров'я	самореалізація	чесність
впевненість	винахідливість	кар'єра
цілеспрямованість	везіння	доброта серця
творча і цікава робота	активне діяльне життя	терпіння
ризик	інтуїція	здоров'я
інтелігентність	життєва мудрість	щасливе сімейне життя
врівноваженість	гумор	_____
професіоналізм	самовдосконалення	_____
висока оплата праці	оптимізм	_____
самостійність	перемога	_____
відповідальність	улюблена робота	_____
наполегливість	слава	_____
свобода	освіта	_____
повага оточуючих	успіх	_____

Інтерпретація результатів. Проаналізуйте, до якого типу мотивації належить більшість ваших цінностей: соціального, пізнавального, професійно-результативного, матеріального. Чи маєте Ви можливість задовольняти потреби, пов'язані з Вашими цінностями?

Вправа «Вибір і відповідальність!»

Дія походить не від думки, а від готовності до відповідальності.

Завершіть речення: «Я є відповідальним за ...». Складіть список не менше ніж з 10 тверджень, що спадають на думку.

1. Я є відповідальним за _____
2. Я є відповідальним за _____
3. Я відповідальним за _____
4. Я є відповідальним за _____
5. Я є відповідальним за _____
6. Я є відповідальним за _____
7. Я є відповідальним за _____
8. Я є відповідальним за _____
9. Я є відповідальним за _____
10. Я є відповідальним за _____

«Кожен з нас може стати художником. Звичайно, що не в буквальному значенні цього слова, а художником свого власного життя. Розум людини, її серце – це немов пензлі, а безмежний Всесвіт – велике полотно, на якому людина протягом сімдесяти чи вісімдесяти років малює картину свого життя. Якою буде ця картина в кінці – залежить виключно від самої людини!» С. Судзукі.

ПРАМІДА А. МАСЛОУ. ІНТЕРЕСИ, ПОТРЕБИ, МОТИВИ, ЦІЛІ

Суть теорії мотивації А. Маслоу: задоволення потреб людини сприяє її мотивації

Теорія мотивації А. Маслоу показує, як задоволення тих чи інших потреб може впливати на мотивацію людини.

Потреби можна об'єднати у п'ять основних груп:

- *фізіологічні потреби*: потреби в їжі, воді, повітрі, житлі тощо, тобто ті потреби, які людина має задовольнити, щоб вижити, щоб підтримувати організм у стані життєдіяльності;
- *потреби безпеки та впевненості*: прагнення і бажання людей знаходитися в стабільному, безпечному стані та впевненість у тому, що фізіологічні потреби будуть задоволені в майбутньому. Люди, які відчувають такі потреби, прагнуть застрахуватися від можливості несприятливих подій і змін;
- *потреби належності та причетності*: прагнення спілкування, дружби, підтримки, участі у спільних діях. Якщо в людини домінує така потреба, вона сприймає свою роботу, як можливість належати до колективу і налагоджувати дружні стосунки з колегами;
- *потреби визнання та самоствердження*: бажання людей бути компетентними, сильними, здібними, впевненими у собі; прагнення до визнання і поваги з боку оточення. Люди, у яких домінує ця потреба, прагнуть лідерства;
- *потреби самовираження, самоактуалізації*: прагнення людини до найбільш повного використання своїх знань, здібностей, вмінь і навичок та зростання як особистості, потреба в творчості в широкому розумінні.

Згідно з теорією А. Маслоу, п'ять основних груп потреб утворюють ієрархічну структуру, що визначає поведінку людини. Потреби вищих рівнів не мотивують людину, поки не задоволені потреби нижчих рівнів (принаймні, частково). Слід зазначити, що ця ієрархічна структура не є догмою. Залежно від конкретних обставин та індивідуально-психологічних особливостей людей значущість тих чи інших потреб зростає. Наприклад, потреба у професійній самореалізації може домінувати у працівників творчих, неординарних. Іншими словами, хоча в кожний окремих момент одна з потреб може домінувати, діяльність людини при цьому стимулюється не тільки нею. Існує багато шляхів та способів задоволення потреб конкретної людини.

Ієрархія потреб охоплює такі основні ідеї:

- люди постійно відчують потреби, серед яких є домінуючі. Прагнення задовольнити потреби мотивує людей до дій;
- зазвичай людина одночасно відчуває декілька різних потреб, що між собою взаємодіють;
- потреби, що знаходяться ближче до основи піраміди (фізіологічні), є найбільш важливими для більшості людей і потребують першорядного задоволення, тобто людина прагне задовольнити спочатку «пекучі» потреби;
- коли потреба задовольняється, на її місце виходить інша незадоволена потреба;
- залежно від конкретних професійних і життєвих ситуацій у кожної людини може змінюватися оцінка значущості певних потреб;
- потреби більш високого рівня починають активно впливати на поведінку людини після того, як задоволені, принаймні частково, потреби більш низьких рівнів;
- потреби вищого рівня можуть бути задоволені більшою кількістю методів, ніж потреби нижчого рівня.

Оскільки з розвитком людини як особистості розширюються її потенційні можливості, потреба в самовираженні не може бути повністю задоволена. Саме тому процес мотивації через потреби нескінченний.

МОТИВАЦІЙНІ СИЛИ. ЩО НАСНАЖУЄ І СПОНУКАЄ ДО РОБОТИ?

*Найкраща мотивація – це самомотивація.
Ніхто краще за Вас не знає, чого Ви хочете.*

Очевидно, що приємніше займатися тим, що подобається. Проте реальність є такою, що не завжди доводиться займатися улюбленими справами. Часто виникають ситуації, які вимагають вирішення тих завдань, що не викликають особливого інтересу. Людина має потенціал займатися всім, чим завгодно, і при цьому розвивати себе, підходячи до заняття творчо, з натхненням, і, як наслідок - одержувати величезну Радість і Задоволення.

Чи зустрічались Вам люди, які спрямовані на досягнення успіху, та прагнуть найкращих результатів?

При спостереженні за ними складається враження, що вони готові докладати більше зусиль, ніж інші.

– Чи знаєте Ви, що Гендель створив свої кращі музичні твори після того, як лікарі сказали йому, що він невиліковно хворий, а Бетховен писав музику і після того, як став глухим?

– Чи замислювалися над тим, що троє великих поетів - Гомер, Мільтон і Данте були сліпими?

– Френсис Джозеф Кемпбелл, сліпий на обидва ока, став видатним математиком і музикантом.

– Даніел Дефо написав свою книгу "Робінзон Крузо" у в'язниці.

Що керувало цими людьми? Заради чого вони поступали так? З якою метою?

Постає запитання: яка спонукальна сила змушує людину ставити перед собою мету і домагатися її втілення? Відповісти на нього можемо, зазирнувши в мотиваційну сферу людини, що представлена різними психічними утвореннями: спрямованість особистості, наміри, цілі, життєві установки; потреби; бажання і потяги; інтереси і схильності; мрії, надії та ін.

Поведінка людини завжди є мотивованою. Більшість вчинків, дій людини мають цільовий характер. Мотивація є внутрішньою спонукальною силою, природним продуктом бажання чогось досягти і віри в те, що це можливо.

В основі будь-якої дії лежить потреба. Якщо людина щось робить, значить це їй потрібно. Наприклад, людина змінює роботу, професію, кидає навчання, чинить кривду тощо. Неминуче постає запитання про мотиви вчинку. Це – пошук відповідей на запитання на кшталт: чому?, навіщо?, з якою метою?, заради чого?, яке значення? тощо. Будь-яку

поведінку можна пояснити внутрішніми (психологічні властивості суб'єкта поведінки) і зовнішніми (зовнішні умови й обставини його діяльності) причинами. У першому випадку говорять про мотиви, потреби, мету, наміри, бажання, інтереси тощо, а в другому - про стимули. Мотивацію неможливо спостерігати безпосередньо, про її наявність роблять висновки логічним шляхом, при спробі пояснення поведінки.

ТЕСТ «ЛОКУС КОНТРОЛЮ: ІНТЕРНАЛЬНИЙ, ЕКСТЕРНАЛЬНИЙ»

(за Дж. Ротгером)

Методика дозволяє порівняно швидко й ефективно виявити рівень суб'єктивного контролю над різноманітними життєвими ситуаціями.

Інструкція. Вашій увазі пропонується 44 твердження, які стосуються різних життєвих сфер. Поставте позначку у бланку відповідей навпроти відповідного номера: "+" (ТАК) або "-" (НІ). Над відповіддю довго не замислюйтесь, важливою є Ваша перша реакція. Правильних чи неправильних відповідей немає. Просимо бути уважними та щирими. Бажаємо успіху!

Опитувальник

1. Просування службовими сходами більше залежить від вдалого збігу обставин, ніж від здібностей та зусиль людини.
2. Більшість розлучень виникає через те, що люди не захотіли пристосуватися один до одного.
3. Хвороба – справа випадку; якщо вже судилося захворіти - нічого не вдієш.
4. Люди страждають від самотності через те, що самі не виявляють інтересу та дружелюбності до навколишніх.
5. Здійснення моїх бажань часто залежить від везіння.
6. Даремно докладати зусилля для того, щоб завоювати симпатію інших людей.
7. Зовнішні обставини – батьки, добробут – впливають на сімейне щастя не менше, ніж стосунки між подружжям.
8. Я часто відчуваю, що мало впливаю на те, що відбувається зі мною.
9. Як правило, керівництво виявляється більш ефективним, коли повністю контролює дії підлеглих, а не покладається на їхню самостійність.
10. Мої оцінки в школі часто залежали від випадкових обставин (наприклад, від настрою вчителя), а не від моїх власних зусиль.
11. Коли я щось планую, то, переважно, вірю, що можу здійснити свої плани.
12. Те, що багатьом людям здається удачею або везінням, насправді є результатом тривалих цілеспрямованих зусиль.
13. Думаю, що правильний спосіб життя може більше допомогти здоров'ю, аніж лікарі та ліки.
14. Якщо люди не підходять одне одному, то, як би вони не намагалися налагодити сімейне життя, їм все одно це не вдасться.
15. Те добро, яке я роблю, як правило, належно оцінюють інші.
16. Діти виростають такими, якими їх виховують батьки.
17. Вважаю, що випадок або доля не відіграють важливої ролі у моєму житті.
18. Я стараюся не планувати на далеке майбутнє, тому що багато залежить від того, як складуться обставини.
19. Мої оцінки в школі переважно залежали від моїх зусиль і рівня підготовленості до занять.
20. У сімейних конфліктах я частіше відчуваю провину за собою, ніж за протилежною стороною.
21. Життя більшості людей залежить від збігу обставин.
22. Я надаю перевагу такому керівництву, з яким можна самостійно визначати, що і як робити.
23. Вважаю, що мій спосіб життя аж ніяк не є причиною моїх захворювань

24. Як правило, саме невдалий збіг обставин заважає людям досягти успіху в своїй справі.
25. Зрештою, за погане управління організацією відповідальні самі люди, які працюють у ній.
26. Я часто відчуваю, що нічого не можу змінити у сімейних стосунках, які вже склалися.
27. Якщо я дуже захочу, то зможу завоювати будь-чию прихильність.
28. На нове покоління впливають так багато різних обставин, що зусилля батьків у вихованні часто виявляються не результативними.
29. Те, що зі мною трапляється, – наслідок моїх власних зусиль.
30. Важко буває зрозуміти, чому керівники чинять так, а не інакше.
31. Людина, яка не змогла досягти успіху в своїй роботі, скоріш за все, не доклала достатньо зусиль для цього.
32. Як правило, я можу домогтися від членів моєї родини того, чого хочу.
33. У неприємностях і невдачах, які траплялися у моєму житті, переважно були винні інші люди, а не я сам.
34. Дитину завжди можна вберегти від застуди, якщо за нею доглядати і правильно її вдягати.
35. За складних обставин я, зазвичай, вичікую, поки проблеми не вирішаться самі по собі.
36. Успіх є результатом наполегливої роботи і мало залежить від випадку або везіння.
37. Я відчуваю, що від мене самого, а не від інших, залежить щастя моєї сім'ї.
38. Мені завжди було важко зрозуміти, чому я подобаюся одним і не подобаюся іншим.
39. Я завжди прагну самостійно ухвалювати рішення та діяти, не чекаючи допомоги від інших і не покладаючись на долю.
40. На жаль, часто заслуги людини залишаються невизнаними, незважаючи на її старанність.
41. У сімейному житті бувають такі ситуації, які неможливо вирішити навіть за дуже великого бажання.
42. Здібні люди, яким не вдалося реалізувати свої можливості, повинні звинувачувати у цьому тільки самих себе.
43. Більшістю своїх успіхів я завдячую допомозі інших людей.
44. Більшості невдач у моєму житті я зазнав через невміння, незнання або лінощі, і вони мало залежали від везіння або невезіння.

Обробка результатів

Показник *локусу контролю* визначається за сумою збігів відповідей з відповідям, які наведені в ключі.

Ключ

Відповідь	Номери запитань
+	2, 4, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 19, 20, 22, 25, 27, 29, 31, 32, 34, 36, 37, 39, 42, 44
-	1, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 14, 18, 21, 23, 24, 26, 28, 30, 33, 35, 38, 40, 41, 43

Аналіз результатів

Локус контролю – це характеристика вольової сфери, яка відображає ступінь відповідальності людини за те, що відбувається в її житті, результати власної діяльності. Приписування відповідальності зовнішнім силам називається екстернальним або зовнішнім локусом контролю, а приписування відповідальності власним здібностям і зусиллям –

інтернальним або внутрішнім локусом контролю. Суб'єктивний локус контролю пов'язаний з відчуттям своєї сили, самоповагою, соціальною зрілістю й самостійністю.

Таким чином, можливі два полярні типи особистостей залежно від локалізації контролю: екстернальний та інтернальний. Кожній людині властива певна позиція від екстернального до інтернального типу.

Отриманий у процесі обробки результатів показник *локусу контролю* розшифровується наступним чином:

Величина (в балах)	Локус контролю
0-21	Екстернальний
22-44	Інтернальний

Загалом, чим більша величина інтернальності, тим менша екстернальність. Характерний для людини локус контролю є універсальним щодо будь-яких подій і ситуацій, з якими їй доводиться стикатися. Один і той самий тип контролю характеризує поведінку особистості як у випадку невдач, так і при досягненні успіхів, причому це однаково стосується різних сфер соціального життя.

Для визначення рівня інтернальності можна користуватися такою шкалою:

Показник локусу контролю	Рівень інтернальності
0-11	Низький рівень інтернальності
12-32	Середній рівень інтернальності
33-44	Високий рівень інтернальності

При *низькому рівні інтернальності* люди майже не вбачають зв'язку між своїми діями та важливими для них життєвими подіями; вважають, що нездатні контролювати цей зв'язок; вірять, що більшість подій та їхніх вчинків є наслідком випадку або дій інших людей. Тому екстернали емоційно недостатньо стійкі, схильні до неформального спілкування й поведінки, у них низький рівень самоконтролю і висока напруженість.

Високий рівень інтернальності відповідає високому рівню суб'єктивного контролю над будь-якими значущими подіями. Такі люди вважають більшість важливих подій у своєму житті наслідком власних зусиль, вони переконані, що можуть ними керувати і таким чином відчувають особисту відповідальність як за ці події, так і за життя загалом. Інтернали з високими показниками суб'єктивного контролю емоційно стабільні, наполегливі, рішучі, впевнені, займають сприятливу позицію в системі міжособистісних стосунків, відрізняються значним самоконтролем, стриманістю й терпимістю.

Середній рівень інтернальності властивий більшості людей. Особливості їхнього суб'єктивного контролю можуть дещо змінюватися залежно від того, чи здається людині ситуація складною чи простою, приємною чи неприємною. Хоча їхня поведінка і почуття відповідальності залежать від конкретних соціальних ситуацій, усе ж можна і в них встановити перевагу того чи іншого локусу контролю.

СТАВЛЕННЯ ДО ВЛАСНИХ ПОМИЛОК

«Тимчасова невдача краще тимчасової удачі»

Девіз Піфагора (580-500 рр. до н.е.)

Майже у будь-якому виді людської діяльності існує ризик невдачі, вірогідність помилки, оскільки завжди існують чинники, що знаходяться поза межами нашого контролю. Не робить помилок той, хто нічого не робить. Пропонуємо Вам техніку ВУП

(Відповідальність – Урок – Перспектива) роботи над помилками, суть якої полягає в отриманні з них можливої користі.

Відповідальність. Важливо вміти брати відповідальність за допущені помилки. Ваша помилка і Ви – це одне й те ж. Ви припустилися помилки не тому, що Ви погані, вона лише нагадує про те, що Ви – людина. Водночас помилки не варто ігнорувати, тому що тоді наражаєтеся на їхнє нескінченне повторення. Отже, сміливе визнання власного промаху, відповідальність і готовність вчитися на власних помилках є основою для подальшого самовдосконалення.

Урок. Важливо бачити і виправляти помилки. Вивчайте їх для того, щоб винести з них позитивні уроки, а не витрачати час і сили на болісне переживання своєї провини. Запитайте себе: «Що не вдалося? Чому? Як виправити становище? Як можна зробити краще наступного разу?». Виправлення власних помилок збагачує життєвий і професійний досвід.

Перспектива. Для того, щоб побачити перспективу, просто запитайте себе: «Що найгірше може трапитися?» - і зосередьте свої сили на вирішенні проблеми, спрямуйте їх у потрібне русло. Приймаючи відповідальність за власні дії, вчинки, Ви здобуваєте безцінний життєвий досвід. Тому говоріть помилкам «дякую», адже вони надають Вам можливість стати кращими.

У Всесвіті діють певні закони, закономірності: «Нічого не виникає просто так і нікуди не зникає». Іншими словами, будь-яка подія, явище має причини і наслідки. Закономірним є те, що свідоме докладання зусиль для вирішення цих завдань робить людину сильною, витривалою, рішучою, тобто зміцнює волю до життя, вона здобуває цінний досвід. Цю тезу підтверджують наступні слова:

Я просив сили ... А життя дало мені труднощі, щоб зробити мене сильним.

Я просив мудрості ... А життя дало мені проблеми для вирішення.

Я просив багатства ... А життя дало мені мозок і м'язи, щоб я міг працювати.

Я просив можливості літати ... А життя дало мені перешкоди, щоб я їх долав.

Я просив любові ... А життя дало мені людей, яким я міг допомагати.

Я просив благ ... А життя дало мені можливості.

Я нічого не отримав з того, про що я просив. Водночас я отримав все, що мені було потрібно.

Це цікаво!!! Принцип бамбука. Коли засновник джиу-джитсу Акаяма Сиробей, прогулюючись взимку в саду, звернув увагу на те, що великі та могутні гілки ламаються під товстим шаром снігу, а тонкі, молоді гілочки прогинаються, скидаючи сніг, і залишаються неушкодженими. Згідно з легендою, це привело вчителя до створення досконалої системи боротьби. Ця ідея є однією з базових у східній філософії. В Китаї вона була сформульована як «принцип бамбука». Не варто жорстко протистояти труднощам, під натиском обставин бажано відступити, прогнутися, для того, щоб потім розпрямитися, скинути вантаж і відновити свої позиції.

Бамбук вибраний тут як ідеальний образ, оскільки порівняно з іншими матеріалами він володіє найбільшою гнучкістю і пружністю. При цьому, для того, щоб утримати бамбук в зігнутому стані, потрібна навіть більша енергія, ніж для того, щоб зігнути його. Практично ніхто не здатний прикладати надзусилля протягом тривалого часу. В цьому і є секрет «непереможності» бамбука. На сході «бамбуковість» асоціювалася з мудрістю і застосовувалася у всіх сферах життя.

МИСТЕЦТВО САМОМОТИВАЦІЇ

Самомотивація – це та внутрішня емоційна енергія та потенціал віри, сміливості, впевненості, позитивних очікувань і творчості, які спонукають діяти зі всіх сил і рухатися до своїх мрій. Мотивація визначає масштаб особистості.

Люди, які в житті досягли чогось важливого:

– мали конкретну мету і високу планку "як я хочу жити";

- уміли себе мотивували;
- проявляли наполегливість і завзятість.

Натхнення залежить від багатьох чинників, а справу потрібно робити щодня. Самомотивація потрібна тоді, коли Треба, а Ви не Хотите щось робити і знаходите десяток відмовок. Самомотивація – це такий вплив на себе, результатом якого є натхнення якісно й творчо виконати завдання.

Існує багато способів домовитися з собою. А тепер подумаємо над способами самомотивації, звернувшись до власного досвіду.

Вправа «Як робити те, що не хочеться, а треба?»

Учасникам малих груп (4 людини) пропонується скласти поради на тему "Як робити те, що не Хочеться, а Треба?", тобто як себе мотивувати. Навести приклади мотивування у власному житті. Презентувати поради від кожної міні-групи.

Висновки можуть бути такими. *Уміти себе мотивувати – означає:*

1. Зрозуміти зміст завдання і чітко окреслити мету (Що й як потрібно зробити?). В основі поведінки людини знаходиться "рефлекс мети" – прагнення досягти осмисленого й запланованого результату. Цілі є могутнім мотиватором.

2. Уявити кінцевий результат виконаного завдання в позитивному ключі (Що отримаю в результаті дій?). Важливо розуміти, заради чого або кого це слід зробити? Навіщо це потрібно? Значущість результату зробленого вже може мотивувати розпочати справу.

3. Створити внутрішню установку на якісну діяльність (Я це зроблю якнайкраще).

4. Узяти відповідальність на себе (Сказав - зробив. Я відповідаю за свої слова).

5. Замінити негативні емоції на позитивні – перевести нецікаву справу в захоплюючу. Тоді з'являється азарт. Важливим мотиватором є задоволення від заняття улюбленою справою.

6. Обмежити себе в тривалості виконання завдання. Коли встановлені чіткі тимчасові рамки, вже немає часу відкладати справи на потім.

7. Діяти: вирішувати завдання відразу. Зробити перший крок – з малого, потроху. Можна поділити роботу на невеличкі частинки і поступово їх виконувати. Трапляється й такий парадокс: спочатку нецікаве завдання раптом захоплює і тоді легко завершити справу, вже із задоволенням. Бажано просуватися від виконання простих справ до більш складних, поступово набуваючи досвіду.

8. Перемогти власні лінощі та зробити потрібну справу – велике досягнення. Тому заохочуйте себе за будь-яку перемогу і словом, і подарунками.

Самомотивації можна навчитися лише у тому випадку, якщо отримані поради і рекомендації застосовувати на практиці.

«Я ПОВИНЕН – Я ХОЧУ...». СИЛА МОВИ. ОПТИМІСТИЧНЕ МИСЛЕННЯ

У всьому, що нас оточує, є позитивне і негативне водночас. Про людей, які вміють знаходити щось корисне в тому, що з ними відбувається, говорять, що вони мають позитивне, оптимістичне мислення. Такі люди частіше зосереджують увагу на запитанні: «Що доброго в цій ситуації?» ніж «Що в ній поганого?»

Оптимісти звертають більше уваги на позитивні аспекти життя, песимісти – на негативні. Відомий приклад про напівпорожню і напівповну склянки. Оптиміст сприймає склянку як наполовину наповнену, а песиміст – наполовину порожню. Ємність від цього ніяк не змінилася. Але одна людина від такого сприйняття життя частіше радіє, а інша від цього засмучується. Значить, ми самі вибираємо, як реагувати на ту або іншу життєву подію.

Людина вибірково сприймає світ, здебільшого звертаючи увагу на те, що для неї важливе (бачить те, що хоче бачити). Позитивне мислення – це здатність звертати увагу більше на позитивні аспекти життя, ніж на негативні. Ті, які акцентовані на негативні прояви життя, до себе частіше притягують негатив. Ті, які бачать у світі позитивне, притягують до

себе позитив. Розгадка цього феномена в тому, що енергія думки впливає на події життя. Подібне притягує подібне.

Якщо фокусуєтесь на негативному у житті (мислення «-»), тоді все виглядає суцільною проблемою. Коли зусиллям волі намагаєтесь бачити позитивне у тому, що відбувається (мислення «+»), тоді легше, простіше і приємніше.

Для тих, хто сумнівається, можна навести ще одне підтвердження, виконавши вправу.

Протягом однієї хвилини огляньте кімнату і запам'ятайте всі предмети червоного кольору. Тепер закрийте очі й назвіть всі предмети синього кольору. Відкрийте очі та подивіться, скільки предметів синього кольору Ви не запам'ятали. В нашому досвіді відкладається те, на що звертаємо увагу. Бачити більше позитивного означає наповнюватися оптимізмом. В більшості ситуацій можна знайти позитивні, а деколи навіть смішні сторони.

Виокремлюють такі різновиди позитивного мислення:

- Позитивні твердження (афірмації).
- Позитивне налаштування – віра, що все вийде.
- Власне позитивне мислення – акцент уваги на позитивних аспектах життя.

А тепер про кожний з них детальніше.

1. Позитивні твердження або афірмації – переконливі вислови з акцентом на те, що людина воліє мати в майбутньому (здібності, уміння, якості та стосунки). Базові афірмації будуються з опорою на майбутній час і виглядають так: «з кожним днем мені стає все краще й краще», «з кожним днем мені щастить все більше і більше», «з кожним днем моє уміння ... стає все досконалішим» тощо.

За допомогою сили думки налаштовуємо себе до змін. Повторення афірмацій зранку допомагає їх засвоєнню протягом дня, а ввечері сприяє закладанню на рівень підсвідомості. Робота з афірмаціями добре підходить тим, хто вважає, що знає більше, ніж уміє.

2. Позитивне налаштування – це віра у власні можливості. Ключовими фразами є: «Я зможу», «У мене все вийде», «Я зроблю», «Якщо не я, то хто ж?». Така побудова фраз наближена до теперішнього часу.

Позитивно налаштована людина вміє пов'язувати з «вигодою для себе» такі, наприклад, поняття, як дощ і результат своєї роботи. Якщо сьогодні пішов дощ, то у мене все вийде. Якщо дощ сильний, то вийде навіть більше, ніж намітив. При цьому логічний зв'язок значення не має, головне – налаштування. Розбив тарілку – на щастя, забруднив одяг на вулиці – до грошей, сильно забруднив – до великих грошей.

Загалом негативні прикмети існують для песимістів, а позитивні – для оптимістів. Позитивне налаштування пов'язане з волею і підходить для тих людей, які вже уміють діяти.

3. Позитивне мислення – це вислови і твердження, засновані на описі явищ, подій або процесів в позитивному ракурсі. Позитивне мислення виявляється в теперішньому часі, коли сприймаємо і описуємо ситуацію, яка є зараз, переважно позитивно, виходячи з оптимістичного погляду на життя.

Для кращого розуміння сутності позитивного мислення попросу кожного з Вас до фрази «Я хворію» скласти афірмацію, позитивне налаштування, та подумати, як би цю фразу висловила людина, яка позитивно мислить?

Фраза	Афірмація	Позитивне налаштування	Позитивне мислення
Я хворію	З кожним днем моє тіло і душа міцніють і наповнюються здоров'ям	Я добре себе почуваю і швидко видужую. Я видужаю через чотири дні.	Я видужую (А не «я хворію»)

Для тих, хто хоче вдосконалити своє позитивне мислення, пропонується виконувати таке домашнє завдання. Після кожної пікантної ситуації, яка виникатиме у житті, ставити собі три чарівних запитання:

- *Що доброго в тому, що трапилось?*
- *Чого я можу навчитися завдяки цій ситуації?*
- *Як я можу виправити ситуацію і отримати при цьому задоволення?*
-

Притча про двох вовків

Колись давно старий індіанець відкрив онуку життєву істину. У серці кожної людини відбувається боротьба, дуже схожа на боротьбу двох вовків. В одному вовкові зосереджено зло – заздрість, ревнощі, егоїзм, амбіції, брехня, песимізм... А інший вовк добрий – він наповнений миром, любов'ю, надією, істиною, добротою, вірністю, вірою...

Маленький індіанець, зворушений до глибини душі словами діда, на мить задумався, а потім запитав:

- А який вовк перемагає?

Старий індіанець ледь помітно усміхнувся і відповів:

- Завжди перемагає той вовк, якого ти годуєш.

Коли вас почнуть долати страх і сумніви, сприймайте це як сигнал для пошуку оптимістичних думок. З часом позитивні думки набуватимуть все більшого значення, а негативні відступатимуть на задній план.

Статистика:

- Оптимісти живуть на 10-15 років довше ніж песимісти.
- Люди з позитивним сприйняттям світу рідше хворіють і швидше видужують – ендорфіни підвищують імунітет і не дозволяють недугам набути хронічної форми.
- В оптимістів на 30 % більше шансів знайти роботу з гідною зарплатою – вони цінують себе і вирізняються ентузіазмом.
- Добра робота, у свою чергу, допомагає зберігати стійкий оптимізм кожному другому!
- Встановлено, що з десяти осіб, які страждають на порушення серцево-судинної системи, семеро – закоренілі песимісти.

РЕАГУВАННЯ НА НЕВДАЧУ

*Щодня Бог посилає нам – разом із сонцем – можливість змінити все те,
що робить нас нещасними.*

І щодня ми намагаємося вдавати, ніби не помічаємо цієї можливості

Пауло Коельо

Люди по-різному реагують на невдачу. Слабких вона пригнічує, а сильних мобілізує. У. Черчіль говорив: «Успіх – це перехід від однієї невдачі до іншої з наростаючим ентузіазмом», а видатний винахідник Т. Едісон вважав: «Кожна невдала спроба – це ще і крок уперед». Іноді поразка є кориснішою за перемогу: перемога розслабляє, а поразка спонукає діяти, шукати. Але це справедливо для сильних осіб (тому вони і сильні, що невдача їх не ламає).

Це цікаво!!! 93-річного У. Черчіля запросили в один з університетів прочитати лекцію, що містить квінтесенцію його ділового життя. Зійшовши на трибуну під овації аудиторії, У. Черчіль вимовив: «Ніколи, ніколи, ніколи не здавайтесь». Присутнім був потрібен якийсь час, щоб зрозуміти, що промова закінчена. Ця найкоротша промова, що відображає справжню суть переможця, стала однією із найвідоміших в історії світу. Бути невдахою чи везунчиком – це результат вільного вибору кожного з нас. Що вибрали, те й отримали, а що отримали, з тим і живемо. Якщо Ви прагнете успіху, а готуетесь до поразки, тоді отримаєте саме те, до чого готуетесь.

Поведінку, спрямовану на уникнення невдачі, часто супроводжують тривога, страх за своє здоров'я, сім'ю, кар'єру та ін. За відсутності психологічних знань у людини може скластися неправильне уявлення про суть власних проблем і життєвих невдач.

Коли людина вірить у те, що вона народилася під нещасливою зіркою, вона починає бачити навколо себе лише те, що відповідає її переконанню, наперед готує себе до поразки. І, справді, через деякий час здоров'я і успіх покидають її. «Подібне притягує подібне» – цю психологічну закономірність відкрили ще стародавні мудреці. Страхи, сумніви, як дзеркало, відображають те, що діється в душі людини, створюючи ілюзію злого, несправедливого світу. Вона насправді починає потрапляти в ситуації, спровоковані власними страхами. Крім того, невпевненість несвідомо, майже магічно, передається іншим людям.

Якщо немає віри в те, що бажаний результат є реально досяжним, тоді й всі дії мимоволі здійснюються у півсили. Віра у себе, впевненість у власні можливості, наполегливість, самодисципліна і завзятість мають особливе значення.

Найкращою ілюстрацією до цього може послужити, напевно, знаменитий «зефіровий тест», проведений ученими із Стенфордського університету. Цей тест полягав у тому, щоб якомога довше сидіти за столом із солодощами, не торкаючись до них. Незабаром були виявлені рекордсмени самоопанування, і саме вони виявилися найбільш успішними підприємцями через кілька років.

Навіть заняття улюбленою справою вимагає самодисципліни. Самодисципліна – це здатність примусити себе робити те, що Ви маєте зробити, незалежно від того, подобається це Вам чи ні (Е. Хаббард).

ВПРАВА «КОЛАЖ МОГО ЖИТТЯ: Я І МОЄ ОТОЧЕННЯ»

Використовуючи підручні матеріали (вирізки з журналів, малюнки, фото), наклеюйте їх на лист щільного паперу, створюючи картину свого життя у довільній формі. Аналіз робіт здійснюється з допомогою тренера-психолога за участю членів групи.

ПОРАДИ ДЛЯ ТИХ, ХТО ХОЧЕ СТАТИ «ВЕЗУНЧИКОМ ДОЛІ»

Коли мрії сповнюються, все йде за планом, легко бути оптимістом й усміхатися оточуючим. А коли виникають перешкоди, з'являються проблеми, готовий прокинутися песиміст. «Ну ось, знову...» – говориш через чергову неприємність. І навіть не підозрюєш, що цим «знову» переносиш невдачі з категорії випадкових у категорію закономірних. Може, варто переглянути свій погляд на навколишній світ і події, що відбуваються в ньому? Позитивне світосприйняття, вміння перетворювати негатив на позитив, налаштуватися на хвилю життєрадісності – корисні життєві надбання.

Наступні поради допоможуть у формуванні позитивного мислення.

1. Замість стратегії «Втеча від...» використовуйте стратегію «Рух до...».

Це надає думкам більш конструктивного спрямування. Наша підсвідомість слова з частинкою «НЕ» не розуміє. Тому замість твердження на кшталт: «Я не хочу страждати» краще сказати «Я хочу бути щасливим», а замість «Я не хочу хворіти» – «Я хочу бути здоровим».

2. Налаштуйте себе на позитивний результат (самопрограмування).

Використовуючи мовні звороти на зразок «Мені ніколи не щастить», «А раптом у мене нічого не вийде?», «Я не впораюся», програмуємо себе на негативний результат і відштовхуємо від себе позитив. Люди, що вимірюють життя категоріями «завжди» і «ніколи», вважаються закоренілими песимістами. Висновок: прогнозуйте себе на позитивні зміни у житті.

3. Замість зациклювання на небажаній ситуації, формулюйте твердження в категоріях дії, використовуючи правило позитивних формувань.

Тоді, наприклад, фраза «Ця бідність мене пригноблює» перетвориться на більш корисну для подальшого пошуку рішення – «Як стати забезпеченим?», а сумний вигук «Керівник мене вже дістав» можна переформулювати в «Що потрібно зробити, щоб керівник мене поважав?».

4. Фіксуйте увагу на ресурсах, а не на перешкодах.

Для досягнення бажаного корисно більше думати про те, що може допомогти, а не про те, що заважає. Можна навчитися створювати в своїй уяві позитивні картини майбутнього і звертатися думками до своїх можливостей та ресурсів. Впевненості додають спогади про минулі успіхи й перемоги

5. Зосереджуйтеся на теперішньому часі й майбутньому, а не на минулому.

Минуле неможливо змінити. Водночас, минуле – це є досвід, з якого черпаємо уроки, щоб не повторювати двічі одних і тих самих помилок. Не варто зациклюватися на минулому, забарвленому негативними емоціями. Краще внести поправки в стратегію своєї поведінки, пам'ятаючи про правило «позитивних формулювань», тобто замість фраз «Я ніколи більше не робитиму так», сказати собі: «Тепер в подібній ситуації я вчиню так». У першому випадку підсвідомо закріплюється неефективна стратегія (адже наша підсвідомість схильна пропускати частинку «НЕ»), а в другому – закладається програма успіху.

6. Концентруйтеся на успіхах і нових можливостях.

Чим більше думаємо про невдачі, тим більше їх притягуємо у своє життя. І, навпаки, більш значними будуть успіхи і можливості, що відкриваються, якщо про них думати.

7. У всьому шукайте позитивне зерно.

Оптимісти у багатьох несприятливих ситуаціях вміють знайти позитивні моменти, елементи користі. Досвід позитивного мислення відображений в народній творчості: «Все, що не робиться, – на краще».

8. Поважайте й цінують себе.

Занижена самооцінка не дозволяє песимісту оперативно справитися з проблемою, і він зациклюється на ній. Життєрадісна людина залишає собі право на помилку – і правильно чинить: помилки допомагають здобути життєвий досвід, більшість з них можна виправити. Частіше згадуйте про свої переваги, позитивні якості.

9. Спілкуйся більше з оптимістами

Емоції передаються від людини до людини. Печаль, туга, невдоволення, так само як і радість, ентузіазм є «заразними». Спілкуйся більше з людьми, які позитивно налаштовані.

10. Вибудуйте життя відповідно до власних намірів; створюйте навколо себе світ, у якому почуватиметеся комфортно. Здійснення мрій можуть дозволити собі лише оптимісти.

11. Насолоджуйтеся класичною музикою.

Ученими доведено, що музика (саме класична) не тільки позитивно впливає на настрій, а й розвиває пам'ять, мовні та соціальні навички. Частіше слухайте Моцарта, Шопена, Вівальді – їх твори позитивно налаштовують і заспокоюють нервову систему.

12. Усміхайтеся!

Усміхайся частіше, навіть, коли немає настрою! Самопочуття покращується, якщо вдається втримати усмішку понад півтори хвилини. Цей прийом – улюблена вправа йогів для подолання негативу. Розтягнуті в усмішці губи посилають в мозок сигнал, що покращує настрій.

Музика впливає на психіку і тіло людини

*Усіх людей можна поділити на три типи:
ті, кого неможливо розворушити,
ті, кого можна розворушити,
і ті, хто рухається вперед.*

Б. Франклін

Музику використовували як засіб гармонізації, як засіб розвитку і формування особистості людини ще в давнину. Піфагор і його послідовники помітили, що музика позитивно впливає на інтелект, і проводили заняття математикою під музику. Платон, послідовник Піфагора, вважав музику головним засобом розвитку гармонійної особистості. Арістотель був впевнений, що за допомогою музики можна впливати на формування характеру людини.

Сучасна наука довела глибоку дію музики на організм і психіку людини. Музична мелодія, яка є поєднанням звукових хвиль (мають електромагнітну природу), примушує резонувати кожен клітинку організму. Нормалізуються дихання, пульс, тиск, температура, знімається м'язова напруга. Музика викликає вироблення гормонів, які пов'язані з емоційними реакціями, наприклад, з відчуттям радості, проявом відваги, мужності.

Гармонія музичних звуків сприяє розвитку інтелекту, впливає на розвиток образної пам'яті. Встановлено, що при музичному стимулюванні в мозку збільшується кількість гормонів, які сприяють зростанню нейронів. Музика ж активізує скроневу зону правої півкулі, тому її можна ефективно застосовувати як засіб гармонізації півкуль мозку, як засіб активізації роботи правої і зменшення напруги лівої півкулі, профілактики нервових зривів, перевантажень, перевтоми.

Ефект Моцарта

Сильний позитивний вплив на психічне і фізичне здоров'я, саморегуляцію та рівновагу, працездатність мозку, за даними досліджень, здійснює музика Моцарта. Цей музичний феномен назвали «ефектом Моцарта», оскільки й донині його суть не розгадана. Причому ефект від музики розповсюджується не тільки на людей, а й на домашніх тварин. В одному з монастирів черниці помітили, що прослуховуючи серенаду Моцарта, корови давали удвічі більше молока. Японці з'ясували, що коли музика Моцарта звучить в пекарні, тісто підходить в 10 разів швидше. В Канаді струнні квартети грають Моцарта на міських площах, щоб упорядкувати вуличний рух і знизити кількість аварій.

«Терапія Моцартом» застосовується в США, Китаї, Японії, Німеччині, Росії, Канаді, Великобританії і в багатьох інших країнах.

Науково доведено, що музика Моцарта:

- допомагає засвоєнню нового навчального матеріалу, більш швидкому оволодінню новими знаннями, вміннями і навичками;
- покращує пам'ять і стимулює мислення;
- сприяє розвитку розумових здібностей у дітей;
- зменшує страхи й тривожність;
- є засобом профілактики депресій, смутку та інших безрадісних станів;
- підвищує стійкість до стресів;
- відновлює фізичні сили, знімає розумову напругу, перевтому.

Твори Моцарта рекомендуються для зняття головного болю, а також для самовідновлення, наприклад після іспитів, контрольних робіт, конфліктів, екстремальних ситуацій тощо. У Каліфорнійському університеті був проведений незвичайний експеримент. Студенти протягом 10 хвилин слухали фортепіанний твір Моцарта. Проведене після цього тестування їх інтелектуальних здібностей дало показники на 8-9 пунктів вищі, ніж у студентів, які просто спокійно відпочивали в тиші. Ця музика може збуджувати в мозку нервові зв'язки, що відіграють велику роль в процесі пізнання.

ПІДВЕДЕННЯ ПІДСУМКІВ ТРЕНІНГУ

Пропонуємо обговорити питання: що сподобалося?, на що була спрямована ваша увага, в першу чергу?, які проблеми Ви побачили у себе в житті, в поведінці, які цілі були поставлені вами? Дякуємо за активну роботу!

ПРОГРАМА ТРЕНІНГУ «ПСИХОДІАГНОСТИКА ОСОБИСТОСТІ З ЕЛЕМЕНТАМИ КАЗКОТЕРАПІЇ»

Мета тренінгу: Пізнання власної особистості з метою розвитку індивідуальних здібностей, цінностей та ресурсів, необхідних для успішного життєвого та професійного росту; усвідомлення свого особистісного потенціалу; визначення власних життєвих сценаріїв та напрямків вдосконалення своєї особистості; створення психологічної готовності для успішної самореалізації.

Актуальність теми: Сучасний ритм життя вимагає від людини не лише високого рівня знань, умінь, навичок і здібностей, але й здатності якісно представляти себе, усвідомлювати і визначати свою цінність, свої життєві сценарії. Шлях до успіху в професійній діяльності пролягає через пізнання власних сильних сторін як ресурсу та усвідомлення слабких сторін як завдання для самовдосконалення власних ділових та особистісних якостей. Звідси висновок – необхідно суттєво розширювати пізнання себе, своєї особистості, скритих мотивів і бажань, а це вимагає безперервного навчання. Людина, яка вчиться, може сама творити себе як особистість, як професіонал, та покращувати якість свого життя.

Аудиторія: дорослі, без обмежень.

Тривалість тренінгу: 3 години.

Структура тренінгу:

I. Вступна частина:

- Знайомство; інформування про тему, мету, завдання, зміст та кінцевий результат тренінгу; оголошення регламенту та правил роботи; визначення рівня поінформованості та очікування учасників.

II. Основна частина

- Поняття психодіагностики особистості.
- Діагностика екстраверсії-інтроверсії та нейротизму (методика Айзенка).
- Арт-терапія як засіб пізнання та корекції особистості.
- Діагностування стресостійкості.
- Корекція тривожності засобами арт-терапії.
- Можливості казки як засобу соціально-педагогічної корекції тривожності.
- Вправа-казка «Примір на себе нове плаття».
- Вправа-казка «Мій життєвий сценарій».
- Характеристика Его-станів за Е. Берном
- 5 сценаріїв, що визначають наше життя.

III. Заключна частина

- Підведення підсумків тренінгу, оцінка досягнення цілей тренінгу, відповіді на запитання, анкетування.

Методи проведення: міні-лекції, обговорення проблемних питань і групові дискусії, індивідуальна робота, робота із завданнями в методичних матеріалах, відпрацювання конкретних умінь та навичок, практичні вправи, рольові ігри, тести, використання МАК (метафоричні асоціативні карти), анкетування, домашні завдання.

Очікувані результати:

- Усвідомлення власних психологічних ресурсів та свого особистісного потенціалу.
- Визначення своєї цінності та життєвих сценаріїв.
- Оволодіння навичками практичного самопізнання.
- Об'єктивне оцінювання власних сильних і слабких сторін та готовності до нових, більш складних дій і відповідальних вчинків.

ПРАВИЛА

Успіх тренінгу значною мірою визначається дотриманням специфічних принципів роботи. Правила - випробуваний і ефективний метод для досягнення атмосфери довіри, доброзичливості і співробітництва, для конструктивної та успішної роботи.

Правила

Цінувати час.

Бути позитивно налаштованими.

Правило додавання.

Кодекс ввічливості. Уважно слухати, говорити по темі, висловлювати думку коротко і аргументовано.

Правило добровільності.

Правило персоніфікації. Говорити від свого імені.

Правило конфіденційності.

Правило поваги до своєї і до протилежної статі.

Цінувати час. Дисциплінованість, дбайливе ставлення до часу важливі як стосовно себе, так стосовно тих, хто Вас оточує. Приходить вчасно означає виявляти повагу до себе та інших, бути відповідальним. Грамотне планування свого часу з урахуванням усіх зовнішніх обставин - це один із значущих моментів на шляху до успіху і в професійній діяльності. Ви завжди матимете час, якщо навчитесь розумно ним розпоряджатись.

Бути позитивно налаштованими у висловлюваннях і ставленні до інших, прагнути конструктивного вирішення усіх питань. Це створює дружню безпечну атмосферу, веде до конструктивізму, запобігає руйнівним процесам.

Правило додавання означає, що думки та ідеї висловлюються як доповнення до попередніх, а не заперечують їх. На одне запитання може існувати декілька правильних відповідей, тому що це погляди і позиції різних людей. Розуміти позицію іншої людини ще не означає її поділяти. Проте розуміння і повага права іншої людини на погляди, які не збігаються з Вашими, важливі самі по собі.

Кодекс ввічливості. Уважно слухати, дотримуватись теми заняття, висловлювати думку коротко й аргументовано, не перебиваючи інших. Дбаючи про власну свободу, не слід забувати про свободу та права інших висловлювати думку в комфортній атмосфері.

Правило добровільності. Учасники тренінгової групи та психолог беруть участь у роботі групи свідомо, з власної волі. Добровільність означає участь у тренінгу за бажанням.

Правило персоніфікації полягає в добровільній відмові від безособових мовних форм, які допомагають приховувати в повсякденному спілкуванні позицію промовця, або ж уникати прямих висловів у небажаних випадках. Пропонується на тренінгу замість висловів «вважається ...», «дехто вважає, що ...» вживати словосполучення типу: «я вважаю, що ...».

Правило конфіденційності розкривається в рекомендації не розголошувати особистісну інформацію поза межами тренінгу. Плітки, обговорення когось зі свого оточення часто стають причиною або початком конфліктних ситуацій. В атмосфері безпеки легше відверто спілкуватися.

Правило поваги до своєї і протилежної статі. Будемо уважними до проблем чоловіків і жінок.

ОЧІКУВАННЯ

Учасникам пропонується висловити власні очікування, давши відповідь на запитання: «Які знання Вам необхідні, про що Ви б хотіли дізнатися з оголошеної теми нашого заняття, щоб ця зустріч була для Вас корисною, допомагала в особистому житті та професійній діяльності?»

ПОНЯТТЯ ПСИХОДІАГНОСТИКИ ОСОБИСТОСТІ

Термін "психодіагностика" запровадив Г. Роршах для позначення процесу дослідження за допомогою створеного ним "Заснованого на перцепції діагностичного тесту". Паралельно з поняттям "психодіагностика" використовують термін "психологічне тестування". Спочатку під психологічним тестуванням розуміли будь-які вимірювання у психології, однак із розвитком тестів це словосполучення застосовують лише щодо вимірювання особливостей та когнітивних здібностей особистості.

Однозначного трактування предмета психодіагностики не існує. Психологи розглядають психологічну діагностику як науку про встановлення достовірного психологічного діагнозу (О. Бодальов, В. Столін); особливий вид психологічного експериментування, яке полягає у ранжуванні людей за психологічними і психофізіологічними ознаками, що дає змогу вивчати їх різноманітні психологічні і психофізіологічні риси (С. Рубінштейн, К. Гуревич, П. Дерюгін, В. Дюк та ін.); сукупність методик і прийомів формування психологічного діагнозу оцінки (Л. Бурлачук, С. Морозов, С. Батигін, І. Дев'ятко та ін.); розділ психології, що вивчає принципи, методи і засоби психологічної оцінки (М. Шевардін).

Загальна психодіагностика розглядає закономірності прийняття валідних і надійних діагностичних суджень, правила "діагностичних умовиводів", за допомогою яких здійснюється перехід від ознак або індикаторів певного психічного стану, структури, процесу до констатації наявності і вираження цих психологічних "змінних". Вона охоплює сукупність правил застосування психодіагностичних інструментів, заснованих на знанні властивостей змінних, що вимірюються, і вимірювальних інструментів, а також етичних і професійних норм психодіагностичної роботи. Водночас психодіагностика досліджує мотивацію клієнта щодо обстеження і способи її підтримки, розробляє методи оцінювання стану обстежуваного загалом, способи повідомлення йому інформації без завдання шкоди, навички презентації інформації тощо.

Отже, більшість дослідників визнають психодіагностику галуззю психологічного знання, спрямованою на розроблення методів розпізнавання індивідуально-психологічних особливостей, яка оперує тестами (стандартизованим мірилом індивідуально-психологічних особливостей) і якісними (не стандартизованими) оцінками особистості. Психодіагностику вважають частиною або особливим видом експерименту (К. Гуревич, С. Рубінштейн, В. Дюк); предмет психодіагностики - інструментом психологічного вимірювання, оцінки досліджуваного об'єкта (Л. Бурлачук, Р. Немов), її також визначають як розділ психологічної науки, теоретичної дисципліни і сфери практичної діяльності психолога (О. Бодальов, В. Столін, М. Шевардін).

Психодіагностика (грец. psyche - душа і diagnostikos - здатність розпізнавати) - галузь психологічної науки, що розробляє теорію, принципи, інструменти оцінювання і вимірювання індивідуально-психологічних особливостей особистості, змінні соціального оточення, в якому здійснюється життєдіяльність особистості.

Специфічність психологічного вимірювання полягає в тому, що у процесі діагностики досліджуваний і психолог вступають у певні міжособистісні стосунки, які позначаються на результатах діагностики. На них впливають також стан і настрої досліджуваних, умови діагностування, тобто ергономічні чинники (шум, вібрація, освітленість приміщення, де проходить дослідження, мікроклімат тощо, навіть те, зручно чи ні людині заповнювати реєстраційні бланки, працювати на комп'ютері або на апаратурі).

ДІАГНОСТИКА ЕКСТРАВЕРСІЇ-ІНТРОВЕРСІЇ ТА НЕЙРОТИЗМУ (МЕТОДИКА АЙЗЕНКА)

Мета: тест призначений для діагностики екстра-, інтроверсії і нейротизму, включає також дев'ять питань, що становлять «шкалу нещирих відповідей».

Хід виконання: експериментатор пропонує досліджуваному відповісти «Так» або «Ні» на дані питання не замислюючись. Відповіді заносяться у бланк.

1. Чи подобається Вам метушня навколо Вас?

2. Чи часто у Вас буває тривожне відчуття, що Вам чогось хочеться, а Ви не знаєте чого?
3. Ви з тих людей, що не лізуть за словом в кишеню?
4. Відчуваєте ви себе іноді щасливим, а іноді сумним без будь-якої причини?
5. Чи тримаєтесь Ви окремо на вечірці або в галасливій компанії?
6. В дитинстві Ви завжди робили те, що Вам наказували?
7. Чи буває у Вас іноді поганий настрій?
8. Коли Вас втягують у сварку, чи намагаєтесь ви відмовчатися, сподіваючись, що все обійдеться?
9. Чи легко ви піддаєтесь змінам настрою?
10. Чи подобається Вам знаходитись серед людей?
11. Чи часто ви втрачали сон через свої переживання?
12. Чи буваєте Ви іноді впертим?
13. Чи можете Ви назвати себе нечесним?
14. Чи часто Вам приходять гарні думки занадто пізно?
15. Чи надаєте Ви перевагу роботі на самоті?
16. Чи часто Ви відчуваєте себе апатичним і втомленим без вагомої причини?
17. Ви за своєю природою жвава людина?
18. Чи смієтесь Ви іноді з непристойних жартів?
19. Чи часто Вам що-небудь набридає так, що Ви відчуваєте себе «ситим по горло»?
20. Чи відчуваєте Ви себе незручно в якому-небудь одязі, крім повсякденного?
21. Чи часто Ви відволікаєтесь, коли намагаєтесь зосередитись на чомусь?
22. Чи можете ви швидко висловити свої думки?
23. Чи часто Ви буваєте занурені у свої думки?
24. Чи повністю Ви вільні від різних забобонів?
25. Чи подобаються Вам першоквітневі жарти?
26. Чи часто Ви думаєте про свою роботу?
27. Чи дуже Ви любите смачно поїсти?
28. Чи потрібен Вам друг, коли потрібно виговоритись, і коли Ви роздратовані?
29. Чи дуже Вам неприємно брати в борг, або продавати що-небудь, коли вам потрібні гроші?
30. Чи хвалитесь Ви іноді?
31. Чи дуже Ви чутливі до деяких речей?
32. Вам краще залишитися вдома на самоті, ніж піти на нудну вечірку?
33. Чи буваєте Ви неспокійним настільки, що не можете довго всидіти на місці?
34. Чи схильні Ви планувати свої справи ретельно і раніше, ніж слід?
35. Чи буває, що у Вас крутиться голова?
36. Чи завжди Ви відповідаєте на звернення одразу після того, як отримали?
37. Чи впораєтесь Ви зі справою краще, обдумуючи її самостійно, а не обговорюючи з іншими?
38. Чи буває у Вас інколи задишка, навіть якщо Ви не виконували тяжкої роботи?
39. Чи можна сказати, що Ви людина, яку не хвилює, щоб все було «як треба»?
40. Чи хвилюють Вас Ваші нерви?
41. Для Вас краще будувати плани, ніж діяти?
42. Чи відкладаєте Ви на завтра те, що маєте зробити сьогодні?
43. Чи нервуєте Ви в таких місцях, як ліфт, метро, тунель?
44. При знайомстві Ви зазвичай першим проявляєте ініціативу?
45. Чи бувають у Вас сильні головні болі?
46. Чи вважаєте Ви зазвичай, що все само собою налагодиться і прийде до норми?
47. Чи важко Вам заснути вночі?
48. Чи говорили Ви коли-небудь неправду?

49. Чи говорите Ви іноді найперше, що прийде в голову?
 50. Чи довго переживаєте після того, як потрапили у конфуз?
 51. Чи замкнуті Ви зазвичай з усіма, крім близьких людей?
 52. Чи часто у Вас бувають неприємності?
 53. Чи любите Ви розповідати своїм друзям різні історії?
 54. Чи подобається Вам більше вигравати, ніж програвати?
 55. Чи відчуваєте Ви себе незручно серед людей, які мають статус, вищий за Ваш?
 56. Коли обставини проти Вас, зазвичай Ви думаєте тим не менш, що є сенс ще щось ужити?
 57. Чи часто у Вас бувають неприємні відчуття десь під шлунком перед важливою справою?

Бланк відповідей

1		20		39	
2		21		40	
3		22		41	
4		23		42	
5		24		43	
6		25		44	
7		26		45	
8		27		46	
9		28		47	
10		29		48	
11		30		49	
12		31		50	
13		32		51	
14		33		52	
15		34		53	
16		35		54	
17		36		55	
18		37		56	
19		38		57	
Σ :	Θ =		H =		L =

Обробка результатів

Відповіді, що співпадають з ключем, оцінюють в один бал.

Ключ

Шкала екстраверсії-інтроверсії: «Так»: 1, 3, 8, 10, 13, 17, 22, 25, 27, 39, 44, 46, 49, 53, 56;
 «Ні»: 5, 15, 20, 29, 32, 34, 37, 41, 51.

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

Шкала щирості: «Так»: 6, 24, 36;

«Ні»: 12, 18, 30, 42, 48, 54.

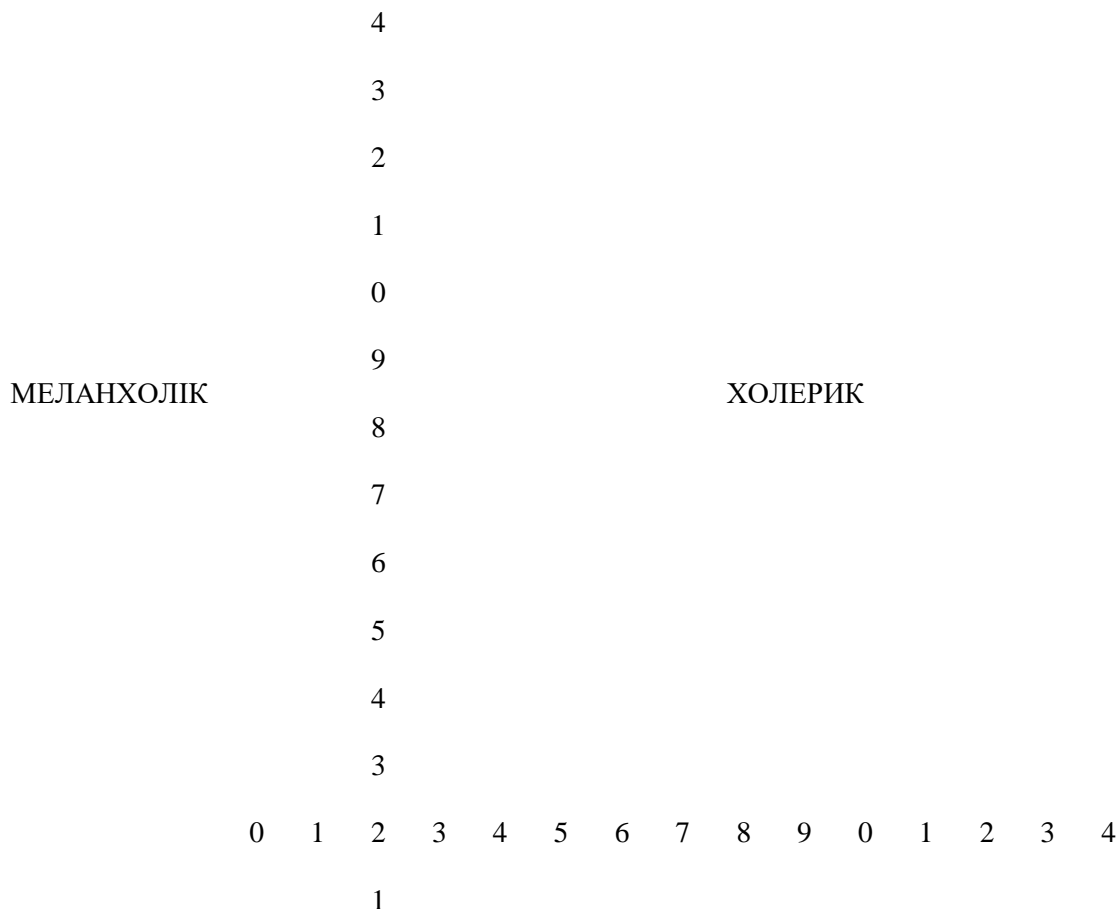
Інтерпретація результатів

Ознаки	Критерії та бали						
	висока		середня			низька	
Щирість	0-3		4-6			7-9	
Екстраверсія-інтроверсія	Надінтроверт	Інтроверт	Потенційний інтроверт	Амбіверт	Потенційний екстраверт	Екстраверт	Надкестраверт
	0-2	3-6	7-10	11-14	15-18	19-22	23-24
Нейротизм	Надконкордант	Конкордант	Потенційний конкордант	Нормотенік	Потенційний дискордант	Дискордант	Наддискордант
	0-2	3-6	7-10	11-14	15-18	19-22	23-24

Висновки

Інтерпретація результатів тесту дозволяє представити сукупність рис темпераменту досліджуваного через два головних фактори: екстраверсія –інтроверсія та нейротизм.

Перетин двох головних факторів (екстраверсія, інтроверсія та нейротизм) дозволяє віднести людину до одного з чотирьох типів темпераментів. Наочно це можна відобразити на графіку:



ФЛЕГМАТИК

САНГВІНІК

Екстравертам властиві товариськість, імпульсивність, гнучкість поведінки, велика ініціативність (при незначній наполегливості), висока соціальна адаптованість. Екстраверти зазвичай веселі, жваві та відкриті для людей. Вони не люблять самотності, одноманітності, прямолінійні в судженнях, орієнтуються переважно на зовнішню оцінку. Добре виконують роботу, яка вимагає негайних рішень, люблять ризикувати, говорять і діють швидко, постійно потребують нових вражень, мають тенденцію до агресивності.

Інтровертам притаманні нетовариськість, замкненість, соціальна пасивність (за досить великої наполегливості), схильність до самоаналізу, утруднення щодо соціальної адаптації. Інтроверти краще виконують монотонну роботу, планують свої дії ретельно і заздалегідь, вони обережні, охайні, педантичні. Вони зосереджені на своєму внутрішньому світі, закриті для інших людей. Зазвичай це спокійні, стримані, сором'язливі люди, які надають перевагу спілкуванню з книжками, ніж з людьми. Інтроверти тримають свої почуття під суворим контролем, рідко вдаються до агресії, високо цінують естетичні норми.

Амбівертам притаманні риси екстра- та інтроверсії.

Емоційно врівноважені — це люди, не схильні до занепокоєності, стійкі щодо зовнішніх впливів, рівні у настроях, характеризуються гарною адаптованістю.

Емоційно неврівноважені — люди чутливі, тривожні, схильні хворобливо переживати невдачі та критику на свою адресу, засмучуються через дрібниці. Для них характерні часті зміни настрою та погана адаптованість.

АРТ-ТЕРАПІЯ ЯК ЗАСІБ ПІЗНАННЯ ТА КОРЕКЦІЇ ОСОБИСТОСТІ

У перекладі з англійської мови «арт-терапія» - лікування образотворчим мистецтвом. Мистецтво можна розглядати як один із засобів самовираження особистості. Мистецтво розвиває і виховує людину, дозволяє їй розібратися в житті і краще зрозуміти саму себе. Воно сприяє фіксації і передачі почуттів і думок комунікатора. Як засіб опосередкованого спілкування, мистецтво допомагає нашому "Я" вивільнитися і вступити в багатосторонні і складні взаємини з іншими людьми. Відомо також, що мистецтво транслює як цінності конкретного суспільства, так і всесвітні цінності, в той же час, мова мистецтва по-своєму доступна і зрозуміла кожній людині, особливо, якщо мати на увазі глибину його емоційного проникнення. Саме тому методи впливу на особистість за допомогою мистецтва дуже ефективні.

Як самостійна галузь теоретичних знань і практичної роботи, арт-терапія стала формуватися на стику науки і мистецтва на початку ХХ століття. Її виникнення пов'язують з ім'ям британця А. Хілла, який в 1938р. вперше застосував термін «арт-терапія» при описі своєї роботи з хворими на туберкульоз. З тих пір цей термін набув широкого поширення і став активно використовуватися медиками, психологами, художниками, соціологами, педагогами.

В даний час термін «арт-терапія» застосовується в науковій літературі в двох значеннях:

1) метод корекційного впливу (лікування), заснований на використанні різних форм творчої діяльності (як специфічного виду діяльності людини).

2) метод корекційного впливу (лікування); психотехнології, пов'язаної з використанням образотворчої творчості (візуальне мистецтво).

З точки зору західної психології, арт-терапія - це метод лікування, впливу на людину, заснований не тільки на залученні людини до занять образотворчою творчістю, а й на сприйнятті нею готової образотворчої продукції (наприклад, сприйнятті і обговоренні картин, фото- і відеоматеріалів). Виходячи з цього, виділяють активну і пасивну арт-терапію. Активна арт-терапія передбачає спонукання клієнтів до самостійної творчої діяльності, пасивна ж заснована на використанні вже існуючих творів мистецтва через їх аналіз та інтерпретацію.

Для терапевтичного процесу художня обдарованість людини не має принципового значення. Естетичні критерії створеного образу не грають суттєвої ролі. Будь-який твір має свою цінність, незалежно від його художньої цінності.

Сучасна арт-терапія включає до себе не тільки живопис, малюнок, хоча ці методи роботи залишаються домінуючими. Однак, поряд з ними, учасникам арт-терапевтичного процесу пропонуються найрізноманітніші заняття образотворчого і прикладного характеру, спрямовані на творче самовираження, виявлення актуальних психологічних проблем, активізацію психотерапевтичної взаємодії. При цьому можуть використовуватися малюнок, живопис, графіка, скульптура, карбування, фотографія, ліплення, різьблення, випалювання, гобелен, мозаїка, фреска, різьблення по дереву, виготовлення виробів з хутра, шкіри, тканини і т.д. Як матеріал можуть бути застосовані природні матеріали (глина, крейда, пісок, листя, каміння, гілки, овочі, фрукти і т.п.) та штучні, тобто створені людиною (фарба, гуаш, картон, папір, пластилін, мотузка, целофан і т.п.). В сучасну арт-терапію включені і такі форми творчої діяльності як відеоарт, інсталяція, перфоманс, комп'ютерна творчість, де провідну роль відіграє візуальний канал сприйняття інформації

Співіснування безлічі думок і уявлень про арт-терапію та механізми її впливу (іноді діаметрально протилежних) забезпечує можливість її подальшого становлення і розвитку.

Арт-терапевтичний підхід використовується в даний час різними фахівцями (психологами, лікарями, педагогами, соціальними педагогами, художниками) при вирішенні різноманітних завдань

Арт-терапія може застосовуватися як психотерапія, як цілительство і як освіта. Таким чином, в ній можна умовно виділити три аспекти або три складових. Ці три аспекти дуже тісно пов'язані, нероздільні, вони плавно перетікають один в одного і можуть здійснюватися одночасно.

Як психотерапія, арт-терапія включена до переліку методів психотерапії, дозволених Міністерством охорони здоров'я України. Використання методів арт-терапії передбачає відповідну професійну та особистісну підготовленість фахівця-психолога.

Як цілительство, арт-терапія має на увазі досягнення терапевтичного ефекту в результаті відносно самостійних занять людини творчою діяльністю. Включення в творчий процес, як правило, приносить зцілюючий ефект. Таку цілющу практику може проводити і художник. При цьому він сприяє розкриттю творчого потенціалу людини, але навряд чи може пояснити з наукової точки зору, з чим пов'язаний отриманий ефект.

Як освітня або педагогічна практика, арт-терапія, а скоріше доречно в даному випадку вживати термін арт-педагогіка, пов'язана з розвитком особистості, її психічних функцій (візуального мислення, емоційної сфери тощо), мотиваційної системи, формуванням соціально-значущих навичок і умінь (комунікативних навичок, здатності самовираження в візуальному плані, навичок розуміння почуттів, переживань інших людей). У педагогічному напрямку арт-терапія дозволяє розглядати не тільки художнє виховання в рамках спеціальної або додаткової освіти, а й розвиток, навчання, формування основ художньої культури дитини, оволодіння нею практичними навичками і вміннями.

Для арт-терапії характерний ряд особливостей:

- Метафоричність - мистецтво як метафора, використання метафори як цілющого, сприяючого соціалізації, механізму;

- Ресурсність - розвиток креативних рис особистості, як постійно присутнього внутрішньопсихічного ресурсу особистості;

- Тріадичність - наявність нетрадиційної для психотерапії тріади: терапевт (фахівець, педагог, психолог) - клієнт (учасник, дитина, дорослий) - твір мистецтва (творчий продукт), що дозволяє переживати хворобливі моменти менш гостро.

Арт-терапія виконує безліч різноманітних функцій. Ці функції важливі як для кожного учасника арт-терапевтичного процесу, так і для самого арт-терапевта. Зупинимося на них докладніше.

Арт-терапія:

- сприяє самовираженню людини в невербальній формі, дозволяє працювати зі своїми думками і почуттями, які здаються непереборними;

- надає можливість для вираження агресивних почуттів у соціально прийнятній формі, будучи безпечним методом розрядки напруги;

- сприяє упорядкуванню внутрішнього хаосу: виникнення почуття внутрішнього контролю і порядку;

- виконує функцію відволікання і зайнятості;

- дозволяє виробити психологічний ресурс і вирішити актуальні психологічні проблеми;

- розвиває і посилює увагу до власних почуттів;

- сприяє формуванню наступних якостей: впевненості в собі, самодостатності, вміння розрізняти проблемні ситуації, розуміти почуття інших людей, виявляти гнучкість знаходити власні шляхи розв'язання і висунення ідей, здатність до узагальнення і синтезу;

- підсилює відчуття власної особистісної цінності, підвищує художню компетентність. Художня творчість сприяє розвитку самосвідомості і мобілізації творчого потенціалу особистості. На думку М. Бурно, терапія творчим самовираженням допомагає людині знайти свій сенс, своє призначення, виходячи з його конкретних природних особливостей, занурюючи людину в м'яко-одухотворений калейдоскоп захоплюючих творчих занять. Побічним продуктом терапії мистецтвом є задоволення, що виникає в результаті виявлення прихованих умінь та їх розвитку;

- допомагає встановити психотерапевтичний контакт і зміцнити терапевтичні взаємовідносини, сприяє подоланню труднощів у встановленні психотерапевтичних відносин в разі наявності культурного бар'єру; при нездатності людини (в силу її вікових особливостей, наявного захворювання або відставання в розвитку) висловлювати свої почуття і думки у вербальній формі.

- дає підстави для інтерпретацій і діагностичної роботи в процесі терапії;

- прискорює прогрес в загальній терапії, так як підсвідомі конфлікти і внутрішні переживання легше виражаються за допомогою зорових образів, ніж при вербальній терапії;

- спільна участь членів групи в художній діяльності сприяє створенню атмосфери довіри і взаємного прийняття;

- арт-терапія сприяє вирішенню не тільки внутрішньоособистісних, але і міжособистісних, і міжгрупових (в тому числі політичних) конфліктів.

Розглянувши всі перераховані вище функції арт-терапії, можна зробити висновок, що арт-терапія виконує функцію самовираження (людина виражає себе, свій внутрішній світ), розвиваючу функцію (спостерігається розвиток багатьох психічних процесів, особистості в цілому, розвиваються міжособистісні відносини), психотерапевтичну функцію (відбувається зняття стресового напруження і досягається вирішення психологічних проблем), діагностичну функцію (проводиться діагностика психічних процесів, усвідомлюваних і неусвідомлюваних психологічних проблем).

Важливо відзначити, що арт-терапія використовується не тільки для лікування, але і для профілактики виникнення психологічних проблем. Це пов'язано з тим, що вона надає

людині, що приймає в ній безпосередню участь, впевненість у своїх здібностях, повертає відчуття самоцінності, допомагає при порушеннях сну, зменшує стрес і фрустрацію, підвищує адаптивні здібності особистості.

ДІАГНОСТУВАННЯ СТРЕСОСТІЙКОСТІ

Інструкція. Необхідно відповісти на запитання, з огляду на те, наскільки ці твердження правильні для вас. Відповідати слід на всі пункти, навіть якщо дане твердження вас узагалі не стосується.

Пропонуються наступні варіанти відповідей з відповідною кількістю балів;

- майже завжди - 1;
- часто - 2;
- іноді-3;
- майже ніколи - 4;
- ніколи - 5.

п/п	Запитання	Май же завжди	Част о	Іноді	Май же ніколи	Ніко ли
	Ви їсте принаймні одну гарячу страву на день?			3		
	Ви спите 7-8 годин принаймні чотири рази, на тиждень?			3		
	Ви постійно відчуваєте любов інших і віддаєте свою любов у відповідь?			3		
	У межах 50 кілометрів у вас є хоча б одна людина, на яку ви можете покластися?			3		
	Ви працюєте до поту хоча б два рази на тиждень?			3		
	Ви палите менше половини пачки сигарет на день?			3		
	За тиждень ви споживаєте не більше п'яти чарок алкогольних напоїв?			3		
	Ваша вага відповідає вашому росту?			3		
	Ваш дохід цілком задовольняє ваші основні потреби?			3		
	Вас підтримує ваша віра?			3		
	Ви регулярно займаєтеся суспільною діяльністю?			3		
	У вас багато друзів і знайомих?			3		
	У вас один чи двоє друзів, яким ви цілком довіряєте?			3		
	Ви здорові?			3		
	Ви можете відкрито заявити про свої почуття, коли ви злі чи стурбовані чим не будь?			3		
	Ви регулярно обговорюєте з людьми, з якими живете, ваші домашні проблеми?			3		
	Ви робите щось жартома хоча б раз на тиждень?			3		
	Ви можете організувати ваш час ефективно?			3		
	За день ви споживаєте не більше трьох чашок кави, інших напоїв, які містять кофеїн?			3		
	У вас є небагато часу для себе протягом кожного дня?			3		

Обробка та інтерпретація. Слід додати результати ваших відповідей і з отриманого числа відняти 20 балів.

0 – 20 балів: висока стійкість до стресових ситуацій і впливу стресу.

20– 50 балів: середній рівень стресостійкості;

50 балів і більше: низький рівень стресостійкості. Ви дуже вразливі для стресу

Висновки. Чим вищим є показник вашого стресу, тим більшим є рівень тривожності, яка може мати як ситуативний, так і особистісний характер. Це може бути пов'язано з генетичними факторами, з особливостями особистісного життя, з соціально-психологічною ситуацією в мікро- та макросередовищі, а також з життєвими сценаріями, які ми набуваємо з дитинства.

КОРЕКЦІЯ ТРИВОЖНОСТІ ЗАСОБАМИ АРТ-ТЕРАПІЇ

Аналіз наукової літератури демонструє, що основними дискусійними аспектами в обговоренні питань психокорекції тривожності є:

- 1) компоненти стану, які потребують корекції;
- 2) шляхи подолання;
- 3) методи й засоби подолання тривожності.

Вплив на емоційно-вольову складову передбачає подолання внутрішнього напруження; виявлення власних психічних станів і домінуючих емоцій; прийняття почуттів і емоцій; розуміння емоцій інших людей; вільне вираження емоцій; усвідомлення проблем і неконструктивності певних емоційних реакцій та їхнього впливу на оточуючих; розширення діапазону позитивних психічних станів. Робота з когнітивно-особистісним компонентом пов'язана з розширенням знань про особливості й причини виникнення негативних психічних станів; прогнозуванням наслідків їхнього впливу на поведінку і діяльність індивіда й оточуючих і міжособистісні стосунки; розвитком навичок рефлексії; виявленням ірраціональних переконань та оцінок; об'єктивацією власних думок, почуттів і емоцій; зміною мислення, що підтримує негативний психічний фон; формуванням умінь, розвитком навичок аналізу проблемних ситуацій і пошуку конструктивних шляхів їх вирішення; розвитком адекватного ставлення до оцінок і думок інших людей.

Основними цілями впливу на мотиваційно-смісловий компонент є усвідомлення особистісних смислів і смислової спрямованості, що є основою негативних переживань; контроль за безпосередніми спонуваннями, оцінкою власних вчинків і дій; формування необхідного співвідношення між мотивами й смислами, а також мотивами й цілями для саморегуляції негативних психічних станів відповідно до ситуацій, що їх спричинили; формування настанов на управління власними психічними станами; прийняття активної позиції щодо можливості регуляції власних негативних психічних станів; усвідомлення їхнього впливу на стани оточуючих людей.

Корекція поведінкової сфери повинна бути спрямована на формування конструктивних й ефективних моделей поведінки, реагування, поведінкових стереотипів; оволодіння прийомами подолання хвилювання й негативних емоцій; створення ситуації успіху; позбавлення від дезадаптивних форм поведінки; формування навичок саморегуляції, самоконтролю, релаксації та мобілізації; розвиток поведінкової гнучкості, асертивності, толерантності й адаптивних стратегій.

Соціально-психологічний напрям повинен бути спрямований на розвиток соціально-гностичних умінь, умінь переоцінювання ситуації, асертивності, навичок ефективного міжособистісного спілкування, комунікативних навичок, конструктивної поведінки в конфліктних ситуаціях, здатності адекватного сприймання себе й оточуючих, об'єктивного оцінювання власного впливу й впливу ситуації на виникнення негативного стану; розвиток навичок рефлексії, вміння зберігати психічну рівновагу в складних ситуаціях; навчання методів децентрації та знаходження альтернативних моделей емоційного й поведінкового реагування; розвиток здатності входити в стан спокою, зосередженості, відкидати негативні

емоції, діяти відповідно до вимог оточуючого середовища та ситуації; розвиток емпатії, позитивного сприймання, готовності надати підтримку оточуючим; навчання адекватної реакції на настрій, бажання та потреби оточуючих, уміння спрямовувати їх на досягнення бажаних цілей.

Предметом активної дискусії дослідників стали шляхи подолання негативних психічних станів, зокрема й стану тривожності. Так, А. Прихожан виокремлює чотири неконструктивні шляхи подолання тривожності:

- 1) раціоналізація;
- 2) заперечення існування тривожності;
- 3) наркотизація;
- 4) відхід від тривожності.

До конструктивних методів подолання тривожності дослідниця відносить власну активність індивіда.

Аналізуючи особливості психокорекційної роботи з подолання тривожності, А. Прихожан підкреслює, що остання повинна мати не вузько-функціональний, а загальний, особистісно-орієнтований характер, сфокусований на тих факторах оточення й особливостей розвитку, які можуть виступати причинами тривожності в певному віці. Дослідниця також наголошує на необхідності поєднання каузального й симптоматичного підходів до роботи зі зниження тривожності, акцентуючи на тому, що подолання тривожності не може обмежуватись лише спеціальною психологічною роботою. Натомість, на думку вченої, необхідним є введення спеціального блоку занять, спрямованих на перенесення отриманих умінь і засобів діяльності у реальне життя, їх закріплення і, за необхідності, корегування.

О. Баранов, А. Кудашев і А. Реан зазначають, що подолання негативного психічного стану, зокрема й стану тривожності, вміщує цілий спектр самозмін і вироблення нових особистісних властивостей, оскільки пов'язане з активним пристосуванням індивіда, активною само-змінною й само-корекцією, відповідно до вимог оточуючого середовища.

Щодо методів подолання тривожності, К. Ізард зазначає, що існує три способи усунення негативного емоційного стану:

- 1) за допомогою іншої емоції;
- 2) за допомогою моторної регуляції;
- 3) за допомогою когнітивної регуляції.

Перший спосіб регуляції передбачає усвідомлювані зусилля, спрямовані на активацію іншої емоції, протилежної до тієї, яку людина переживає й хоче усунути. Другий спосіб передбачає використання фізичної активності для усунення стану емоційної напруги. Третій спосіб пов'язаний із використанням уваги й мислення для усунення небажаної емоції або встановлення контролю над останньою. В. Лозицький для подолання тривожності пропонує використовувати техніку саморегуляції, яку розуміє як «приведення системи в гармонійний стійкий стан по відношенню до дестабілізуючих зовнішніх і внутрішніх чинників із залученням власного ресурсного потенціалу».

Загалом серед методів подолання тривожності дослідники виділяють такі: аутогенне тренування; ідеомоторне тренування; сенсорна репродукція; танцювальна терапія; ігрова терапія, арт-терапія; музична терапія; креатотерапія; когнітивна терапія; метод децентрації; комунікативний тренінг; психологічний тренінг; казкотерапія.

Проведений аналіз теоретичної літератури дозволив виділити групи засобів, що використовуються для подолання тривожності залежно від тих складових тривожного стану, на корекцію яких вони спрямовані.

Засоби впливу на психофізіологічну складову:

- дихальні вправи;
- вправи на м'язову й м'язову й м'язову релаксацію;
- вправи на регуляцію психосоматичного;
- самонавіювання;
- психогімнастичні вправи;

- гімнастичні вправи з практики йоги;
- вправи з психодуховної практики Рейкі;
- засоби танцювальної терапії;
- заняття спортом і фізичною працею;
- зміна роду діяльності.

Засоби впливу на емоційно-вольову складову:

- засоби танцювальної терапії;
- засоби креатотерапії та музичної терапії;
- вправи на розвиток експресивних засобів посилення й послаблення психічних станів;
- вправи на розвиток спостережливості до експресивних проявів оточуючих ;
- засоби ігрової терапії;
- психогімнастичні вправи;
- засоби сенсорної репродукції.

Засоби впливу на когнітивно-особистісну складову:

- міні-лекції;
- моделювання ситуацій;
- раціоналізація очікуваної події;
- когнітивні техніки;
- раціонально-емотивні техніки;
- апаратурно-програмно-методичні засоби особистісного тренінгу;
- засоби парадоксальної інтенції;
- засоби самоорганізації психіки;
- вербалізація тривожності;
- групова дискусія;
- груповий аналіз;
- аналіз проблемних ситуацій;
- прийоми позитивного мислення;
- схеми оцінювання й реагування при виникненні тривожності;
- уточнення реальності у вигляді спеціальних питань, які дозволяють усвідомити неправдивість власних переконань.

Засоби впливу на мотиваційно-сміслову складову:

- міні-лекції;
- групові дискусії;
- аналіз і обмін досвідом;
- вправи на самопізнання;
- рефлексія особистісного досвіду;
- децентрація;
- аналіз та узгодження суперечливих мотивів;
- вправи на проектування;
- виявлення необхідних для досягнення мети ресурсів;
- створення нових смислів.

Засоби впливу на поведінкову складову:

- вправи на релаксацію;
- вправи на мобілізацію;
- самонавіювання;
- рольові й імітаційні ігри;
- засоби комунікативного тренінгу;
- вправи на розвиток впевненості у собі.

Засоби впливу на соціально-психологічну складову:

- психотехнічні вправи;
- ігри на вирішення конфлікту;
- позиційні ігри;

– групова дискусія.

Таким чином, аналіз теоретичних джерел із проблеми подолання негативних психічних станів і стану тривожності зокрема продемонстрував, що програма формування контролю за тривожністю повинна мати комплексний характер і бути спрямована на рефлексію індивіда і навчання самоконтролю тривожності в емоційно напружених ситуаціях. Для подолання тривожності наявні такі методи і засоби: міні-лекції; моделювання ситуацій; когнітивні техніки; раціонально-емотивні техніки; засоби самоорганізації психіки; вербалізація тривожності; групові дискусія та аналіз; аналіз проблемних ситуацій; прийоми позитивного мислення; схеми оцінювання й реагування при виникненні тривожності; уточнення реальності у вигляді спеціальних питань, які дозволяють усвідомити неправдивість власних переконань; аналіз і обмін досвідом; вправи на самопізнання; рефлексія особистісного досвіду; засоби комунікативного тренінгу; вправи на розвиток упевненості у собі – які й можуть бути покладені в основу подібних програм.

МОЖЛИВОСТІ КАЗКИ ЯК ЗАСОБУ СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНОЇ КОРЕКЦІЇ ТРИВОЖНОСТІ

Поняття «корекція» (від лат. *correctio* – виправлення, поліпшення) на початковому етапі, розумілося як повне або часткове виправлення недоліків характеру і поведінки виняткових дітей (В. Кащенко) і застосовувалось для визначення соціально-педагогічного напрямку діяльності спеціалізованих закладів. Корекційно-реабілітаційна робота у 20-30-і роки минулого століття була спрямована на усунення таких соціальних явищ, як безпритульність, бездоглядність, педагогічна занедбаність, дитяча злочинність, на допомогу занедбанам дітям у розвитку своїх здібностей, формуванні соціально корисної поведінки.

У нових соціальних умовах з'являється поняття «соціальна корекція» – це діяльність соціального суб'єкта щодо виправлення тих особливостей психологічного, педагогічного і соціального плану, що не відповідають прийнятним у суспільстві моделям і стандартам. Це визначення досить широке, оскільки в ньому не визначеним залишається соціальний суб'єкт. Як відомо, ним може бути той, хто здійснює корекційний вплив, і той, на кого цей вплив спрямовано. Як правило, коли мова йде про дитину або молоду людину, агентом корекційного впливу можуть бути батьки, сім'я, однолітки, школа або дитячий садок, громадські організації, соціальні інституції тощо. Але на державному рівні такий вплив організовується відповідними соціальними службами і фахівцями – соціальними педагогами та соціальними працівниками.

Соціально-педагогічна корекція визначається як система спеціальних педагогічних впливів, спрямованих на виправлення недоліків у поведінці, розвитку та соціалізації неповнолітніх.

Необхідність у корекційно-виховній діяльності виникає у випадках відхилення в поведінці дитини, підлітка, юнака, викликаних соціумом. Корекційно-виховна діяльність спрямована, головним чином, на руйнування певних установок, цінностей, мотивів, стереотипів поведінки і формування нових з метою досягнення самореалізації особистості в суспільстві. За допомогою корекційно-виховної роботи вирішуються проблеми та розв'язуються конфлікти, які виникли в таких парах: «особистість - суспільство», «особистість і соціальне середовище», «особистість - група», «особистість - особистість». Завдяки цій діяльності відбувається руйнування раніше сформованих мотивів, цінностей, установок і т.п., здійснюване соціально-педагогічними й психологічними засобами, що проявляється в їхній підміні, зміні, переосмисленні, переоцінці, коригуючи поведінку особистості відповідно до прийнятих у соціальному оточенні та суспільстві загалом норм.

Метою корекційно-педагогічної діяльності є не лише виправлення відхилень, які вже наявні у поведінці дитини, а й створення передумов щодо її подальшого розвитку, позитивної соціалізації та інтеграції в соціум. Здійснюючи корекційну роботу соціальний

педагог працює в декількох напрямках: відновлювальному, компенсуючому, виправлення та стимулювання.

Організація корекційно-педагогічної роботи з дітьми потребує особливої уваги, передбачає врахування цілої низки принципів, а саме: поваги до особистості дитини в поєднанні з вимогливістю до неї; опори на позитивне в дитині; гуманістичної спрямованості корекційних дій; системності, врахування індивідуальних та вікових особливостей, комплексного застосування корекційних методів та прийомів; інтеграції зусиль близького соціального оточення дитини.

Для дітей характерним є емоційно-чуттєве сприйняття світу, а важлива для дитини інформація краще засвоюється через яскраві образи. Діти чутливі до впливів навколишніх умов життя, вразливі і емоційно чуйні. Вони сприймають, насамперед, ті об'єкти або властивості предметів, які викликають безпосередній емоційний відгук, емоційне відношення, наочне, яскраве, живе сприймається найкраще.

Саме тому, метод корекції засобом казки вважають найбільш вдалим та ефективним під час роботи із емоційними та поведінковими порушеннями у дітей. Саме казки дають змогу дитині побороти власні страхи, тривожність, виправити негативні риси характеру. А ще вони допомагають дітям засвоювати загальноприйняті морально-етичні норми і вчити соціально прийнятним способам виявлення власних емоцій.

Привабливість казок для корекції страхів та тривожності, зокрема полягає, перш за все, у природності розгортання сюжетної лінії, відсутності моралей. В образній формі дитина в казках проживає проблеми, через які проходило все людство (відділення від батьків, проблема вибору, несправедливість і т. д.). І, безсумнівно, найбільш важливим є те, що в казці зло завжди карається, але навіть з поганих вчинків можна отримати хороший урок.

Виділяють кілька прийомів роботи з казкою: розповідання, переписування, твір нових казок, аналіз, програвання, малювання або виготовлення героїв.

Діти, зазвичай, не можуть розповісти про свій страх, що лежить в основі тривожності. В процесі обговорення казки, малювання або виготовлення персонажів, таким чином оживляючи свій страх, граючи з ним, дитина несвідомо відображає те, що вона може сама керувати своїм страхом. Дитині можна запропонувати придумати історію про свій страх, розіграти її. Після закінчення вистави ляльки-«страхи» або малюнки-«страхи» знищуються. Однак зустрічаються ситуації, коли дитина, здружилася зі своєю лялькою, або малюнок починає подобатися і дитина не хоче розлучатися, зазвичай, це призводить до того, що первісний страх, який формував тривожність, більше не лякає дитину.

Казка як засіб корекції тривожності, страхів, невпевненості в собі застосовується також і в роботі з дорослими людьми. Казка – це особлива, чарівна атмосфера. Казки заспокоюють та налаштовують на позитив, допомагають боротися зі своїми страхами та виходити переможцями. Завдяки цьому у людей проявляються потенційні можливості особистості, вони почувають себе захищено, впевнено та комфортно.

Кожна «чарівна» казка неоднорідна і складається з декількох взаємопов'язаних частин.

Перша частина, початок казки, знайомить слухачів із сюжетом, основною темою, готує до подальших подій. Це — вступна теоретична частина. Її завдання — розкриття головної проблеми, висвітленої в казці; підготовка слухача до відповіді про те, що слухач може дізнатися з цієї казки і чого вона може навчити.

Основна частина — розвиток сюжету — відіграє практичну роль. Вона відображає позицію головного героя. У ній до кінця розкриваються:

- 1) проблеми, які доводиться розв'язувати героєві;
- 2) засіб (здебільшого—це казковий помічник), який допомагає героєві казки упоратися з труднощами, що виникають, і досягти поставленої перед ним мети;
- 3) ставлення головного героя до себе, його самооцінка; ставлення до навколишнього світу і тих казкових героїв, які його оточують.

З цієї частини казок дуже важливо зробити висновок, зрозуміти й усвідомити основні проблеми і труднощі героя, допущені ним помилки, щоб, маючи справу з подібними

ситуаціями в реальному житті, по можливості, не припускати таких помилок самому. У дітей, які тільки-но починають вивчати життя, розуміння цих проблем відбувається більше на підсвідомому рівні, у дорослих же усвідомленіше, хоча компонент несвідомого, поза сумнівом, присутній.

Завершальною складовою кожної казки є розв'язання проблеми, конфлікту, що виник у другій частині. У ній герой долає всі труднощі, нагороджується долею за створене ним добро, а зло, що неодмінно присутнє в кожній казці, виявляється переможеним і покараним.

Кінець казки є найважливішим, оскільки саме наприкінці казки висловлюється її мораль і робляться необхідні висновки, що необхідно було донести до слухача зі всієї казки.

Таким чином, кожна казка є сукупністю структурних елементів, що допомагають здійснити основні функції казок і досягти поставленої мети. Працюючи з казками, є можливість використовувати різні форми подачі матеріалу (розповідання і складання казок, малювання-ліплення героїв казок, імідж-терапія, постановка казок на сцені тощо), тобто мова йде про використання засобів казки у комплексі.

У психологічних іграх учасники схильні ідентифікувати себе з різними героями казок, мультфільмів, історій. У казковому середовищі вони можуть обрати для перевтілення будь-який персонаж. Можна запропонувати їм ряд аксесуарів (накидки, корони, капелюхи, іграшкові шпаги, мечі, кошики, хустинки, віяла, прикраси, тканини тощо) для того, щоб вони, одягаючись перед дзеркалом «зібрати» свій образ. Коли учасник підбере собі казковий костюм, можна запросити його до великого «Казкового дзеркала». Змінюючи образ, тренер може змінити характер, стиль поведінки і спілкування учасника тренінгу, спонукати до подолання власних страхів, тривожності, негативної установки.

ВПРАВА-КАЗКА «ПРИМІР НА СЕБЕ НОВЕ ПЛАТТЯ»

Дана вправа проводиться з дорослими людьми з використанням МАК «12 ролей» автора Юлії Білоус. Учасникам групи пропонується витягти з колоди карту «всліпу» та придумати про неї історію, асоціацію, місце знаходження в домі. Більш детальну інструкцію дає відучий тренер згідно способів проведення гри.

ВПРАВА-КАЗКА «МІЙ ЖИТТЄВИЙ СЦЕНАРІЙ»

Система корекції за допомогою засобів казки, розуміється як процес знайомства з сильними сторонами особистості, розширення поля свідомості і поведінки, пошуку нестандартного оптимального виходу з різних ситуацій, як безумовне прийняття власної особистості і взаємодія з іншими на рівних посередництвом роботи з казкою. Говорячи про процес складання казки, звертаємо увагу на казковий сюжет, який має розгортатися в певній послідовності.

Можна спиратися на наступну схему:

1. Жили були... (початок казки, зустріч з її героями).
2. І ось раптом, одного разу... (герой зустрічається з якоюсь проблемою, конфліктом (дискомфортом, викликом), яка співпадає за характером з проблемою клієнта).
3. Через те... (казка змінює напрям, щоб показати, в чому полягає вирішення проблеми і як це роблять герої казки).
4. Кульмінація (герої долають труднощі).
5. Розв'язка (результат дій героїв казки).
6. Мораль казки (герої казки отримують життєві уроки, їх життя змінюється).

Спираючись на такі схеми, а також на власні знання і творчі здібності, людина складає ефективну персоналізовану казку, враховуючи власні індивідуально-типологічні особливості особистості та життєві установки.

Вправа-казка «Мій життєвий сценарій» виконується за такою інструкцією.

1. Згадайте свою улюблену казку.

2. Розбийтеся на пари і розкажіть казку один одному, записавши її.
3. Кожен учасник читає вголос свою казку і представляє нам себе: хто він у цій казці?
4. Ведучій і всі учасники можуть задавати питання.
5. Аналіз життєвого сценарію за Е. Берном.

ХАРАКТЕРИСТИКА ЕГО-СТАНІВ ЗА Е. БЕРНОМ

У сучасній психології отримала широке застосування схема станів особистості, розроблена Еріком Леннардом Берном - американським психологом і психіатром. Відомий, перш за все, як розробник трансакційного аналізу, Берн зосередив увагу на "трансакціях" (від англ. *Trans* - приставки, що позначає рух від чогось до чогось, і англ. *Action* - "дія"), що лежать в основі міжособистісних відносин. Деякі види трансакцій, які мають в собі приховану мету, він називає іграми. Берн розглядає три *его-стану* (*"Я"-стану*): Дорослий, Батько і Дитина. Вступаючи в контакт з оточуючими, людина, на думку Берна, завжди знаходиться в одному з цих станів.

Згідно Е. Берну, всі ці три стани особистості формуються в процесі спілкування і людина набуває їх незалежно від свого бажання. Найпростіший процес спілкування - це обмін однієї трансакцією, він відбувається за схемою: "Стимул" першого співрозмовника викликає "реакцію" другого, який, в свою чергу, направляє "стимул" першого співрозмовника, тобто майже завжди "стимул" одного стає поштовхом для "реакції" другого співрозмовника. Подальший розвиток розмови залежить від поточного стану особистості, використовуваного в трансакціях, а також їх комбінаціях. Таким чином, *трансакційний аналіз являє собою психологічну модель, що служить для характеристики та аналізу поведінки людини, - як індивідуально, так і в складі груп*. Дана модель включає методи, що дозволяють людям зрозуміти самих себе і особливості своєї взаємодії з оточуючими.

1. *Его-стан батька* містить установки і поведження, перейняті ззовні, у першу чергу - від батьків. Зовні вони часто виражаються в критичному і турботливому поведженні стосовно інших. Як і всі інші его-стану, стан *Я-батько* має сильні і слабкі сторони.

Сильні сторони его-стану батька	Слабкі сторони его-стану батька
Впевненість у своїй правоті. Віра в силу моральних вимог. Прагнення до заступництва і захисту слабкого	Свідомість своєї переваги і права "карати". Догматизм. Безапеляційність

2. *Его-стан дорослого* не залежить від віку особистості. Вона орієнтована на сприйняття поточної реальності і на одержання об'єктивної інформації. Воно є організованим, добре пристосованим, спритним і діє, вивчаючи реальність, оцінюючи свої можливості і спокійно їх розраховуючи.

Сильні сторони его-стану дорослого	Слабкі сторони его-стану дорослого
Розрахунок дій. Контроль над ними. Тверезість в оцінках, розуміння відносності догм	Зайвий скептицизм. Недолік спонтанності або бідність фантазії. Недооцінка емоційної сторони

3. **Его-стан дитини** містить спонукання, які виникають у нього природним чином. Воно також містить характер ранніх дитячих переживань, реакцій і позицій щодо себе та інших. Его-стан дитини відповідає також за творчі прояви особистості.

Сильні сторони его-стану дитини	Слабкі сторони его-стану дитини
Розкутість. Творчі пориви. Імпульсивна життєрадісність, фантазія, цікавість	Лякливість. Невпевненість, безпорадність, довірливість. Нестриманість

Коли людина діє і відчуває подібно до того, як це робили його батьки, - він знаходиться в его-стані батька. Коли він має справу з поточною реальністю і її об'єктивною оцінкою - він знаходиться в его-стані дорослого. Коли людина відчуває і веде себе подібно до того, як він робив це в дитинстві, - він знаходиться в его-стані дитини. У кожен момент часу кожен з нас знаходиться в одному з цих трьох его-станів. Основні особливості цих станів представлені в таблиці.

Основні характеристики позицій батька, дорослого і дитини

Основні характеристики	батько	дорослий	дитина
Характерні слова і вирази	"Всі знають, що ти не повинен ніколи ..."; "Я не розумію, як це допускають ..."	"Як?"; "Що?"; "Коли?"; "Де?"; "Чому?"; "Можливо..."; "Ймовірно ..."	"Я сердитий на тебе"; "Ось чудово!"; "Дуже добре!"; "Огідно!"
Інтонації	Звинувачують. Поблажливі. Критичні. Припиняють	Пов'язані з реальністю	Дуже емоційні
Стан	Гордовитий. Зверхправильний. Прстойний	Уважність. Пошук інформації	Незграбний. Грайливий. Пригнічений.
Вираз обличчя	Похмуре. Задоволене Стурбоване	Відкриті очі. Максимум уваги	Зацікавленість Подив
Пози	Руки в боки. Вказуючий перст.	Нахилений вперед до	Спонтанна, рухливість

	Руки складені на грудях	співрозмовника, голова повертається слідом за ним	(стискають кулаки, ходять, смікають гудзик)

Такі стани можуть виражатися людиною поперемінно, а іноді і разом визначають характер зовнішньої комунікації. При цьому слід мати на увазі, що всі ці вирази еґо-стану є нормальними психологічними феноменами людської особистості.

5 СЦЕНАРІЇВ, ЩО ВИЗНАЧАЮТЬ НАШЕ ЖИТТЯ (ЗА ЕРІКОМ БЕРНОМ)

Усі ми керуємось певними життєвими стратегіями. Деякі нам допомагають, інші ж можуть стати перешкодою на шляху до успіху. Відомий психолог е. Берн виділяє п'ять найбільш поширених сценаріїв: “ще не”, “після”, “ніколи”, “завжди” і “майже”, які безпосередньо стосуються більшості життєвих ситуацій.

“ЩЕ НЕ”

Це сценарій тих людей, які не здатні отримувати задоволення від життя – перфекціоністів. Вони не можуть відпустити свої проблеми чи хоч на мить забути про обов'язки. Берн порівнював цей життєвий план з міфом про Геракла, який мав здійснити дюжину подвигів для того, щоб стати безсмертним. Ця установка небезпечна тим, що людина втрачає впевненість у ймовірності успіху.

“ПІСЛЯ”

Люди, котрі живуть за таким планом, упевнені в тому, що за все хороше в житті колись доведеться заплатити. Ця ідея не дозволяє людині відчувати повноцінне щастя, адже в радісні моменти вона думає лише про майбутню відплату. Якщо жити з такими думками, можна витратити багато енергії на подолання страху покарання. Ця стратегія схожа на міф про Дамокла: грецький цар веселився на бенкеті, поки не помітив підвішеного над ним на кінській волосині меча. Тоді Дамокл втратив спокій

“НІКОЛИ”

Це план заздалегідь переможеної людини, якій дуже складно повірити, що колись вона отримає бажане. Такі переживання Ерік Берн порівнює з танталовими муками. Герой міфу був приречений відчувати спрагу і голод, хоча вода і їжа були йому доступними.

“ЗАВЖДИ”

Певні люди не вчаться на своїх помилках, вони ігнорують уроки долі і наступають на ті ж до болю знайомі граблі. Полягає така поведінка, як не дивно, у постійному бажанні відчувати незадоволеність, замість спроби досягти більшого. Тут Берн згадує міф про ткалю Арахну, яка перемогла Афіню. Богиня війни визнала свою поразку, але перетворила Арахну в павука, приреченого вічно ткати свою павутину.

“МАЙЖЕ”

Часом люди не здатні доводити почате до кінця. Розпочаті справи збираються у велику гору, ховаючи під собою мрії про кар'єру або щасливі стосунки. Берн наводить приклад Сізіфа, приреченого викочувати на високу гору величезний камінь. Щоразу, коли герой наближався до вершини, камінь вислизав і котився вниз. Нещасному потрібно було починати все знову.

Потрібно зрозуміти, яка зі стратегій властива людині. Якщо ця установка чинить пастки та перепони на шляху до успіху, необхідно вчасно зупинитись та змінити життєву стратегію. Берн же стверджував, що позбутися від негативного сценарію допомагають війна, психотерапія і любов.

Теорія життєвого сценарію була розроблена Еріком Берном в 60-х роках 20 ст. Визначення, дане сценарієм самим Берном, звучить так: «План життя складається у

дитинстві, підкріплюється батьками, виправдовується ходом подій і досягає піку при виборі шляху».



Психологічний сценарій вражає своєю схожістю з театральним сценарієм - у ньому чітко виділені дійові особи, сцени, сюжети, в певний момент досягають кульмінації і, нарешті, завіса. Психологічний сценарій - це начерки життєвої драми особистості, яка, в більшості випадків, виконується особистістю неусвідомлено. Найбільш яскравою ознакою наявності в житті людини подібного сценарію є повторювані події - характерні ситуації в особистому житті, відносини з начальством і співробітниками і т.д.

Основа життєвого сценарію закладається в ранньому дитинстві, і на вибір і формування його, безумовно, величезний вплив роблять батьки. З перших же днів життя дитини вони постійно передають їй «послання», на основі яких і будуються уявлення людини про себе і навколишній світ.

Усі життєві сценарії умовно можна розділити на три групи: «переможець», «переможений» і «не-переможець».

Переможцем Берн вважав таку людину, яка «досягає поставленої перед собою мети». Переможений - той, який «не досягає поставленої мети». До третьої групи належать сценарії, що належать людям, які дотримуються золоті середини, не ризикують, ніколи особливо не програють, але при цьому і не домагаються нічого значного.

Заклучна частина

Підведення підсумків тренінгу, відповіді на питання, обговорення життєвих сценаріїв, постановка нових цілей для розвитку особистості.

Дякуємо за участь у тренінгу!

ПРОГРАМА ТРЕНІНГУ «ПСИХОЛОГІЧНІ ПРОФЕСІЙНІ ТЕСТИ У ПСИХОДІАГНОСТИЦІ ОСОБИСТОСТІ»

Мета тренінгу: Підвищення рівня поінформованості учасників з сучасними психологічними та професійними методиками, які використовуються для самопізнання, що сприятиме більш повній реалізації професійного потенціалу, а значить і успіху.

Актуальність теми: Людський фактор, а також уміле використання людських ресурсів стають стратегічним чинником ефективного функціонування організації в сучасних складних і нестабільних умовах суспільства. Успіх будь-якого закладу більшою мірою визначають працівники: вмотивовані, навчені, які володіють необхідними для даної роботи і організації компетенціями. Немає універсально «добрих» і «поганих» працівників — є ті, хто підходить для цієї організації і роботи, і ті, хто не підходить. Тому дуже важливо уміти оцінити психологічні особливості працівника, якості і компетенції якого відповідають вимогам організації і посади.

Цільова аудиторія: роботодавці, керівники підприємств і закладів, працюючі в екстремальних умовах, менеджери з персоналу, кадровики, практичні психологи, вчителі.

Тривалість тренінгу: 3 години.

Структура тренінгу:

I. Вступна частина:

- Знайомство; інформування про тему, мету, завдання, зміст та кінцевий результат тренінгу; оголошення регламенту та правил роботи; визначення рівня поінформованості та очікування учасників.

II. Основна частина:

- Стандартні профілі вимог до найпоширеніших посад. Розробка компетенцій і критеріїв оцінки персоналу під конкретну спеціальність.

- Оцінювання персоналу.
- Технології (методи) відбору персоналу.
- Структура інтерв'ю.
- Альтернативні методи підбору персоналу.
- Діагностика особистості - засіб визначення професійних, соціальних і індивідуально-особистісних якостей.
- Тестування як метод діагностики особистості.
- Загальна характеристика психодіагностичних методик, які використовують при роботі з фахівцями.
- Критерії вибору оптимальних тестів.
- Стандартизовані опитувальники:

Тест «Що вас спонукає до руху?».

Тест «Самооцінка стійкості до стресу».

Методика визначення «типу особистості» Дж. Олдхема і Л.Моріса.

- Правила відмови при прийомі на роботу.

III. Заключна частина:

- Підведення підсумків тренінгу, оцінка досягнення цілей тренінгу, відповіді на запитання, анкетування.

Методи проведення: міні-лекції, презентація, обговорення проблемних питань і групові дискусії, індивідуальна робота, «мозковий штурм», робота із завданнями в методичних матеріалах, МАК (метафоричні асоціативні карти), відпрацювання конкретних умінь та навичок, практичні вправи, рольові ігри.

Очікувані результати:

- Підвищення рівня поінформованості учасників з сучасними психологічними та професійними методиками у психодіагностиці особистості.
- Оволодіння техніками розробки компетенцій і критеріїв оцінки персоналу під конкретну спеціальність.

- Оволодіння навичками застосування психодіагностичних тестів.
- Оволодіння техніками діагностики особистості.
- Набуття базових навичок професіографічного дослідження і психологічної діагностики.

СТАНДАРТНІ ПРОФІЛІ ВИМОГ ДО НАЙПОШИРЕНІШИХ ПОСАД, РОЗРОБКА КОМПЕТЕНЦІЙ І КРИТЕРІЇВ ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ ПІД КОНКРЕТНУ СПЕЦІАЛЬНІСТЬ

Підбір професійних і психологічних тестів для оцінки працівників можливий за наявності профілю компетенцій, необхідних для виконання роботи в організації.

Компетенції – це індивідуально-особистісні характеристики (наприклад, стресостійкість, схильність до командної роботи, креативність і ін.), уміння та навички (наприклад, уміння вести переговори або скласти план), досвід, ціннісні настанови.

При складанні профілю враховуються два основних положення:

1. Особливості корпоративної культури (команди), кадрової політики організації, установи, закладу.

2. Особливості діяльності і середовища, в якому вона виконується.

Інформація про вимоги до посади зводиться в єдину систему критеріїв і вимог (професійних і особистісних).

1. Кожна компетенція формується конкретно для певної посади.

Часто в описі вимог до фахівця можна зустріти таке формулювання, як «комунікабельність, або комунікативні навички». Це не зовсім правильно, оскільки комунікабельність містить різноманітні навички та уміння, наприклад:

- уміння швидко встановлювати контакт з незнайомими людьми;
- уміння переконувати співрозмовника;
- уміння публічно виступати;
- уміння проводити переговори;
- висока культура спілкування та ін.

Тому потрібно конкретизувати – вибрати саме ті навички, уміння, що важливі саме для цієї посади.

2. Грамотно і чітко розставити пріоритети в профілі компетенцій, тобто визначити вагу кожного критерію. Це значною мірою залежить від корпоративної культури, особливостей діяльності, від стилю керівництва тощо.

Було проведено таке дослідження: керівників організації попросили виділити ключові компетенції торгового представника. Цікаво, що наявність навичок продажу зайняла тільки 7-е місце. Цю компетенцію випередили інші: прагнення і уміння досягати поставленої мети, уміння викликати прихильність до себе, чесність і порядність, креативність, ініціативність.

Що це означає? Те, що за умов відповідності індивідуально-особистісних якостей і потенціалу фахівця компанія готова вкладати час і засоби в його навчання і розвиток. Практика показує, що в багатьох видах діяльності людину простіше навчити, ніж „переробити її характер”.

3. Кожна компетенція формується так, щоб її можна було виміряти. Правильно складений профіль — це перший і важливий крок. Наступний крок, що формує стратегію компанії в галузі пошуку «свого персоналу» – розробка інструментарію вимірювання компетенцій.

Важливо пам'ятати, що профіль індивідуальний для кожної організації, хоча і має загальні особливості, виходячи із специфіки роботи. В таблиці наведений приклад профілю посад.

ПРИКЛАД. Розробка компетенцій фахівця з продажу і просування медичного устаткування

Вихідні дані	Компетенції	Вага критерію				
<i>Принципи компанії:</i> чесність і лояльність, зокрема у ставленні до клієнтів	Позитивне ставлення до колег, партнерів, клієнтів					
<i>Принципи компанії:</i> демократичний стиль управління	Схильність до роботи в демократичному стилі управління, відповідальність					
Настанова компанії на зростання і розвиток персоналу	Мотивація на зростання і розвиток					
Складна продукція і великий обсяг інформації	Здібності до навчання					
Необхідність виконання великого обсягу роботи в умовах спілкування зі складними клієнтами	Стресостійкість					
Необхідність проведення публічних презентацій	Уміння публічно виступати					
Складні, нестандартні ситуації, що вимагають швидкого ухвалення рішень	Творчий підхід до вирішення нестандартних, складних ситуацій					
Самостійність і відповідальності	Уміння самостійно виконувати роботу і бути відповідальним за її результати					
Великий обсяг інформації англійською мовою	Знання англійської мови не нижче середнього рівня					
Бажано, але не є обов'язковим	Навички проведення переговорів і орієнтація в основах маркетингу					

Якщо вага критерію 5 – дана вимога жорстка і обов'язкова.

ОЦІНЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ

Керівництву завжди слід пам'ятати про те, що воно відповідає за правильний підбір людей, які могли б реалізувати стратегію організації, а також за те, щоб співробітники добре почували себе на роботі, і вона відповідала б їх здібностям і можливостям.

Оцінювання персоналу - це цілеспрямований процес встановлення відповідності ділових і особистих якостей особистості вимогам посади співробітника.

Методи оцінювання персоналу можна об'єднати в три основні групи:

1) **прогностичні методи.** Використовуються анкетні дані, письмові чи усні характеристики, думки та відгуки керівника й колег по роботі, особисті бесіди і психологічні тести;

2) **практичні методи.** Перевіряється придатність працівника до виконання службових обов'язків на основі результатів його практичної роботи. Для цього використовують техніку випробувальних переміщень;

3) **імітаційні методи.** Претендентові пропонують вирішити конкретне завдання.

У підсумку проводиться експертне оцінювання властивостей і ділових якостей особистості. У кожному випадку набір критеріїв оцінювання залежатиме від змісту і якості виконуваної в майбутньому роботи.

При аналізі ставлення до роботи оцінюють:

- ініціативність працівника;
- можливість витримувати великі навантаження;
- вміння пристосовуватися до різних ситуацій. Старанність у роботі передбачає відношення до засобів виробництва, їх використання, оптимальність використання можливостей, ступінь зменшення матеріальних витрат на робочому місці тощо.

Оцінюючи готовність до співробітництва, беруть до уваги участь працівника у вирішенні спільних завдань, взаємини в колективі, вміння брати участь у колективній роботі, реакцію на зауваження з боку керівництва і колег, інші особистісні якості. Ці критерії складають основу для оцінювання співробітника. Важливо, щоб кожний з цих критеріїв можна було виразити кількісно (наприклад, у балах). Бальна оцінка дозволяє визначити, наскільки висунуті критерії наявні в того чи іншого працівника.

У групі особистих способів оцінювання персоналу найскладніше проводити інтерв'ю-співбесіди. Інтерв'ю-співбесіда - це не ідеальний метод особистісного оцінювання претендента на нову посаду, тому воно доповнюється іншими методами.

Основна мета співбесіди - виявити, чи зацікавлений кандидат на вакантну посаду в даній роботі і чи здатний він її якісно виконувати. У процесі ознайомлювальної бесіди з кандидатом рекомендується використовувати оціночні аркуші, щоб зафіксувати враження. В ознайомлювальній бесіді комбінують різну техніку питань (вільні, структуровані або стандартизовані). Бесіда може проводитися з двома та більше особами. Краще, якщо в бесіді бере участь відповідальний за відділ, у якому є вакансія, і співробітник відділу кадрів.

Після ознайомлювальної бесіди впливає оцінка, яка враховує такі критерії:

- поведінка;
- зовнішній вигляд;
- товариськість, люб'язність;
- манера розмови, вимова, красномовність;
- кмітливість;
- чи підходить кандидат команді;
- професійна придатність, освіта, досвід роботи.

Мета розмови з кандидатом – вибрати кандидатів, чий особистий і професійний профіль якнайкраще збігається з визначеним профілем вимог. При цьому приймається до уваги можливість розвитку кандидата, планування кар'єри.

СТРУКТУРА ІНТЕРВ'Ю

Одним з основних чинників успішності проведення інтерв'ю є його продумана структура.

- Планування інтерв'ю.
- Налагодження контакту.
- Коротка розповідь про організацію та її специфіку, про вакансію, основні завдання.
- Опитування.
- Запитання кандидата та відповіді на них.
- Завершення інтерв'ю.

1. Встановлення контакту: створити комфортну обстановку, щоб дати змогу кандидату розслабитися і поводитися адекватно. На етапі встановлення контакту доречні декілька загальних запитань або фраз, пропозиція кави або чаю.

2. Коротка розповідь про організацію, про заклад і його специфіку, про вакансію, причину її появи і основні завдання: ознайомити з особливостями організації, специфікою закладу, справити сприятливе враження про неї; виявити повагу до кандидата, зацікавити його роботою.

3. Опитування (власне інтерв'ю) в традиційному розумінні цього слова – це низка запитань до кандидата, ситуаційні завдання тощо. Тривалість інтерв'ю – до години.

4. Запитання кандидата та відповіді на них. Дати змогу кандидату поставити Вам запитання. Це допоможе зрозуміти сферу інтересів кандидата і адекватність розуміння їм ситуації. Добре, коли кандидат ставить запитання, пов'язані із змістом роботи, типом корпоративної культури, стосунками в колективі. Доречно також відповідь: «Поки запитань немає, вони з'являться у разі подальших зустрічей».

5. Завершення інтерв'ю

Інтерв'юер надає кандидату інформацію про подальшу взаємодію. Бажано обговорити терміни і порядок отримання відповіді. Якщо Ви не маєте змоги повідомляти негативні результати всім кандидатам, в цій ситуації підходить формулювання: «Ми зателефонуємо у разі позитивного рішення, і тоді Ви можете зв'язатися зі мною (телефон або електронна пошта) і уточнити місце і час заключного інтерв'ю».

Така структура інтерв'ю дозволяє отримати максимально достовірну інформацію про кандидата, залишити у нього добре враження про себе і організацію, грамотно домовитися про подальшу взаємодію.

При першій зустрічі з кандидатом слід звернути увагу і оцінити такі показники кандидата:

а) Пунктуальність дає первинну інформацію про наявність (або відсутність) зібраності і вміння планувати свої дії.

б) Зовнішній вигляд – про акуратність і схильність до дотримання соціальних норм, дисциплінованість.

в) Жестикуляція. Надмірна жестикуляція руками, постукування пальцями по столу, тремтіння рук і ін. свідчать про хвилювання. Це означає, що інколи людині у відповідальних ситуаціях важко контролювати свої емоції.

г) Підвищена пітливість (у тому числі вологі руки). Зазвичай спостерігається при вираженій емоційній нестійкості, яка пов'язана з особливостями нервової системи.

е) Комунікативні уміння і навички. Вони виявляються в словарному запасі, темпі мовлення, умінні правильно будувати фрази, орієнтації на стан і інтереси співрозмовника. Важливо оцінити уміння кандидата налагоджувати і підтримувати під час бесіди контакт.

ж) Інтелектуальний рівень. В бесіді виявляється через уміння будувати логічні висновки.

з) Мотивація професійного вибору криється в реальних причинах працевлаштування в цю організацію.

Для фіксації і подальшого аналізу результатів співбесіди заповнюється реєстраційний бланк спеціальної форми.

АЛЬТЕРНАТИВНІ МЕТОДИ ПІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ

Існують інші методи підбору персоналу. Найбільш поширені серед них:

1.Тестування

2.Ассесмент-центр

1. Тестування і анкетування. Тестові методики допомагають визначити профпридатність і потенціал кандидата до виконання конкретних завдань. Проте, оскільки можливості тесту обмежені (він не дозволяє зробити точний прогноз на майбутнє), рекомендується користуватися тестуванням лише як додатковим інструментом в процесі ухвалення рішення. Тестові методики вимірюють переважно особистісні якості, не дають інформації про професійні компетенції. Окрім того, стандартизовані опитувальники добре прораховуються кандидатами і дають неправильну картину. Тестування можна проводити у письмовій формі, по телефону, в процесі спілкування, а також через Інтернет.

Типи тестування:

- Когнітивне: визначає здібності кандидата до навчання, аналізу і самостійного рішення задач.

- Професійне: допомагає оцінити потенційну результативність роботи, мотиви, лідерські якості і навички міжособистісного спілкування. Тестування може також виявити ступінь інтересу до роботи і ціннісні настанови.

- Особистісне: дає змогу прогнозувати, як кандидат поводитиметься при рішенні робочих завдань.

- Спеціалізоване: оцінює конкретні професійні навички, які необхідні для вакансії.

- Перевірка фізичної підготовленості до роботи (якщо посада має обмеження за здоров'ям), тести на алкогольну і наркотичну залежність.

2. Ассесмент-центр – це метод комплексної оцінки персоналу, заснований на використанні системи методик, орієнтований на реальну робочу поведінку претендентів чи співробітників і урахування особливостей вимог посадових інструкцій. Основна ідея ассесмент-центру полягає в тому, що кандидати на певну посаду виконують завдання, які відповідають найбільш важливим компонентам професійної діяльності. З ними проводяться тренінги, тестування, співбесіди, ролеві і ділові ігри протягом одного-двох днів. В результаті складається психологічний портрет кожного з кандидатів, на основі якого замовник ухвалює рішення про прийом на роботу.

В структуру ассесмент-центру входять три групи методів:

- діагностика поведінкових рис (особистісні та інтелектуальні тести, тести інтересів, тести досягнень);

- методи, орієнтовані на визначення поведінки в минулому (інтерв'ю для вивчення настанов, аналіз біографічних даних, аналіз відгуків, думок з боку колег;

- методи, орієнтовані на актуальну поведінку (спостереження за поведінкою оцінюваних в спеціально створених ситуаціях, аналіз робочої поведінки в реальній діяльності).

ВПРАВА. Використання МАК (метафорічних асоціативних карт) «Креатив» (автор Ю. Луценко) щодо визначення емоційної сфери особистості

Розбийтеся на пари, оберіть по 2 -3 картки кожен. Складіть розповідь про людей, яких ви бачите на картках. Розповідь показує, якій емоційний стан переважає у співрозмовника.

ДІАГНОСТИКА ОСОБИСТОСТІ – ЗАСІБ ВИЗНАЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНИХ, СОЦІАЛЬНИХ І ІНДИВІДУАЛЬНО-ОСОБИСТІСНИХ ЯКОСТЕЙ

Щоб виявити професійні якості претендента на посаду, при підборі персоналу дуже важливо побачити людину в реальному житті, в різноманітних ситуаціях, в тому числі і виробничих. У такому випадку, в центрі уваги буде саме поведінка кандидата, його дії, а не його слова, що дасть змогу спрогнозувати професійну успішність претендента. Тому не дарма спеціалісти стверджують, що найкращий показник поведінки людини в майбутньому – її поведінка в минулому.

Метод спостереження. За допомогою цього методу ми можемо отримати багато необхідної для здійснення профвідбору інформації про людину. Для цього потрібно просто спостерігати і аналізувати всі прояви особистості: як людина увійшла, коли прийшла (завчасно, вчасно чи з запізненням), як поводить себе з секретарем, з працівником відділу кадрів, з майбутнім можливим керівником, як реагує на поставлені запитання, в якому стилі веде розмову.

Метод експерименту. Не завжди за допомогою спостереження за людиною в «природних умовах» можна побачити кандидата в тих випадках, в яких ми б хотіли його побачити або показати ті якості (вміння чи навички), які нам необхідні. Наприклад: ми не можемо побачити людину в реальній конфліктній ситуації чи як вона справляється зі своєю

роботою в непередбаченій або навіть екстремальній ситуації. Тому дуже корисним додатком до методу спостереження може слугувати метод експерименту. Серед експериментальних методів вивчення кандидатів на роботу можна виділити наступні:

- виконання блоку завдань, пов'язаних з роботою;
- ситуаційні вправи;
- пробне завдання;
- відвідування підприємства;
- лабораторний експеримент;
- природний експеримент;
- випробувальний термін.

ТЕСТУВАННЯ ЯК МЕТОД ДІАГНОСТИКИ ОСОБИСТОСТІ

Тестування - це більш об'єктивний метод оцінки особистості, ніж співбесіда. Адже співбесіда включає до себе лише суб'єктивне враження однієї людини про іншу. А тести надають нам об'єктивні, стандартизовані результати. Кожен тест пройшов стадію розробки і перевірки, тому дані, які ми отримуємо, є статистично перевіреними і математично достовірними. Тести, особливо проєктивні, дозволяють побачити інколи приховані риси та мотиви особистості.

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПСИХОДІАГНОСТИЧНИХ МЕТОДИК, ЯКІ ВИКОРИСТОВУЮТЬСЯ У ПСИХОДІАГНОСТИЦІ

Ознака групи	Назва виду тесту	Коротка характеристика виду тесту
За предметом тестування (яка якість оцінюється)	Інтелектуальні	Призначені для оцінки рівня розвитку мислення (інтелекту) та когнітивних процесів – сприймання, увага, уява, пам'ять, мова
	Особистісні	Пов'язані з діагностикою стійких індивідуальних особливостей людини, що визначають її вчинки – темперамент, характер, мотивація, емоції, здібності
	Міжособистісні	Оцінюють людські відносини в різних соціальних групах
За особливостями використовуваних задач	Практичні тестові завдання	Задачі і вправи, які досліджуваний повинен виконувати, практично маніпулюючи реальними предметами або їх заміниками
	Образні завдання	Вправи з образами, картинками, схемами, уявленнями. Передбачають активне використання уяви
	Вербальні тести	Завдання на оперування словами, визначення понять, умовиводів, порівняння обсягу і змісту різних слів.
За об'єктом оцінки	Процесуальні	Досліджують який-небудь психологічний або поведінковий процес
	Тести досягнень	Оцінюються успіхи людини в різних видах діяльності або сферах пізнання
	Тести станів і властивостей	Діагностика більш-менш стабільних психологічних якостей людини – риси особистості, властивості темпераменту, задатки і ін.

Ознака групи	Назва виду тесту	Коротка характеристика виду тесту
Особлива група	Проективні тести	Засновані на непрямій оцінці психологічних якостей людини. Оцінка – результат аналізу сприйняття й інтерпретації людиною деяких багатозначних об'єктів, напр., безформних плям, незавершених висловлювань тощо.

КРИТЕРІЇ ВИБОРУ ОПТИМАЛЬНИХ ТЕСТІВ

Для того, щоб тести давали найкращий результат, ними потрібно вміти користуватися. Є кілька принципів підбору і використання тесту.

1. Перш за все, перед тим як застосовувати тести, потрібно ознайомитися з тим, що таке тести і які взагалі вони бувають.

2. Ознайомитися з найважливішими специфічними умовами для тесту, щоб його результати можна було використовувати – це надійність, валідність, стандартизація.

Валідність – це ступінь відповідності між тими характеристиками, які декларуються у тесті, і тим, що він фактично вимірює.

Надійність – наскільки точно тест вимірює задекларовані характеристики, наскільки високою є ступінь похибки.

Стандартизація – стандартизована процедура проведення тестування і опрацювання та інтерпретації результатів. А також сюди можна включити наявність тестової норми, тобто прораховані певні рівні балів, що можуть свідчити про наявність чи відсутність певної психологічної характеристики чи ступінь її вираження.

3. Крім загальних знань про тести, підбираючи методику, варто слідкувати, наскільки адаптована вона до нашої культури. Часто можна побачити безліч цікавих і хороших, на перший погляд, американських тестів. Але у їх застосуванні слід бути дуже обачним. Вони розраховані на американський менталітет, адже відомо, що люди різних культур сприймають різні події зовсім по-різному, у них інші цінності і бачення, тому тести можуть бути не прийнятними для застосування у нас. Який же вихід? По-перше, застосовувати методики українських, російських авторів або, якщо нам все-таки дуже сподобалась певна методика, пошукати її адаптований варіант. Багато наших вчених присвячують свою діяльність адаптації закордонних методик.

4. Важливим для процесу підбору тестів є простота формулювання і однозначність тестових завдань. Якщо людина читає певне твердження тесту, у неї має бути його однозначне розуміння. Слід уникати запутаних і незрозумілих формувань запитань.

МЕТОДИКА ДІАГНОСТИКИ ПОТРЕБ «ЩО СПОНУКАЄ ВАС ДО РУХУ?»

Тест допомагає визначити домінуючі потреби працівників. Знаючи їх, керівник може підвищити трудову мотивацію, завдяки умілому використанню відповідних стимулів.

Інструкція. Вам пропонується 15 тверджень. Оцініть за п'ятибальною шкалою (від повної незгоди — 1 бал, до повної згоди — 5 балів), наскільки ці твердження відповідають Вашому ставленню до роботи і колег. Проставте одну з п'яти цифр в кожному рядку.

Твердження	Бали				
	1	2	3	4	5
1. Я докладаю багато зусиль для того, щоб поліпшити показники своєї роботи (навчання) в порівнянні з тим, що було раніше					
2. Я одержую задоволення від того, що мені доводиться змагатися з кимось, особливо якщо я при цьому виграю					

Твердження	Бали				
	1	2	3	4	5
3. Я часто помічаю, що розмовляю зі своїми колегами на «неробочі теми»					
4. Мені подобається виконувати складу роботу					
5. Мені подобається бути відповідальним					
6. Мені подобається, якщо оточуючі добре до мене ставляться					
7. Насправді я хочу знати, наскільки добре я виконав\ла те або інше завдання					
8. Я конфлікую з людьми, які здійснюють неприємні для мене вчинки					
9. У мене добрі стосунки з колегами					
10. Мені подобається ставити перед собою реальні завдання і виконувати їх					
11. Мені подобається впливати на інших людей і використовувати цю перевагу в своїх цілях					
12. Мені подобається належати до угруповань або входити до складу тих або інших організацій					
13. Я одержую задоволення від виконання складних завдань					
14. Я докладаю зусиль, щоб контролювати те, що відбувається навколо мене					
15. Мені більше подобається працювати в групі, ніж наодинці					

Обробка результатів

П'ятнадцять тверджень відповідають трьом провідним потребам.

Проставте в наступній таблиці бал, який відповідає номеру твердження.

Потреба в досягненні успіху		Потреба в домінуванні		Потреба в причетності	
Номер твердж..	Ба л	Номер твердж..	Б ал	Номер твердж..	Ба л
1		2		3	
4		5		6	
7		8		9	
10		11		12	
РАЗОМ:		РАЗОМ:		РАЗОМ:	

Та колонка, в якій сума балів буде більше, вказує на домінуючу потребу людини.

ТЕСТ «САМООЦІНКА СТІЙКОСТІ ДО СТРЕСУ»

Цей тест дозволить Вам визначити самооцінку стійкості до стресу. Результат буде об'єктивним, якщо Ваші відповіді будуть щирими.

Інструкція: прочитайте наведені у тесті запитання (твердження) та оберіть одну з трьох відповідей: “зрідка”, “час від часу” або “часто”. Обведіть кружечком бал, який відповідає Вашій відповіді.

Запитання	3 рідка	Час від часу	Ч асто
1. Я думаю, що мене недооцінюють в колективі	1	2	3

Запитання	З рідка	Час від часу	Ч астро
2. Я намагаюсь працювати навіть тоді, коли буваю не цілком здоровим	1	2	3
3. Я постійно переживаю за якість своєї роботи	1	2	3
4. Я буваю налаштованим агресивно	1	2	3
5. Я не терплю критики на свою адресу	1	2	3
6. Я буваю роздратованим	1	2	3
7. Я намагаюсь стати лідером там, де це можливо	1	2	3
8. Мене вважають людиною наполегливою і напористою	1	2	3
9. Я страждаю на безсоння	1	2	3
10. Своїм недругам я можу дати відсіч	1	2	3
11. Я емоційно й хворобливо переживаю неприємності	1	2	3
12. У мене не вистачає часу на відпочинок	1	2	3
13. У мене виникають конфліктні ситуації	1	2	3
14. Мені не вистачає влади, щоб реалізувати себе	1	2	3
15. Мені не вистачає часу, щоб зайнятися улюбленою справою	1	2	3
16. Я все роблю швидко	1	2	3
17. Я відчуваю страх, що втрачу роботу (не поступлю в інститут)	1	2	3
18. Я дію гарячково, а потім переживаю за свої справи і вчинки	1	2	3

Тепер підрахуйте сумарну кількість балів, яку Ви набрали, і визначте, яким є рівень Вашої стійкості до стресу

Сума балів	Рівень стійкості до стресу
51 – 54	1 – дуже низький
47 – 50	2 – низький
43 – 46	3 – нижче від середнього
39 – 42	4 – трохи нижчий від середнього
35 – 38	5 – середній
31 – 34	6 – трохи вищий від середнього
27 – 30	7 – вищий від середнього
23 – 26	8 – високий
18 – 22	9 – дуже високий

Висновок. Чим меншу суму балів Ви набрали, тим вищою є Ваша стійкість до стресу, і навпаки.

МЕТОДИКА ВИЗНАЧЕННЯ «ТИПУ ОСОБИСТОСТІ» ДЖ. ОЛДХЕМА І Л.МОРІСА

В 1994р. в США була видана класифікація особистості «Американської психіатричної асоціації». В той же час в США діє тест «Експертиза розладу особистості – ЕРО». Принципи, якими керувались автори ЕРО, формують основу для системи визначення типу особистості і

Автопортрета особистості, які представлені в даній методиці. Чотирнадцять типів особистості, виділених в методиці, це звичайні гуманні непатологічні версії різких хворобливих розладів, які зафіксовані в ЕРО. Запропонований тест визначає «норму» і «акцентуацію» визначеного типу особистості.

Ваш особистий тип – це неповторна суміш всіх чотирнадцяти відомих нам типів, його можна зобразити на папері у вигляді кривої. Дайте відповідь на питання тесту, підрахуйте відповіді і занесіть їх в таблицю Автопортрету, потім з'єднайте точки, і ви побачите особливу криву вашої особистості. Всі чотирнадцять стилів нормальні і універсальні, і хоч будь-яка особистість має сильні і слабкі сторони, немає нічого «ненормального» в домінуванні одного типу або нестачі іншого.

Тест Персональний автопортрет

Інструкція

Навпроти кожної цифри, яка відповідає твердженню тесту, поставте бали:

- «3» - так;
- «2» - скоріше так;
- «1» - скоріше ні;
- «0» - ні.

Дайте відповідь на всі 107 питань. Навіть, якщо ви вважаєте, що питання не відноситься до вас чи вашого особистого життя, відповідайте так, наче воно має відношення до вас.

1. Я проводжу за роботою більше часу, ніж мої колеги, оскільки я люблю, щоб все було зроблено вірно і добре.
2. Я дуже організована особистість. Мені подобається дотримуватись розкладу і складати списки справ, які потрібно виконати. Іноді у мене виявляється стільки списків, що я не знаю, що з ними робити.
3. Іноді мене називають «трудоголіком». Дійсно, я працюю дуже напружено, навіть якщо є гроші і всі рахунки сплачені. Думаю, якщо я б захотів, то міг би зняти напругу і відпочити.
4. Мені подобаються мої щоденні справи і обов'язки. Я стаю впертим, якщо хтось намагається примусити мене порушити їх.
5. Я ненавиджу рутинну роботу, я не дуже відповідальна людина, тому залишаю всі справи на потім або взагалі не займаюся ними.
6. Навіть, якщо я досягаю успіху, то кожен раз помічаю, що не отримую задоволення, до того ж в іншій сфері життя все починає розлагоджуватись.
7. У мене багато здібностей, але вони не надають мені переваг. Якщо я роблю щось добре, то можу допомогти іншим, але не можу примусити свої здібності працювати на себе.
8. Я чудово себе розумію. Я знаю, яку роботу хочу виконати, яких друзів мати, і взагалі, що для мене важливо.
9. Я відчуваю себе порожньою мушлею. Я можу відчувати повну безглуздість існування.
10. Я обожаю мріяти. Уявляю себе заможним, могутнім і відомим. Під гучні оплески отримую Нобелівську премію, обожнюваний натовпом фанів за талант і красу.
11. Хоча я не впевнений, що це добре, мене приваблює насильство, зброя і бойові мистецтва. Мені подобаються фільми, в яких багато подій.
12. Вважають, що я розповідаю досить дивно, говорю речі, які надто глибокі для людей, або не пояснюю, що я маю на увазі.
13. Мене називають пихатим, так що ж...
14. Мені подобається, коли мною захоплюються, а коли ігнорують, намагаюсь «виловлювати» компліменти ніби рибу.
15. Зовнішність дуже важлива для мене, я витрачаю багато часу, переконуючись в тому, що виглядаю привабливо.

16. Іноді люди вважають мене ексцентричним, тому що я одягаюсь по-своєму і здаюсь їм нібито «з іншої планети». Дійсно, я живу у власному маленькому світі.
17. Хоч я думаю, що розумію людей, вони завжди кажуть, що у мене немає жодного поняття про їхні почуття.
18. Якщо доводиться стояти в черзі або сидіти в переповненому ресторані, я зазвичай намагаюсь пролізти вперед і бути обслуженим відразу, чи, щонайменше, я вважаю, що так повинно бути.
19. Я ніколи не відчуваю провини за те, що зробив.
20. Всі люди, з якими я співпрацюю, і всі організації, до яких я належу, є впливові і важливі.
21. Можливо, дехто вважає мене скованим і консервативним, але я вважаю, що для аморальної та неетичної поведінки вибачень не існує.
22. Перш ніж прийняти рішення, прислуховуюсь до корисної поради, навіть якщо це стосується буденних проблем.
23. Я не можу викинути старі речі, навіть якщо вони мені не потрібні.
24. Можливо я перебільшую важливість своєї персони, але, чесно кажучи, я думаю, що заслуговую всіляких похвал.
25. Я суворий суддя самому собі.
26. Я б не назвав себе легковажним, для мене все має значення і вагу. Більшу частину часу я абсолютно серйозний.
27. Іноді мені здається, що провина – це моє друге ім'я. Я навіть не завжди впевнений, що знайду привід, через який я почуваю себе винним.
28. Я не дуже вірю в себе, іноді я почуваю себе просто нікчемним.
29. Я не боюсь розповідати іншим про свої проблеми, але почуваю себе дуже незручно, якщо мені допомагають їх вирішувати.
30. Люди можуть думати, що я надто багато розмовляю про свої негаразди, але вони не розуміють, наскільки все дійсно погано для мене.
31. Іноді я помічаю, що насміхаюсь над негараздами інших, хоч не дуже радію такій реакції. Можливо, мені просто хочеться сказати: «Ось я б на вашому місці...»
32. Мені важко знаходитись серед тих, хто заможніший за мене, оскільки я часто заздрю їхній щасливій зірочці.
33. Іноді мені важко розслабитися і відпочити. Якщо з'являється можливість надати собі задоволення, з різних причин мені важко скористуватись нею.
34. Якщо справа стосується взаємовідношень з навколишніми людьми, мені здається, що я свій самий злий ворог. Я постійно дружу з тими, хто принижує і розчаровує мене. Не можу повірити в те, що я настільки не розбираюсь в людях. Напевно, я просто наївний.
35. Зі мною важко тривалий час знаходитися поруч, тому що мої вимоги до людей надмірні. І все ж таки я засмучуюсь, коли люди шаленіють від моєї поведінки.
36. Якщо хтось турбується про мене чи надто ніжно до мене ставиться, для мене це не цікаво. Мені навіть стає нудно, якщо в моїх взаємостосунках з оточуючими відсутній «драйв».
37. Здається, я іноді надто багато роблю для інших.
38. Зазвичай, я залишаю можливість приймати серйозні рішення іншим важливим людям.
39. Я не надто самостійний, я більше послідовник, ніж лідер, але можу бути відданим гравцем у команді.
40. Мені подобається погоджуватись з іншими людьми. Якщо я не згодний, то зазвичай залишаю свою думку при собі.
41. Я зі шкіри пнуся, роблячи все для інших, щоб сподобатись їм. Іноді згаряча я можу навіть доставити неприємності.
42. Мені набагато краще знаходитись в середовищі спілкування, тому що я

відчуваю себе безпорадним на одинці.

43. Коли спілкування з людиною припиняється, я починаю панікувати, і негайно шукаю інше.

44. Напевно, я надто хвилююсь, що не зможу подбати про себе, якщо втрачу важливу людину у своєму житті.

45. Часом я майже втрачаю розум, коли уявляю, що люди можуть покинути мене. Я починаю телефонувати і вимагати, щоб мене переконали в марності цих підозр, що, напевно, їм набридає.

46. Мені подобається бути в центрі уваги, це прекрасно. Я набагато краще почуваю себе в центрі подій, ніж на узбіччі.

47. Мені подобається фліртувати, я хочу, щоб люди вважали мене привабливою людиною.

48. Мене вважають дуже цікавим. Я вмю швидко і яскраво розповідати про те, що зі мною трапилось, хоч не завжди притримуюсь фактів.

49. Я надто легко піддаюсь навіюванню. Мені доводиться бути насторожі, щоб не опинитись під впливом інших.

50. Занадто часто я надаю більшого значення стосункам, ніж вони того варті. Це спричиняє мені душевний біль.

51. Як правило, мої взаємовідносини з іншою людиною дуже інтенсивні. Почуття, які я відчуваю, кидаються із однієї крайності в іншу. Іноді я обожнюю її, а іноді не переносю її присутності.

52. Для мене заздрість є життєвим фактором. Я заздрю – мені заздять.

53. Я не дуже довіряю людям, хоча мені б хотілось. Просто я не можу не хвилюватись, що вони використовують мене, якщо я не буду проявляти обережність.

54. Іноді мені здається, що мої друзі і колеги не так віддані мені, як хотілось би.

55. У мене немає близьких друзів, крім хіба що деяких членів сім'ї.

56. Я ревнивий. Я завжди хвилююсь, чи вірний мені мій партнер.

57. Я досить скритий і тримаю завжди все в собі, оскільки ніколи не знаєш, хто може використати інформацію в своїх цілях.

58. Взагалі я одинак. Мені не дуже подобається, якщо навколо мене є люди, навіть моя сім'я.

59. Якщо є вибір, я надаю перевагу все робити сам.

60. Я не відчуваю великого бажання займатися сексом.

61. Для мене важко бути самим собою в близьких стосунках. Я боюсь виявитись кумедним, і тому відступаю.

62. Я соромлюсь в колі нових людей.

63. Я часто відчуваю себе у товаристві неприємно, навіть якщо це товариство людей, яких я добре знаю. Не можу подолати почуття, що інші дивляться на мене і оцінюють, причому не завжди позитивно.

64. Зазвичай я не спілкуюся з людьми, поки не переконаюсь, що подобаюсь їм.

65. Мені більш зручно займатися роботою, яка не передбачає залучення багатьох людей. Я хвилююсь, що колеги почнуть критикувати мене.

66. В товаристві я відчуваю себе самовпевнено. Я розмовляю спокійно, без остраху сказати якусь дурницю чи показати прогалину в знаннях.

67. Люди не розуміють і не схвалюють мене.

68. Я можу бути достатньо критичним по відношенню до свого боса або вищого керівництва. Можливо, я не уявляю, як це знаходитись в «їхній шкірі», але мені здається, я можу працювати краще.

69. Коли мене просять зробити те, чого я не хочу робити, я стаю незносним, можу сперечатись, ображатись і бурчати.

70. Якщо до мене прискіплюються, я стаю нестерпним, впертим, але пізніше відчуваю провину і намагаюсь її залагодити.

71. Краще б я не ставився до інших так критично, я завжди знаходжу в них недоліки.
72. Деякі люди кажуть, що я надто самостійний, але краще я виконаю роботу сам, ніж дозволю іншим зробити її невірною. Я ризикну показатись надто «діловим», якщо це допоможе змусити людей виконати роботу як слід.
73. Вважаю, що сувора дисципліна дуже важлива. Хоч мені не подобаються фізичні покарання, вірю в правильність приказки «Пошкодуєш різку – змарнуєш дитину».
74. Члени моєї сім'ї часто скаржаться, що я обмежую їхню свободу і незалежність. Думаю, я дійсно достатньо суворий.
75. Люди кажуть, що я принижую їх перед іншими. Вони не повинні бути такими чуттєвими – слова не можуть образити. А якщо дійсно вони вважають мене надто критичним, нехай відповідають тим же.
76. Думаю, що можу бути страшним, деякі люди кажуть, що виконують мої накази тому, що бояться мене.
77. Я надаю перевагу домінуванню у стосунках з оточуючими. В результаті я можу здаватися суворим або поганим, не усвідомлюючи цього.
78. Я вірю, що в деяких ситуаціях доводиться переступати через інших, щоб дістатися до потрібного місця.
79. Я бачу, що деякі люди роблять мені якусь шкоду, дістають чи навіть ображають мене лиш для того, щоб вивести мене з себе.
80. Якщо хтось поступив по відношенню до мене погано, я довго «тримаю на нього зуб».
81. Я не завжди кажу лише правду.
82. Інколи я люблю домислити або викривити факти, лише для того, щоб подивитися на реакцію людей. Це лише жарти, нема причин сердитись.
83. Інколи мені кажуть, що я шукаю привід для суперечки. Так, я готовий сперечатися чи битися з кожним, хто не на моєму боці.
84. Я гостро відчуваю критику, навіть якщо вона завуальована, і нікому не пробачаю цього.
85. У мене дуже м'який характер, але я нічого не можу зробити з цим.
86. Люди кажуть, що іноді не розуміють, чи сприймати мої почуття серйозно.
87. Я висловлюю свої почуття палко і театралью.
88. У мене особливий прояв емоцій. Наприклад, щось сумне може здатись мені смішним, і я розсміюсь.
89. Мій настрій – як чуттєвий прилад. Дрібниці можуть «вибити мене із колії». За декілька годин я можу відчувати широкий спектр емоцій, від щастя до суму і роздратування. Але поганий настрій ніколи не затримується.
90. Я багато розмірковую і за все турбуюсь.
91. Я б не хотів так сильно переживати з приводу того, що думають про мене в суспільстві.
92. Ненавиджу ризик і нетрадиційні рішення, тому що боюсь «залишитись в дурнях».
93. На світі не так багато речей, які я люблю робити.
94. Мене можна назвати людиною «з кам'яним лицем», тому що я взагалі не дуже емоційний.
95. Я не показую свою реакцію а ні на критику, а ні на компліменти.
96. Я думаю, що налаштований на іншу, ніж решта людей, хвилю. Іноді я помічаю дивні речі, і вони здаються мені дійсними, хоч я не можу цього довести. Наприклад, вихід із власного тіла або присутність померлої людини.
97. Мене приваблює магія і НЛЮ. Я маю «шосте» відчуття, іноді знаю, що трапиться, задовго до того, як це відбудеться.
98. Я бачу стакан напівпорожнім, а не наполовину повним.

99. Я не можу легко тратити гроші, хоч деякі звинувачують мене в жадібності. Я надаю перевагу залишати щось на «чорний день».

100. Мені подобається діяти імпульсивно і за натхненням, наприклад, я можу напиться, якщо є настрій, або дозволити собі гарно поїсти. Можливо, іноді я вожу машину надто швидко чи роблю непотрібні покупки. Так жити набагато цікавіше, хоча інколи можна і «впектись».

101. Я можу бути дуже театральним в смутку. Навіть інколи погрожую убити себе, але навряд чи це зроблю насправді.

102. Я зацікавлений «андеграундним» стилем життя, коли можна без перешкод ламати усталені правила.

103. Я просто нездатний довго працювати або хвилюватись, чи сплачені мої рахунки, тому що багато хто вважає мене безвідповідальним.

104. Я не належу до обережного типу людей. Я можу ризикнути їхати на підвищеній швидкості або трішки напідпитку, але завжди знаю, що роблю.

105. Мені подобається все робити спонтанно, не плануючи наперед.

106. В дитинстві я був «важкою» дитиною, і завжди потрапляв у неприємності. Я прогулював уроки, втікав з дому, бився, брехав і перепродував.

107. Під впливом стресу я стаю підозрілим без причини, або навмисно все руйную, а потім прикидаюсь, що нічого трапилось.

Інтерпретація результатів

Розбийте відповіді на питання відповідно до досліджуваних якостей характеру на 14 шкал.

1. Добросовісний: 1,2,3,4,21,23,72,99.
2. Самовпевнений: 10,14,17,18,20,24,52,78.
3. Відданий: 22,38,39,40,41,42,43,44.
4. Драматичний: 15,46,47,48,49,50,86,87.
5. Пильний: 53,54,55,56,57,74,79,80,84.
6. Чуттєвий: 44,61,62,64,65,66,91,92.
7. Святковий: 5,13,30,32,67,68,69,70.
8. Авантюрний: 19,81,83,102,103,104,105,106.
9. Ідеосинкратичний: 12,16,55,57,63,88,96,97.
10. Самотній: 53,55,58,59,60,93,94,95.
11. Діяльний: 8,35,45,51,89,100,101,107.
12. Альтруїстичний: 6,7,29,33,34,36,37,85.
13. Серйозний: 9,25,26,27,28,71,90,98.
14. Агресивний: 11,31,73,74,75,76,77,82.

Підрахунок балів здійснюється відповідно ключа. Запишіть кількість отриманих Вами балів за кожною шкалою. Максимальна кількість балів – 24 за окремий тип.

Найвищі показники в вашому Автопортреті, домінуючи над всіма іншими, - це найбільш сильні сторони індивідуальності. Не існує абсолютного чистого типу особистості, всі типи вносять свій внесок в структуру особистості і проявляють себе при визначних обставинах. Багато із них настільки відрізняються один від одного, що здаються такими протилежними, що не можуть бути сумісними в одній людині. Знайшовши, що в вашій індивідуальності поєднуються два протилежні типи, ви можете зрозуміти причину багатьох своїх внутрішніх конфліктів.

Добросовісний тип. Чоловіки і жінки Добросовісного типу особистості – це люди високих моральних принципів, вони дуже відповідальні, не дозволяють собі відпочити до тих пір, поки робота не виконана і не виконана правильно. Вони віддані своїм сім'ям, своєму ділу, своїм керівникам. Добросовісний тип в роботі послідовний, але досягає середніх результатів. Вони завжди стараються вибрати найкращу стратегію, хоча рішення боса для них завжди вірне. Складно відхилити їх від наміченої цілі. Вони добрі організатори,

архіваріуси і систематизатори, але не забувають як позитивні, так і негативні моменти спілкування з людьми і навряд можуть комусь щось пробачити.

Самовпевнений тип. Самовпевнена особа найбільш виділяється серед інших. Вони – лідери, світлі вогні, центр уваги суспільства і сім'ї.

Самовпевнений тип – перший за силою цілеспрямованості. Вони екстраверти і активні політики, гарно знають, як працювати з масами, як і куди їх вести. Самовпевнена особистість впевнена в своїх здібностях. Вони чекають від інших тільки хороших відносин до себе, завжди. Відкрити своїм можливостям. Вони можуть користуватися перевагою сил і здібністю інших людей для досягнення своїх цілей. Здібності конкурентів можуть використовувати у власних цілях, дуже люблять досягати вершин. Гарно, глибоко розуміють свої почуття, думки і свій внутрішній стан.

Відданий тип. Віддана турбота у цього типу стає ціллю життя. Їх основна потреба – бути тими, кого ведуть, їм потрібний колектив або лідер, їх щастя – в виконання вказівок.

Особистість з великою перевагою цього типу повністю присвячує себе своїм стосункам з іншими людьми. Вони поважають як інститут браку, так і неофіційні любовні обов'язки. Людина з цим типом особистості чітко слідує за своїм керівництвом. Вони контактні, поважають владу. Щоб не порушувати гармонію у стосунках, вони завжди чемні, ввічливі та тактовні.

Драматичний тип. Людям цього типу дано чудовий дар, яким вони прикрашають життя оточуючих. Весь світ – театр для індивідуумів цього типу, життя для них ніколи не сумне і не нудне і, звичайно, для тих, хто знаходиться поруч з ними.

Драматичні люди живуть в емоційному світі. Вони демонстративні і фізично ніжні, швидко реагують на всі події. Вони експансивні, жваві, яскраві. Мають багату уяву, розповідають цікаві історії, люблять романи і мелодрами. Бажають, щоб їх виділяли і помічали, тому стають центром уваги. Приділяють багато уваги зовнішності і насолоджуються одягом, стилем, образом.

Вони спокусливі, сексуальні, чарівні і темпераментні. Швидко втягуються у відносини. Легко підтримують нові ідеї і пропозиції інших.

Пильний тип. Ця особистість володіє винятковим поняттям про навколишнє середовище. Їх постійно діючий рентген, який просвічує ситуації і людей, робить їх небезпечними суперниками, особливо в ділових відносинах. Вони володіють специфічними можливостями до сприймання, швидко помічають приховані повідомлення, або спроби ввести їх в оману.

Особистості цього типу володіють незалежністю. Вони радяться винятково з собою, легко приймають рішення і можуть самі про себе піклуватися. Вони обережні в ділових відносинах і намагаються взнати про людину якомога більше, перш ніж контактувати з нею. Сприймають критику дуже серйозно і не оцінюють її, як залякування. Вони роблять ставку на відданість та лояльність. Інтенсивно працюють, щоб заслужити хороше ставлення і ніколи не беруть авансів.

Чуттєвий тип. Для цього типу індивідуальності є звичними дружні відносини, комфорт, задоволення. Уява чуттєвого типу і дослідницький дух не знають меж, ці люди знаходять свободу у своїх думках, почуттях і фантазіях. Вони відчувають себе зручно, навіть натхненно, у звичному образі життя. Дуже переймаються думкою інших про них.

В відносинах вони виявляють турботу, поведуть себе дуже тактовно, обмежуючи себе в діях. Чуттєві люди не квапляться розповідати іншим свої думки і почуття, навіть тим, кого вони добре знають.

Святковий тип. Особиста свобода – ніхто не може відібрати це право в людини, яка має цей тип особистості. Одні знаходять своє щастя в творчих поривах, інші – розслабитись з хорошою книгою, головне, щоб їм була гарантована ця можливість. Якщо їх особистій свободі що-небудь погрожує, вони енергійно захищають своє право робити те, що хочуть. Вони дуже цінують і захищають комфорт, вільний час і маленькі радощі життя. Ці

особистості уникають всякої експлуатації, вони противляться вимогам, які вважають неблагорозумними або вищими за їхню силу.

Святкові люди «годин не спостерігають», поспіх доставляє їм забагато зайвого клопоту. Вони веселі і оптимістичні, якщо їм пред'являють розумні вимоги. Вони мають власний підхід до життя, сподіваються, що повинні отримувати від життя найкраще, вірять у свою щасливу вдачу і вважають: «заплатив за проїзд - добре, якщо ні - то ще краще» .

Авантюрний тип. Люди, які мають цей тип індивідуальності, не бояться робити небезпечні кроки. Мають свою власну систему цінностей. Авантюрні люди люблять ризик і звичайно беруть участь у найнебезпечніших заходах. Вони не дуже переймаються проблемами інших і вважають, що кожен може сам про себе подбати. Вони добре знаходять собі друзів і впливають на людей. Вони люблять подорожувати, відправляються у подорож лише для того, щоб йти, досліджувати, спостерігати.

В дитинстві люди з цим типом індивідуальності звичайно сміливі, дуже енергійні, люблять пустувати. Вони мужні, фізично сильні і міцні, зметуть з дороги кожного, хто їм протистоїть. Авантюристи живуть в уявному світі, вони не відчувають провини за минуле і не турбуються за майбутнє, так як живуть одним днем.

Ідеосинкратичний тип. Такі особистості сильно відрізняються від інших. Вони мрійники, великі оригінали і часто відрізняються від інших своєю ексцентричністю, а інколи геніальністю. Налаштовані на себе і підтримують власні мрії, для них неважливо, приймають їх підхід до життя оточуючі чи ні.

Вони самоорієнтовані і незалежні, потребують невеликої близькості в відносинах. Вони часто цікавляться окультизмом, екстрасенсорикою. Їм притаманні абстрактні розмірковування.

Самотній тип. Люди-одинаки не потребують нікого, крім самих себе, вони вільні від емоцій і розваг, що трохи дратує інших. Вони поступаються іншим в чутливості, в інтимних відносинах; область, в якій вони на висоті - це спостережливість. Завдяки цій властивості самотній тип стає гарним антропологом, математиком, фізиком, письменником або поетом. Вони вміють розкривати у житті такі факти, які інші не помічають.

Ці люди спокійні, безпристрасні і несентиментальні. Вони демонструють байдужість до болю і задоволенню. Їх не турбує критика, також вони байдужі до похвали, вони самі оцінюють свою поведінку.

Діяльний тип. Ніякий інший тип, навіть драматичний, не може бути настільки гарячим в своєму бажанні з'єднатися з життям і з іншими людьми. Діяльні люди повинні бути втягнуті в глибокі романтичні відносини з одною людиною. Все, що відбувається між ними і іншими людьми, не може бути сприйнято ними легко. Вони емоційні, імпульсивні і на все реагують жваво. Можна сказати, що діяльна людина - це душа без оболонки. У них нема обмеженості в коханні, забавах, ризику. Енергійність відрізняє цей тип, такі люди завжди зайняті, творчі, активні, захоплені. Вони проявляють ініціативу і можуть також заряджати інших своєю активністю, постійно в пошуках нового.

Альтруїстичний тип. Життя для того, щоб служити, кохання для того, щоб віддавати. Це аксіоми для цього типу. Такі люди – найдостойніші громадяни. Вони доступні у відносинах з іншими, не конкурентноспроможні, не честолюбні, зручні, завжди виступають другим номером. Люди цього типу завжди чудові в ділових відносинах, вони чесні, етичні, комунікабельні, не потребують великої кількості уваги. Вони надають перевагу самостійно переносити труднощі життя, аніж покладатися на чуже плече. Вони дуже наївні і не уявляють, який глибокий вплив мають на життя інших, яким віддають себе повністю.

Серйозний тип. Вони не прикрашають реальність, навіть якщо справи йдуть не так добре, як вони хочуть це бачити. Ці ж особистості не вміють дивитися на все з гарного боку. Сила цього типу полягає в тому, що він може допомогти кожному вижити в тяжкий час. Вони зберігають «тверезий» погляд на речі в різних обставинах.

Вони реально оцінюють власні здібності, також знають свої недоліки і не мають завищеної самооцінки. Покладають на себе відповідальність за свої дії. Все аналізують,

оцінюють, обмірковують спершу ніж зробити якийсь вчинок. Вони критикують себе та інших. Завжди очікують найгірших результатів, і якщо все такі відбувається, то вони вже підготовлені до цього.

Агресивний тип. Вони «ватажки в зграї», сила їхньої особистості більша, ніж у інших. Вони можуть покласти на себе велику відповідальність, не бояться краху. Вони працюють краще всього у таких структурах влади, де кожен знає своє місце, і усім зрозумілі їхні повноваження. Агресивні люди дуже цілеспрямовані. У них прагматичний підхід до досягнення своїх цілей. Вони роблять все, щоб отримати бажаний результат. Вони фізично сильні і часто приймають участь у спортивних змаганнях, особливо там, де є більш тісний контакт з суперником.

ВПРАВА. «Я керівник, і мені треба відмовити у прийомі на роботу».

Програйте ситуацію відмови на роботу людині, яка за своїми компетенціями не відповідає вашим уявленням про виконання функціональних обов'язків.

Причини відмови при прийомі на роботу:

1. Неохайний зовнішній вигляд.
2. Манери всезнайки.
3. Невміння висловлюватись: слабкий голос, погана дикція.
4. Відсутність плану кар'єри, чітких цілей і завдань.
5. Нестача ширості і рівноваженості.
6. Відсутність зацікавленості, ентузіазму.
7. Неможливість участі в справах компанії, поза робочим графіком.
8. Надмірна зацікленість на грошах: зацікавленість тільки в більш високій оплаті.
9. Низька успішність під час навчання.
10. Небажання починати знизу: очікує занадто багато чого і занадто швидко.
11. Прагнення до самовиправдання, ухиляння від відповідей на прямі питання.
12. Нестача тактовності в спілкуванні.
13. Недостатня зрілість.
14. Недостатня чемність.
15. Презирливі відгуки про попередніх роботодавців.
16. Недостатнє вміння працювати в команді.
17. Виражене небажання вчитись.
18. Недостатня жвавість, повільність.
- 19.....
- 20.....
- 21.....
- 22.....
- 23.....
- 24.....
- 25.....
- 26.....
- 27.....
- 28.....

Приклади відмови

Шановний, [...]!

Дякуємо Вам за ту увагу, яку Ви приділили нашій організації (закладу). Нажаль, в даний момент ми не готові запропонувати Вам роботу. Ваше резюме буде збережено в нашій базі даних і, можливо, ми повернемось до Вашої кандидатури, коли у нас виникне така потреба.

Шановний, [...]!

Дякуємо Вам за Ваш інтерес, проявлений до нашої компанії.

Нажаль, на даний момент ми не можемо запропонувати Вам співпрацю через відсутність цікавих для Вас вакансій у визначеному Вами регіоні.

Ми детально ознайомились з Вашим резюме і, можливо, повернемось до Вашої кандидатури, коли у нас виникне така потреба.

▪ *Заклучення тренінгу.* Обговорення основних питань тренінгу: підвищення рівня поінформованості учасників з сучасними психологічними та професійними методиками у психодіагностиці особистості; оволодіння навичками застосування психодіагностичних тестів; набуття базових навичок професіографічного дослідження і психологічної діагностики.

Дякуємо за участь у тренінгу!

ТРЕНІНГ ОСОБИСТІСНОГО РОСТУ

Мета тренінгу: Удосконалення особистісних якостей учасників тренінгу, визначення професійних якостей, схильностей до певного виду діяльності, підвищення самооцінки, рівня життєвих та професійних досягнень.

Актуальність теми: Особистісний ріст — це передумова успіху та швидкої адаптації у сучасному динамічному суспільстві. Знання основних механізмів саморозвитку, самодисципліни, розуміння сутності своєї особистості допоможе уникнути внутрішніх конфліктів і бути впевненою особистістю у соціумі, мати активну життєву позицію, позитивне мислення, особистісний і професійний успіх.

Цільова аудиторія: дорослі, без обмежень.

Тривалість тренінгу: 3 години.

Структура тренінгу:

1. Вступна частина:

Знайомство; інформування про тему, мету, завдання, зміст та кінцевий результат тренінгу; оголошення регламенту та правил роботи; визначення рівня поінформованості та очікування учасників.

2. Основна частина:

Структура особистості: темперамент, потреби, мотиви, світогляд, установки, цілі, активна життєва позиція.

Поняття особистісного росту.

Механізм особистісного росту: самопізнання, самоспонування, програмування, самореалізація.

Етапи саморозвитку особистості.

Дев'ять способів самомотивації і саморозвитку особистості.

Самодисципліна.

Реалізація мотивів у професії.

3. Заключна частина:

Підведення підсумків тренінгу, оцінка досягнення цілей тренінгу, відповіді на запитання, анкетування.

Методи проведення: Міні-лекції, презентації, групові дискусії (обговорення), робота в складі усієї групи, “мозковий штурм”, індивідуальна робота, робота із завданнями в методичних матеріалах, ситуаційний аналіз, самодіагностика, анкетування, домашні завдання.

Очікуванні результати:

Розвиток навиків саморефлексії.

Аналіз можливих етапів особистісного розвитку.

Підвищення рівня впевненості у собі.

Розвиток позитивного мислення.

Визначення перспективних можливих цілей.

Розвиток комунікативних навичок.

СТРУКТУРА ОСОБИСТОСТІ: ТЕМПЕРАМЕНТ, ПОТРЕБИ, МОТИВИ, СВІТОГЛЯД, УСТАНОВКИ, ЦІЛІ, АКТИВНА ЖИТТЄВА ПОЗИЦІЯ

Особистість починає формуватися з першого дня народження. На цей процес впливає морально-психологічна атмосфера в родині, стиль та характер виховання, спосіб життя дитини. Величезний вплив на розвиток особистості здійснює навчання. Особистість продовжує формуватися і розвиватися у трудовому колективі. Формує особистість і сама себе. Самовиховання завжди відіграє величезну роль у формуванні характеру людини.

Сучасні психологи висунули концепцію, що всі якості та властивості особистості, що мають біологічну, так і соціальну природу, можна об'єднати у 4 підструктури.

Модель психологічної структури особистості

I	II	III	IV
Задатки та темперамент	Психічні процеси	Знання, навички, вміння	Спрямованість
<div style="border: 1px solid black; padding: 10px;"> <p>Біологічне Соціальне</p> </div>			

Розглянемо більш детально компоненти цієї структури.

ТЕМПЕРАМЕНТ — це темп, стиль забарвлення психічного життя людини. Це дуже стійкі індивідуальні здібності, що передаються спадково. Темперамент — це такі особливості особистості, у яких виявляється сила, врівноваженість і рухливість нервових процесів. Особливості темпераменту є вродженими властивостями, що визначають динамічний бік психічного життя людини. Темперамент людини виявляється через те, як вона говорить, спілкується з іншими, як засмучується чи радіє, як працює та відпочиває, як реагує на різні події. Властивості темпераменту є стійкими та постійними. Ось чому індивідуальний підхід до людини неможливо уявити без урахування її темпераменту.

Типи темпераменту. Наведемо типові портрети людей, що відповідають різними темпераментами.

Холерик – невтримний та непостійний.

Вирізняється підвищеною збудливістю і внаслідок цього — неврівноваженістю поведінки. Він запальний, прямолінійний. Часто, коли “заведеться”, - агресивний. Схильний до бурхливих емоційних спалахів, різких змін настрою. Енергійний у діяльності. Здатний віддаватися справі з усією пристрасстю та запалом. У цей час готовий переборювати усі труднощі, долати усі перешкоди. Але потім настає момент, коли сили виснажуються, перша хвиля азарту згасає, і холерик знічується. Ці перепади активності - наслідок його неврівноваженості. Тому холерик потребує стимуляції, підтримки з боку оточуючих. Монотонну роботу переносить важко. Робота на конвеєрі для нього протипоказана. Його рухи — різкі та рвучкі, міміка та жести — виразні. Холерик — людина товариська, він легко іде на контакти з людьми, але низький рівень пластичності часто заважає йому поводитись адекватно у ситуації, що змінилася.

Сангвінік – продуктивний діяч.

Це жвава, рухлива людина, що швидко відгукується на навколишні події, легко перебудовує свою поведінку під нову ситуацію. Для сангвініка є характерним рухливість та виразність жестів та міміки. Він швидко знаходить контакт з людьми, товариський, не відчуває самотності в новому оточенні. У колективі життєрадісний, з бажанням береться за нову справу; здатний захоплюватися, легко стає душею компанії. У сангвініка, як і в холерика, емоції виникають легко, так само легко вони змінюються. Тому сангвінік порівняно легко здатний переживати власні невдачі, вивільнятися з гнітючого стану та підтримувати мажорний стан духу. Легкість утворення у нього нових тимчасових зв'язків та їх гнучкість пов'язані з рухливістю його нервової системи. Звідси гнучкість розуму та спритність. Він схильний до дотепів, легко схоплює нові ідеї. Продуктивний на динамічній різноманітній роботі. Для нього дуже підходить робота, що вимагає врівноваженості та швидкої реакції. Він типовий екстраверт, що вирізняється реактивністю та зниженою сенситивністю (чутливістю). Йому притаманна підвищена емоційна збудливість, а тривожність характеру для сангвініка — лише стан, а не стійка характеристика темпераменту та особистості.

Флегматик – завзятий трудівник життя.

Це людина спокійна, врівноважена і повільна. Флегматик залишається незворушним за будь-яких ситуацій. Він має сильний процес гальмування, тому для нього нескладно стримувати свої емоції, чітко дотримуватись виробленого розпорядку життя, не відволікатися на дрібниці. У флегматиків почуття виникають повільно, зберігаються довго, афектів (некерованих реакцій) майже не буває, міміка та жести невиразні. Флегматик легко та успішно може виконувати роботу, що вимагає напруженості. Тому ефективний у роботі на конвеєрі, а також там, де переважає монотонна діяльність. Неквапливий, любить працювати за планом, розрахувавши власні сили та можливості. Впертий та наполегливий у досягненні мети. Справу доводить до кінця. Спокійний та небагатослівний у спілкуванні з людьми, не любить пустої балаканини. Флегматик інертний, тому йому потрібний час, аби зібратися, зосередити свою увагу чи переключити її на інший об'єкт. Флегматики — типові інтроверти. Вони ригідні, до нових обставин пристосовуються важко, цінують усталений спосіб життя, звичну роботу, звичне коло спілкування. Інертність відображається через відсталість їхніх стереотипів, злами, труднощі у перевлаштуванні. Разом з цим, саме ця інертність забезпечує їм поважність, цілісність, розважливість, солідність та ґрунтовність. Флегматики доречні там, де потрібні виваженість, неквапливість, спокійність. Він не любить привертати до себе увагу людей та бути у центрі подій.

Меланхолік – художній тип.

Це людина, що характеризується високою сенситивністю та неврівноваженістю емоцій. Тому меланхолік дуже вразливий та схильний до глибокого переживання навіть незначних невдач. У нього низька реактивність, почуття виникають повільно, але вони дуже глибокі. Тому почуття часто накладають відбиток на увесь лад їхнього життя. Вони замкнуті особистості. У них мало друзів, проте з близькими людьми підтримують дуже теплі стосунки. Вони не люблять працювати без відпочинку, адже легко втомлюються. У звичному для себе оточенні меланхолік є товариською людиною та хорошим працівником. Меланхоліки — інтроверти, вони схильні занурюватись у себе, поринати у світ власних думок, образів, почуттів. Через це меланхоліки не залежать від думки інших. При спілкуванні вони тактовні, ставляться з повагою до думок та почуттів інших. Тривожність та поміркованість є їхніми рисами особистості. Слабкість нервових процесів з переважанням гальмування мають наслідком те, що будь-яка сильна напруга швидко стомлює меланхоліка. А в екстремальних ситуаціях у нього може статися зрив. Ось чому професійний відбір не рекомендує людям з такою нервовою системою обирати професії, пов'язані з екстремальними ситуаціями. Саме тому для меланхоліків існують жорсткі обмеження в таких професіях, як космонавти, машиністи швидкісних потягів, диспетчери аеропортів та залізничних вузлів, льотчики — випробувачі, підводники. Зауважимо також, що у людей зі слабкою нервовою системою знижений опір до сильних допінгів. Тому вони більше за інших схильні до алкогольної та наркотичної залежності.

Вправа. Проаналізуйте ситуації і визначте тип темпераменту згідно з моделлю поведінки.

Діагностика темпераменту та його властивостей (А. Бєловим)

Інструкція. Позначте знаком «плюс» ті якості, які, на Вашу думку, поза яким сумнівом, притаманні Вам.

- | | |
|--|--|
| | Якщо Ви: |
| 1. непосидючі, метушливі; | 6. енергійні; |
| 2. нестримані, запальні; | 7. спритні в суперечці; |
| 3. нетерплячі; | 8. працюєте ривками; |
| 4. різкі та прямолінійні стосовно інших; | 9. схильні до ризику; |
| 5. рішучі та ініціативні; | 10. здатні до необдуманих вчинків |
| 11. маєте швидку мову, гострі на язик; | 16. здатні швидко діяти та приймати рішення; |

12. неврівноважені та схильні до гарячкування;
13. агресивні, забіяка;
14. нетерпимі до недоліків;
15. маєте виразну міміку;

17. невпинно прагнете до новизни;
18. у Вас різкі уривчасті рухи;
19. наполегливі в бажаннях;
20. схильні до різких змін настрою

тоді Ви типовий холерик.

Якщо Ви:

1. веслі та життєрадісні;
2. енергійні та діловиті;
3. часто трапляється, що не доводите до кінця розпочату справу;
4. схильні переоцінювати власні можливості;
6. здатні швидко схоплювати нове;
7. легко переживаєте невдачі та неприємності;
8. легко пристосовуєтесь до різних обставин;
9. із захопленням беретесь за будь-яку справу;
10. швидко втрачаєте інтерес, якщо справа перестає цікавити;

11. швидко включаєтесь у нову роботу і швидко переключаєтесь з одного виду діяльності на інший;
12. відчуваєте, що одноманітність буденної кропіткої роботи є для вас тягарем;
13. товариські та чуйні;
14. витривалі та працездатні;
15. маєте швидку та виразну мову, виразну міміку;
16. зберігаєте самовладання в складній ситуації;
17. маєте бадьорий настрій;
18. швидко засинаєте і швидко прокидаєтесь;
19. виявляєте поспіх при прийнятті рішень;
20. схильні іноді похизуватися –

тоді Ви типовий сангвінік.

Якщо ви:

1. спокійні та холонокровні;
2. послідовні та ретельні у справах;
3. обережні та розважливі;
4. вмiєте чекати;
5. мовчазні і не полюблюєте балакати марно;
6. маєте спокійну розмірену мову;
7. стримані та терплячі;
8. доводите розпочату справу;
9. не розтрачуєте даремно сили;
10. суворо дотримуєтесь встановленого порядку;

11. легко стримуєте пориви;
12. мало сприйнятливі до схвалення та осуду;
13. незлобливі;
14. постійні у своїх смаках та схильностях;
15. повільно включаєтесь у роботу;
16. рівні у відносинах з усіма;
17. полюблюєте порядок та акуратність;
18. важко пристосовуєтесь до нових умов;
19. інертні та малорухливі;
20. маєте витримку –

тоді Ви типовий флегматик.

Якщо Ви:

1. сором'язливі;
2. губитесь в нових обставинах;
3. відчуваєте труднощі у контакті з незнайомими людьми;
4. часто піддаєте сумніву власні сили та можливості;
5. легко переживаєте самотність;
6. почуваете пригніченість при невдачах;

11. вразливі;
12. сприйнятливі до заохочення та осуду;
13. висуваєте високі вимоги до себе;
14. схильні до поміркованості;
15. чутливі та легко ранимі;
16. дуже вразливі;
17. потайливі і мовчазні;

- | | |
|---|------------------------------|
| 7. схильні занурюватись в себе; | 18. боязкі; |
| 8. швидко втомлюєтесь; | 19. часто покірливі; |
| 9. розмовляєте тихо; | 20. схильні до самоаналізу - |
| 10. мимоволі пристосовуєтесь до характеру співрозмовника; | |

тоді Ви типовий меланхолік.

Критерії для висновків:

Якщо кількість позитивних відповідей того чи іншого типу складає 15-20, тоді це означає, що у Вас яскраво виражені риси даного темпераменту.

ПОТРЕБИ ТА МОТИВИ ЯК ЕЛЕМЕНТ СТРУКТУРИ ОСОБИСТОСТІ

Потреба – нестаток людини у чомусь, що стає джерелом її активності. Потреби – це стани особистості, завдяки яким здійснюється регуляція поведінки, визначається напрям мислення, почуттів і волі людини. Потреби людини зумовлені процесами її соціалізації, яке дає можливість засвоїти культуру людства.

Потреби можна поділити на п'ять основних категорій (за А.Маслоу).

1. Фізіологічні потреби забезпечують виживання людини. Вони включають потреби людини в їжі, воді, сховищі і сексуальні потреби.
2. Потреби в безпеці і впевненості у майбутньому включають до себе потребу у захисті від фізичних і психологічних небезпек з боку навколишнього світу і впевненість у тому, що фізіологічні потреби задовольнятимуться в майбутньому.
3. Соціальні потреби – це потреби у причетності до чогось, до когось, почуття розуміння іншими, соціальні взаємодії, підтримка.
4. Потреби у повазі включають потреби особистих досягнень, компетентності, поваги з боку оточуючих, визнання, самоповаги.
5. Потреби самовираження – це потреби в реалізації своїх потенційних можливостей, у розвитку себе як особистості.

Поняття мотивації в психології використовують у двох значеннях:

- як систему факторів, що обумовлюють поведінку (цілі, інтереси, потреби, мотиви, наміри);
- як характеристику процесу, що підтримує поведінкову активність.

Між спрямованістю і мотивами існує суттєва розбіжність. Будь-яка потреба є суб'єктивною й знаходиться на емоційному рівні в оперативній пам'яті. Мотив є свідомим, підпорядкованим певній цілі. Мотив зберігається в довгостроковій пам'яті людини. Здійснюючи однакові за формою вчинки, люди можуть керуватися різними, а іноді навіть суперечними мотивами.

Розрізняють три групи мотивів:

- 1) прості, до яких відносять потяги, бажання;
- 2) складні, до яких відносять інтереси, схильності, ідеали;
- 3) випадкові, до яких відносять почуття, звички й афекти.

Серед простих мотивів насамперед виділяють **потяг**, або неусвідомлену потребу людини.

Коли людина усвідомлює свої потреби, але вони ще не виступають як сильне спонукання до дії, говорять про бажання. **Бажання** – це недостатньо сильний мотив.

Інтерес – це спрямованість особистості на певний предмет, явище. В інтересах більш за все виражається пізнавальна потреба людини. Наявність інтересів виступає сприятливою передумовою діяльності, навчання.

Схильність – це спрямованість не тільки на предмет, але й на саму діяльність.

Найвищим і за змістом, і за силою спонукальних мотивів є ідеал. **Ідеал** – це вища форма мотивації, що виражає основні напрями особистих прагнень людини. Ідеалом може бути норма поведінки (мужність, витривалість, принциповість, конкретна особистість у цілому, літературний герой і навіть окрема ідея). Ідеал не завжди усвідомлюється, але він

існує в «психологічному підпіллі». Проте рівняння на ідеал – усвідомлене.

В якості мотивів можуть виступати і звички. Завдяки звичкам людина поводить себе певним чином.

Кожен період життя людини, кожен її більш-менш значний «крок» у системі суспільних відносин приводить і до змін її мотиваційної сфери. У процесі розвитку особистості відбувається перетворення одних мотивів на інші чи стримування одних іншими; на базі одних мотивів формуються інші, виникають протиріччя між різними мотивами, змінюється співвідношення домінуючих і підпорядкованих мотивів.

Мотиваційну сферу людини можна оцінювати за розвиненістю, гнучкістю, структурністю. Чим більше різноманітних потреб, мотивів, цілей в людини, тим більш розвинена її мотиваційна сфера. Чим різноманітніше способи задоволення потреб, тим гнучкіше мотивація.

Таким чином, зміст мотивів є найбільш істотною характеристикою спрямованості особистості та рівня її вихованості. Мотив – це упредметнена потреба.

Оскільки особистість є членом суспільства, в аналізі потреб як основи мотивів треба виходити не з абстрактного уявлення про неї, а з того, яким чином конкретний індивід є включеним у систему суспільних відносин і яким чином ця система відбивається в його індивідуальній свідомості. Мотиваційна сфера є складним утворенням. Мотиви розрізняються не тільки за змістом, але й за рівнем усвідомленості, стійкості. Спрямованість особистості є результатом виникнення стійко домінуючих мотивів поведінки, а також інших особливостей особистості, що допомагають чи заважають реалізувати мотиви.

За В. Немовим розрізняють три основні види мотивів: матеріальні (базові), соціальні, пізнавальні (духовні).

Вправа. Визнайте за допомогою тесту власні мотиви діяльності.

Тест мотиваційної чутливості Стівена Рісса

Мета: визначення основних груп мотивів людини.

С. Рісс виділив 16 основних, базових бажань і 32 мотивуючих фактори – бажання мотивації до нього та від нього. Наприклад, фактор «Соціальний контакт»: люди, мотивовані до цього фактора, будуть намагатися знаходитися з людьми якомога більше, спілкуватися з іншими; проте як люди, вмотивовані від соціальних контактів, будуть надавати перевагу самотності і уникати галасливих компаній.

Інструкція: «Ви берете участь в дослідженні, яке проводиться з метою визначення типу мотивації особистості. Прочитавши запитання, дайте відповідь «Так» (+), якщо це твердження є важливим для Вас, «Ні» (-), якщо це твердження не є важливим для Вас; 0 – якщо Ви не відмічаєте твердження ні як важливе, ні як неважливе, або середньої важливості. Уявляючи свою поведінку в тій чи іншій ситуації, відповідайте так, як Ви могли б вчинити у більшості випадків».

Тестовий матеріал

1. Звичайно Ви не приймаєте порад і керівництва від інших людей.
2. Ви дуже амбітні у порівнянні з іншими людьми.
3. Ви колекціонер.
4. Ви маєте велике прагнення до знань.
5. Ви часто кидаєте справи на півшляху.
6. Ви завжди намагаєтеся купувати тільки найкращі і дорогі речі.
7. Вас знають як виключно принципову людину.
8. Ви набагато більш організовані, ніж більшість людей.
9. В порівнянні з ровесниками, Ви витрачаєте надзвичайно багато часу на пошук любовних пригод.
10. Ви приносите у жертву особистісні інтереси заради гуманітарної діяльності.

11. Ви відчуваєте, що для того, щоб бути щасливим, Вам треба багато часу проводити серед людей.
12. В порівнянні з іншими людьми Вашого віку, Ви багато часу і уваги приділяєте дітям.
13. Для Вашого щастя важливо ростити дітей.
14. Вам подобається змагатися.
15. У Вашому житті Ви регулярно займаєтесь фізичними вправами.
16. Ви схильні до страхів і не раз впадали у стан паніки.
17. Покладатися на себе самого дуже важливо для Вашого щастя.
18. Звичайно Ви намагаєтесь зайняти лідируючу позицію.
19. Ви ставитеся до своїх грошей набагато заощадливіше, ніж інші.
20. В порівнянні з Вашими знайомими, Ви ставите дуже багато запитань.
21. Вам дуже важко миритися з критикою.
22. Ви часто купуєте речі тільки для того, щоб призвести враження на інших.
23. Вас знають, як дуже вірну людину.
24. У Вас багато правил, і Ви дотримуєтесь їх фанатично.
25. Вам важко контролювати Ваші сексуальні бажання.
26. Ви регулярно працюєте волонтером у громадських організаціях.
27. Вас знають як людину, яка любить задоволення.
28. У порівнянні з іншими людьми Вашого віку, Ви багато уваги приділяєте смачній їжі.
29. У порівнянні з іншими батьками, яких Ви знаєте, Ви проводите набагато більше часу з Вашими дітьми.
30. Ви багато енергії витрачаєте на те, щоб помститися за образу.
31. Заняття спортом займають важливу частину у Вашому житті.
32. Вас лякає, коли Ваше серце б'ється занадто швидко, і Ви турбуєтесь про те, що у Вас буде серцевий напад.
33. У порівнянні з іншими людьми Вашого віку, Ви набагато більше віддані Вашим друзям і партнерам.
34. Зазвичай, Ви відіграєте домінуючу роль у групі людей Вашого віку.
35. Ви багато витрачаєте грошей (не заощадливий).
36. Ви багато розмірковуєте, намагаючись зрозуміти істину.
37. Ви приділяєте багато уваги тому, щоб зберегти членство у престижних клубах або організаціях.
38. Багатство справляє на Вас набагато менше враження, ніж на багатьох інших людей, яких Ви знаєте.
39. Ви вірите, що кожен за себе.
40. У Вашому офісі (на робочому місці) звичайно безлад.
41. Ви проводите мало часу, думаючи про секс або в пошуках сексуальних стосунків.
42. Ви регулярно займаєтесь добродійністю.
43. Ви відмінник за суттю.
44. У Вас ніколи не було проблем з зайвою вагою.
45. Бути батьком (матір'ю) для Вас скоріше навантаження, ніж задоволення.
46. У порівнянні з іншими людьми, Ви рідко відчуваєте гнів.
47. Зазвичай, Ви лінуєтесь того, що стосується фізичної активності.
48. Ви хоробра людина.
49. Вам не подобається бути самому по собі.
50. У Вас помітно менше амбіцій, ніж у інших людей Вашого віку.
51. Ви майже ніколи нічого не зберігаєте.
52. У порівнянні з іншими людьми, Ви проводите багато часу, милуючись красою природи чи витворів мистецтва.

53. Ви можете упоратися з критикою набагато краще, ніж більшість людей – не сильно через це засмучуєтеся.
54. На Вас не справляє враження шляхетне походження або високий статус когось у суспільстві.
55. Ви не занадто турбуєтеся про мораль.
56. Ви ненавидите планування.
57. Ви вважаєте, що секс огидливий.
58. Ви надаєте дуже мало уваги тому, що відбувається у суспільстві.
59. Ви не любите вечірок.
60. Ви дуже рідко їсте більше, ніж потрібно.
61. Ви залишили дитину на опіку іншим людям.
62. Коли Вас ображають або пригнічують, Ви часто «уходите в бік».
63. Ви ведете малорухливий образ життя.
64. У Вас набагато менше страхів, ніж у Ваших друзів і колег.
65. Звичайно Ви ставите перед собою легкі цілі.
66. Зазвичай, будучи частиною групи людей, Ви надаєте перевагу радше підкорятися, ніж командувати.
67. Вам не подобаються інтелектуальна активність.
68. Ви не вірите у добродійність.
69. Ви не занадто піклуєтеся про інших людей, крім членів сім'ї та близьких друзів.
70. Вам не подобаються ситуації, в яких треба змагатися.
71. Ви рідко задаєте питання.
72. Ви дуже впевнена у собі людина.

Ключ

- I. Незалежність: 1+, 17+, 33-, 49-, 65-.
- II. Влада: 2+, 18+, 34+, 50-, 66-.
- III. Збереження: 3+, 19+, 35-, 51-.
- I. Допитливість: 4+, 20+, 36+, 52+, 67-, 71-.
- II. Прийняття: 5+, 21+, 37+, 53-, 72-.
- III. Положення у суспільстві: 6+, 22+, 38-, 54-.
- I. Честь: 7+, 23+, 39-, 55-.
- II. Порядок: 8+, 24+, 40-, 56-.
- III. Романтичні стосунки: 9+, 25+, 41-, 57-.
- I. Ідеалізм: 10+, 26+, 42+, 58-, 68-.
- II. Соціальний контакт: 11+, 27+, 43-, 59-, 69-.
- III. Насищення: 12+, 28+, 44-, 60-.
- I. Сім'я: 13+, 29+, 45-, 61-.
- II. Прагнення змагань: 14+, 30+, 46-, 62-, 70-.
- III. Фізична активність: 15+, 31+, 47-, 63-.
- IV. Спокій: 16+, 32+, 48-, 64-.

За співпадання з ключем (+ або -) нараховуються по 2 бали за кожну відповідь; відповідь «0» рахується як 1 бал, незалежно від знаку (+,-) у ключі.

Обробка результатів

1. Проставляються бали за співпадання Ваших відповідей з ключем.
2. Підсумовуються кількість балів за кожною шкалою, яка визначає Ваші мотиваційні пріоритети.
3. Визначається провідний тип мотивації.

Аналіз результатів

Автор методики С. Рісс дає таку характеристику основних мотивацій. Перелік мотивацій подано в авторській послідовності.

Влада – це бажання здійснювати вплив на інших. Задоволення цього бажання створює радість від захоплення собою, тоді як неможливість його задовольнити призводить до відчуття безпомічності. Влада є, перш за все, бажанням бути директивним і керувати іншими.

Незалежність – це бажання покладатися на себе. Задоволення цього бажання надає радість особистої свободи, тоді як нездатність його задовольнити призводить до відчуття залежності. Незалежність, перш за все, пов'язана з тим, щоб роботи щось без допомоги інших людей. Низькі оцінки за цією шкалою говорять про протилежні бажання, пов'язані з радістю від усвідомлення того, що людина може розраховувати на психологічну підтримку.

Допитливість – це бажання вчитися. Задоволення цього бажання призводить до відчуття вражаючого захоплення, а неможливість задоволення викликає до життя потяг докопатися до істини. Допитливість асоціюється з інтелектуальним стилем життя, трохи менше – з бажанням мандрувати і досліджувати себе. Люди з сильно розвинутою допитливістю звертають увагу на логіку і істинність інтелектуальних аргументів.

Прийняття – це бажання схвалення, необхідність бути належним до чогось. Задоволення цього бажання надає відчуття гідності, тоді як неможливість його задовольнити – почуття незахищеності.

Порядок – це бажання все організовувати. Задоволення цього бажання надає відчуття стабільності, незадоволення – викликає почуття, що все нестабільно, не піддається контролю. Прагнення до порядку мотивує людину все планувати, організовувати, складати розклад.

Збереження – це бажання накопичувати і зберігати. Задоволення цього бажання приносить відчуття підготовленості, зворотне дає почуття неготовності.

Честь – це бажання зв'язку зі своїм корінням, батьками, спадщиною. Задоволення цього бажання приносить відчуття лояльності, вірності; неможливість його задовольнити – провину і сором. Честь найбільш пов'язана з прийняттям традиційного кодексу моралі, трохи менше – з патріотизмом, традиціями, релігією.

Ідеалізм – це бажання соціальної справедливості. Задоволення цього бажання надає відчуття рівності, зворотне – почуття нерівності. Прагнення до ідеалізму мотивує людину брати участь в громадському житті, звертати увагу на суспільні події, займатися добродійністю.

Соціальні контакти – це бажання взаємодії з іншими людьми. Задоволення його надає приємність, зворотне – почуття самотності. Соціальні контакти – це, перш за все, бажання соціальної активності. Також цей мотив асоціюється з бажанням мати друзів.

Сім'я – це бажання рости дітей. Задоволення його приносить радість батьківської любові, незадоволення – почуття тривоги. Прагнення до сім'ї мотивує проводити час з дітьми і ставити їхні потреби вище за свої.

Положення у суспільстві – це бажання престижу. Задоволення його приносить відчуття власної вагомості, тоді як незадоволення його – відчуття власної незахищеності. Перш за все, положення у суспільстві стосується місця в суспільстві та багатства, менше – слави, уваги, репутації.

Прагнення змагань – бажання помститися за образу. Будучи задоволеним, це бажання надає радість помсти, за неможливості його задовольнити – почуття гніву. Перш за все, це агресивність та конкурентоздатність.

Романтичні стосунки – це сексуальний потяг. Задоволення цього бажання дає відчуття екстазу, незадоволення – похоті. Бажання романтичних стосунків тісно пов'язане з відчуттям краси.

Насищення – це бажання вживати їжу. Задоволення цього бажання призводить до відчуття ситості, зворотне – відчуття голоду.

Фізична активність – це бажання мускульної активності. Задоволення цього бажання приносить радість «відчуття життя», незадоволення – почуття неспокою і бажання постійно рухатися. Це бажання мотивує людину займатися спортом.

Спокій – це бажання емоційного спокою. Задоволення цього бажання надає почуття безпеки, незадоволення – страху. Це бажання мотивує людину турбуватися про себе, уникати тривоги, страху, болі.

Висновки: На нашу думку, означені мотивації життєдіяльності людини можна звести до трьох груп мотивів: духовні мотиви, які сприяють задоволенню потреб у пізнанні, творчості, естетичному насолодженні, любові, передачі духовного світу дітям; соціальні – задоволення комунікативних, вузько-соціальних та широко-соціальних потреб, прагнення влади; базові – задоволення матеріальних, фізіологічних, утилітарних потреб.

Таким чином, про домінуючий мотив у Вашій структурі особистості можна дізнатись, додавши бали згідно таблиці.

Духовний мотив		Соціальний мотив		Базовий мотив	
<i>мотивації</i>	<i>б али</i>	<i>мотивації</i>	<i>б али</i>	<i>мотивації</i>	<i>б али</i>
незалежність		влада		збереження	
допитливість		прийняття		положення у суспільстві	
честь		порядок		романтичні стосунки	
ідеалізм		соціальний контакт		насищення	
сім'я		прагнення змагань		фізична активність	
				спокій	
підсумок		підсумок		підсумок	

СВІТОГЛЯД ЯК ЕЛЕМЕНТ СТРУКТУРИ ОСОБИСТОСТІ

Світогляд – форма суспільної самосвідомості людини, через яку вона сприймає, осмислює, оцінює світ, визначає своє місце у ньому. Це система принципів, знань, ідеалів, цінностей, надій, вірувань, поглядів на сенс та мету життя, які визначають індивіда або соціального суб'єкта та органічно вплітаються в його вчинки та норми осмислення.

Структуру світогляду визначають:

- досвід (індивідуальний, сімейний, груповий, національний, клановий, суспільний, загальнолюдський), на основі якого формується світовідчуття – основа світогляду;
- знання (досвідні, емпіричні та теоретичні), на основі яких формується світорозуміння;
- мета, яка усвідомлюється через універсальні форми діяльності, такі як: потреба – інтерес – мета – засоби – результати – наслідки. На її основі формується світоспоглядання;
- цінності (щастя, любов, істина, добро, краса, свобода тощо), на основі яких формується переконання, ідеали людини та складається її світосприйняття;
- принципи (монізм, плюралізм, скептицизм, догматизм), на основі яких складаються основні способи світобачення.

УСТАНОВКИ ОСОБИСТОСТІ

Установка – цілісний стан особистості, вироблена на основі досвіду готовність стійко реагувати на передбачувані об'єкти чи ситуації, вибіркова активність, спрямована на задоволення потреб.

Традиційно установку розглядають як готовність до певної активності. Ця готовність визначається взаємодією конкретної потреби із ситуацією, її задоволенням. Відповідно установки поділяють на актуальні (недиференційовані) та фіксовані (диференційовані, вироблені в результаті повторного впливу ситуації, тобто базуються на досвіді).

Важливою формою установки є соціальна установка (атитюд). Атитюд (англ. Attitude – ставлення, установка) – внутрішній стан готовності людини до дії, що передуює поведінці.

Атитюд формується на підставі попереднього соціально-психологічного досвіду, розгортаються на усвідомленому і неусвідомленому рівнях та регулює (спрямовує, управляє) поведінку індивіда. Він зумовлює стійку, послідовну, цілеспрямовану поведінку в ситуаціях, що змінюються, а також звільняє суб'єкта від необхідності приймати рішення і довільно контролювати поведінку в стандартних ситуаціях, може бути чинником, що зумовлює інертність дії та гальмує пристосування до нових ситуацій, котрі вимагають зміни програми поведінки.

Соціальна установка – детермінована минулим досвідом психологічна готовність індивіда до певної поведінки стосовно конкретних об'єктів, до вироблення його суб'єктивних орієнтацій як члена групи (суспільства) щодо соціальних цінностей, об'єктів тощо. Такі орієнтації зумовлюють соціально прийнятні способи поведінки індивіда. Соціальна установка є елементом структури особистості й одночасно елементом соціальної структури. Найголовнішими її функціями є випереджувальна та регулятивна (готовність до дії, передумова дії).

Соціальна установка складається з 3-х компонентів: поведінкового (готовність до діяльності), афективного (ставлення до діяльності), когнітивного (думки, знання).

Вправа. Визначте свої головні життєві ролі за допомогою тесту американських космонавтів «Хто я?»

Завдання: дайте відповідь на запитання «хто я?». Відповідь має складатись хоча б з 10 відповідей.

ЦІЛІ ОСОБИСТОСТІ

Сформульована ціль – це запорука успіху. Саме постановка цілей викликає найбільші труднощі у людини. Дослідження показують, що лише 10 % керівників справляються з цим складним управлінським завданням. Поведінка людини визначається тими цілями, які вона ставить перед собою, оскільки саме заради досягнення поставлених цілей вона здійснює певні дії.

Цілі – це джерело мотивації, і вони можуть стимулювати потужні процеси самоорганізації, мобілізуючі у свою чергу явні і приховані ресурси людини. При цьому передбачається, що постановка завдань – це свідомий процес, а усвідомлені цілі і наміри – це те, що лежить в основі визначення поведінки людини. У загальному вигляді базисна модель,

що описує процес постановки цілей, виглядає таким чином: людина, з урахуванням емоційної реакції, усвідомлює і оцінює події, що відбуваються в оточенні. На основі цього вона визначає для себе цілі, до досягнення яких має намір прагнути, і, виходячи з цього, здійснює певні дії, виконує певну роботу. Тобто поводитьься так, щоб досягти певного результату і отримати від цього задоволення. Тому зрозуміло, що правильна постановка цілей людини є необхідністю.

Вправа. Щодня, виконуючи свою роботу, задавайте собі питання:

Чи наближає мене те, що я в даним момент роблю до досягнення моєї мети?

Враховуйте: випадкові успіхи хороші, але рідкісні; заплановані успіхи кращі, оскільки вони керовані і трапляються частіше.

АКТИВНА ЖИТТЄВА ПОЗИЦІЯ ОСОБИСТОСТІ

Активна життєва позиція особистості – це обумовлена конкретними соціальними обставинами стійка форма прояву ідейно-моральних установок і відношень, знань, умінь, переконань і звичок, що здійснює регулюючий вплив на поведінку і діяльність особистості. Активна життєва позиція особистості має формуватися поступово. Вона виробляється протягом тривалого часу, в результаті долаття повсякденних труднощів, оволодіння соціальним досвідом, професійною майстерністю.

Показниками активної життєвої позиції виступають:

- цілеспрямованість і усвідомленість дій та вчинків;
- відповідальність і активність у різних видах діяльності;
- результати діяльності і суспільної активності особистості, що відповідають вимогам і умовам життя в суспільстві;
- реальні дії, вчинки і спосіб життя особистості.

ПОНЯТТЯ ОСОБИСТІСНОГО РОСТУ

Особистісний ріст – це збільшення характеристик особистості загалом.

Рости може не тільки хороше, а погане.

Задоволення від життя	8	Відчай
Генеративність	7	Застій
Комунікабельність	6	Ізоляція
Ідентифікація	5	Індивідуальна сірість
Працьовитість	4	Почуття неповноцінності
Ініціативність	3	Почуття провини
Автономія	2	Сором і сумніви
Довіра	1	Підозрілість усього

МЕХАНІЗМ ОСОБИСТІСНОГО РОСТУ:

Самопізнання – для подальшого саморозвитку необхідно зрозуміти для себе свої можливості, свої сильні і слабкі сторони, тобто необхідне самопізнання, що містить у собі основні прийоми: самоспостереження, самосвідомість, самовідношення, самоаналіз, самооцінку.

Самоспонування – передбачається використання прийомів, що сприяють внутрішньому спонуванню до саморозвитку професійного й особистісного.

Програмування – індивідуальна програма професійного розвитку, корекція особистісних якостей, розвиток нових умінь і навичок.

Самореалізація – це безперервний процес окремих і багаторазових виборів поведінки у професійної діяльності та особистому житті.

Японці стверджують, що у 10 років – кожна людина геній, у 15 – талант, а в 20 вона стає звичайною людиною. Це свідчення того, що хоч би якою обдарованою була людина від природи, потрібні певні умови, аби могли розвинутися її таланти і здібності.

Найперша умова самореалізації людини – це можливість легко задовольняти свої елементарні потреби, що необхідні для підтримки свого фізичного існування. Коли людина змушена всі свої сили віддавати лише на те, аби не померти з голоду або нагодувати дітей, то їй звичайно, не до розвитку своїх здібностей. Лише щаслива доля й добрі люди допомогли малому кріпакові Тарасові стати безсмертним Кобзарем. А скільки таких, як він, нещасних кріпаків так і не зуміли ніколи «вибитися в люди»!

Нааявність часу, вільного від повсякденних турбот, є також однією з головних умов саморозвитку і самореалізації. Мати вільний час – означає бути вільним не тільки від елементарних потреб і дріб'язкових обов'язків, а й бути незалежним від чужої волі й опіки. Ось чому люди завжди прагнули розширити коло своїх прав і свобод. Людина, яка постійно змушена підкорятися чужим наказам, жити за однаковим для всіх «регламентом», яка не може сама вирішувати, що і коли їй робити, – така людина теж не має можливостей для самореалізації. Тому визнання за кожною людиною певних прав і свобод і їх забезпечення – одна з найнеобхідніших умов її самореалізації.

Одним з таких прав є право людини на вільний самовияв або самовираження. Стільки в історії траплялось випадків, коли людей переслідували лише за те, що вони були «іншої віри», мали інший колір шкіри або були іншої національності. А скільком людям ламали життя через те, що вони чимось виділялися, були не схожими на інших, не такі, як усі. Таке нетерпиме ставлення до самовияву інших людей не тільки обмежує їхнє право і принижує їхню гідність, воно водночас принижує та обмежує права і нас самих. Ставлячись презирливо або з нетерпимістю до інших, ми тим самим заперечуємо право і на власне самовираження.

Нарешті, одна з найголовніших умов людської самореалізації – це знання людиною своїх здібностей і того, як вона може або повинна розвивати та реалізовувати ці здібності.

Спробуємо розглянути хоча б основні шляхи людської самореалізації. З цією метою зупинимось на можливих ситуаціях.

Одна з них полягає в тому, що вже з малих літ виявляються провідні інтереси людини до того чи іншого виду діяльності. У цьому випадку вона може вже з дитинства розвиває свої нахили і підходить до «дорослого життя» досить спрямованою особистістю. Але нерідко складаються такі умови, за яких одразу зайнятися тим, на що був націлений з дитинства, не вдається. Здебільшого такі люди рано чи пізно знаходять можливість домогтися свого і займатися тим, до чого вони схильні і що їх найбільше цікавить. Інші ж поступово втрачають інтерес до того, що їх раніше захоплювало, і підкоряються обставинам. Треті переключують свою увагу на те, чим змушені займатися, і в кінцевому підсумку знаходять і в цій справі щось цікаве для себе, що здатне їх захопити. Четверті стають на хибний шлях заперечення усього, що їх оточує. Вони вважають, що їхнє життя безнадійно зіпсоване і, бажаючи «помститися», стають на шлях порушення моральних і правових норм.

Своєрідність другої ситуації полягає в тому, що з дитинства людина не має якихось чітко визначених нахилів і починає свою трудову діяльність з досить випадкової роботи. Лише згодом у неї починає виникати певне зацікавлення, яке потім може перерости у стійкий інтерес, що становить певну спрямованість людської діяльності й визначає напрямок розкриття людських можливостей.

І для цієї ситуації можуть бути характерними варіанти, які ми розглянули вище. Відмінність лише в тому, що відсутність певної «заданості» з дитинства створює ширший простір для того, щоб «знайти себе» пізніше. Однак цей «пошук себе» може надто затягнутися і навіть ніколи не закінчитися. Все залежить від того, наскільки сама людина здатна не «плисти за течією», а творчо, активно ставитися до самої себе і свого життя. Можна з упевненістю сказати, що в будь-якому разі людина, яка вже зробила свій вибір на користь творення себе як особистості, спроможна реалізувати свій вибір за будь-яких умов. Слід лише зауважити, що самореалізація може відбуватися в різних формах. Ці форми саморозкриття людини залежать від об'єктивних обставин і можуть бути досить різними. А от зміст і напрямок такого саморозкриття визначаються самою людиною і залежать від її свідомого вибору в кожний момент свого життя, у кожній конкретній справі.

Нарешті, слід звернути увагу ще на один момент. Кожна людина несе відповідальність за повноту своєї самореалізації. Хоч би в яких важких або несприятливих умовах їй довелося жити, вона все одно може зробити щось таке, що виправдало б її існування, залишити свій слід на землі. І цю відповідальність людина має не тільки перед собою, перед своєю совістю, щоб у старості не було соромно за даремно розтрачені роки, а й перед іншими людьми. Перед тими, хто подарував їй життя, піклувався про неї, щедро ділився з нею своєю ласкою і знаннями. Бо реалізував себе – означає не просто здійснити свої наміри й задуми, а хоча б якоюсь мірою виправдати ті надії, які покладалися на час іншими.

ЕТАПИ САМОРОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ

Саморозвиток особистості можна розділити на декілька етапів. Все починається з пізнання самого себе, потім настає дія. Сама по собі дія без розуміння «куди» і «навіщо» – може бути шкідливою. Вона може завести зовсім не туди, куди хочеться потрапити.

Набагато важливіше спочатку розібратися, куди ти хочеш потрапити і навіщо, а потім починати активну діяльність. Тоді цілі будуть легко досягатися, а сам процес досягнення буде викликати приємні емоції.

Саморозвиток особистості. Етап 1. Пізнай себе.

Будь-які зміни починаються з розуміння себе: які я маю проблеми, що відбувається зараз в моєму житті, чого я хочу. Дуже важливо на цьому етапі сприйняти себе таким, яким Ви є сьогодні. Важливо побачити правду про себе, зрозуміти і прийняти її. Тільки після тотального сприйняття себе зі всіма своїми перевагами і недоліками – може початися ефективний саморозвиток особистості. Так, Вам дещо може не сподобатися в собі. Але якщо Ви будете відмовлятися від цього або закривати на це очі – Вам забезпечений період кризи, тяжкі часи. Набагато менше болю спричиняє один раз побачити всю правду, прийняти її, розробити план розвитку і почати рухатись по ньому.

Щоб зібрати правду про себе використовуйте наступні рекомендації.

1. Подумайте і запишіть, що Ви знаєте про себе.
2. Опишіть Ваш сьогоднішній стан: де і з ким Ви живете, ким і де працюєте, скільки Вам років і який Ваш прибуток. Подивіться на цей опис і зверніть увагу на ті моменти, які викликають у Вас неприємні думки чи асоціації.
3. Спитайте інших людей, що вони думають про Вас. Корисним буде думка як Ваших знайомих, так і сторонніх людей, які Вас не знають. Це буде те враження, яке Ви справляєте на оточуючих. Ваших рідних і знайомих попросіть бути чесними і пообіцяйте не ображатись на них, якщо вони скажуть Вам щось неприємне.
4. Дуже уважно дослідіть отриману інформацію і складіть повний портрет себе.

Саморозвиток особистості. Етап 2. Змінюйся!

Для того, щоб змінити своє життя на краще і стати більш впевненою, сильнішою, щасливішою і багатою людиною – Вам необхідно змінити свою поведінку, свої думки, свої переконання.

Починай з подолання перешкод, які лежать на твоєму шляху – пропрацюй страхи, видали само саботаж. Але не варто сильно застрягати на «вирішенні проблем». Думай про свої цілі, сфокусуйся на тому, чого ти хочеш і прагни це отримати. Якщо щось тобі заважає – виясни що це, опрацюй і йди далі.

Саморозвиток особистості – це ключ до всіх твоїх успіхів. Неможливо отримати щось особливе і нове, зберігаючи минулий спосіб життя, звички, і здійснюючи ті ж самі дії, які ти здійснював раніше.

Саморозвиток особистості. Етап 3. Формуй нові ефективні стратегії.

Вчись на своїх помилках, вивчай свій успішний досвід і успішний досвід інших людей. Твоє завдання - побачити і зрозуміти, що потрібно робити саме тобі, щоб отримати те, що ти хочеш. Це достатньо просто. Потрібно бути уважним і помічати тенденції, закономірності. Аналізуючи свій та чужий успішний досвід – відмічай, що було спільного, які, на твій погляд дії, призвели до бажаного результату. Потім напиши план, що ти будеш робити, щоб досягнути цілі.

І ще один прийом саморозвитку особистості – це самонавчання на основі свого успішного досвіду:

- Згадай ситуацію, в якій ти отримав те, чого хотів, коли твоя ціль реалізувалась.
- Запиши детально, що саме і як конкретно ти діяв, щоб отримати її.
- Запиши свої думки, почуття і емоції, які супроводжували досягнення цілей. Що ти думав про цю ціль, як бачив її, як відчував. Це твоя особиста стратегія досягнення подібних цілей.

Використовуй її!

ДЕВ'ЯТЬ СПОСОБІВ САМОМОТИВАЦІЇ І САМОРОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ

Скільки разів бувало таке, що ти ставив собі ціль, яку дуже хотів досягнути, але через певні причини так і не реалізував її.

- Найперший і найважливіший момент самомотивації - це усвідомлення, що відразу все не вийде. Не буває так, що ти захотів і отримав. Для цього потрібно пройти етапи, які залежать від складності поставленої цілі, наполегливості, і знову ж таки – мотивації. Будь-яка ціль, проект потребує затрат часу і сил - усвідом це і будь готовий прикласти зусилля. Хочеш бути багатим? Спершу почни купувати хорошу (дорогу, але якісну їжу), потім поміняй автомобіль, на більш новий, а не прагни купити з самого початку Бентлі.

- Розділи весь період проекту/справи на декілька етапів, іншими словами, піднімайся по одній сходинці, а не перескакуй відразу, а то можеш упасти, а піднятись сил не буде. Закінчення кожного етапу, подолання наступної сходинки – це перемога, перемога в першу чергу над собою.

- Не обмежуй свої можливості. Не будуй плани, які можеш легко виконати, інакше втратиш інтерес і азарт до майбутніх планів. Але і будувати мрії потрібно реально, а не ті, які неможливо виконати, інакше це будуть не мрії, а міражі. Ти свідомо ставиш собі рамки і їх притримуєшся. Беручи великі складні проекти, завдання, ти розширюєш свій особистий кругозір, а за ним настає і отримання безцінного досвіду.

- В момент «слабкості духу» і низького рівня мотивації, хорошим зарядом нової позитивної енергії будуть раніше накоплені позитивні відгуки про твою роботу, а вони будуть в будь-яку випадку. Записуй їх в блокнот або там, де ти зможеш легко прочитати, і читай, коли руки опускаються і бажання продовжувати починає падає до нуля.

- При слабкому рівні самомотивації можна використовувати конкуренцію з самим собою, тобто інстинкт протиборства, в даному випадку з самим собою або з конкурентами.
- Поглянь на себе зі сторони. Коли твій стан жахливий, нічого не хочеться, минулий запал і радість зникли, необхідно подивитися на себе зі сторони. Побачиш, наскільки ти жалюгідно виглядаєш і розумієш, що потрібно докорінно змінюватися, встати після падіння і знову в бій!
- Не живи одним проєктом/ідеєю. Інакше потік енергії рано чи пізно вичерпається, а поповнити її не буде звідки, відповідно і рівень мотивації досягне нуля. Приділи час сім'ї, коханим, близьким, друзям. Не варто працювати по святкам, чи гірше – ціле літо без відриву.
- Займайся улюбленою справою! Інакше рано чи пізно тобі набридне та справа, яка не приносить морального задоволення. А коли ти робиш те, що хочеш, і те, що подобається, воно удвічі приносить задоволення. А якщо за це ще і гроші отримувати, так взагалі чудо із чудес!

САМОДИСЦИПЛІНА

Самодисципліна – це здатність заставити себе діяти незалежно від Вашого емоційного стану. Самодисципліна - один із багатьох доступних інструментів особистісного розвитку. Більше того, вона створює потужну команду в сукупності з такими інструментами, як пристрась, постановка цілі і планування.

Вправа. Складіть список задач для усвідомлення вашого рівня самодисципліни

Чи Ви приймаєте душ кожного дня?

Чи Ви встаете в один і той же час кожного ранку? На вихідних також?

Чи маєте Ви зайву вагу?

Чи маєте Ви шкідливі звички (кофеїн, нікотин, цукор і т.д.), яких хотіли б позбутися, але поки що не вдалось?

Чи порожня зараз Ваша поштова скринька?

Чи Ваш офіс чистий? Добре організований?

А Ваш будинок?

Скільки часу Ви витрачаєте даремно щоденно? А на вихідних?

Якщо Ви комусь щось пообіцяли, то яка вірогідність, що Ви дотримаєте обіцянку?

Чи можете Ви не вживати алкоголь на вечірці, де його пропонують?

Як часто Ви робите фізичні вправи?

Скільки годин протягом дня Ви присвячуєте цілеспрямованій роботі?

Чи маєте Ви чітко записані цілі? Чи маєте Ви записані плани того, як їх досягнути?

Чи можете сказати, чим займетесь завтра? А через тиждень?

Як би Ви оцінили загальний рівень самодисципліни за 10-ти бальною шкалою?

Підведення підсумку проведення тренінгу. Проаналізуйте, чого Ви змогли досягти.

Розвиток навиків саморефлексії.

Аналіз можливих етапів особистісного розвитку.

Підвищення рівня впевненості у собі.

Розвиток позитивного мислення.

Визначення перспективних можливих цілей.

Домашнє завдання. Складіть план розвитку якостей, які б Ви хотіли розвинути (за прикладом)

Якість	Кроки вироблення схеми	Необхідні дії	Терміни
Вміння аналізувати ситуацію.	1. Не спішити робити висновки про ситуацію. 2. Витримати паузу на обдумування. 3. Розписувати структуру ситуації. 4. Проектувати можливі шляхи вирішення.	Кожну проблемну ситуацію вирішувати за допомогою аналізу. Перевірити пріоритети.	1 рік

Дякуємо за участь у тренінгу!

ПРОГРАМА ТРЕНІНГУ «ПСИХОДІАГНОСТИКА ТИПОЛОГІЇ ОСОБИСТОСТІ»

Мета тренінгу: Формування в учасників цілісного та структурованого розуміння цілей та задач психодіагностики особистості відповідно до процесів особистісного росту. Опанування нових технологій підбору тестових методик, організації процесу та проведення діагностики та визначення типів особистості.

Актуальність теми: Вивчення соціально-психологічних особливостей особистості відповідно до типології, міжособистісних відносин в малих соціальних групах, діагностика кожного члена колективу окремо сприятиме підвищенню ефективності використання людського потенціалу, правильним висновкам стосовно професійних якостей працівників, підвищення точності прогнозування їхньої поведінки на робочому місці. Діагностика особистості виступає у ролі інструменту, який дозволяє отримати об'єктивну інформацію щодо діючого персоналу і власної особистості.

Цільова аудиторія: Роботодавці, керівники підприємств, менеджери з персоналу, працюючи в екстремальних умовах, практикуючі психологи, люди, які займаються вивченням можливостей особистісного росту.

Тривалість тренінгу: 3 години.

Структура тренінгу:

I. Вступна частина:

- Знайомство; інформування про тему, мету, завдання, зміст та кінцевий результат тренінгу; оголошення регламенту та правил роботи; визначення рівня поінформованості та очікування учасників.

II. Основна частина:

- Цілі та принципи психодіагностики особистості.
- Ключові задачі, які вирішує діагностика персоналу в організації, оцінювання, навчання, мотивація.
- Вибір методів психодіагностики (анкети, тести, співбесіда, біографія, кейси, рольові ігри, «360 градусів», настільні ігри, самопрезентація, соціометрія).
- Діагностика особистості в системі соціальних відносин.
- Врахування типології особистості при проведенні діагностики.
- Використання отриманих результатів в роботі.
- Аналіз типових практичних ситуацій.

III. Заключна частина:

- Підведення підсумків тренінгу, оцінка досягнення цілей тренінгу, відповіді на запитання, анкетування.

Методи проведення: Міні-лекції, інформування, презентація, групові дискусії (обговорення), індивідуальна робота, робота в складі усієї групи, «мозковий штурм», робота із завданнями в методичних матеріалах, анкетування, ситуаційний аналіз, домашнє завдання.

Очікувані результати:

- Підвищення рівня обізнаності щодо цілей та задач діагностики особистості відповідно до типології: підбір, адаптація, мотивація проведення дослідження.
- Оволодіння навиками підбору тестових методик відповідно до цілей та задач психодіагностики.
- Оволодіння різними оціночними методиками.
- Відпрацювання навиків проведення психодіагностики.
- Отримання навичок визначення резервів розвитку особистості.
- Набуття практичних навичок для застосування зазначених методів та інструментів в роботі психолога.

ЦІЛІ ТА ПРИНЦИПИ ПСИХОДІАГНОСТИКИ ОСОБИСТОСТІ

Психодіагностика особистості – це:

♦ стандартизований багатоаспектний процес із застосуванням спеціалізованих оцінювальних процедур за допомогою психологічного інструментарію.

Якою має бути психодіагностика:

⇒ **об'єктивною**, оскільки вона не залежить від чиєї-небудь приватної думки або окремих думок, настрою;

⇒ **справедливою** — на неї не впливають ситуативні чинники (минулі успіхи і невдачі);

⇒ **такою, що робить прогноз**, бо вона показує, до яких видів діяльності особа здатна потенційно;

⇒ **комплексною**, оскільки оцінюється не тільки кожен з членів організації, але і зв'язки і відносини в середині організації;

⇒ **доступною для розуміння** самим оцінюваним.

АЛГОРИТМ ПІДГОТОВКИ ДО ПРОВЕДЕННЯ ДІАГНОСТИКИ ПЕРСОНАЛУ ТА ОСОБЛИВОСТІ ПРОЦЕСУ ДІАГНОСТИКИ

ОСНОВНІ ЕТАПИ:

1. Усвідомлення **цілей** діагностики і завдань

2. Вибір **методу** діагностики: в залежності від цілей та умов організації на основі:
✓ *створення опису діяльності: функції (завдання) у відповідних умовах.*

Прописування компетенцій по кожній посаді

✓ *аналізу діяльності кожного працівника: цілі, завдання, основні дії, форми взаємодії з іншими посадами, ризики, рівні відповідальності відповідно до організаційної культури*

✓ *аналізу професійно значущих особистісно-ділових якостей, що забезпечують успішність діяльності на конкретній посаді (знання, навички, уміння і здібності).*

3. Розробка програми:

✓ залучення менеджменту

✓ складання плану-графіку проведення діагностики персоналу

✓ інформування персоналу про мету та терміни проведення діагностики

✓ розробка регламентів і інших документів

✓ аналіз можливих помилок і шляхів, як їх не допустити

4. Проведення діагностичних процедур:

✓ *проведення процедур діагностики персоналу відповідно до розробленої програми*

5. Обробка результатів:

✓ *аналіз отриманої інформації*

✓ *узгодження оцінок і формулювання висновку і рекомендацій*

✓ *написання і оформлення індивідуальних висновків і загального звіту про проведеної роботу*

6. Проведення зворотного зв'язку:

✓ *Всі учасники діагностики знайомляться з індивідуальними результатами. Експерти надають необхідні коментарі. Спільно із співробітником формулюються напрямки професійного і особистісного вдосконалення.*

Як не допустити помилок?

Є одна мудра приказка: «Невдача в підготовці — підготовка до невдачі». Всі помилки закладаються ще на етапі підготовки, тому перш ніж проводити будь-який оцінювальний захід, дайте відповідь собі на запитання:

- ✓ Навіщо проводити цей захід?
- ✓ Кого необхідно оцінити?
- ✓ Що необхідно оцінити?
- ✓ Хто проводитиме?
- ✓ Які методи діагностики повністю реалізую поставлені цілі?
- ✓ Як будуть використані результати діагностики?
- ✓ Яку користь отримають учасники і компанія від проведеної діагностики?

Об'єкти діагностики

Діагностика завжди має на увазі наявність критеріїв діагностики і ідеального «портрету» співробітника, описаного в термінах критеріїв.

ПАРАМЕТРИ ОЦІНЮВАННЯ <i>Що оцінюємо у працівника</i>	
1.	Психологічні характеристики особи (особливості і риси вдачі)
2.	Знання, вміння і навички співробітника
3.	Поведінка (цінності, відносини, думки)
4.	Ефективність праці

Сучасна психолого-педагогічна література науковий термін *особистість* тлумачить як індивід, що є суб'єктом соціальних відносин і соціальної дійсності. У більш вузькому розумінні це поняття виражає системну ознаку індивіда, що формується в спільній діяльності та спілкуванні і визначається залученістю до суспільних відносин, а також як стійку систему формування соціально значущих якостей, які характеризують індивіда як людину певного суспільства або спільноти.

Особистість виступає центральною постаттю у системі соціальних стосунків, тому розглянемо детально це поняття.

Основні теорії особистості мають досить тривалий шлях розвитку. Можна виділити такі фундаментальні психологічні напрями:

1. Традиційні теорії особистості (К. Левін, З. Фрейд, К. Юнг та ін.).
2. Нові теорії (Г. Айзенк, А. Маслоу, Г. Оллпорт, К. Роджерс, Е. Фромм та ін.).
3. Новітні теорії (Е. Берн, К. Леонгард, К. Хорні та ін.).

У вітчизняній психології проблема особистості висвітлювалася тривалий час відокремлено від уявлень, які формувалися в зарубіжних школах. До 1945 р. домінували погляди на особистість, викладені в концепціях Л.С. Виготського та С.Л. Рубінштейна. З 50-х років ХХ ст. почалися більш активні дослідження особистості. У Москві сформувалася самобутня школа О.М. Леонтьєва. У місті Санкт-Петербург в школі Б.Г. Ананьєва почав розвиватися новий антропологічний напрям. У центрі уваги виявились численні раніше не досліджувані аспекти розвитку й функціонування особистості.

С.Л. Рубінштейн вперше у вітчизняній психології підійшов до ідеї структури особистості. Він зауважував, що властивості особистості ніяк не зводяться до її індивідуальних особливостей: вони вміщують і загальне, і особливе, і одиничне. Особистість є більш значущою, якщо в її індивідуальному якомога більше представлено всезагальне.

У цей період у вітчизняній психології складається уявлення про особистість як епіцентр індивідуального і соціального. А.Г. Асмолов у результаті дослідження проблем

психології особистості зазначає, що в психології існує кілька стратегій побудови структури особистості. Кожна з цих стратегій вирізняється за головним об'єктом дослідження, методичними процедурами, понятійним апаратом і, головне, за розв'язком питання про співвідношення біологічного і соціального в розвитку особистості. Стратегії побудови структури особистості подані в таблиці.

**Стратегії побудови структури особистості
(за головними науково-психологічними теоріями)**

Конституційно-антропометрична	Факторна	Блокова	Мотиваційно-динамічна	Поведінково-інтеракціоністська
Е. Кречмер, У. Шелдон, К. Конрад	Р. Кеттелл, Д. Гілфорд, Г. Айзенк	К. Платонов А. Петровський	А. Маслоу, К. Роджерс, Г. Олпорт, К. Левін, Г. Мюррей	Д. Уотсон, Б. Скінер, Е. Берн

Детальніше охарактеризуємо компоненти побудови структури особистості.

1. Конституційно-антропометрична стратегія вивчення будови особистості. Об'єктом у цьому підході до вивчення особистості виступають переважно одні або інші вроджені попередні нахили до реагування, найчастіше ототожнюванні з темпераментом як базою, ядром особистості. Питання про співвідношення біологічного і соціального середовища, спадковості і розвитку особистості розв'язується з позиції концепцій "спадковості". Організація особистості зводиться до виявлення типів характеру, до того ж характер і темперамент часто ототожнюються між собою. Сьогодні замість типів характеру частіше говорять про параметри, властивості, оскільки статистично значущих кореляцій між реально досліджуваною особистістю та одним з прототипів, з яким вона має бути в ідеалі ідентифікована, у більшості випадків встановити не вдається. Вихідним матеріалом для конституційно-антропометричної стратегії вивчення особистості служать клінічні спостереження, аналіз психічних властивостей особистості, які виходять за межі норми. Проте теорія Шелдона й досі представляє інтерес.

2. "Факторна" стратегія вивчення рис особистості. Ця стратегія дістала назву від статистичної процедури, за допомогою якої будується типова структура особистості, — факторного аналізу. Об'єктом аналізу є риси особистості, зафіксовані в мові, на основі яких роблять висновок про структуру особистості.

"Елементом" аналізу в руслі факторного підходу до особистості найчастіше виступає поняття "риса особистості". У концепціях Р. Кеттелла, Г. Айзенка структура особистості — це "набір рис".

Представники факторної стратегії вивчення організації особистості найчастіше роблять спробу виявити домінуючі параметри, тенденції організації особистості, типові нахили до певних вчинків, ніж "типи", тісно пов'язані з конституцією людини. Для Р. Кеттелла, Г. Айзенка, Д. Гілфорда характерною є позиція подвійної детермінації розвитку особистості, визнання "доробки" базових вроджених попередніх нахилів під впливом навчання, тобто під впливом середовища.

3. "Блокова" стратегія вивчення структури особистості. При використанні цієї стратегії дослідник складає структуру особистості з блоків. Блокова стратегія побудови структури особистості в явному вигляді розміщує різні блоки по вертикалі "біологічне-соціальне", тобто визнає міру вираженості біологічного чи соціального критерієм виділення підструктур особистості. Блокова стратегія поставила проблему дослідження особистості в контексті аналізу питання про взаємовідношення біологічного й соціального. Це питання стосовно розвитку особистості досліджували К.К. Платонов, А.В. Петровський.

4. Мотиваційно-динамічна стратегія вивчення організації особистості. Вона історично виникла в руслі психоаналізу і характеризує такі різні підходи, як гуманістична психологія (А. Маслоу, К. Роджерс), персонологічна теорія індивідуальних рис (диспозицій) особистості Г. Олпорта, когнітивні підходи до особистості, що спираються на "теорію поля" К. Левіна, персонологія Г. Мюррея та ін..

Мотиваційно-динамічна стратегія в будь-яких виявах особистості вбачає ієрархічно організовані рівні потреб чи мотивів, причому в різних теоріях виділено як вихідні базові динамічні тенденції базальні потреби (спраги, безпеки, сексуальний потяг). Так, наприклад, темперамент Г.Олпорт характеризує як емоційну схильність, яка попередньо визначає сприйнятливність людини, швидкість її реагування тощо. Іншими словами, у мотиваційно-динамічній стратегії індивідні властивості людини розглядаються як переважно спадкові диспозиції, які в ієрархії рівнів організації особистості займають місце найнижчого базового рівня, на якому під впливом середовища надбудовуються потреби і потяги, що мають соціальне походження.

5. Поведінково-інтераціоналістська стратегія вивчення організації особистості. Відповідно до цієї стратегії "елементами" організації особистості є ті або інші компоненти взаємодії між організмом і середовищем, особистістю і суспільством (Д. Уотсон, Б. Скінер). Для головних характеристик організації особистості в біхевіоризмі запропоновано реакції, навички; в інтераціоналістських соціально-психологічних підходах — ролі, соціальні установки, вчинки (Е. Берн). Для поведінково-інтераціоналістської стратегії дослідження, особливо для різних рольових концепцій, проблеми індивідних властивостей людини знаходяться на периферії їхніх інтересів. Однак і в цих підходах приховано чи неприховано має місце ідея ієрархії будови особистості, у якій нижчим рівнем стають елементарні поведінкові акти, зумовлені передусім індивідними диспозиціями людини — її органічними потребами, установками тощо.

Оскільки в сучасній психології є більше п'ятдесяти визначень поняття "особистість" і більше десяти напрямів, які розробляють питання структури особистості, ми обмежимося одним беззаперечним положенням про те, що психологічна структура особистості є формою, що об'єднує різноманітні компоненти духовного змісту особистості в єдиний комплекс і створює його неповторність.

Ми виходимо із мотиваційно-динамічної стратегії побудови особистості та спираємося на динамічну функціональну психологічну структуру особистості К.К. Платонова, який виділив чотири головних і дві додаткових підструктури особистості. Їх визначення проводиться за такими критеріями:

- 1) необхідністю і достатністю для включення в них усіх елементів (рис) особистості;
- 2) загальноприйнятністю класифікацій властивостей особистості і психологічних понять, які виправдали себе;
- 3) зворотною пропорційністю градієнтів соціальної і біологічної зумовленості як окремих властивостей особистості, так і підструктур, що їх об'єднують;
- 4) специфічністю ієрархічно пов'язаних видів формування кожної з цих підструктур.

Перша підструктура об'єднує *спрямованість, відносини і моральні риси* особистості. Елементи особистості, що входять до цієї підструктури, не мають безпосередніх природних задатків і відтворюють індивідуально віддзеркалену суспільну свідомість. Ця підструктура формується вихованням і є соціально зумовленою. Вона є підструктурою спрямованості особистості та включає установки, що стали її властивостями.

Спрямованість, у свою чергу, включає в себе кілька взаємопов'язаних ієрархією форм. Це передусім *потяг* як основа представлення себе в соціумі. Вона є нечіткою за своїм змістом, це невиразна потреба в соціальних контактах. Наступна форма спрямованості — *бажання* — цілком осмислена потреба в потязі до цілком визначеної суспільно схвалюваної мети. Як правило, бажання є пасивним, однак, якщо воно вміщується в структуру вольового

компонента, ця форма спрямованості стає *прагненням*. У своєму дослідженні ми розуміємо ці форми як соціальну спрямованість.

Пізнавальна форма спрямованості особистості – це *інтерес*. Генетично в його основі лежить безумовний орієнтувальний рефлекс, пов'язаний з емоцією, але під дією виховання, на базі умовного рефлексу другої сигнальної системи, інтерес у людини розвивається в іншу форму спрямованості особистості – *зацікавленість*. Якщо інтерес включається до структури вольового компонента і поєднується з прагненням, то він переходить у *схильність* до певної діяльності. Ці форми у своєму дослідженні ми відносимо до професійної спрямованості.

Конкретизована в образі чи уявленні кінцева мета схильності – це *ідеал*. Ідеал може бути моральним, естетичним, пізнавальним (гностичним) і практичним. Найбільш повною і досконалою формою спрямованості особистості є *світогляд*. Це система засвоєних людиною уявлень про світ та його закономірності, які вміщують уявлення про оточуючі людину явища природи, соціальний устрій суспільства і міжособистісні відносини та моральні норми. Пасивна форма світогляду називається *світоспогляданням*, а активна, пов'язана з прагненням до досягнення ідеалів, стає *переконанням*. Це вища форма спрямованості, яка вміщує всі попередні, нижчі. Даний вид спрямованості ми означили у дослідженні як гуманістична спрямованість.

У спрямованості особистості розрізняють її рівень, широту, інтенсивність, стійкість та дієвість. Усі форми спрямованості особистості є одночасно її потребами й можуть перетворюватися на актуальні мотиви діяльності. Тому, формуючи мотиви соціальної активності майбутнього педагога, викладачеві вищої школи необхідно розібратися в такому важливому явищі, як структура та формування соціальної професійної та гуманістичної спрямованості особистості майбутнього вчителя.

Друга підструктура особистості вміщує *знання, навички, уміння і звички*, набуті нею в особистому досвіді, шляхом навчання але вже з помітним впливом біологічно зумовлених властивостей особистості. Вона мотивована індивідуальною культурою особистості. К.К. Платонов коротко назвав її підструктурою досвіду. Саме через цю підструктуру індивідуальний розвиток особистості акумулює історичний досвід людства.

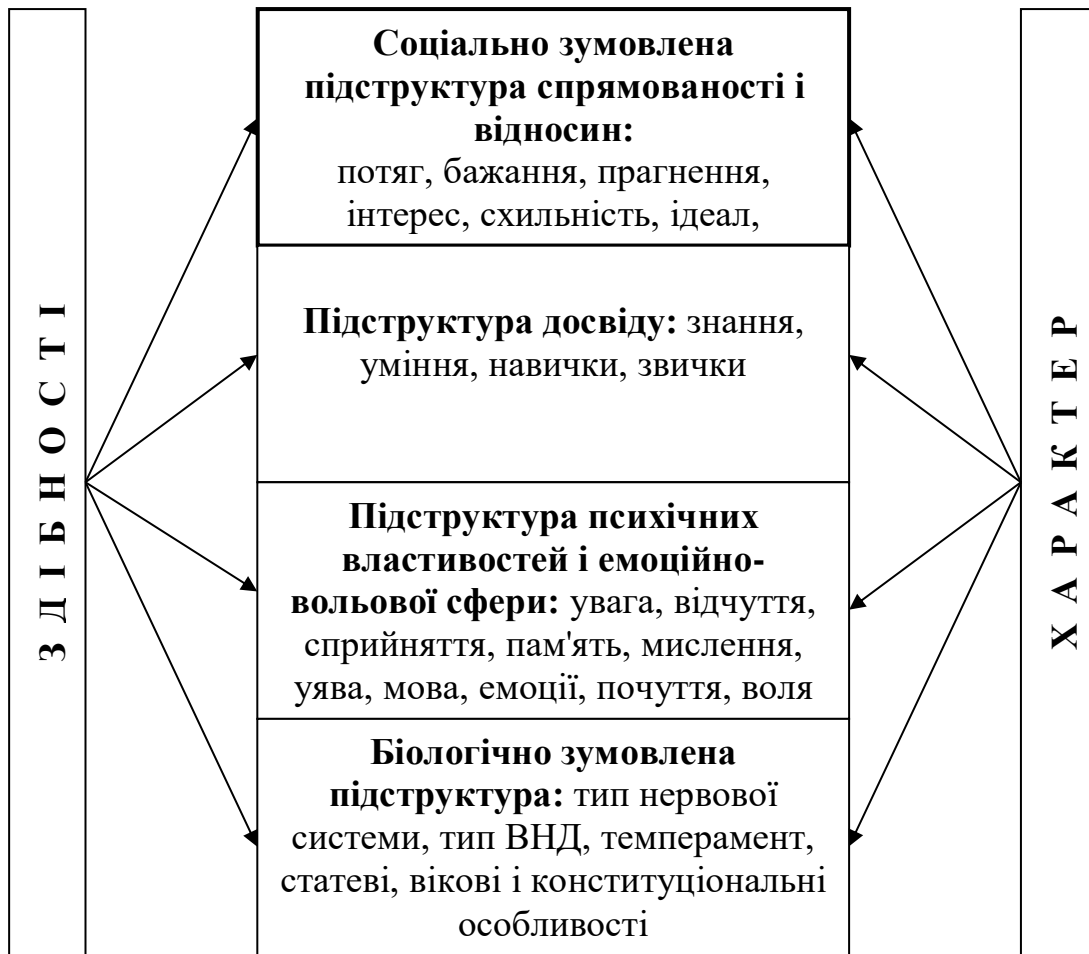
Третя підструктура охоплює *індивідуальні особливості* окремих психологічних процесів чи психічних функцій як форм відображення. Вплив біологічно зумовлених особливостей у цій підструктурі проявляється ще більш чітко. К.К. Платонов називає її підструктурою форм відображення.

Четверта підструктура — біологічно зумовлена, об'єднує *властивості вищої нервової діяльності, темпераменту, статеві й вікові властивості особистості*, які залежать від фізіологічних і навіть морфологічних особливостей мозку. Крім викладених чотирьох основних підструктур, виділяють ще дві накладені на них підструктури — характеру і здібностей.

Характер — це "каркас" особистості, який визначає ставлення людини до світу, інших людей, своєї справи й до самої себе. Головне значення для характеру мають стосунки, що виражаються в переконаннях особистості, при цьому, крім якості відносин, слід враховувати ще й ступінь їх вираженості.

Здібності, за К.К. Платоновим, це така підструктура особистості, яка, актуалізуючись у певному виді діяльності, визначає її якість. Здібності відповідають вимогам певної діяльності й розкриваються через структуру цієї особистості і структуру вимог до вказаного виду діяльності з урахуванням можливої компенсації одних якостей іншими.

Схематично структуру особистості можна представити у такому вигляді.



Такою є загальна динамічна функціональна психологічна структура особистості.

Загальною її вважаємо тому, що вона властива будь-якій особистості, хоч кожна конкретна особистість має свою індивідуальну структуру, і за різними ознаками ми можемо згрупувати особистість у типові структури.

Динамічною вона може бути названа тому, що не залишається незмінною в кожній конкретній особистості і змінюється з раннього дитинства до глибокої старості.

Функціональна — оскільки як єдине ціле, так і складові елементи розглядаються як психічні функції.

Психологічна — тому що вона узагальнює психологічні властивості особистості, тісно пов'язані з соціальними ролями.

До цієї структури можуть бути долучені всі відомі властивості (риси) особистості, які формуються під впливом соціального середовища та проявляються в індивідуальності.

Особистість характеризується якісними та кількісними проявами психічних особливостей, які утворюють її індивідуальність. Індивідуальність — це поєднання психологічних особливостей людини, що утворюють її своєрідність, відмінність від інших людей. Індивідуальність проявляється у здібностях людини, в домінуючих потребах, інтересах, схильностях, у рисах характеру, в почутті власної гідності, у світобаченні, системі знань, умінь, навичок, у рівні розвитку інтелектуальних, творчих процесів, в характеристиках емоційної та вольової сфер тощо. Індивідуальність формує важливу характеристику особистості людини, яка забезпечує властивий тільки їй стиль взаємозв'язків з навколишньою дійсністю та середовищем.

Соціологічна теорія особистості — це спеціальна теорія, предметом дослідження якої є людина як суб'єкт і об'єкт соціальних відносин на рівні її взаємозв'язків з соціальними

спільнотами, включаючи малі контактні групи й колективи. Принципи наукового підходу до розвитку соціологічної теорії особистості: встановлення залежності властивостей особистості від суспільно-економічних, соціально-культурних, предметно-діяльних особливостей її соціалізації, внаслідок чого важливого значення набуває соціальна типологія особистості – виявлення її суттєвих рис, зумовлених способом життя, життєдіяльністю.

Так, властивості соціально-історичних типів особистості співвідносяться з конкретно-історичним типом суспільства. Соціально-типові особливості національного характеру – продукти історичного розвитку певного народу, а специфіка умов і змісту праці представників різних професій визначає особистісні якості професійного типу.

У соціальній типології виділяються властивості ідеального типу особистості, в якому виражається вимога соціального ідеалу, фіксованого у соціально-політичних і моральних концепціях, релігійних віруваннях; нормативного типу особистості, що характеризує властивості, формування яких об'єктивно необхідне для функціонування й розвитку даного соціуму і реально можливе за цих умов; природно розповсюджених типів особистості, тобто фактично пануючих типів особистості, які можуть суттєво відрізнятися від нормативного, а тим паче від ідеального типу.

Методи оцінювання персоналу можна об'єднати в три основні групи:

1) прогностичні методи. Використовуються анкетні дані, письмові чи усні характеристики, думки та відгуки керівника й колег по роботі, особисті бесіди і психологічні тести;

2) практичні методи. Перевіряється придатність працівника до виконання службових обов'язків на основі результатів його практичної роботи. Для цього використовують техніку випробувальних переміщень;

3) імітаційні методи. Претендентів пропонують вирішити конкретне завдання.

ТИПОВІ МЕТОДИ ДІАГНОСТИКИ ПЕРСОНАЛУ, ЩО АКТИВНО ВИКОРИСТОВУЮТЬСЯ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ТА В ОРГАНІЗАЦІЯХ

Анкетування

◆ За допомогою анкети є можливість отримати додаткові відомості про професійну діяльність. Багато анкет містять тестові питання і стосуються моментів трудового розпорядку працівників і прийнятих в організації норм і правил.

◆ У анкету нерідко включаються питання, що дозволяють оцінити мотивацію працівника, його адекватність, реалістичність планів, дізнатися, наскільки він упевнений в своїх силах.

◆ Можна оцінити письменність, акуратність і уважність працівника. Вважається, що з почерку, манери побудови речень, акуратності заповнення можна отримати додаткові відомості про особистісні якості людини.

Діагностичний тренінг

- САМОПРЕЗЕНТАЦІЇ
- ГРУПОВІ ДИСКУСІЇ
- ВПРАВИ, РОЛЬОВІ ІГРИ
- СОЦІОМЕТРІЯ
- МЕТОДИКА 360
- КВАЛІФІКАЦІЙНІ ТЕСТИ
- ПСИХОЛОГІЧНІ ТЕСТИ

Діагностика «360 градусів»:

Метод 360 градусів використовується світовими лідерами бізнесу, як об'єктивний інструмент зворотного зв'язку зі співробітниками, з метою підвищення ефективності роботи, поліпшення виробничих процесів, складання індивідуальних планів розвитку.

Діагностика «360 градусів» - це збір інформації про конкретну поведінку співробітників на робочому місці: зворотний зв'язок співробітників про його роботу від керівника, підлеглих, колег, інших співробітників, що взаємодіють з ним.

Метод дає:

- ✓ можливість співробітникові усвідомити свої сильні і слабкі сторони;
- ✓ зрозуміти шляхи розвитку себе як професіонала, підвищити особисту ефективність в роботі, а також ефективність всього підрозділу і компанії в цілому;

- ✓ надає дані для аналізу про ефективність роботи співробітника або відділу,

У оцінці за методом 360 градусів експертами можуть виступати як співробітники вашої організації (це колеги, керівник, підлеглі), так і зовнішні колеги, які взаємодіють в процесі роботи з оцінюваним співробітником.

- ✓ Метод 360 - це детальний зворотний зв'язок між співробітниками про виконання конкретних функцій, виявлення сильних і слабких сторін і шляхів підвищення ефективності діяльності на робочому місці

- ✓ Діагностика 360 градусів - це діагностика компетенцій згідно функціональних обов'язків.

Етапи проведення 360

- Розробка критеріїв діагностики – складання списку вимог до всіх посад
- Експертна діагностика списку професійних та особистісних якостей для кожної посади
 - Виділення 10 -15 критеріїв компетентності для кожної посади
 - Опис критеріїв компетентності за допомогою конкретних поведінкових прикладів (3-5 прикладів на кожному критерії)
 - Моральна підготовка персоналу (обґрунтування важливості проведення діагностики з метою подальшого професійного вдосконалення, а не з метою звільнення працівників)
 - Вибір експертів (тих, хто буде оцінювати) для кожного працівника (внутрішні та зовнішні експерти, наприклад клієнти чи партнери)
 - Інтерпретація оцінок, створення спеціальних характеристик
 - Оформлення анкет

ЯКОЮ ПОВИННА БУТИ АНКЕТА?

У анкеті слід не просто пропонувати експертам шкалу для діагностики, а роз'яснювати, що означає кожне формулювання, інакше експерти з різним досвідом інтерпретуватимуть значення шкал по-різному.

Наприклад, якщо в анкеті питання сформульовані таким чином: оцініть управлінський потенціал Катренка за шкалою від 1 до 5, то для звичайного співробітника шкала від 1 до 5 - це пряма аналогія з шкільними оцінками, де 5 - відмінно, 4 - добре, 3 - задовільно, а 2 - незадовільно. В результаті, шкала з п'ятибальною перетворюється на чотирибальну. До того ж, значення балів в розумінні експерта можуть відрізнятися від значень, закладених фахівцями з діагностики.

Багато організацій для діагностики ділових якостей персоналу використовують п'ятибальну шкалу з наступним описом:

- 5 - рівень майстерності, що дозволяє проявляти дану якість в надскладних умовах, розвивати стандарти і навчати інших;
- 4 - рівень розширеного досвіду, що дозволяють проявляти якість не тільки в стандартних, але і в складних умовах;

- 3 - рівень базового досвіду, що дозволяє проявляти якість в більшості робочих ситуацій;
- 2 - рівень розвитку, коли ділова якість виявляється далеко не завжди, але співробітник вже розуміє важливість його прояву і прагне його розвивати;
- 1 - якість не виявляється.

Наприклад, блок анкети не повинен виглядати так:

Оцініть рівень креативності (винахідливості, творчого потенціалу) ХХ.:

1. погано,
2. нижче середнього,
3. у середньому ступені,
4. вище середнього,
5. високо.

Перш ніж пропонувати експертові оцінити рівень креативності, організація повинна роз'яснити, яке значення вкладається в цей термін, і які прояви креативності для неї неприйнятні. Тобто, має сенс оцінювати якості співробітника не взагалі, а стосовно даної організації. Наприклад, якщо організація заохочує прояви креативності у своїх співробітників, відповідний розділ анкети може виглядати так:

Відзначте ті пункти, які найточніше характеризують поведінку ХХ на роботі:

1. ніколи не виступає з новими пропозиціями, відкидає пропозиції інших;
2. у роботі прагне дотримуватися перевірених підходів, з обережністю відноситься до нових ідей, реалізує нові методи тільки під тиском керівництва;
3. з готовністю відгукується на пропозиції керівництва подумати про нові методи і технології;
4. ініціативно пропонує керівництву нові підходи і рішення;
5. завжди переповнений безліччю нових ідей, використовує кожну можливість для того, щоб запропонувати нове рішення;

Якщо для компанії важлива не креативність співробітників сама по собі, а її позитивні результати, то цей же розділ анкети може виглядати таким чином:

Відзначте ті пункти, які найточніше характеризують поведінку ХХ на роботі:

1. не виступає з новими пропозиціями або його пропозиції часто йдуть на шкоду загальній справі;
2. його ідеї і підходи деколи дозволяють понизити деякі витрати або уникнути витрат;
3. його пропозиції часто приносять відчутну оптимізацію бізнес процесів, технологій, виробничих процесів;
4. його підходи і рішення підвищують ефективність діяльності компанії;
5. його пропозиції істотно розвивають бізнес компанії.

Приведіть конкретний приклад, який на Ваш погляд найповніше характеризує внесок пропозицій ХХ в загальну справу.

Дуже важливо, щоб анкета для діагностики по методу «360 градусів» була побудована на основі якоїсь універсальної для даної організації системи критеріїв. Тільки в цьому випадку отриману в результаті анкетування інформацію можна зіставити з іншими, вже наявними даними.

В результаті діагностики по методу «360 градусів» ми можемо отримати два види інформації - якісну і кількісну.

- ✓ Якісна інформація дозволяє описати, як саме проявляє себе співробітник на роботі
- ✓ Кількісна дає можливість порівнювати співробітників один з одним.

✓ Фінальним етапом діагностики є забезпечення зворотного зв'язку (у формі особистої бесіди з фахівцем). Головне, щоб людина, яка стала об'єктом такого масштабного дослідження, ознайомила з його результатами. Крім того, оцінюваний повинен мати чітке уявлення про те, як і для чого використовуватимуться результати діагностики.

✓ Після обробки результатів необхідно порівняти нові дані, зробити висновки, представити їх керівництву, і забезпечити збереження результатів для подальшого використання, наприклад, для формування кадрового резерву.

✓ Ефективність використання методу «360 градусів» для діагностики персоналу багато в чому залежить від корпоративної культури організації. У авторитарних системах, де критика присутня тільки зверху вниз, така система навряд чи приживеться. «360 градусів» - це достатньо демократична методика. Не всім подобається, що їх оцінюють інші люди, у тому числі і підлеглі. Це викликає певні психологічні труднощі. Щоб провести якісну оцінку по методу «360 градусів», потрібна велика підготовча робота.

✓ Методика «360 градусів» часто застосовується при проведенні атестації персоналу не ізольовано, а в комплексі з іншими методами. Деякі компанії запрошують до участі в оцінці клієнтів, з якими працює оцінюваний співробітник. Це не тільки дає додаткову можливість подивитися на ситуацію з боку, але і сприяє зміцненню відносин з клієнтами. Використання даного методу вимагає високого професіоналізму від тих, хто проводить оцінку. Якщо люди не зрозуміли завдання, не впевнені в тому, що чесно висловити свою думку - безпечно, і готові хвалити інших в надії, що ті похвалять у свою чергу їх самих, то ніякої об'єктивної діагностики не вийде.

▪ ВРАХУВАННЯ ТИПОЛОГІЇ ОСОБИСТОСТІ ПРИ ПРОВЕДЕННІ ДІАГНОСТИКИ

Типологія особистості може базуватися на типах акцентуацій. Найбільшу популярність здобув термін Карла Леонгарда, німецького психіатра і психолога, професора неврологічної клініки Берлінського університету (1968) – «акцентована особистість».

Акцентуація характеру, за Леонгардом, це щось проміжне між психопатією і нормою. На його думку, акцентуовані особистості – це не хворі люди, це здорові індивіди зі своїми індивідуальними особливостями.

Акцентуація завжди в загальному передбачає посилення ступеня певної риси. Ця риса особистості, таким чином, стає акцентуованою. Акцентуація – це, по суті, ті ж індивідуальні риси, але які мають тенденцією до переходу в патологічний стан. При більшій виразності вони накладають відбиток на особистість як таку і, нарешті, можуть набувати патологічний характер, руйнуючи структуру особистості.

Акцентуація характеру за К. Леонгардом має такий вигляд:

1. Гіпертимний (гіперактивний) – надмірно піднятий настрій, завжди веселий, балакучий, енергійний, самостійний, прагне до: лідерства, ризику, авантюри, не реагує на зауваження, ігнорує покарання, відсутня межа самокритичності.

2. Дистимічний – постійно понижений настрій, зажура (сум), замкнутість, небагатослівність, песимістичність, його обтяжує гучне товариство, у конфлікти вступає рідко, частіше в них виступає пасивною стороною.

3. Циклоїдний – товариськість циклічно змінюється (висока в період доброго настрою і низька – в період пригніченості).

4. Емотивний (емоційний) – надмірна чутливість, вразливість, глибоко переживає найменші неприємності, надмірно чутливий до критики, частенько похмурий настрій.

5. Демонстративний – дуже виявлено прагнення бути в центрі уваги і досягати своїх планів за будь-яку ціну (сльози, хвороби, скандали тощо).

6. Збудливий – підвищена дратівливість, нестриманість, агресивність, похмурість, але можлива і льстивість, послужливість. Активно і часто конфліктують.

7. Застрягаючий – “застрягає” на своїх почуттях, думках, не може забути образи, “зводить рахунки”, схильність до затяжної непогодженості, в конфліктах – частіше активний.

8. Педантичний – виразна занудливість у вигляді “переживань” подробиць, на роботі може виснажувати формальними вимогами, а вдома – завеликою акуратністю.

9. Тривожний – понижений настрій, побоювання за себе, близьких, невпевненість у собі, крайня нерішучість, довго переживає невдачу, сумнівається у своїх діях.

10. Екзальтований (лабільний) – дуже змінний настрій, емоції яскраво виражені, сильна реакція на зовнішні події, балакучість.

11. Інтровертований (шизоїдний, аутистичний) – замкнутість, обмежене спілкування, занурювання в себе, свої переживання не демонструє, хоча і характерна велика вразливість. Дуже стримано, холодно відноситься до інших людей, навіть до близьких.

12. Екстравертований (конформний) – широкий спектр спілкування, несамостійний, прагне бути як всі, неорганізований, полюбає підпорядкування.

Виконання методики. Дослідження акцентуації характеру за опитувальником Шмішека

Інструкція: «Пропонуємо Вам відповісти на наведені нижче питання. Намагайтеся відповідати відразу, не замислюючись. Пам’ятайте, що правильних чи неправильних відповідей тут немає. Ви можете відповісти лише «так» або «ні».

Текст опитувальника

1. У Вас переважно веселий та безтурботний настрій?
2. Ви чутливі до образ?
3. Чи прагнете Ви у всьому і всюди дотримуватися порядку?
4. Зробивши щось, Ви сумніваєтесь, чи все зроблено правильно, і не заспокоїтеся до того часу, доки не переконаєтеся ще раз у тому, що все виконано правильно?
5. Чи буває так, що у Вас на очах з’являються сльози в кіно, театрі, під час розмови тощо?
6. У дитинстві Ви були такими ж сміливими та відважними, як усі Ваші ровесники?
7. Чи часто у Вас різко змінюється настрій від стану безмежної радості до суму?
8. Чи буває так, що Ви безпричинно знаходитеся в такому сварливому настрої, що з Вами краще не розмовляти?
9. Ви серйозна людина?
10. Чи буваєте Ви звичайно центром уваги в колективі?
11. Чи здатні Ви захоплюватися, милуватися чим-небудь?
12. Ви енергійна людина?
13. Чи швидко Ви забуваєте, якщо Вас хто-небудь образить?
14. Чи прагнете Ви завжди бути в числі кращих працівників?
15. Коли Ви опускаєте листа до поштової скриньки, чи перевіряєте Ви, проводячи рукою по скринці, що лист упав до скриньки?
16. Чи м’якосердні Ви?
17. Чи бувало Вам страшно у дитинстві під час грози або при зустрічі з собакою?
18. Чи залежить Ваш настрій від зовнішніх обставин?
19. Чи часто у Вас буває почуття сильного внутрішнього неспокою, почуття очікування біди, неприємностей?
20. Чи часто у Вас буває пригнічений настрій?
21. Чи люблять Вас Ваші знайомі?
22. Чи була у Вас хоч раз істерика чи нервовий зрив?
23. Чи важко Вам довго всидіти на одному місці?
24. Якщо по відношенню до Вас несправедливо повелися, чи енергійно Ви відстоюєте свої інтереси?

25. Чи виконуєте Ви кропітку чорну роботу так само старанно, як справу, яка Вам подобається?
26. Чи дратує Вас, якщо дома скатертина або фіранка висять нерівно, і Ви прагнете швидше їх поправити?
27. Чи можете Ви зарізати курку чи вівцю?
28. Чи боялися Ви в дитинстві залишатися удома самі?
29. Чи часто у Вас бувають коливання настрою без причин?
30. Чи швидко Ви впадаєте у гнів чи починаєте сердитися?
31. Чи можете Ви бути абсолютно безтурботно веселим?
32. Чи завжди Ви прагнете бути достатньо кваліфікованим працівником за своїм фахом?
33. Чи буває так, що почуття повного щастя пронизує Вас?
34. Як Ви гадаєте, чи вийшов би з Вас ведучий у гумористичному спектаклі?
35. Говорите Ви, зазвичай, людям свою думку достатньо відверто, прямо та недвозначно?
36. Чи виступаєте Ви на захист осіб, з якими хтось несправедливо повівся?
37. Чи любите Ви роботу з високою особистою відповідальністю?
38. Чи важко Вам переносити вигляд крові? Чи викликає це у Вас неприємні відчуття?
39. Чи боїтеся Ви спускатися в темний підвал?
40. Чи любите Ви спілкуватися?
41. Чи втікали Ви в дитинстві з дому?
42. Чи здається Вам життя тяжким?
43. Чи з задоволенням Ви читали вірші у школі?
44. Чи буває так, що після конфлікту, образи Ви були до того знервовані, що йти на роботу здавалося просто неможливо?
45. Чи можна сказати, що при невдачі Ви не втрачаєте почуття гумору?
46. Чи робите Ви перші кроки до примирення, якщо Вас хто-небудь образив?
47. Чи стежите Ви за тим, щоб кожна річ у Вашій квартирі знаходилася на одному й тому ж місці?
48. Чи повертаєтеся Ви, щоб перевірити, що залишили квартиру, робоче місце в такому стані, що там нічого не скоїться?
49. Чи любите Ви тварин?
50. Чи непокоїть Вас інколи думка, що з Вами або з Вашими близькими може трапитися щось страшне?
51. Чи вважаєте Ви, що Ваш настрій дуже змінний?
52. Чи можете Ви вдарити людину, яка Вас образила?
53. Чи велика у Вас потреба у спілкуванні з іншими людьми?
54. Чи важко Вам доповідати перед великою кількістю людей?
55. Чи належите Ви до тих, хто при певних невдачах впадає у глибокий відчай?
56. Чи подобається Вам робота, яка потребує енергійної організаторської діяльності?
57. Чи стійко Ви прагнете до наміченої цілі, якщо на шляху до неї вимушені долати масу перешкод?
58. У школі Ви іноді підказували своїм друзям чи давали списувати?
59. Чи часто Вам буває важко заснути через те, що проблеми прожитого дня або майбутнього весь час у Ваших думках?
60. Чи може трагічний фільм схвилювати Вас до сліз?
61. Чи потрібне Вам велике напруження волі, щоб уночі одному пройти через цвинтар?
62. Буває так, що, перебуваючи в гарному настрої перед сном, наступного дня Ви прокидаєтесь у пригніченому, що тягнеться кілька годин?

63. Чи є у Вас схильність до головного болю?
64. Чи часто Ви смієтеся?
65. Чи легко Ви звикаєте до нових ситуацій?
66. Чи можете Ви бути привітним з тим, кого Ви явно не цінуєте, не любите, не поважаєте?
67. Чи рухлива Ви людина?
68. Ви дуже переживаєте через несправедливість?
69. Чи буває, що Ви остерігаєтеся того, що кинетеся під колеса потягу, чи, стоячи біля вікна багатоповерхового будинку, що можете випасти з вікна?
70. Виходячи з дому чи вкладаючись спати, чи перевіряєте Ви, чи вимкнений газ, погашене світло, замкнені двері?
71. Чи настільки Ви любите природу, що можете назвати себе її другом?
72. Ви боязкий, несміливий?
73. Чи змінюється Ваш настрій при прийомі алкоголю?
74. Чи оцінюєте Ви життя песимістично, без очікування радості?
75. Вас часто тягне мандрувати?
76. У юності Ви залюбки брали участь у художній самодіяльності (театр, танці і т. д.). А може Ви берете участь і зараз?
77. Чи може Ваш настрій змінюватися так різко, що Ваша радість раптово змінюється на нудьгу?
78. Чи легко Вам вдається підняти настрій друзів у компанії?
79. Чи довго Ви переживаєте образу?
80. Ви ставитесь до людей скоріше з недовірою, ніж з довірою?
81. Чи часто, коли були учнем, Ви переписували сторінку з Вашого зошиту, якщо ненавмисне ставили на ній ляпку?
82. Чи переживаєте Ви довгий час відчай інших людей?
83. Чи часто Ви бачите страшні сни?
84. У веселій компанії Ви, зазвичай, веселі?
85. Ви стаєте менш стриманим і відчуваєте себе більш вільно, коли випиваєте?
86. У бесіді Ви скупі на слова?
87. Чи здатні Ви відволікатися від серйозних проблем, що потребують негайного вирішення?
88. Якби Вам необхідно було грати на сцені, Ви змогли б увійти в роль так, щоб забути про те, що це тільки гра?

Опрацювання результатів та їх інтерпретація

1. Гіпертимний: «+»: 1,12, 23, 34, 45, 56, 67, 78; «-»: немає. (х 3)
2. Застрягаючий: «+»: 2,14, 24, 35, 36, 57, 68, 79, 80; «-»: 13,46, 58. (х 2)
3. Педантичний: «+»: 3, 4, 15,25,26,47,48,59,69,70, 81; «-»: 37. (х 2)
4. Емотивний: «+»: 5,16,38,49,60, 71,82; «-»: 27. (х 3)
5. Тривожний: «+»: 17, 28, 39, 50, 61, 72, 83; «-»: 6. (х 3)
6. Циклотимний: «+»: 7,18, 29,40, 51, 62, 73, 84; «-»: немає. (х 3)
7. Збуджуваний: «+»: 8, 19, 30, 41, 52, 63, 75, 85; «-»: немає. (х 3)
8. Дистимічний: «+»: 9, 20, 42, 74, 86; «-»: 31, 53, 64. (х 3)
9. Демонстративний: «+»: 10,21,22,32,43,44,65,66,76, 87,88;«-»: 54 (х 2)
10. Екзальтований: «+»: 11, 33, 55, 77; «-»: немає. (х 6)

Використовуючи ключ, підраховуємо суму «сирих» балів з кожною шкалою. Помноживши показник «сирого» бала на коефіцієнт, отримаємо показник типу акцентуації.

ВПРАВА. Гра «Особистий герб та девіз»

Ідеї використовувати середньовічну атрибутику – герби і девізи роду – висіли в повітрі та в силу своєї привабливості найшли втілення в ряді психологічних процедур, розроблених ведучими тренінгів різних напрямків. Нижче описується вправа, в якій також реалізовані ці ідеї.

Девіз і герб є такими символами, які дають можливість людині в крайньо лаконічній формі відобразити життєву філософію та своє кредо. Це один із способів змусити людину задуматись, сформулювати, описати та представити іншим основні стержні своїх світоглядних позицій. Цю вправу доцільніше застосовувати на перших етапах тренінгової роботи.

Вправа починається з виконання добре відомої методики «Хто я?» (за інструкцією людина має відповісти на вказане питання десятьма різними словами або словосполученнями). Це завдання учасники групи виконують на спеціальних картках, які потім прикріплюються до грудей. Присутні мають можливість вільно рухатись по кімнаті та читати картки з відповідями інших членів групи. Цей етап вправи сам по собі має важливий психологічний ефект – люди знайомляться один з одним та з тими особами, які можуть бути обрані для самопредставлення, і завжди відкривають дещо нове.

Таким чином, одразу після завершення процедури знайомства з картковими самопрезентаціями учасників ведучий може переходити до наступного етапу вправи.

Щойно ви побачили, велику різноманітність відповідей на це містке питання «Хто я?». Хтось в перших пунктах просто повідомляє про свою приналежність до людського роду – «гомо сапієнс», «людина» та інше. Хтось пропонує соціальні характеристики – «студент», «начальник», «вчитель», «мати». Хтось підкреслює найбільш цінні в собі якості – «інтелект», «добра душа». Перші три відповіді, скоріш за все, і є відображенням зовнішнього поверхневого шару нашого Я-образу. Давайте і попрацюємо поки що з цим поверхневим шаром, щоб уточнити і прояснити для себе та інших, що ж являє наш Я-образ при первинному розгляді.

Отже, проаналізуйте перші три ваші відповіді на питання «Хто я?». Кожна з відповідей відображає якусь одну сторону вашої особистості. Я прошу вас подумати саме з позиції даної сторони – яким міг би стати ваш девіз, адекватний характеристиці, сформульованій в першому пункті. В якості девізу мови виступати все, що завгодно: відомий афоризм, прислів'я, рядок з пісні або ваше власне висловлювання. Головне – щоб він якомога точніше відображав суть, що закладена у вашій самохарактеристиці. Запишіть його на окремому аркуші... Тепер зверніться до другого та третього пунктів, придумайте девізи до них и також запишіть їх на окремих аркушах... Добре. Наступне завдання – до кожного пункту придумати який-небудь символ, що втілює у формі знаку внутрішній зміст самохарактеристики.

Вся ця робота з пошуку і створення девізу і символу до кожного з перших трьох пунктів самохарактеристики є підготовчою до основного етапу вправи, на якому учасники мають визначити свої головні девізи і символи в житті.

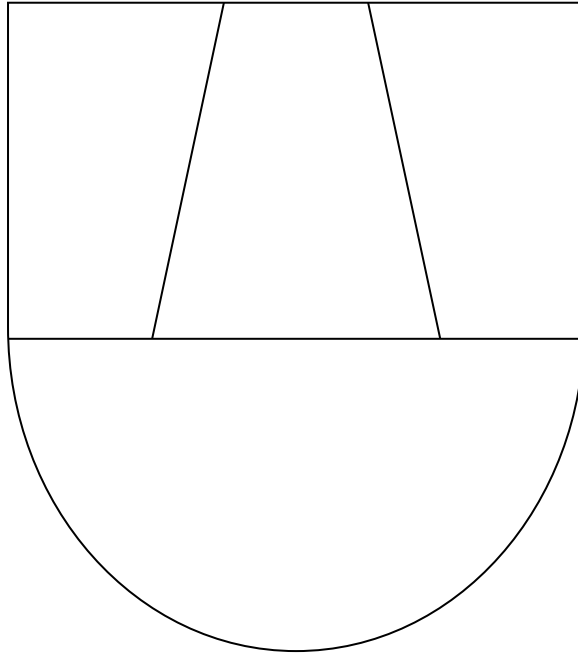
Закінчили? Дякую. Читати девізи і показувати свої символи поки що не потрібно. Те, що я скажу далі, вам, напевно, здаватиметься несподіваним. Чи є серед нас люди, в жилах яких тече дворянська кров древніх родів?

Питання дійсно несподіване і розраховане на те, щоб зацікавити подальшою роботою. Може так статись, що в групі виявляться нащадки дворян. Чудово! Вони зуміють допомогти вам в даній грі.

Але давайте дещо пофантазуємо. Уявимо, що ми всі належимо до знатних та древніх родів та запрошені на святковий бал в середньовічний королівський замок. Благородні лицарі та прекрасні дами під'їжджають до воріт замку в золочених каретах, на дверцятах яких красуються герби та девізи, що підтверджують дворянське походження їх власників. Так що ж це за герби та якими девізами вони супроводжуються? Справжнім середньовічним дворянам було значно легше: хтось з їх предків здійснив видатне діяння, яке прославило його і відобразилось в гербі і девізі. Його нащадки отримували ці геральдичні атрибути у

спадок та не ламали голову над тим, якими мають бути їх власні герби та девізи. А нам потрібно докласти зусиль, щоб створити власні геральдичні знаки.

На великих аркушах паперу за допомогою фарб або фломастерів вам потрібно зобразити свій власний герб, що супроводжується девізом. Матеріал для його створення вже є. Але можливо, ви зумієте створити дещо цікавіше, що точніше відображає суть ваших життєвих прагнень, позицій, розуміння себе. В ідеалі, людина, що розібралась у символіці вашого гербу та прочитала ваш девіз, змогла б чітко зрозуміти, з ким має справу.



Ось приблизна форма герба.

Контур розділено на декілька областей. Спробуйте врахувати призначення кожної області герба та символічно передати необхідну інформацію. Ліва частина – мої головні досягнення в житті. Середня – як я себе сприймаю. Права частина – моя головна ціль життя. Нижня частина – мій головний девіз в житті.

На дану роботу потрібно виділити не менше півгодини. Буде непогано, якщо малювання супроводжуватиметься медитативною музикою. Після закінчення роботи учасники групи представляють свої герби та девізи. Ведучий попереджає, щоб кожен фіксував тих людей, чиї герби та девізи схожі і співзвучні до їх власних. Під час представлення учасники можуть ставити уточнюючі питання один одному. Потім учасникам пропонують підійти до тих, чиї герб та девіз найбільше схожі з їх власними геральдичними атрибутами. Оскільки вибір не завжди взаємний, то можуть створюватись як пари, так і більш численні підгрупи.

А тепер, прекрасні дами та благородні кавалери, обговоріть у своїх групках, що саме вам здалося схожим та близьким у ваших гербах та девізах, що в них є найважливішим. Через 15 хвилин кожна підгрупа має представити всім іншим не лише свої висновки, але й запропонувати спільний – для членів підгрупи – символ і поєднуючий вас девіз. Звертаю увагу, що не потрібно малювати спільний герб, достатньо вказати один спільний для вас символ.

Останнє уточнення – символ, а не герб – важливе тому, що часто буває дуже важко відобразити характеристики в гербі, що поєднують людей: адже його частини (досягнення, уявлення про себе, цілі) часто дуже сильно відрізняються між собою у різних людей та не стикаються між собою. Хоча, варіант створення спільного герба не виключається. Це завдання більш складне, але здійсненне. Воно вимагає лише переходу на вищий ступінь абстрагування від конкретики символів кожного окремого учасника. Наприклад, досягнення

одного – вища освіта, а іншого – вивчення англійської мови, можуть бути синтезовані в таке досягнення, як отримання системи знань або перемога над лінню.

Після презентації кожної підгрупи своїх висновків про спільні риси гербів і девізів та нових розроблених ними колективних символів і девізів відбувається обговорення всього завдання і кожного з його етапів.

ВИКОРИСТАННЯ ДІЛОВИХ ІГОР В НАСТІЛЬНОМУ ФОРМАТІ

Ідея оцінювати людей в процесі гри тільки на перший погляд виглядає несерйозно. Насправді гра — унікальне середовище для діагностики характерів людей і їх здібностей. Відомий письменник, сам завзятий гравець, стверджував: якщо ви хочете краще дізнатися про людину, сядьте з ним за ігровий стіл. Довгий час ця ідея не усвідомлювалася. Ігри використовувалися виключно як інструмент розвитку персоналу (причому головним чином ролеві, а не настільні).

Невідомо, як би пішла справа, але трапилася світова фінансова криза, що зробила традиційні способи кадрової діагностики або дуже дорогими, або малоефективними в нових економічних умовах. У цій ситуації гра виявилася доречною.

Висока щільність спостережень

Будь-яка настільна гра має циклічний сценарій, тобто впродовж всієї гри гравцям доводиться повторювати практично одні і ті ж дії, але в різних ігрових ситуаціях. Якщо сценарій гри розроблений правильно, це дає унікальний матеріал, оскільки в грі учасники проявляють себе набагато яскравіше, ніж при інших формах діагностики. Окрім цього гравці вступають в гру по черзі (один за одним), в результаті кожен спостерігач без втрати якості діагностики може вести групу до шести чоловік. Таким чином, менше число спостерігачів може оцінювати більше число учасників.

Висока «пропускна спроможність»

В ході однієї гри можуть оцінюватися відразу декілька команд, що істотно скорочує терміни і, як наслідок, вартість діагностики.

Азарт

Азарт, напруга — найважливіша властивість будь-якої гри. Нідерландський культуролог Йохан Хейзінга, автор книги «Homo ludens» («Людина грає») пише: «Гра вимагає напруги. Елемент напруги присутній навіть в одиночних іграх і зростає в своєму значенні у міру того, як гра приймає характер суперництва. У азартних іграх і спортивних змаганнях напруга доходить до крайнього ступеня. Напругу складає відчуття важливості і цінності гри. У міру того, як воно зростає, гравець вже більш не усвідомлює, що грає».

Саме ігрова напруга робить гру виключно ефективним інструментом діагностики. Як показує практика, вже після 2–3 ходів гравці входять в азарт і повністю забувають, що їх оцінюють, тобто поводяться максимально природним, характерним для себе чином (а не «грають на камеру», як це часто буває при інших формах очної діагностики). Крім цього, азарт є для учасників діагностики своєрідним захисним бар'єром — вони менше схильні до стресу, процедура діагностики стає менш дискомфортною і травматичною.

Діалог

На відміну від інших методів діагностики, гра залишає спостерігачеві можливість вступити в діалог з оцінюваним учасником безпосередньо у момент здійснення дії (наприклад, щоб уточнити, з якою метою він прийняв те або інше рішення). Це дозволяє достовірніше інтерпретувати дії оцінюваних. Фактично гра суміщає в собі два найбільш

ефективних методу діагностики: включене спостереження і опитування. Цей синтез гарантує виключно високу валідність результатів діагностики.

Включення керівників в гру

Спостерігачі від організації можуть бути введені в гру як учасники зі своїми спеціальними функціями. Таким чином, вони стають повноправними учасниками гри і перестають стежити за процесом діагностики ззовні — як наглядачі. Завдяки цьому знижується тривожність оцінюваних, а керівники, у свою чергу, дістають можливість ближче і краще розглянути своїх підлеглих в ситуаціях, максимально наближеним до робочих.

Протипоказань у використанні психологічних ігор як інструменту діагностики персоналу не виявлено. Навіть в найконсервативніших культурах («культура сили», «культура правил») ігри адекватно сприймаються менеджерами всіх рівнів і працюють без збоїв. Ймовірно, справа в самому феномені гри, яка відноситься до найбільш ранніх і органічних форм людської діяльності. Люди хочуть і люблять грати — незалежно від віку, статусу, освіти і професії.

ВПРАВА. Рольова психологічна гра «Розподіл сердець»

Мета: розвиток здібностей виходу з конфліктної ситуації на основі коректного вирішення конфлікту, а також ілюстрація представлених стратегій.

Інструкція: Уявімо собі лікарню, яка спеціалізується на пересадці донорських сердець. Раптом лікарня отримує донорське серце. У черзі стоять чотири людини:

- літній професор, який займається розробкою вакцини проти раку, робота якого близька до завершення;
- 16-річна вагітна дівчина, сирота, у неї хворе серце;
- молода, приваблива жінка, яка користується винятковою симпатією серед співробітників, лікар тієї ж лікарні, де проводять операції по пересадці донорського серця;
- вчителька, мати двох дітей, чоловік якої загинув в автомобільній катастрофі.

У всіх ситуація критична. Кожному з них залишилося жити один місяць. Проблема – кому віддати єдине донорське серце.

Етапи гри:

Ділення групи на 4 команди.

Кожна група обирає одного з пацієнтів для подальшого захисту.

Підготовка в групах одного представника для ведення переговорів з представниками інших груп для прийняття спільного рішення.

Обговорення підсумків гри:

- які стратегії поведінки були використані представниками у ході переговорів?
- яким шляхом були реалізовані ті або інші стратегії представниками;
- які базові психологічні механізми ви побачили при реалізації суперництва, співробітництва, ухилення, пристосування і компромісу?

Примітка: У грі можна використовувати МАК (метафоричні асоціативні карти), використовуючи їх як поштовх до аналізу перешкод на шляху досягнення мети та вибору стратегій.

Заключення тренінгу. Обговорення основних питань тренінгу: підвищення рівня поінформованості учасників з сучасними психологічними та професійними методиками у психодіагностиці особистості; оволодіння навичками застосування психодіагностичних тестів; набуття базових навичок особистісного дослідження і психологічної діагностики.

Дякуємо за участь у тренінгу!

ПРОГРАМА ТРЕНІНГУ «КОНСТРУКТИВНИЙ ПІДХІД ДО САМОРОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ»

Мета тренінгу: Пізнання власної особистості з метою розвитку індивідуальних здібностей, цінностей та ресурсів, необхідних для успішного життєвого та професійного росту; усвідомлення свого світоглядного визначення власних життєвих сценаріїв та напрямків вдосконалення своєї особистості; створення психологічної готовності для успішної самореалізації.

Актуальність теми: Сучасний ритм життя вимагає від людини не лише високого рівня знань, умінь, навичок і здібностей, але й здатності якісно представляти себе, усвідомлювати і визначати свою цінність, свої життєві сценарії. Шлях до успіху в житті пролягає через пізнання власних сильних сторін як ресурсу та усвідомлення слабких сторін як завдання для самовдосконалення особистості. Тому в особистості, що хоче бути успішною у житті, визріває думка – необхідно суттєво розширювати пізнання себе, своєї особистості, скритих мотивів і бажань, а це вимагає безперервного навчання та самовдосконалення. Людина, яка вчиться, може сама творити себе як особистість, як професіонал, та покращувати якість свого життя.

Аудиторія: дорослі, без обмежень.

Тривалість тренінгу: 3 години.

Структура тренінгу:

I. Вступна частина:

- Знайомство; інформування про тему, мету, завдання, зміст та кінцевий результат тренінгу; оголошення регламенту та правил роботи; визначення рівня поінформованості та очікування учасників.

II. Основна частина

- Поняття діалектичного поєднання філософських категорій «так» і «ні».
- Конструктивність поведінки особистості.
- Вправа «Схвалення».
 - Діагностування самоефективності.
 - Ефективні стилі поведінки.
 - Інтегральна модель структури особистості (за О.П. Єлісеєвим).
 - Тест «Вихід зі скрутних життєвих ситуацій».
 - Методика «Діагностика значимості потреб особистості».
 - Сутність процесу арт-терапії, її складові та рівні застосування.
 - Арт-терапевтична робота різних фахівців.
 - Арт-терапевтичні вправи щодо визначення конструктивного підходу.

III. Заключна частина

- Підведення підсумків тренінгу, оцінка досягнення цілей тренінгу, відповіді на запитання, анкетування.

Методи проведення: міні-лекції, обговорення проблемних питань і групові дискусії, індивідуальна робота, робота із завданнями в методичних матеріалах, відпрацювання конкретних умінь та навичок, практичні вправи, рольові ігри, тести, використання арт-терапевтичних вправ, анкетування, домашні завдання.

Очікувані результати:

- Усвідомлення власних психологічних ресурсів та свого особистісного потенціалу.
- Визначення своєї цінності та життєвих сценаріїв.
- Оволодіння навичками практичного самопізнання.
- Об'єктивне оцінювання власних сильних і слабких сторін та готовності до нових, більш складних дій і відповідальних вчинків.

ПРАВИЛА

Успіх тренінгу значною мірою визначається дотриманням специфічних принципів роботи. Правила - випробуваний і ефективний метод для досягнення атмосфери довіри, доброзичливості і співробітництва, для конструктивної та успішної роботи.

Правила

9. Цінувати час.
10. Бути позитивно налаштованими.
11. Правило додавання.
12. Кодекс ввічливості. Уважно слухати, говорити по темі, висловлювати думку коротко і аргументовано.
13. Правило добровільності.
14. Правило персоніфікації. Говорити від свого імені.
15. Правило конфіденційності.
16. Правило поваги до своєї і до протилежної статі.

Цінувати час. Дисциплінованість, дбайливе ставлення до часу важливі як стосовно до себе, так і стосовно до тих, хто Вас оточує. Приходить вчасно означає виявляти повагу до себе та інших, бути відповідальним. Ефективне планування свого часу з урахуванням зовнішніх обставин - це один із значущих моментів на шляху до успіху в професійній діяльності та особистому житті. Ви завжди матимете час, якщо навчитесь розумно ним розпоряджатись.

Бути позитивно налаштованими у висловлюваннях і ставленні до інших, прагнути конструктивного вирішення усіх питань. Це створює дружню безпечну атмосферу, веде до конструктивізму, запобігає руйнівним процесам.

Правило додавання означає, що думки та ідеї висловлюються як доповнення до попередніх, а не заперечують їх. На одне запитання може існувати декілька правильних відповідей, тому що це погляди і позиції різних людей. Розуміти позицію іншої людини ще не означає її поділяти. Проте розуміння і повага права іншої людини на погляди, які не збігаються з Вашими, важливі самі по собі.

Кодекс ввічливості. Уважно слухати, дотримуватись теми заняття, висловлювати думку коротко й аргументовано, не перебиваючи інших. Дбаючи про власну свободу, не слід забувати про свободу та права інших висловлювати думку в комфортній атмосфері.

Правило добровільності. Учасники тренінгової групи та психолог беруть участь у роботі групи свідомо, з власної волі. Добровільність означає участь у тренінгу за бажанням.

Правило персоніфікації полягає в добровільній відмові від безособових мовних форм, які допомагають приховувати в повсякденному спілкуванні позицію промовця, або ж уникати прямих висловів у небажаних випадках. Пропонується на тренінгу замість висловів «вважається ...», «дехто вважає, що ...» вживати словосполучення типу: «я вважаю, що ...».

Правило конфіденційності розкривається в рекомендації не розголошувати особистісну інформацію поза межами тренінгу. Плітки, обговорення когось зі свого оточення часто стають причиною або початком конфліктних ситуацій. В атмосфері безпеки легше відверто спілкуватися.

Правило поваги до своєї і протилежної статі. Будемо уважними до проблем чоловіків і жінок.

ОЧІКУВАННЯ

Учасникам пропонується висловити власні очікування, давши відповідь на запитання: «Які знання Вам необхідні, про що Ви б хотіли дізнатися з оголошеної теми нашого заняття, щоб ця зустріч була для Вас корисною, допомагала в особистому житті та професійній діяльності?»

ВСТУП

Тренінг заснований на теорії О.П. Єлісеєва та практичному застосуванні тесту «Плями Роршаха». Базується тренінг на філософському понятті взаємин «так» і «ні». Цей філософський постулат своїм корінням сягає ще в Біблію - Нагірну проповідь: «Але нехай буде слово ваше: так, так; ні, ні; а що більше над цим, то від лукавого» (Євангеліє від Матвія, Нагірна проповідь, гл. 37, ст. 5).

Виходячи з цього постулату, можемо охарактеризувати 4 можливих варіанти діалектичного взаємодання 2-х понять, - щоб ми не розглядали:

1. Поєднання «ні-ні» - деструктивне заперечення, відсутність взаємодії.
2. Поєднання «ні-так» - інструктивне заперечення старого (першого) і безумовне прийняття другого (нового) як інструкції.
3. Поєднання «так-ні» - реконструктивний підхід: заперечення нового (другого) і відтворення старого (першого). Старому говоримо «так», а новому - «ні». Відтворюємо старе, заперечуємо нове.
4. Найбільш благополучне поєднання «так-так» - конструктивне взаємовідношення нового і старого (першого і другого), взаємодія. Варіант нескінченного саморозвитку в позитивному плані. Затвердження індивідуальної своєрідності у загальності явищ життя. Беремо хороше зі старого і переносимо в хороше нове.

Ці принципи є універсальним підходом у відносинах - в будь-яких сферах життя.

КОНСТРУКТИВНІСТЬ ПОВЕДІНКИ ОСОБИСТОСТІ

Психолог в своїй роботі не повинен надавати клієнтові життєву, моральну, матеріальну та іншу допомогу. Функції психолога полягають не в прояві себе розумнішим, моральнішим і сильнішим. Залишаючи самому собі свої проблеми, він створює максимально можливі умови для особистісного зростання того, хто до нього звернувся. Завдання психолога - навчити іншого надавати самому собі допомогу, виявивши в самому собі резерв для вирішення проблем.

Конструктивність поведінки (за О.П. Єлісеєвим) невід'ємна від суб'єктивної активності особистості, завдяки якій людина реалізує себе як особистість. Конструктивність - як спрямованість на морально-позитивний результат людської діяльності - є умовою збереження, продовження та розвитку людського роду: беремо хороше з попередніх поколінь і передаємо майбутнім поколінням; якщо заперечуємо - передаємо заперечення. (О.П. Єлісеєв. Конструктивная типология и психодиагностика личности. – Псков, изд-во Псковского областного института усовершенствования учителей, 1984. – 2809 с., С. 13).

Сенсом системи конструктивної активності людини є досягнення конкретних результатів діяльності. Мотивація досягнення орієнтована на формування особистісного сенсу життя, що затверджується в ідеальних і матеріальних результатах конструктивної діяльності людини. Причому, творення і творчість виявляються життєво більш важливими, ніж гомеостатичний стан душі і тіла.

Необхідність конструктивної активності забезпечує, на думку Єлісеєва, майбутнє існування людини і, в цілому, людства.

Психофізіологічної основою поведінки людини виступають властивості активності, вибірковості та конструктивності людського сприйняття і свідомості.

Про конструктивність особистості також говорив видатний вітчизняний психолог Б.Г. Ананьєв (мовою оригіналу): «...структура личности строится не по одному, а по двум принципам одновременно: 1. Субординационному или иерархическому... и 2. Координационному...» (Ананьев Б. Г. «О проблемах современного человекознания». – М., 1977, С. 264).

З віком посилюється самостійність властивостей особистості, що вимагає координаційних зв'язків, які забезпечують конструктивну активність особистості. У

психофізіології також є поняття координації нервових зв'язків. При цьому поняття ієрархії переглядається в плані підпорядкування його більш широкому поняттю гетерархії.

Сенсом всієї системи конструктивної активності людини є не стільки підтримка фізичної та душевної рівноваги (гомеостаз), як досягнення конкретних результатів діяльності. Творення і творчість часто стають важливіше гомеостазу - за наявності не повного задоволення насущних потреб. Лев Гумільов конструктивну активність у даному випадку назвав особливим терміном «пасіонарність».

ІНТЕГРАЛЬНА МОДЕЛЬ СТРУКТУРИ ОСОБИСТОСТІ (ЗА О.П. ЄЛІСЕЄВИМ)

Дана модель базується на основі теорії Б. Г. Ананьєва, який виділяє 4 основних макрохарактеристики людини: особистість, суб'єкт, індивідуальність, індивід.

Особистість - одна з чотирьох основних підсистем, в якій найбільш повно розкривається суспільна сутність людини. Особистість є суб'єктом діяльності, а індивідуальність становить її глибину.

О. П. Єлісеєв вважає, що особистість - це якість людини, що виявляється в його свідомій діяльності. Якість особистості має складну структуру властивостей, координаційно взаємопов'язаних між собою.

Структура особистості має три виміри: тобто існує простір для особистісного розвитку. Конструктивна активність базується на знаках словесно-логічного сенсорного спілкування, тобто логічного і чуттєвого, мислення і сприйняття (К. Юнг вводить, додає до цього інтуїцію).

І. П. Павлов також ділить людей на «мислителів» і «художників». На цьому заснована активність, когнітивний стиль діяльності. Можливо «переміщення» типу активності в залежності від мотивації, коли конструктивна активність спрямована на позитивний моральний результат, який зміцнює гідність людини.

Активність є основою для формування характеру, забезпечує спрямованість вчинків людини, а також способу виконання дій. Властивостями активності можуть бути: креативність, емоційність, конструктивність, екстравертність, інтернальність, полінезалежність, альтруїзм і пасіонарність. Через активність і її опосередкований вплив на характер в структурі особистості проявляється індивідуальність людини в цілому і індивідуальність людини як суб'єкта діяльності - від фізіології до соціальної сфери.

О. П. Єлісеєв виділяє такі параметри в структурі особистості:

- Активність - реактивність (4 типи темпераменту)
- Спрямованість (4 типи активності)
- Можливості (4 типи здатності)

Чому фігурує цифра 4? Відповідно до закону розподілу випадкових величин Лапласа-Гаусса, всього 4 попарно однакових частки площі, що позначає обсяг досліджуваних явищ, включають 95,44% випадків прояву психічних утворень людини.

Таким чином, у психодіагностиці цілком достатньо обмежитися допущенням всього лише 4-х основних варіацій проявів властивостей особистості за визначеними параметрами.

При округленні до цілих чисел варіації проявів властивостей (у відсотках) можна уявити, як 16% - 34% - 34% - 16% (з урахуванням допущення помилки - 2%), що допустимо.

Висновки. Психологічне вивчення людини вимагає усвідомленої конструктивної активності практичного психолога, спрямованої на побудову моделі структури особистості за принципом взаємної координації та сумісності всіх властивостей і якостей особистості. Модель особистості повинна служити самопізнанню людини, пояснюючи особистісний сенс конструктивної активності, що, в свою чергу, є основою для особистісного зростання. «Пізнай і сотвори себе» - це девіз психолога, який працює з іншими. Необхідно завжди пам'ятати: психолог створює умови для вирішення проблем клієнта, а не вирішує їх сам.

Вправа «Схвалення»

Зроби все можливе, Бог допоможе зробити неможливе.

Чи знаєте Ви свої позитивні риси, переваги, які здатні забезпечити Вам успіх у житті? Чи вмієте Ви підбадьорювати себе та інших? Тренер, учитель чи менеджер постійно вдається до схвалення чи підбадьорювання своїх учнів, підлеглих. Це додає сил, насажує на подальшу роботу. Часом бувають моменти у житті, коли ми почуваємося непевними і немотивованими. Виникає думка, чому маємо чекати схвалення від інших людей, чи не можна знаходити підтримку у самого себе? Виявляється, що це цілком можливо.

Поміркуємо над тим, як схвалювати, підтримувати і спонукати самого себе.

1. Згадайте і запишіть слова-схвалення, які були висловлені на Вашу адресу іншими людьми і мали вплив на Ваше життя і діяльність, тобто слова, які спонукали Вас до активності, надихали на певні досягнення.

2. Запишіть, як Ви підбадьорюєте самого себе, коли зазнали невдачі, коли не все виходить, коли відчуваєте труднощі у роботі.

3. Як Ви підбадьорюєте інших людей, коли хтось зазнав невдачі, відчуває розчарування і значні труднощі?

4. Згадайте, як ви хвалили самого себе, коли досягли певних успіхів.

5. Запишіть вітання іншій людині з нагоди успішного завершення нею важливої справи. Намагайтесь надати таке схвалення і підтримку цій людині, щоб це було новим стимулом (імпульсом) для неї, спонукало до подальших успіхів.

Записали? А зараз розбийтеся на пари і проговоріть слова підбадьорення один одному у таких ситуаціях:

- Ви спізнались на важливу зустріч через те, що керівник затримав Вас на роботі;
- Вас образила людина, від якої це Ви ніяк не очікували;
- Вас забула привітати з днем народження дуже близька Вам людина;
- Ваш безпосередній керівник представив перед колегами (у тому числі вищим керівництвом) Вашу роботу як заслуги іншого співробітника;
- Вас не зрозуміли Ваші діти.

Висновки: Чи важко Вам було відповідати на питання? Чи легко Ви уявили ситуації, про які йдеться у вправі? Чи користуєтесь Ви в житті подібними схвалюваннями і підбадьорюваннями?

ЕФЕКТИВНА КОМУНІКАЦІЯ

А ось які поради надають психологи щодо ефективної комунікативної взаємодії з аудиторією під час виступів та презентацій.

12 елементів успішного публічного виступу:

1. Позитивний настрій - за допомогою компліменту.
2. Увага аудиторії - за допомогою яскравого початку.
3. Зацікавленість аудиторії - апеляція до вигод, мотивуючі твердження.
4. Довіра - прив'язка до авторитетів та відомих осіб.
5. Підвищення достовірності - один-два яскравих статистичних приклади.
6. Підсилення уваги аудиторії - шокуючий факт.
7. Активізація аудиторії до участі - питання до неї.
8. Посилення запам'ятовування - використання наочних засобів.
9. Підсилення контакту - зоровий контакт зі всіма учасниками заходу.
10. Підсилення образності – жести.
11. Підвищення результативності - заклик до конкретних дій.
12. Підкреслення свого професіоналізму - прояв вдячності та поваги.

ВПРАВА: Тест на визначення само ефективності

*Чи вірите в те, що Вам все під силу,
або в те, що Ви ні на що не здатні,
у будь-якому випадку маєте рацію.*

Г. Форд

Інструкція. Вашій увазі пропонується 10 тверджень, які стосуються різних життєвих сфер. Уважно прочитайте кожне висловлювання і оцініть ступінь вашої згоди або незгоди з ним за чотирьохбальною шкалою.

- 1 - абсолютно невірно;
- 2 - навряд чи це вірно;
- 3 - швидше за все вірно;
- 4 - цілком вірно.

Поставте позначку в одній з клітинок проти кожного твердження.

Опитувальник

	Зміст тверджень	Бали			
1	Якщо я постараюся, то завжди знайду рішення навіть складної проблеми.				
2	Якщо мені щось заважає, все одно я знаходжу шляхи досягнення своєї мети.				
3	Мені досить просто вдається досягти своєї мети.				
4	В несподіваних ситуаціях я завжди знаю, як поводитися.				
5	У разі виникнення непередбачених труднощів я вірю, що зможу з ними впоратися.				
6	Якщо я докладу достатньо зусиль, то зможу вирішити більшість проблем.				
7	Я готовий до будь-яких труднощів, оскільки покладаюся на власні здібності.				
8	Якщо переді мною постає проблема, то я зазвичай знаходжу декілька варіантів її рішення.				
9	Я можу щось придумати навіть у безвихідних на перший погляд ситуаціях.				
10	Я зазвичай здатний тримати ситуацію під контролем.				
Σ =					

Обробка результатів.

Підрахуйте суму ваших балів і визначте рівень самоефективності:

до 27 балів – низька самоефективність;

27-35 – середня самоефективність,

більше 35 – висока.

Всі досягнення людини – результат її власних зусиль. Вам під силу підвищити самоефективність.

СУТНІСТЬ ПРОЦЕСУ АРТ-ТЕРАПІЇ, ЇЇ СКЛАДОВІ ТА РІВНІ ЗАСТОСУВАННЯ

У перекладі з англійської мови «арт-терапія» - лікування образотворчим мистецтвом. Мистецтво можна розглядати як один із засобів самовираження особистості. Мистецтво

розвиває і виховує людину, дозволяє їй розібратися в житті і краще зрозуміти саму себе. Воно сприяє фіксації і передачі почуттів і думок комунікатора. Як засіб опосередкованого спілкування, мистецтво допомагає нашому «Я» вивільнитися і вступити в багатосторонні і складні взаємини з іншими людьми. Відомо також, що мистецтво транслює як цінності конкретного суспільства, так і всесвітні цінності, в той же час, мова мистецтва по-своєму доступна і зрозуміла кожній людині, особливо, якщо мати на увазі глибину його емоційного проникнення. Саме тому методи впливу на особистість за допомогою мистецтва дуже ефективні.

Як самостійна галузь теоретичних знань і практичної роботи, арт-терапія стала формуватися на стику науки і мистецтва на початку ХХ століття. Її виникнення пов'язують з ім'ям британця А. Хілла, який в 1938 р. вперше застосував термін «арт-терапія» при опису своєї роботи з хворими на туберкульоз. З тих пір цей термін набув широкого поширення і став активно використовуватися медиками, психологами, художниками, соціологами, педагогами.

В даний час термін «арт-терапія» застосовується в науковій літературі в двох значеннях:

1) метод корекційного впливу (лікування), заснований на використанні різних форм творчої діяльності (як специфічного виду діяльності людини).

2) метод корекційного впливу (лікування); психотехнології, пов'язаної з використанням образотворчої творчості (візуальне мистецтво).

З точки зору західної психології, арт-терапія – це метод лікування, впливу на людину, заснований не тільки на залученні людини до занять образотворчою творчістю, а й на сприйнятті нею готової образотворчої продукції (наприклад, сприйнятті і обговоренні картин, фото- і відеоматеріалів). Виходячи з цього, виділяють активну і пасивну арт-терапію. Активна арт-терапія передбачає спонукання клієнтів до самостійної творчої діяльності, пасивна ж заснована на використанні вже існуючих творів мистецтва через їх аналіз та інтерпретацію. Найчастіше арт-терапію пов'язують з медичною діяльністю, але більш коректно було б говорити про неї як про супровіді. Арт-методи можна розглядати як засіб професійної роботи на розвиваючому і корекційному рівнях вивчення внутрішнього світу особистості, її психологічних особливостей. Тому в даному випадку доречно використовувати поняття розвиваючої або корекційної технології.

Арт-терапія проводиться в спеціально обладнаному приміщенні, оснащеному необхідними для роботи матеріалами і засобами, що має умови для зберігання та експонування образотворчої продукції. Обстановка арт-терапевтичного кабінету (арт-терапевтичної студії) допомагає людині відчувати власну безпеку і сприяє його вільному самовираженню.

Корекційні заняття обов'язково здійснюються в безпосередньому контакті суб'єкта з арт-терапевтом. Такі заняття передбачають обговорення думок і почуттів людини, самого ходу арт-терапевтичної роботи, її результатів. Вони можуть проводитися і в домашній обстановці, але це швидше виняток, ніж правило.

Аналіз уявлень, присутніх в різних арт-терапевтичних напрямках, дозволив виділити деякі загальні ознаки, що характеризують арт-терапію як самостійну область психотерапевтичної діяльності:

- 1) використання суб'єктом різного образотворчого матеріалу для самовираження;
- 2) створення спеціальних умов для образотворчої діяльності (арт-терапевтичний кабінет, в якому людина відчуває свою захищеність);
- 3) обов'язкова присутність психотерапевта;
- 4) використання психотерапевтом спеціальних прийомів, що сприяють художньому самовираженню людини і усвідомлення нею зв'язку створеної художньої продукції з вмістом свого внутрішнього світу;
- 5) безоціночне ставлення до створеної художньої продукції.

Для терапевтичного процесу художня обдарованість людини не має принципового значення. Естетичні критерії створеного образу не грають суттєвої ролі. Будь-який твір має свою цінність, незалежно від його художньої цінності.

Сучасна арт-терапія включає до себе не тільки живопис, малюнок, хоча ці методи роботи залишаються домінуючими. Однак, поряд з ними, учасникам арт-терапевтичного процесу пропонуються найрізноманітніші заняття образотворчого і прикладного характеру, спрямовані на творче самовираження, виявлення актуальних психологічних проблем, активізацію психотерапевтичної взаємодії. При цьому можуть використовуватися малюнок, живопис, графіка, скульптура, карбування, фотографія, ліплення, різьблення, випалювання, гобелен, мозаїка, фреска, різьблення по дереву, виготовлення виробів з хутра, шкіри, тканини тощо. Як матеріал можуть бути застосовані природні матеріали (глина, крейда, пісок, листя, каміння, гілки, овочі, фрукти і т.п.) та штучні, тобто створені людиною (фарба, гуаш, картон, папір, пластилін, мотузка, целофан і т.п.). В сучасну арт-терапію включені і такі форми творчої діяльності як відеоарт, інсталяція, перформанс, комп'ютерна творчість, де провідну роль відіграє візуальний канал сприйняття інформації.

Сучасний стан арт-терапії та її багаторічна історія вказують на те, що в ній існують різні школи і напрямки, які часто по-різному розуміють саму арт-терапію і з різних сторін пояснюють її лікувальні ефекти. Охарактеризуємо коротко чотири основних психотерапевтичних моделі, що дають початок різним арт-терапевтичним підходам.

Клінічна модель орієнтована на роботу з помірними психічними розладами, психотичною симптоматикою. Основними завданнями в даному випадку є лікування помірних психічних розладів, профілактика і усунення їх негативних впливів на людину, а також робота з окремими симптомами і наслідками психозів.

У психодинамічній моделі людина розглядається як хвора людина, що має психоневрози. В основі цього підходу лежать концепції З. Фрейда і К. Юнга. Арт-терапевт намагається вивчити історію життя людини на різних етапах його психосексуального розвитку і подолати интрапсихічний конфлікт, відновити психічну стійкість людини через реканалізацію його лібідо; виявити і усунути дисгармонії особистості першої половини життя і проблеми індивідуалізації другої половини життя, адаптувати особистість до соціального середовища. Психодинамічна арт-терапія спрямована на усунення інфантильних форм реагування, встановлення взаємодії свідомого та несвідомого.

Екзистенційно-гуманістична модель передбачає роботу зі здоровою, але неактуалізованою людиною. В її основі лежать погляди А. Маслоу, Ф.Перлза, К. Роджерса. Метою психотерапевтичної роботи в даному випадку є оптимізація психічного здоров'я людини, що досягається через розвиток особистості, розкриття її творчого потенціалу, розширення досвіду.

Холістична або трансперсональна модель розглядає свідомість як універсальний феномен. Суб'єкт впливу сприймається як людина, що знаходиться в стані «нижчого психічного здоров'я». Метою психотерапії при цьому виступає досягнення «вищого психічного здоров'я» через розширення форм трансперсонального досвіду, включаючи містичний, релігійний, загальнолюдський, планетарний і інші його форми. Людина прагне до встановлення автентичної близькості з об'єктом і соціальним світом.

Співіснування безлічі думок і уявлень про арт-терапію та механізми її впливу (іноді діаметрально протилежних) забезпечує можливість її подальшого становлення і розвитку.

Арт-терапевтичний підхід використовується в даний час різними фахівцями (психологами, лікарями, педагогами, соціальними педагогами, художниками) при вирішенні різноманітних завдань (табл. 1).

Таблиця 1

Арт-терапевтична робота різних фахівців

Спеціалісти	Характер роботи
-------------	-----------------

Психологи та лікарі-психотерапевти	Оцінка, діагностика, корекція станів
Педагоги та соціальні педагоги	Реабілітаційна педагогіка
Художники	Студійна робота із засудженими, наркоманами та ін.

Арт-терапія може застосовуватися як психотерапія, як цілительство і як освіта. Таким чином, в ній можна умовно виділити три аспекти або три складових. Ці три аспекти дуже тісно пов'язані, нероздільні, вони плавно перетікають один в одного і можуть здійснюватися одночасно.

Як психотерапія, арт-терапія включена в перелік методів психотерапії, дозволених Міністерством охорони здоров'я. Використання методів арт-терапії передбачає відповідну професійну та особистісну підготовленість фахівця-психолога.

Як цілительство, арт-терапія має на увазі досягнення терапевтичного ефекту в результаті відносно самостійних занять людини творчою діяльністю. Включення в творчий процес, як правило, приносить цілющий ефект. Таку цілющу практику може проводити і художник. При цьому він сприяє розкриттю творчого потенціалу людини, але навряд чи може пояснити з наукової точки зору, з чим пов'язаний отриманий ефект.

Як освітня або педагогічна практика, арт-терапія, а скоріше доречно в даному випадку вживати термін арт-педагогіка, пов'язана з розвитком особистості, її психічних функцій (візуального мислення, емоційної сфери тощо), мотиваційної системи, формуванням соціально-значущих навичок і умінь (комунікативних навичок, здатності самовираження в візуальному плані, навичок розуміння почуттів, переживань інших людей). У педагогічному напрямку арт-терапія дозволяє розглядати не тільки художнє виховання в рамках спеціальної або додаткової освіти, а й розвиток, навчання, формування основ художньої культури дитини, оволодіння нею практичними навичками і вміннями.

Для арт-терапії характерний ряд особливостей:

- Метафоричність – мистецтво як метафора, використання метафори як цілющого, сприяючого соціалізації, механізму;
- Ресурсність – розвиток креативних рис особистості, як постійно присутнього внутрішньопсихічного ресурсу особистості;
- Тріадичність – наявність нетрадиційної для психотерапії тріади: терапевт (фахівець, педагог, психолог) – клієнт (учасник, дитина, дорослий) – твір мистецтва (творчий продукт), що дозволяє переживати хворобливі моменти менш гостро.

Арт-терапія виконує безліч різноманітних функцій. Ці функції важливі як для кожного учасника арт-терапевтичного процесу, так і для самого арт-терапевта. Зупинимося на них докладніше.

Арт-терапія:

- сприяє самовираженню людини в невербальній формі, дозволяє йому працювати зі своїми думками і почуттями, які здаються непереборними;
- надає можливість для вираження агресивних почуттів у соціально – прийнятній формі, будучи безпечним методом розрядки напруги;
- сприяє упорядкуванню внутрішнього хаосу: виникнення почуття внутрішнього контролю і порядку;
- виконує функцію відволікання і зайнятості;
- дозволяє виробити психологічний ресурс і вирішити актуальні психологічні проблеми;
- розвиває і посилює увагу до власних почуттів;
- сприяє формуванню наступних якостей: впевненості в собі, самодостатності, уміння розрізняти проблемні ситуації, розуміти почуття інших людей, виявляти гнучкість знаходити власні шляхи розв'язання і висунення ідей, здатність до узагальнення і синтезу та ін.
- підсилює відчуття власної особистісної цінності, підвищує художню компетентність.

Художня творчість сприяє розвитку самосвідомості і мобілізації творчого потенціалу особистості. На думку М. Бурно, терапія творчим самовираженням допомагає людині знайти свій сенс, своє призначення, виходячи з його конкретних природних особливостей, занурюючи людину в м'яко-одухотворений калейдоскоп захоплюючих творчих занять. Побічним продуктом терапії мистецтвом є задоволення, що виникає в результаті виявлення прихованих умінь та їх розвитку;

- допомагає встановити психотерапевтичний контакт і зміцнити терапевтичні взаємовідносини, сприяє подоланню труднощів у встановленні психотерапевтичних відносин в разі наявності культурного бар'єру; при нездатності людини (в силу її вікових особливостей, наявного захворювання або відставання в розвитку) висловлювати свої почуття і думки у вербальній формі.

- дає підстави для інтерпретацій і діагностичної роботи в процесі терапії;

- прискорює прогрес в загальній терапії, так як підсвідомі конфлікти і внутрішні переживання легше виражаються за допомогою зорових образів, ніж при вербальній терапії;

- спільна участь членів групи в художній діяльності сприяє створенню атмосфери довіри і взаємного прийняття;

- арт-терапія сприяє вирішенню не тільки внутрішньоособистісних, але і міжособистісних, і міжгрупових (в тому числі політичних) конфліктів.

Розглянувши всі перераховані вище функції арт-терапії, можна зробити висновок, що арт-терапія виконує функцію самовираження (людина виражає себе, свій внутрішній світ), розвиваючу функцію (спостерігається розвиток багатьох психічних процесів, особистості в цілому, розвиваються міжособистісні відносини), психотерапевтичну функцію (відбувається зняття стресового напруження і досягається вирішення психологічних проблем), діагностичну функцію (проводиться діагностика психічних процесів, усвідомлюваних і неусвідомлюваних психологічних проблем).

Важливо відзначити, що арт-терапія використовується не тільки для лікування, але і для профілактики виникнення психологічних проблем. Це пов'язано з тим, що вона надає людині, що приймає в ній безпосередню участь, впевненість у своїх здібностях, повертає відчуття самоцінності, допомагає при порушеннях сну, зменшує стрес і фрустрацію, підвищує адаптивні здібності особистості.

ВПРАВА: Методика «Діагностика значимості потреб особистості (за А. Маслоу)»

Мета. Визначити значимість для досліджуваних основних потреб особистості, спираючись на «піраміду потреб» А. Маслоу.

Інструкція: «Ви берете участь у дослідженні, яке проводиться з метою визначення типу мотивації особистості. Перед Вами список з 12 тверджень, кожне з яких означає одну із загальнолюдських потреб.

Вам належить порівняти ці твердження попарно між собою на спеціальному бланку. На бланку записані пари цифр. Кожній цифрі відповідає потреба, яка означена під цим номером у списку.

Порівняння в матриці відбувається на підставі того, що представлені в цьому списку потреби мають для Вас різну значимість, різну ступінь привабливості. Ви вибираєте з двох потреб ту, яка здається Вам більш важливою в цій парі. Її Ви обводите кружечком. Наприклад: Вам дана пара 1 - 2. Під цифрою «1» позначено «Домогтися визнання та поваги», під цифрою «2» - «Забезпечити собі майбутнє». Якщо Ви обвели цифру «2», то це означає, що забезпечити собі майбутнє для Вас важливіше, ніж домогтися визнання та поваги. Обводити можна тільки одну цифру з пари! Пропускати пари не можна.

Ймовірно, іноді Вам буде здаватися, що обидві потреби, що становлять пару, важливі для Вас однаково, або одна не може існувати без іншої. Тоді в думках уявіть обов'язкову ситуацію необхідності вибору, коли Вам все ж такі доводиться вибирати ту з двох потреб, від

якої Вам важче відмовитися. Під час роботи радимо до кожного твердження подумки проговорити фразу «Я хочу ...». Відповідати намагайтеся швидко, за першим враженням».

1. Домогтися визнання та поваги.
2. Забезпечити собі майбутнє.
3. Розвивати свої сили та здібності.
4. Мати теплі стосунки з людьми.
5. Заробляти на життя.
6. Підвищувати рівень майстерності та компетентності.
7. Мати хороших і вірних друзів.
8. Забезпечити собі матеріальний комфорт.
9. Прагнути до нового і незвіданого.
10. Бути зрозумілим іншими.
11. Купувати хороші речі.
12. Займатися справою, що потребує повної віддачі.

Обробка результатів

Підрахуйте кількість балів кожного твердження, тобто, скільки разів Ви обрали кожен цифру.

Матриця : порівняйте твердження на основі їх більшої значимості для Вас, більшої привабливості

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
4	5	6	7	8	9	10	11	12			
5	6	7	8	9	10	11	12				
6	7	8	9	10	11	12					
7	8	9	10	11	12						
8	9	10	11	12							
9	10	11	12								
10	11	12									
11	12										
12											

Висновки

Основні потреби особистості, спираючись на «піраміду потреб» А. Маслоу, можна звести до трьох основних груп: **базові** – задоволення матеріальних, фізіологічних, утилітарних потреб, а також потреб у безпеці; **соціальні** – задоволення комунікативних, міжособистісних потреб, а також потреб у визнанні та належності; і **духовні** – потреби у самовираженості та самоактуалізації (пізнанні, творчості, розвитку).

Таким чином, значимість основних потреб у структурі особистості можна дізнатись, додавши бали згідно таблиці. Максимальний бал за кожною потребою – 30.

Основні потреби	№№ тверджень	Сума балів
Базові (матеріальні) та потреби у безпеці	2, 5, 8, 11	
Соціальні (міжособистісні) та потреби у визнанні	1, 4, 7, 10	
Потреби у самовираженні та самоактуалізації	3, 6, 9, 12	

ПРАКТИЧНА ЧАСТИНА

Вступ. Для того, щоб з'ясувати, який Ваш підхід до особистісних проблем (деструктивний, інструктивний, реконструктивний, конструктивний), Вашій увазі пропонується авторська тренінгова методика, заснована на теоретико-діагностичних дослідженнях О.П. Єлісеєва, глибинної психокорекції Т. С. Яценко та ідеї методики «Плями Роршаха».

Вам пропонується створити 3 картини власного життя:

- 1) «Мое минуле»,
- 2) «Мое сьогодні»,
- 3) «Мое майбутнє».

Починати можна в будь-якій послідовності.

Підготовка для малювання. Спочатку робимо фон. Необхідно підготувати 3 аркуша паперу для малювання фарбами, вибрати колір *минулого, сьогодні, майбутнього* і його насиченість за бажанням.

Закрити очі, згадати картини свого минулого, відчуті справжнє, уявити майбутнє і відзначити, з якими квітами пов'язані події життя. Це - різні тони, веселка або певний колір. Зробити нерівний, плямистий фон на весь аркуш (*3 різних варіанти*).

Фон робиться на розсуд «художника» трьома способами: зім'ятим газетним або іншим м'яким папером, пензликом з бризками, пальцями.

1. Пензликом розвести фарбу і бризками наносити плями.

2. Пальцями заляпуть фон повністю або точково.

3. Зім'ятий папір, ганчірку, вмочивши їх у фарбу, скатуємо у тампон: тампуємо або катаємо по аркушу.

Після створення фону миємо руки, даємо листам просохнути і робимо невеличку перерву.

Другий етап роботи. «Побачити картину».

На кожному аркуші по черзі тоненьким пензликом або фломастером зображуємо ті предмети, образи, обличчя та ін., що Ви «побачили» на плямистому тлі. (Бачать всі!!) Можуть бути геометричні фігури, мандали. Обвести, окреслити те, що побачили. Якщо потрібно, підписати фігури.

Увага! Необхідно зосередитися на тому часі, з яким Ви працюєте: минуле, сучасне, майбутнє («дивимося» на картину з того періоду).

Третій етап роботи. Обговорення своїх картин.

Вже сам процес зображення, малювання має психотерапевтичний ефект. Мова кольору і форм стає зрозумілим кожному, якщо він згадає досвід, набутий ще в дитинстві. Навчитися «читати» психомалюнок, його образи, його символіку може кожен. Малюнок виражає психологічний сенс, адекватний психіці суб'єкта, і одночасно забезпечує її захист.

Пропонуємо такий порядок аналізу малюнка:

Малюнки кожного учасника передаємо з рук в руки, і всі присутні обговорюю їх зміст; потім - автор, потім - керівник.

Обговорюючи малюнок, небажано використовувати інформацію про автора, якій немає в малюнку, не треба домислювати і придумувати за нього.

Таким чином, аналізується тільки те, що автор хотів сказати.

Орієнтовні питання, чи на що слід звернути увагу дослідників:

- колір малюнка;
- насиченість фону (дуже яскравий прояв емоцій або внутрішнє напруження);
- кількість предметів, образів (кого більше: людей або речей, явищ природи, вони статичні або в русі, вони реальні або метафоричні). Чим більше предметів, тим більше людина «розкидана» по життю;
- їх взаємне розташування;
- наявність / відсутність ознак агресії;
- загальне емоційне враження від малюнка;
- до якого типу взаємин: старого (минулого) і нового (майбутнього) - відноситься активність автора. Кращим для нас завжди є позитивне сприйняття минулого, з якого народжується образ позитивного майбутнього.

Символіка кольору

Червоний. Пристрасть, любов і ненависть, народження нового, нове життя, життя і смерть, атака, кров, боротьба, любов і вбивство, червоний ліхтар, червоні бинти, гарячий.

Помаранчевий. Суміш жовтого і червоного. Колір радості, найбільш улюблений дитячий колір. Апельсин, сонце в зеніті, колір бадьорості; взимку дуже корисно включати помаранчевий світильник, тримати апельсини у вазі.

Жовтий.

Спокій, заспокоєння; сонячний, радість, колір ясності у відносинах, колір дружби-любові; тепло, приємно: пляж, соняшник, літо.

Зелений.

Близький до жовтого, але більш прохолодний; колір життя, надії; весна, відродження, соки життя, молоді листочки; літо, очікування плодів. Колір ділових і дружніх відносин; спокійне ставлення без сексуального відтінку. Дуже позитивний колір; особливо добре використовувати його в одязі; зелений заспокоює: упаковки ліків, хірурги в зелених костюмах.

Блакитний.

Холодний, колір прохолоди, заспокоює; блакитний лід, небо, дитячі мрії та мрії про майбутнє, надія, вода, в якій зароджується життя, і вода, що забирає всі наші печалі (що було, то загуло), розставання з чимось неприємним. Зміни в житті, людина в пошуку чогось, очікування змін як стиль життя, філософський аналіз минулого і майбутнього. Потрібно дивитися на небо через зелені гілки, лежачи на землі, щоб заспокоїтися.

Синій.

Той же блакитний, але більш глибокий, насичений, більш холодний; колір океану (океан - це тривога: не просто вода, але небезпека шторму, глибини); зосереджене, поглиблене занурення в свої думки: дивимося, як в воду; заглиблюємося не тільки в хороше, але часто також занурюємося, як на дно океану, і в неприємні спогади про минуле зокрема; філософські зміни, але більш глибокі, втрата молодості, мудрість.

Фіолетовий.

Філософське ставлення до життя, для дітей - казка, фея, чари. Таїнство, філософський камінь, перехід в інший світ - світ небуття, мудрості, містики; завершальний колір веселки.

Коричневий.

Колір обґрунтованості; колір землі, оранки, грошей, відчуття достатку. Колір залежності: у дитини - від дорослих, у жінки - від чоловіка, у людей у віці - від своїх дітей.

Для чоловіків - колір бажання бути статусним, колір престижу, залежності від статусу, посади, від соціуму.

Сірий.

Рідко зустрічається в малюнках. Нейтральний. Якщо багато сірого: людина в зневірі, відчуває тугу, нудьгу; байдужість, бажання відпочити, бажання стати, як усі. Якщо сірого кольору трохи - це крик про допомогу, бездіяльність, бажання бути сірою мишею, не виділятися.

Чорний.

Туга, відчай, безвихідь, відсутність емоцій. Дуже погано, якщо є переважання чорного кольору - особливо у дітей. Багато чорного - невроз у дитини, особливо в поєднанні з червоним: негатив, наявність серйозної психотравми.

Білий.

Сума, злиття всіх кольорів; небажання сказати про себе, закритість. Небажання розкритися, непроявленність.

Закінчується робота над власними картинами обговоренням емоцій, які вони викликали. Зауважте, що інколи виконання даної методики може призвести до достатньо яскравого прояву емоцій: сльоз, плачу, суму. Необхідно дати можливість заспокоїтися: як правило, негативні емоції проходять, настає полегшення.

Домашнє завдання. Тест «Вихід зі скрутних життєвих ситуацій»

Вашій увазі пропонується невеликий тест, який допоможе визначити Ваш спосіб вирішення життєвих проблем і подумати над альтернативними, більш ефективними стилями поведінки.

Інструкція. Опитувальник містить 9 тверджень. Вам необхідно на кожне твердження вибрати один із запропонованих варіантів відповідей. Над відповіддю довго не замислюйтеся, важлива Ваша перша реакція. Правильних чи неправильних відповідей немає. Просимо бути уважними та щирими. Бажаємо успіху!

Опитувальник

1. Чи розповідаєте Ви іншим людям про свої проблеми і неприємності:
 - а) ні, оскільки вважаю, що це не допоможе;
 - б) так, якщо для цього є відповідний співрозмовник;
 - в) не завжди, оскільки самому важко думати про них, не те, що розповідати іншим.

2. Наскільки сильно Ви переживаєте неприємності:
 - а) завжди і дуже важко;
 - б) це залежить від обставин;
 - в) прагну терпіти і не сумніваюся, що будь-яка неприємність колись закінчується.

3. Якщо Ви не вживаєте спиртні напої, тоді пропустіть це запитання і переходьте до наступного. Якщо ж вживаєте, то з якої причини:
 - а) для того, щоб «втопити» в чарчині свої проблеми;
 - б) для того, щоб якось відвернутися від них;
 - в) просто так, мені подобається час від часу бути веселим і відчувати себе вільніше.

4. Що Ви робите, якщо щось Вас глибоко ранить:
 - а) дозволяєте собі розслабитися і робите те, що давно собі не дозволяли;
 - б) йдете в гості до друзів;
 - в) сидите удома і жалієте самого себе.

5. Коли близька людина кривдить Вас, тоді Ви:
 - а) замикаєтеся в собі і ні з ким не спілкуєтеся;

- б) вимагаєте від неї пояснень;
в) розповідаєте про це кожному, хто готовий вас вислухати.

6. У хвилину щастя Ви:

- а) не думаєте про перенесені неприємності;
б) боїтеся, що ця хвилинка дуже швидко мине;
в) не забуваєте про те, що в житті є чимало неприємного.

7. Що Ви думаєте про психіатрів:

- а) ви не хотіли стати їх пацієнтом;
б) багатьом людям вони могли б реально допомогти;
в) людина сама, без психіатра, повинна допомагати собі.

8. Доля, на Вашу думку:

- а) вас переслідує;
б) несправедлива до вас;
в) прихильна до вас.

9. Про що Ви думаєте після сварки з дружиною (чоловіком) або улюбленою людиною, коли Ваш гнів вже минає:

- а) про те приємне, що у вас було у минулому;
б) мрієте таємно помститися;
в) думаєте про те, скільки Ви від нього (її) вже витерпіли.

Обробка результатів. Показник типового способу виходу зі скрутних ситуацій визначається за сумою набраних балів згідно з ключем.

Ключ

Відповідь	Порядковий номер запитання								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
а	3	4	5	0	3	1	4	6	1
б	1	0	3	2	0	3	2	2	2
в	2	2	1	4	1	5	3	1	3

Результати

7-15 балів. Досліджуваний адекватно сприймає і оцінює те, що трапилося, зберігаючи душевну рівновагу.

16-26 балів. Досліджуваний не завжди з гідністю витримує життєві незгоди. Часто зривається, звинувачує інших, долю; розчаровується при виникненні проблем, впадає в пригнічений стан і турбує інших.

27-36 балів. Досліджуваний важко переживає неприємності й часто реагує на них психологічно неадекватно.

Люди відрізняються ставленням до вирішення скрутних життєвих ситуацій і по-різному поведуться, наприклад:

– миряться з проблемами, неприємностями, пристосовуються до них, вважають за краще "плисти за течією", покладаються на долю;

- звинувачують оточення або себе, скаржаться на долю, емоційно розряджаються і також заспокоюються, фактично не вирішуючи власних проблем;
- замикаються в собі і почуваються пригніченими;
- вважають за краще "не бачити" труднощів, не звертати на них увагу;
- чинять ще якимось інакше
- розглядають проблеми як життєві завдання і творчо їх вирішують, рухаючись при цьому впевнено по життю.

КРИТЕРІЇ ПОСТАНОВКИ ТА ДОСЯГНЕННЯ ЦІЛЕЙ

*До кожної вершини є дорога,
хоча не завжди її можна побачити з долини*
Д. Роджерс

Властиве людині «прагнення успіху» є її психологічною характеристикою і складається з таких компонентів:

- самостійне формулювання мети і прагнення її досягти;
- готовність за кожним рішенням вбачати конкретний результат;
- упевненість у ситуаціях досягнення реальних цілей;
- надання переваги завданням середньої або трохи вищої за середню складності;
- схильність до помірної ризику з опорою на власні знання та уміння, а не на випадок.

Постановка конкретної мети це важливий крок до її досягнення. Мета організовує зусилля, спрямовує поведінку на досягнення результату. Фіксуючись в думках і пронизуючи всю підсвідомість, вона починає автоматично впливати на вашу поведінку, спрямовуючи її на досягнення результату. Ціль сама по собі є мотивом, рушійною силою, яка спонукає людину діяти.

Генріх Шліман, захоплений мірама Стародавньої Греції, з дитячих років мріяв розкопати Трою і знайти коштовності царя Пріама. Його ціль, напевно, здавалася усім нереальною, фантастичною. Але бажання осягнути таємницю настільки заволоділо уявою хлопчика, що протягом тривалого часу не давало йому спокою. Пізніше, вже в сорокалітнього Генріха Шлімана жагуча мрія його дитинства – знайти Трою – розгорілася з новою силою. І що ж ? Без відповідної освіти, під глузування маститих учених і громадськості, ламаючи всі канони, стереотипи й поборюючи упередження, він все ж розкопав Трою і знайшов коштовності царя Пріама.

Мета і бажання її досягти викликають величезну життєву енергію, активізують потенційні здібності, активізують ресурси психіки.

Технологія постановки конкретної мети:

1. Сформулюйте свою мету в категоріях позитивних тверджень
2. Визначте свою мету так, щоб її досягнення залежало від Ваших власних зусиль, а не від зусиль інших або щедрості долі
3. Уявіть, що Ви вже досягли поставлену перед собою мету і отримали бажаний результат. Переживіть його як реальність
4. Уявіть результат, зробіть його яскравим і барвистим, щоб максимально підвищити його привабливість

По-перше, визначайте свою мету у формі позитивних тверджень, тобто без вживання частки «не». Наприклад, якщо Ви говорите: «Я не хочу хворіти» – Ви думаете про те, чого Ви не хочете. Коли люди думають про негативне, саме це і відбувається в їх житті, оскільки вони концентрують на ньому увагу. Сконцентруйтеся на позитивному і скажіть собі: «Я хочу бути здоровим». Такий вислів не тільки краще звучить, але по суті перебудовує роботу

мозку, готуючи Вас до дії. Зміна способу вираження мети на протилежний є простою операцією, проте вона може бути значно ефективнішою.

По-друге, визначайте свою мету так, щоб мати змогу досягти її самостійно, незалежно від дій інших. Орієнтуйтеся на власні можливості: ціль ставиться для себе, а не для оточуючих. Якщо реалізація Вашої мети залежить від допомоги або бажання інших, Ви можете опинитися в безнадійній ситуації. Припустимо, що ваша мета звучить так: «Я хочу, щоб оточуючі перестали мене критикувати». Реалізація такої мети залежить від оточуючих, а не від Вас. Проте цю ж мету можна сформулювати і по-іншому: «Що я можу зробити, щоб подобатися собі, незалежно від ставлення оточуючих?» В цьому випадку лише Ви відповідаєте за досягнення своєї мети. Це додає Вам відчуття впевненості в собі і створює можливість діяти.

Наприклад, коли Ви поставите за мету підвищити свій професійний у півтора рази, то навряд чи Вам вдасться об'єктивно проконтролювати досягнення цього показника. Якщо ж Ви поставите перед собою завдання «стати старшим менеджером», то ця мета теж може виявитися нездійсненою, оскільки її досягнення залежить не лише від Вас. Це лотерея. Ви можете зробити все найкращим чином, але старшим менеджером Вас так і не призначать. Досягнення мети має залежати головним чином від Вас.

Прикладом вірно сформульованої мети може бути такий варіант: «Навчитися робити регламентні роботи за новою технологією», або «Вивчити всю номенклатуру товару». І не забудьте про терміни, аби не дати ледарю в собі можливості поступово звести все нанівець. Пригадуєте як Хаджа Насреддін пообіцяв еміру навчити віслюка розмовляти за 30 років? Він резонно розсудив, що за 30 років хтось обов'язково помре – або емір, або віслюк, або сам Хаджа. Так само і мета, надто віддалена в часі, мало допоможе в організації життя. І ще одне. Складність цілі має бути оптимальною – значущою для Вас та водночас здійсненою.

По-третє, будуйте образ очікуваного результату. Створення конкретного, детального і живого образу бажаного мобілізує ваші зусилля.

Ціль має бути:

- Реалістичною і досяжною.
- Конкретною (чітко сформульованою та зрозумілою).
- Практичною (великі цілі подрібнюють на конкретні кроки).
- Цінною, значимою для людини.
- Структурованою, узгодженою по термінах (в часі).

Після того, як Ви здійснили постановку конкретної мети, її необхідно закріпити в підсвідомості. В цьому може допомогти самонавіювання, головний інструмент якого – повторення.

Запропонована технологія дозволить вам сконцентрувати всю свою увагу, сили, енергію на досягнення поставленої мети, і допоможе вам проявити свої найкращі якості.

А тепер вдавайтеся до конкретних дій!

Похваліть самого себе, коли досягнете навіть незначного успіху («Який я молодець!»).

Позитивні емоції, пов'язані з досягненням успіхів, ніколи не завадять.

Дякуємо за участь у тренінгу!

ПРОГРАМА ТРЕНІНГУ: «РОЗВИТОК ЗДІБНОСТЕЙ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ»

Мета тренінгу: Визначення власної обдарованості, внутрішніх ресурсів та можливостей їх реалізації в подальшому професійному житті. Підвищення рівня професійних досягнень.

Актуальність теми: Кожна людина від народження має власні таланти – здібності до тої чи іншої діяльності, які розкриваються з набуттям навичок та досвіду. Вірно визначивши свій талант, людина має більше шансів повністю реалізувати себе на робочому місці та отримувати моральне задоволення від того, що займається улюбленою справою.

Цільова аудиторія: дорослі, без обмежень.

Тривалість тренінгу: 3 години.

Структура тренінгу:

I. Вступна частина:

- Знайомство; інформування про тему, мету, завдання, зміст та кінцевий результат тренінгу; оголошення регламенту та правил роботи; вивчення рівня поінформованості та очікування учасників.

II. Основна частина:

- Від здібностей до таланту.
- Мої життєві цілі.
- Складові реалізації таланту в професійній діяльності.
- Вміння розвивати потрібні якості для реалізації власних обдарувань.
- Внутрішній ресурс у роботі в команді.

III. Заключна частина:

- Підведення підсумків тренінгу, оцінка досягнення цілей тренінгу, відповіді на запитання, анкетування.

Методи проведення: міні-лекції, обговорення проблемних питань і групові дискусії, індивідуальна робота, робота в парах, робота із завданнями в методичних матеріалах, «тканинопереплетіння», відпрацювання конкретних умінь та навичок, анкетування, ситуаційний аналіз.

Очікувані результати:

- Усвідомлення власних талантів.
- Підвищений рівень обізнаності з різними методами, що допомагають визначити здібності та схильності людини.
- Визначення власних здібностей.
- Визначення життєвих пріоритетів та цілей.
- Отримання насаги на їх досягнення.
- Вдосконалення уміння розвивати потрібні якості.

ВСТУП

Успіх тренінгу значною мірою визначається дотриманням специфічних принципів роботи. Правила - випробуваний і ефективний метод для досягнення атмосфери довіри, доброзичливості і співробітництва, для конструктивної та успішної роботи.

Правила

Цінувати час.

Бути позитивно налаштованими.

Правило додавання.

Кодекс ввічливості. Уважно слухати, говорити по темі, висловлювати думку коротко і аргументовано.

Правило добровільності.

Правило персоніфікації. Говорити від свого імені.

Правило конфіденційності.

Правило поваги до своєї і до протилежної статі.

Цінувати час. Дисциплінованість, дбайливе ставлення до часу важливі як стосовно до себе, так і стосовно до тих, хто Вас оточує. Приходить вчасно означає виявляти повагу до себе та інших, бути відповідальним. Ефективне планування свого часу з урахуванням зовнішніх обставин - це один із значущих моментів на шляху до успіху в професійній діяльності та особистому житті. Ви завжди матимете час, якщо навчитесь розумно ним розпоряджатись.

Бути позитивно налаштованими у висловлюваннях і ставленні до інших, прагнути конструктивного вирішення усіх питань. Це створює дружню безпечну атмосферу, веде до конструктивізму, запобігає руйнівним процесам.

Правило додавання означає, що думки та ідеї висловлюються як доповнення до попередніх, а не заперечують їх. На одне запитання може існувати декілька правильних відповідей, тому що погляди і позиції різних людей. Розуміти позицію іншої людини ще не означає її поділяти. Проте розуміння і повага права іншої людини на погляди, які не збігаються з Вашими, важливі самі по собі.

Кодекс ввічливості. Уважно слухати, дотримуватись теми заняття, висловлювати думку коротко й аргументовано, не перебиваючи інших. Дбаючи про власну свободу, не слід забувати про свободу та права інших висловлювати думку в комфортній атмосфері.

Правило добровільності. Учасники тренінгової групи та психолог беруть участь у роботі групи свідомо, з власної волі. Добровільність означає участь у тренінгу за бажанням.

Правило персоніфікації полягає в добровільній відмові від безособових мовних форм, які допомагають приховувати в повсякденному спілкуванні позицію промовця, або ж уникати прямих висловів у небажаних випадках. Пропонується на тренінгу замість висловів «вважається ...», «дехто вважає, що ...» вживати словосполучення типу: «я вважаю, що ...».

Правило конфіденційності розкривається в рекомендації не розголошувати особистісну інформацію поза межами тренінгу. Плітки, обговорення когось зі свого оточення часто стають причиною або початком конфліктних ситуацій. В атмосфері безпеки легше відверто спілкуватися.

Правило поваги до своєї і протилежної статі. Будемо уважними до проблем чоловіків і жінок.

Очікування

Учасникам пропонується висловити власні очікування, давши відповідь на запитання: «Які знання Вам необхідні, про що Ви б хотіли дізнатися з оголошеної теми нашого заняття, щоб ця зустріч була для Вас корисною, допомагала в особистому житті та професійній діяльності?»

ВІД ЗДІБНОСТЕЙ ДО ТАЛАНТУ

Коли дитина мріє про те, ким вона хоче стати у майбутньому, то орієнтується в першу чергу на власні відчуття: що їй цікаво, що їй подобається робити. В такий спосіб маленька людина заявляє про свої таланти. Коли настає час обирати майбутню професію, до її вибору з порадами та рекомендаціями долучаються дорослі – батьки, родичі, вчителі, їхні підказки базуються не стільки на інтересах дитини, скільки на прагматичних підходах до майбутньої професії – чи є актуальною професія, чи легко можна буде знайти роботу, чи добре вона оплачується тощо. В результаті може статися, що природжений коваль буде вчитись на продавця, природжений вчитель – на лікаря, а столяр – на юриста.

Талант виявляється через:

- Домінування інтересів і мотивів (що особливо цікавить людину, які інтереси вона має, що любить, якій діяльності надає перевагу).
- Емоційну заглибленість у діяльність (захоплення своєю роботою, виконання роботи з задоволенням).

- Волю до успіху (бажання досягти успіху, здатність докладати зусиль для досягнення бажаного).
- Загальне естетичне задоволення від процесу і продуктів діяльності.
- Розуміння суті проблеми, задачі, ситуації (вміння знайти найсуттєвіше для успішного розв'язання).
- Несвідоме, інтуїтивне розв'язання проблеми («поза логічне») (наявність відчуття правильності прийнятого рішення, розв'язання проблеми навмання, навіть при нестачі знань).
- Стратегіальність в інтелектуальній поведінці (особистісні можливості продукувати проекти, ідеї).
 - Багатоваріантність рішень (продукування широкого кола ідей, рішень, думок).
 - Швидкість рішень, оцінок, прогнозів.
 - Мистецтво знаходити, вибирати (винахідливість).

Кожна людина від народження має здібності до тієї чи іншої діяльності. Здібності – це індивідуально-психологічні особливості людини, які виражають її готовність до оволодіння певними видами діяльності і її успішного виконання. Здібностей людина має багато. А от талант – це якісно своєрідне поєднання здібностей, мета якого – досягнення успіху у діяльності.

Реалізуючи в житті власні таланти, важливу роль у цьому процесі відіграють здібності та характер людини. Під **здібностями** розуміють сукупність таких властивостей особистості, що визначають успішність навчання певному виду діяльності та удосконалювання в ній.

Будь-яка діяльність висуває певні вимоги до психологічних і фізичних можливостей та властивостей людини. Коли наявна система властивостей особистості відповідає цим вимогам, тоді людина здатна успішно та на високому рівні здійснювати дану діяльність. Коли такої відповідності немає, тоді індивід виявляється нездібним.

Вивчення здібностей працівників є одним з найважливіших завдань керівника. Підібрати для людини роботу або доручення за її здібностями – означає не лише забезпечити високу продуктивність праці та задоволеність від роботи з боку самого працівника, але й забезпечити подальший розвиток її здібностей. Виконання ж роботи не за здібностями людини, або такої, що потребує здібностей, нижчих за наявні, викликає у працівника почуття незадоволеності, негативно позначається на його нервово-психічному самопочутті. Керівник може скласти уявлення про здібності працівника на основі результатів його праці, на основі легкості та відносній швидкості, з якою він опановує знання; на основі того, як формуються вміння та навички, що виявляється через оригінальність та самостійність, з якими працівник вирішує поставлені перед ним завдання.

Вчені виділяють 8 типів талантів, якими володіють люди в тій чи іншій мірі:

- 1) вербально-лінгвістичний: відповідає за здатність писати та читати, притаманний журналістам, письменникам та юристам;
- 2) цифровий: притаманний математикам та програмістам;
- 3) слуховий: притаманний музикантам, лінгвістам, мовознавцям;
- 4) просторовий: його мають дизайнери та художники;
- 5) фізичний: притаманний спортсменам та танцюристам;
- 6) особистісний, його ще називають емоційним: притаманний лікарям, вчителям;
- 7) міжособистісний: люди з цим типом таланту часто стають політиками, ораторами, торговцями, акторами;
- 8) талант навколишнього середовища: цим талантом нагороджені дресирувальники, землероби.

Питання: який талант може продукувати поєднання цих здібностей?



Складові таленту (обдарованості):

- біофізіологічні, анатомо-фізіологічні задатки;
- сенсорно-перцептивні блоки, що характеризуються підвищеною чутливістю;
- інтелектуальні й розумові можливості, що дозволяють оцінювати нові ситуації і вирішувати нові проблеми;
 - емоційно-вольові структури, що зумовлюють тривалі домінантні орієнтації і їх штучне підтримання;
 - високий рівень продукування нових образів, фантазія, уява.

Характер – це сукупність відносно стійких індивідуальних особливостей особистості, що складаються та виявляються у діяльності та спілкуванні, обумовлюючи типові для особистості способи та форми поведінки. Характер людини не є випадковою сукупністю різних властивостей. Окремі властивості характеру залежать один від одного, пов'язані один з одним, утворюючи цілісну систему. Саме тому, коли нам відомі одна чи кілька рис характеру людини, ми можемо припустити наявність інших рис, про які ми ще не знаємо.

Зазвичай мова йде про 4 групи властивостей характеру:

1. Властивості, що характеризують ставлення до **навколишніх людей** (доброта, чуйність, вимогливість).
2. Властивості, що характеризують ставлення до **праці** (працьовитість, лень, сумлінність, відповідальність чи безвідповідальність).
3. Властивості, що характеризують ставлення до **самого себе** (самолюбство, гордість, марнославство, комплекс неповноцінності, почуття власної гідності, самокритичність, честолюбство, скромність тощо).
4. Властивості, що характеризують ставлення до **речей** (ощадливість, акуратність, неохайність).

Цінність характеру визначається суспільно-корисною спрямованістю вчинків та поведінки людини. Головним тут є те, що спрямовані риси особистості, - на творення чи руйнування, добро чи зло.

Характер має велике значення для трудового колективу, бо він впливає на ставлення колег та друзів до людини, її кар'єрний ріст. Люди, які мають «важкий характер», можуть значним чином впливати на діяльність усього колективу в цілому.

МОЇ ЖИТТЄВІ ЦІЛІ

Властиве людині «прагнення успіху» є її психологічною характеристикою і складається з таких компонентів:

- самостійне формулювання мети і прагнення її досягти;
- готовність за кожним рішенням вбачати конкретний результат;
- упевненість у ситуаціях досягнення реальних цілей;
- надання переваги завданням середньої або трохи вищу за середню складності;

- схильність до помірного ризику з опорою на власні знання та уміння, а не на випадок.

Постановка конкретної мети – це важливий крок до її досягнення. Мета організовує зусилля, спрямовує поведінку на досягнення результату. Фіксуючись в думках і пронизуючи всю підсвідомість, вона починає автоматично впливати на Вашу поведінку, спрямовуючи її на досягнення результату. Ціль сама по собі є мотивом, рушійною силою, яка спонукає людину діяти.

Генріх Шліман, захоплений міфами Стародавньої Греції, з дитячих років мріяв розкопати Трою і знайти коштовності царя Пріама. Його ціль, напевно, здавалася усім нереальною, фантастично. Але бажання досягнути таємниці настільки заволоділо уявою хлопчика, що протягом тривалого часу не давало йому спокою. Пізніше, вже в сорокалітнього Генріха Шлімана жагуча мрія його дитинства – знайти Трою – розгорілася з новою силою, і що ж? Без відповідної освіти, під глузування маститих-учених і громадськості, ламаючи всі канони, стереотипи й побороюючи упередження, він все ж розкопав Трою і знайшов коштовності царя Пріама.

Мета і бажання її досягти викликають величезну життєву енергію, активізують потенційні здібності, активізують ресурси психіки.

Якщо реалізація Вашої мети залежить від допомоги або бажання інших, Ви можете опинитися в безнадійній ситуації. Припустимо, що Ваша мета звучить так: «Я хочу, щоб оточуючі перестали мене критикувати». Реалізація такої мети залежить від оточуючих, а не від Вас. Проте цю ж мету можна сформулювати і по-іншому: «Що я можу зробити, щоб подобатися собі, незалежно від ставлення оточуючих». В цьому випадку лише Ви відповідаєте за досягнення своєї мети. Це додає Вам відчуття упевненості у собі і створює можливість діяти.

Простіше реалізувати ціль, досягнення якої залежить більшою мірою від Вас і яку легко виміряти. Наприклад, коли Ви поставите за мету підвищити свій професійний у півтора рази, то навряд чи Вам вдасться об'єктивно проконтролювати досягнення цього показника. Якщо ж Ви поставите перед собою завдання «стати старшим менеджером», то ця мета теж може виявитися нездійсненою, оскільки її досягнення залежить не лише від Вас. Це лотерея. Ви можете зробити все найкращим чином, але старшим менеджером Вас так і не призначать. Досягнення мети має залежати головним чином від Вас.

Прикладом вірно сформульованої мети може бути такий варіант: «Навчитися робити регламентні роботи за новою технологією», або «Вивчити всю номенклатуру товару». І не забудьте про терміни, аби не дати ледарю в собі можливості поступово звести все нанівець. Пригадуєте як Хаджа Насреддін пообіцяв еміру навчити віслюка розмовляти за 30 років? Він резонно розсудив, що за 30 років хтось обов'язково помре – або емір, або віслюк, або сам Хаджа. Так само і мета, надто віддалена в часі, мало допоможе в організації життя. І ще одне. Складність цілі має бути оптимальною – значущою для Вас та водночас здійсненою.

Ціль має бути:

- Реалістичною і досяжною.
- Конкретною (чітко сформульованою та зрозумілою).
- Практичною (великі цілі подрібнюються на конкретні кроки).
- Цінною, значимою для людини.
- Легко вимірюваною.
- Структурованою, узгодженою по термінах (в часі).

Після того, як Ви здійснили постановку конкретної мети, її необхідно закріпити в підсвідомості. В цьому може допомогти самонавіювання, головний інструмент якого – повторення.

Підсвідомість подібна до магніту. Коли вона ґрунтовно пропитується чіткою метою, в ній з'являється тенденція притягати все необхідне, щоб мета здійснилася: корисні знання, потрібних людей, важливі випадки, правильні рішення. Запропонована технологія дозволить

Вам сконцентрувати усю свою увагу, силу, енергію на досягнення поставленої мети, і допоможе Вам проявити свої найкращі якості.

- одним людям краще даються рішення в ситуаціях, коли потрібно вибрати одне з декількох готових рішень;
- іншим – у ситуаціях, коли потрібно запропонувати щось нове;
- третім – краще не міркувати, а діяти.

В одній і тій самій проблемній ситуації одна людина буде перебирати різні способи виходу із ситуації, інша – шукати причини й аналізувати можливі наслідки.

Отже, звичні для людини способи мислення, найбільш характерні стратегії виходу з таких складних ситуацій виявляються й у звичайних життєвих і в професійних обставинах. Якщо професія постійно вимагає від працівника застосовувати непритаманний йому спосіб мислення, то він буде відчувати емоційний дискомфорт і не зможе досягнути успіху в даній діяльності. Домінуючий, тобто переважаючий, спосіб мислення є стійкою характеристикою особистості. Довідатися, який спосіб мислення в людини переважає, можна, проаналізувавши, рішення яких задач дається йому найлегше, які життєві ситуації для нього найбільш привабливі, яке хобі має.

Усі способи рішення професійних задач можна розділити на три великих класи:

- 1) прикладання – застосування наявних знань, коли процедура рішення досить чітко визначена і заздалегідь виучена;
- 2) адаптація – пристосування наявних загальних знань до умов, контексту ситуації, що змінюється;
- 3) виробництво – безпосереднє виконання дій, в основному це відноситься до ручної праці.

Докладніше:

- прикладання – спосіб розв’язання проблемної ситуації чітко визначений, наявна ясна внутрішня модель того, як повинно бути. Різновиди: прикладання-процедура, прикладання-діагностика, прикладання-регуляція;
- адаптація – є кілька способів рішення проблемної ситуації, і необхідно вибрати оптимальний залежно від обставин. Різновиди: адаптація-аналіз, адаптація-координація, адаптація-формалізація;
- виробництво – уявлення про виконання задачі зберігається в руховій пам’яті людини, відбувається безпосередня дія. Різновиди: виробництво-сила, виробництво-спритність.

За переважним способом мислення всіх людей можна розділити на кілька типів, причому кожний з типів характерний для людей різних професій. Тому, визначивши свій тип, можна перевірити, чи відповідає він обраній професії. Виділено **вісім типів людей**.

1. З переважаючим способом мислення «прикладання процедура». Такі люди найкраще почувають себе, коли потрібно точно і пунктуально виконати відомі їм заздалегідь процедури рішення поставленої задачі. Професії, що їм підходять, вимагають швидкого і точного виконання відомих процедур рішення.

2. З переважаючим способом мислення «прикладання-діагностика». Такі люди найкраще помічають помилки, відхиленні від нормального перебігу процесу, здатні знайти причини цих помилок. Професії, що їм підходять, пов’язані з виявленням причин помилок, аварій, неправильного функціонування техніки з метою профілактики, контролю справності й усунення поломок.

3. З переважаючим способом мислення «прикладання-регуляція». Такі люди люблять розглядати різні аспекти цілісної системи з погляду того, щоб забезпечити її правильне і точне функціонування. Вони здатні добре регулювати відносини між частинами цілого, досягати рівноваги, уникати напруги. Професії, що підходять людям цього типу, пов’язані з узгодженням дій і можуть мати відношення як до технічних, так і до організаційних систем.

4. З переважаючим способом мислення «адаптація-аналіз». Такі люди схильні аналізувати ситуації, виділяючи істотне, пропонувати нові рішення. Професії, у яких

застосовується цей спосіб мислення, вимагають зробити аналіз різноманітних даних, їхнє порівняння, зіставлення, інтерпретацію з метою подальшого узагальнення і планування.

5. З переважаючим способом мислення «адаптація-координація». Такі люди можуть погоджувати цілі і рішення різних задач одночасно, прагнуть до розвитку та інновацій. Професії, що підходять людям з цим способом мислення, вимагають оцінки і рішення декількох задач одночасно, узгодження суперечливих цілей.

6. З переважаючим способом мислення «адаптація-формалізація». Такі люди добре інтерпретують різні ситуації, уміло пристосовуються до обставин та інших людей, вони можуть легко додати нову форму різним думкам та ідеям. Професії, що їм підходять вимагають наступного:

- уміння слухати і переводити на зрозумілу іншим мову різні складні проблеми;
- комунікативності;
- уміння пристосовуватися до ситуації й інших людей.

7. З переважаючим типом мислення «виробництво-сила». Такі люди надають перевагу рішенню конкретних технічних завдань із застосуванням фізичної сили. До професій, що вимагають цього способу мислення, відносяться в основному професії ручної праці.

8. З переважаючим способом мислення «виробництво-спритність». Такі люди воліють вирішувати конкретні технічні задачі, використовуючи навички ручної праці. До професій цього типу відносяться в основному професії, що вимагають спритності і вправності.

9.

МІЖСОБИСТІСНА ВЗАЄМОДІЯ

У професійній діяльності люди вступають у взаємодію один з одним, причому в різних професіях тип взаємодії різний. При цьому люди розрізняються за тим, надають вони перевагу частій чи нечастій взаємодії, воліють вирішувати задачі разом чи наодинці.

На цій основі можна виділити такі **типи**:

1. Нечаста взаємодія означає, що людина не прагне діяти разом з іншими, надає перевагу незалежності. Такі люди добре переносять самотність під час діяльності, самостійно вирішують свої професійні завдання і не вважають, що працювати слід у групі.

2. Часта взаємодія за типом «навпроти» означає, що людина прагне працювати з іншими людьми, для неї більше підходить така робота, яка супроводжується частими контактами з іншими. Такі люди надають перевагу професійним ситуаціям продажу, переговорів, прийому; цінують можливість обговорювати, домовлятися, давати довідки іншим.

3. Часта взаємодія по типу «поруч» означає, що людина прагне знаходитися поруч з іншими людьми під час рішення професійних задач. Тут перевага надається таким професійним ситуаціям, коли люди обмінюються різноманітною інформацією, але роботу виконують незалежно один від одного. Така людина зберігає деяку самостійність у роботі, незважаючи на те, що працює не наодинці.

4. Часта взаємодія за типом «разом» означає, що людина прагне діяти разом з іншими людьми, для неї найбільше підходить така робота, яка відбувається при постійних контактах з іншими. Тут перевага надається виконанню загальної роботи «командою», маленькою згуртованою групою. Така людина погоджується на деяку залежність від інших у роботі і не любить працювати наодинці.

КОМАНДНІ РОЛІ

Працюючи в колективі, кожна людина виконує притаманну для неї командну роль. Ознайомтесь з характеристиками цих ролей.

Генератор (творець) ідей: член команди з найбільш розкутим, образним складом мислення, широким світоглядом, добре розвиненим творчим мисленням. Часом може бути непрагматичним.

Досліджувач ресурсів: член команди, який найбільш успішно забезпечує команду усім необхідним, має широкі зовнішні зв'язки, «може все дістати». Має добре розвинені комунікативні навички, допитливий, заповзятливий. Виявляє цікавість до пізнання нового. Здатний вирішувати складні завдання.

Критик: член команди з критичним складом розуму та умінням побачити усі ризики різноманітних сценаріїв розвитку подій у команді. Має власну точку зору з усіх питань. До вирішення завдань підходить розсудливо, без емоцій.

Прагматик.

Впроваджувач: член команди прагматичного та практичного складу мислення з навичками планування та організації практичної діяльності (це може бути керівник команди). Вміє практично втілити ідею в життя, організувати усі сумісні дії, вірно розташувати усе по своїх місцях.

Оформлювач: член команди зі схильністю та досвідом системного аналізу, широкого узагальнення та перспективного бачення. Вміє надати ідеї «остаточного вигляду», зробити її привабливою та зрозумілою не лише для авторів та їх соратників, але й для пересічних людей. Цілеспрямований, енергійний та емоційний. Може бути нетерпимим до інших, виявляти роздратованість.

Цемент: найбільш емоційний та життєрадісний член команди. Розуміє інших та їх потреби. Прагне згуртувати людей, «людина команди». В кризових ситуаціях може виявляти нерішучість.

Координатор: завжди тримає в полі зору ціль. Врівноважений, толерантний, впевнений у собі. Вміє порозумітися з людьми та наснажити їх на роботу. Спокійно ставиться до контролю над собою. Володіє здатністю та навичками виділення головних ознак та проведення порівняльних оцінок для різних сценаріїв розвитку подій. Він вміє співставити ідею та потребу практики, обміркувати технологічний цикл для реалізації ідеї, оцінити ризики та наслідки, скласти загальний план спільних дій. Найбільш врівноважений член команди з системним складом мислення, добре володіє мистецтвом комунікації.

Організатор: член команди, який має добре розвинені організаторські навички. Відповідальний, вміє ставити мету та її досягати. Завдання виконує старанно, прагне до досконалості.

ПРАКТИЧНА ЧАСТИНА

Тест-самооцінка «Визначте свою командну роль»

Інструкція: для кожного з 7 блоків запитань розподіліть 10 балів між варіантами тверджень, які найкраще описують Вашу поведінку. Бали можуть бути розподілені між кількома варіантами чи лише одному варіанту відповіді. Чим актуальніше є для Вас твердження, тим більше балів йому присвоюйте.

1. Мій вклад в роботу команди може бути наступним:

- а) я здатний швидко побачити переваги нових можливостей та узяти їх на озброєння;
- б) я здатний успішно співпрацювати з великою кількістю людей;
- в) генерування ідей – одна з моїх вроджених якостей (переваг);
- г) я здатний вірно розпізнавати вроджені здібності працівників і те цінне, що вони можуть зробити для досягнення спільних групових цілей;
- д) я дуже послідовний при виконанні будь-якої роботи;
- е) я готовий до тимчасової непопулярності у колективі, якщо це сприятиме досягненню бажаних результатів;
- ж) зазвичай я відчуваю, що саме для роботи є нереальним та небажаним;
- з) я здатний запропонувати розумний та реалістичний план дій.

2. Що стосується моїх слабких сторін при роботі у команді, то вони можуть бути наступними:

а) я не заспокоюся доти, доки не буду впевнений, що робота буде організована, контролюється та належно виконується;

б) я схильний бути надто прихильним до тих, хто має обґрунтовану, але недостатньо перевірену точку зору;

в) я маю схильність багато говорити, коли обговорюються нові ідеї;

г) об'єктивність заважає мені легко та з ентузіазмом долучитися до думки інших;

д) коли існує потреба виконати певну роботу, я здатний бути владним та авторитарним;

е) мені складно протистояти комусь, оскільки я надто ціную гарну атмосферу в групі;

ж) я здатний так захопитися ідеями, що спадають мені на думку, що втрачаю відчуття реальності;

з) мої колеги вважають, що я надто переймаюсь через дрібниці та можливі помилки.

3. Коли я працюю з іншими людьми:

а) я маю здатність впливати на людей, не вдаючись до тиску;

б) моя пильність дозволяє запобігати можливим помилкам та порушенням;

в) я готовий чинити тиск на людей доти, доки не буду впевнений, що вони не втрачають час даремно, і слідують головній меті;

г) я здатний запропонувати оригінальну ідею;

д) заради спільних інтересів я завжди готовий підтримати гарну пропозицію;

е) моя сильна риса – пошук нових ідей та тенденцій;

ж) моя здатність давати об'єктивну оцінку може впливати на прийняття правильного рішення;

з) я здатний добре організувати всю основну роботу.

4. Типовий для мене підхід при роботі у групі:

а) мене цікавить процес пізнання людини;

б) я не боюся не погоджуватися із думкою більшості і підтримувати думку меншості;

в) я здатний знайти аргументи для спростування неконструктивної пропозиції;

г) я вважаю, що маю талант впроваджувати плани у життя, тобто примушувати процес рухатися;

д) я маю тенденцію уникати очевидного та пропонувати несподіване;

е) будь-яку розпочату справу я доводжу до завершення;

ж) я легко встановлюю нові контакти поза межами групи;

з) хоча я і зважаю на точку зору групи, в разі потреби я без вагань беру на себе відповідальність у прийнятті рішень.

5. Я отримую задоволення від роботи тому, що:

а) мені подобається робити аналіз ситуації та оцінювати усі можливі альтернативи;

б) мені цікаво віднаходити практичне вирішення проблеми;

в) мені подобається відчувати, що я сприяю встановленню доброго робочого клімату;

г) я здатний сильно впливати на групові рішення;

д) я співпрацюю з людьми, які здатні запропонувати щось нове;

е) я вмію переконувати людей;

ж) я відчуваю себе на своєму місці, коли можу повністю присвятити себе вирішенню завдань;

з) мені подобається знаходити сфери, що розвивають мою уяву.

6. Якщо мені несподівано дали завдання, яке я маю виконати за короткий проміжок часу в незнайомому колективі, то я:

а) перш ніж визначитися із лінією поведінки, я почувався загнаним у глухий кут і шукав би вихід із нього;

б) я був би готовий працювати з людиною, яка демонструє найбільш позитивний підхід;

в) я відшукав би шлях для зменшення розміру завдання, майстерно розподіляючи його між людьми;

г) моя вроджена здатність не відкладати на потім вирішення проблем дозволяє мені бути впевненим у тому, що ми вчасно виконаємо роботу;

д) я би зберігав спокій та демонстрував здатність мислити тверезо;

є) я би ішов до мети, незважаючи на тиск;

ж) я би перейняв на себе керівництво, коли б відчув, що група не демонструє прогресу;

з) я б запропонував дискусію, що стимулює нові думки та ідеї.

7. Працюючи у групі, я можу стати суб'єктом наступних проблем:

а) я схильний бути нетерплячим до тих, хто стоїть на заваді прогресу;

б) мене можуть піддавати критиці через надто аналітичний підхід та недостатню інтуїцію;

в) моє прагнення бути впевненим у тому, що робота виконана вірно, може стримувати процедури;

г) я скоро починаю нудьгувати, коли ніщо не підтримує мою цікавість;

д) мені складно взятися до роботи, поки я не зрозумію мети;

є) часом мені важко пояснити складні ідеї, що спадають мені на думку;

ж) я вимагаю від інших виконувати те, що я не можу зробити сам;

з) коли я виступаю проти реальної опозиції, то маю сумніви при висловлюванні власної точки зору.

Перенесіть у таблицю А розподіл балів по блоках.

Таблиця А

Блок	а)	б)	в)	г)	д)	є)	ж)	з)
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								

Щоб проаналізувати результати, перенесіть дані з таблиці А у таблицю Б. Підсумуйте бали у кожному зі стовпчиків.

Таблиця Б

Блок	Впроваджувач	Координатор	Оформлювач	Генератор ідей	Досліджувач ресурсів	Критик	Цемент	Організатор
1	ж)	г)	є)	в)	а)	з)	б)	д)
2	а)	б)	д)	ж)	в)	г)	є)	з)
3	з)	а)	в)	г)	є)	ж)	д)	б)
4	г)	з)	б)	д)	ж)	в)	а)	є)
5	б)	є)	г)	з)	д)	а)	в)	ж)
6	є)	в)	ж)	а)	з)	д)	б)	г)
7	д)	ж)	а)	є)	г)	б)	з)	в)
Ра зом								

У таблиці В наведені бали, типові для кожної командної ролі. Визначте міру Вашої приналежності до кожної з ролей.

Таблиця В

Роль	Низький 0-33%	Середній 33-66%	Високий 66-85%	Дуже високий 85-100%	Середній бал
Впроваджувач	0-6	7-11	12-16	17-23	10,0
Координатор	0-6	7-10	11-13	14-28	8,8
Оформлювач	0-8	9-13	14-17	18-36	11,6
Генератор ідей	0-4	5-8	9-12	13-29	7,3
Досліджувач ресурсів	0-6	7-9	10-11	12-21	7,8
Критик	0-5	6-9	10-12	13-19	8,2
Цемент	0-8	9-12	13-16	17-25	10,9
Організатор	0-3	4-6	7-9	10-17	5,5

Визначте, для якої командної ролі у Вас найбільший бал. Це і буде бажана для Вас роль. Наступний за величиною бал допоможе Вам визначити другу командну роль і т.д.

СКЛАДОВІ РЕАЛІЗАЦІЇ ТАЛАНТУ В ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

Як розкрити свій талант?

Усі люди отримують від народження не один, а кілька талантів. Талант – це дарунок Природи, помножений на зусилля людини. Його можна знайти, коли працювати з ним. І ніколи не буває надто пізно, для того, щоб його визначити, розкрити та розвинути. Головне, що для цього потрібно – це бажання. Зокрема, кожна людина, незважаючи на вік, може навчитись малювати. І погані оцінки з малювання у школі не є свідченням того, що Ви не маєте таланту художника, це свідчить лише про те, що Ви не розкрили цей свій дар.

Вправа

Знайдіть місце, де би Вас ніхто не потурбував у найближчі 20-30 хвилин. Закрийте на 15 хвилин очі та насолоджуйтесь тишею та можливістю побути на самоті, забудьте про все. Потім чесно дайте відповіді на наступні запитання.

1. Коли я був/ла дитиною, то моєю улюбленою іграшкою (грою) була...
2. Коли я був/ла дитиною, то найкращим фільмом, який я переглянув/ла, був ...
3. Я роблю так вкрай рідко, але мені дуже подобається ...
4. Якби у мене завжди був гарний настрій, то тоді я би ...
5. Якби не було запізно, то я би ...
6. Мій улюблений музичний інструмент ...
7. Мені подобається читати тасмно ... (що саме)
8. Якби мій успіх був мені заздалегідь гарантований, тоді би я хотів/ла стати (робити) ...
9. Якби це не було дурною затією, то я би хотів/ла ...
10. Музика, яка покращує мій настрій ...
11. Мені подобається вдягатися (як саме) ...
12. Якби я завжди мав/ла вільний час, то тоді би я ...
13. Який подарунок я би хотів/ла отримати?

Ці питання на перший погляд можуть видатися дивними та несподіваними, але вони здатні перевернути усе Ваше життя!

Проаналізуйте Ваші відповіді. Вони можуть стати ключем до Ваших талантів!

Питання для обговорення

1. На Вашу думку, що ж найважливіше для успішної реалізації своїх здібностей?
2. Що означає «знати свої психофізіологічні особливості»?
3. Чи треба розуміти, як ти хочеш досягати бажаного?
4. Чи варто усвідомлювати не тільки переваги, а й недоліки професії

ВПРАВА: «Тканинотерапія» в роботі над самооцінкою

Можливості роботи з підручними засобами (фарби, пісок, гудзики, тканина, картон тощо) надають великі можливості щодо розкриття творчого потенціалу особистості і реалізації себе як у професійному, так і в особистісному просторі. Крім того, тактильні відчуття при стиканні з природними матеріалами сприяють виникненню позитивних відчуттів, заспокоюють, знижують напругу, наштовхують на нові почуття та думки.

Вам пропонується наступна вправа з тканиною – це можуть бути хустинки, шарфики, клапті тканини. Вправа виконується в кілька етапів.

Перший етап

1. Оберіть три зразка тканини на вбір.

2. Складіть з них «фігуру» або «скульптуру», яка б, на Вашу думку, відображала Вас? Це буде якийсь метафоричний образ: квітка, бант, візерунок тощо. Складайте перше, що спадає на думку.

3. Розбийтеся на пари і розкажіть партнерові, що важливого Ви хотіли передати про себе? На скільки відсотків це вірно? Що Ви можете змінити у картині, щоби стати більш щирим по відношенню до себе?

Другий етап

1. Напишіть три складових Вашої самооцінки, найбільш значущих для Вас, наприклад: я – мама, я – вчитель, я – дружина тощо.

2. Знов оберіть три зразка тканини і складіть з них почергово три різних картини Вашої самооцінки в основних її складових, які Ви визначили. Сфотографуйте Ваші картини.

3. Дайте відповіді на питання Вашому партнерові з тренінгу: яка з картин ближче Вам, глибше проникає у Ваш внутрішній світ, краще Вас характеризує? Що відображено у Ваших картинах? Що, на Вашу думку, слід поміняти у Вашій самооцінці, щоби бути більш впевненими, краще представленими іншим людям?

Висновки

Намітьте шляхи роботи з Вашою самооцінкою як у професійному, так і особистісному планах. Обговоріть це, за бажанням, у тренінговій групі.

ДОМАШНЄ ЗАВДАННЯ

Визначте основні характеристики Вашого типу темпераменту. Наскільки він відповідає Вашому виду професійної діяльності?

Оцінка властивостей темпераменту (методика В.М. Русалова)

Темперамент розглядається автором як система формальних поведінкових реакцій, які відображають різні боки функціональної системи в розумінні, і їх зміст відповідає 4-х блоковій структурі функціональної системи: аферентний синтез відповідає ергічності, блок програмування – пластичності, блок виконання – темпу, зворотній зв'язок – емоційній чутливості. Кожне вимірювання складається з двох підвимірів: об'єктивно орієнтованого і суб'єктивно орієнтованого (або комунікативного), пов'язаних з двома головними сферами взаємодії людини з оточуючим (з предметним світом і суспільством).

Мета: діагностика ергічності, соціальної ергічності, пластичності, соціальної пластичності, соціального темпу, емоційності, соціальної емоційності.

Інструкція: «Вам пропонується відповісти на 105 запитань. Питання спрямовані на встановлення Вашого повсякденного способу життя, поведінки. Намагайтесь уявити типові ситуації і дайте першу щирішу відповідь, яка спаде Вам на думку. Пам'ятайте, немає «хороших» чи «поганих» відповідей. Якщо Ви обрали відповідь «так», поставте знак «+» у відповідну клітинку в бланк відповідей, якщо «ні», поставте знак «-».

1. Чи рухлива Ви людина?
2. Чи завжди Ви готові одразу включитися в цікаву для тебе розмову?
3. Чи правда, що Вам більш подобається бути на самоті, ніж у великій компанії?
4. Чи відчуваєте Ви постійне бажання чимось займатися, щось робити?
5. Ваша мова повільна й неспішна?

6. Чи вразлива Ви людина?
7. Чи часто Вам не спиться через те, що посварились з друзями?
8. У вільний час Вам завжди хочеться чим-небудь зайнятись?
9. В розмові з іншими людьми Ваша мова часто випереджує Вашу думку?
10. Чи дратує Вас швидка мова співрозмовника?
11. Чи почували б Ви себе нещасливою людиною, якщо Ви на довгий час були б позбавлені можливості спілкування з людьми?
12. Ви коли-небудь запізнювалися на побачення або на роботу?
13. Чи подобається Вам швидко бігати?
14. Чи сильно Ви переживаєте критичні зауваження по роботі?
15. Чи легко Вам виконувати роботу, яка потребує багато уваги і цілеспрямованої зосередженості?
16. Чи важко Вам говорити швидко?
17. Чи часто Ви відчуваєте тривожність, що виконали роботу не так, як потрібно?
18. Чи часто Ваші думки переключаються з однієї думки на іншу під час бесіди?
19. Чи подобаються Вам ігри, які потребують швидкості і спритності?
20. Чи легко Вам знайти варіанти розв'язку відомої задачі?
21. Чи відчуваєте ви почуття хвилювання, якщо Вас невірно зрозуміли під час розмови?
22. Чи з бажанням Ви виконаєте складну відповідальну роботу?
23. Чи буває, що Ви говорите про речі, в яких не розбираєтесь?
24. Чи легко Вам розмовляти одночасно з декількома людьми в швидкому темпі?
25. Чи легко Вам робити одночасно декілька різних справ?
26. Чи виникають у Вас конфлікти з Вашими друзями через те, що Ви сказали їм дещо не подумавши?
27. Ви звичайно надаєте перевагу роботі, справі, які не потребують від Вас великих затрат енергії?
28. Чи легко Ви засмучуєтесь, коли виявляєте незначні недоліки в своїй роботі?
29. Чи любите Ви сидячу роботу?
30. Чи легко Вам спілкуватись з незнайомими людьми?
31. Ви звичайно спочатку подумаете, зважите і тільки потім висловитесь?
32. Чи всі Ваші звички добрі і бажані?
33. Чи швидко рухаються Ваші руки під час роботи?
34. Ви звичайно мовчите і не вступаєте в контакти, коли знаходитесь в компанії малознайомих людей?
35. Чи легко Вам переключитись з одного варіанта рішення задачі на інший?
36. Чи схильні Ви інколи перебільшувати в своєму уявленні негативні відношення близьких Вам людей?
37. Чи балакуча Ви людина?
38. Вам звичайно легко виконати справу, яка потребує миттєвих реакцій?
39. Ви звичайно говорите вільно, без зупинок?
40. Чи турбують Вас страхи, які пов'язані з роботою?
41. Чи легко Ви ображаєтесь, коли близькі люди вказують Вам на Ваші особисті недоліки?
42. Чи відчуваєте Ви потяг до напруженої відповідальної діяльності?
43. Чи подобається Вам робити все повільно, не поспішаючи?
44. Чи бувають у Вас думки, які б Ви хотіли приховати від інших?
45. Чи можете Ви без тривалих роздумів задати делікатне запитання іншій людині?
46. Чи приносять Вам задоволення швидкі рухи?
47. Чи легко Ви «генеруєте» нові ідеї, які пов'язані з роботою?
48. Чи нервуєте Ви перед відповідальною бесідою?
49. Чи можна сказати, що Ви швидко виконаєте доручену Вам справу?

50. Чи любите Ви братися за великі справи самостійно?
51. Чи легко впізнати Ваш внутрішній стан по виразу обличчя?
52. Якщо Ви пообіцяли що-небудь зробити, чи завжди Ви виконуєте свої обіцянки незалежно від того, зручно це Вам чи ні?
53. Чи відчуваєте Ви почуття образи від того, що оточуючі Вас люди поводяться з Вами гірше, ніж належало б?
54. Ви звичайно віддаєте перевагу виконанню тільки однієї операції?
55. Чи любите Ви ігри в швидкому темпі?
56. Чи багато у Вашій розмові довгих пауз?
57. Чи легко вам внести пожвавлення в компанію?
58. Ви звичайно відчуваєте надмір сил і Вам хочеться зайнятися якоюсь важкою справою?
59. Звичайно Вам важко переключити увагу з однієї справи на іншу?
60. Буває, що у Вас надовго псується настрій від того, що зірвалась запланована справа?
61. Чи часто Вам не спиться від того, що не лагодяться справи, які безпосередньо пов'язані з роботою?
62. Чи любите Ви бути у великій компанії?
63. Чи хвилюєтесь Ви під час з'ясування відносин з друзями?
64. Чи відчуваєте Ви потребу в роботі, яка потребує всіх сил?
65. Чи часто Ви втрачаєте самовладання, коли «виходите із себе»?
66. Чи схильні Ви розв'язувати одночасно багато задач?
67. Чи тримаєтесь Ви вільно в великій компанії?
68. Чи часто Ви виказуєте своє перше враження, не подумавши?
69. Чи тривожить Вас почуття невпевненості в процесі виконання роботи?
70. Чи повільні Ваші рухи, коли Ви що-небудь майструєте?
71. Чи легко Ви переключаєтесь з однієї роботи на іншу?
72. Чи швидко Ви читаєте вголос?
73. Ви інколи займаєтесь плітками?
74. Чи мовчазні Ви, коли знаходитесь в колі друзів?
75. Чи відчуваєте Ви потребу в людях, які б Вас підбадьорили і втішили?
76. Чи з бажанням Ви виконуєте одночасно багато різних доручень?
77. Чи з бажанням Ви виконуєте роботи в швидкому темпі?
78. У вільний час Вас, як правило, тягне поспілкуватись з людьми?
79. Чи часто у Вас буває безсоння при невдачах на роботі?
80. Чи тремтять у Вас руки під час сварки?
81. Чи довго Ви подумки готуєтесь перед тим, як висловитись?
82. Чи є серед Ваших знайомих людей такі, які Вам не подобаються?
83. Як правило, Ви віддаєте перевагу легкій роботі?
84. Чи легко Вас образити дрібницями в розмові?
85. Звичайно Ви перший в компанії зважуєтесь розпочати розмову?
86. Чи відчуваєте Ви потяг до людей?
87. Чи схильні Ви спочатку подумати, а потім говорити?
88. Чи часто Ви хвилюєтесь з приводу своєї роботи?
89. Чи платили б Ви завжди за проїзд багажу в транспорті, якщо б не побоювались перевірки?
90. Чи тримаєтесь Ви відокремлено на вечірках і в компанії?
91. Чи схильні Ви перебільшувати в своїй уяві невдачі, які пов'язані з роботою?
92. Чи подобається Вам швидко говорити?
93. Чи легко Вам утриматися від висловлення ідеї, яка несподівано виникла?
94. Чи віддаєте Ви перевагу працювати повільно?
95. Чи переживаєте Ви через маленькі негаразди на роботі?

96. Чи віддаєте перевагу повільній спокійній розповіді?
 97. Чи часто Ви хвилюєтесь через помилки на роботі?
 98. Чи здатні Ви успішно виконати тривалу трудомістку роботу?
 99. Чи можете Ви відразу звернутися з проханням до іншої людини?
 100. Чи часто Вас хвилює почуття невпевненості в собі під час спілкування з іншими людьми?
 101. Чи легко Ви беретесь за виконання нових завдань?
 102. Чи стомлюєтесь Ви, коли Вам доводиться довго говорити?
 103. Чи віддаєте Ви перевагу працювати «з прохолодою», без особливої напруженості?
 104. Чи подобається Вам різноманітна робота, яка потребує переключення уваги?
 105. Чи любите Ви подовгу бувати на самоті?

Бланк відповідей

1	16	31	46	61	76	91
2	17	32	47	62	77	92
3	18	33	48	63	78	93
4	19	34	49	64	79	94
5	20	35	50	65	80	95
6	21	36	51	66	81	96
7	22	37	52	67	82	97
8	23	38	53	68	83	98
9	24	39	54	69	84	99
10	25	40	55	70	85	100
11	26	41	56	71	86	101
12	27	42	57	72	87	102
13	28	43	58	73	88	103
14	29	44	59	74	89	104
15	30	45	60	75	90	105

Обробка результатів

Відповіді досліджуваних співвідносяться з ключем. За збіг знаку відповіді з ключем нараховуємо по 1 балу за кожне питання.

Ключ

Ергічність «Так»: 4, 8, 15, 22, 42, 50, 58, 64, 98; «Ні»: 27, 83, 103.	Соціальна ергічність «Так»: 11, 30, 57, 62, 67, 78, 86; «Ні»: 3, 34, 74, 90, 105.
Пластичність «Так»: 20, 25, 35, 38, 47, 66, 71, 76, 101, 104; «Ні»: 54, 59.	Соціальна пластичність «Так»: 2, 9, 18, 26, 45, 68, 85, 99; «Ні»: 31, 81, 87, 93.
Темп «Так»: 1, 13, 19, 33, 46, 49, 55, 77; «Ні»: 29, 43, 70, 94.	Соціальний темп «Так»: 24, 37, 39, 51, 72, 92; «Ні»: 5, 10, 16, 56, 96, 102.
Емоційність «Так»: 14, 17, 28, 40, 60, 61, 69, 79, 88, 91, 95, 97.	Соціальна емоційність «Так»: 6, 7, 21, 36, 41, 48, 53, 63, 75, 80, 84, 100.
Контрольні запитання на соціальну бажаність «Так»: 32, 52, 89; «Ні»: 12, 23, 44, 65, 73, 82.	

Висновки

Ергічність характеризується рівнем потреби в опануванні предметного світу, жадобою діяльності, прагненням до фізичної та розумової праці, прагненням захопитися трудовою діяльністю.

Соціальна ергічність – рівень потреби в соціальних контактах, прагнення засвоїти соціальні форми діяльності, прагнення до лідерства, товаришування, залучення до соціальної діяльності.

Пластичність – ступінь легкості переключення з одного виду діяльності на інший.

Соціальна пластичність - ступінь легкості переключення з однієї людини ні на іншу в процесі спілкування, схильність до різноманітних комунікативних програм, різноманітної кількості готових (неусвідомлюваних імпульсивних) форм соціального контакту.

Темп – швидкість виконання окремих операцій, швидкість предметно-рухливих актів під час виконання предметної діяльності.

Соціальний темп – швидкісна характеристика рухливих актів в процесі спілкування (швидкість мови під час спілкування і т.д.)

Емоційність – емоційна чутливість до розходження між задуманим, очікуваним, запланованим і результатами реальної предметної діяльності, чутливість до невдач на роботі.

Соціальна емоційність – емоційна чутливість в комунікативній сфері, чутливість до невдач в спілкуванні, до оцінок оточуючих людей.

Вважається, що та чи інша властивість темпераменту достатньо сильно виражена у піддослідного, якщо по ній набрано 9 і більше балів; слабо виражена, якщо по ній набрано 4 і менше балів. При сумарній кількості балів від 5 до 8 ця властивість темпераменту вважається середньо вираженою.

Висновок про домінуючий тип темпераменту людини робиться на основі порівняння показників, які отримані по різних властивостях темпераменту, з поданими нижче типовими сполученнями цих властивостей, що відповідають різним типам темпераменту. Для цього потрібно додати показники: ергічність + соціальна ергічність; пластичність + соціальна пластичність; темп + соціальний темп; емоційність + соціальна емоційність.

Холерик — високі показники по енергійності, темпу та емоційності при середніх або високих показниках пластичності.

Сангвінік — середньо розвинені показники по всіх властивостях.

Флегматик — низькі показники по всіх властивостях темпераменту.

Меланхолік — низькі показники по енергійності, пластичності, темпу при середніх або високих показниках емоційності.

Отримані дані за основними шкалами занесіть у таблицю.

Отримані індивідуальні дані за методикою Русалова

Прізвище, ініціали.....

Дата проведення.....

Назва шкал	Бали	Назва шкал	Бали
Ергічність		Соціальна ергічність	
Пластичність		Соціальна пластичність	
Темп		Соціальний темп	
Емоційність		Соціальна емоційність	

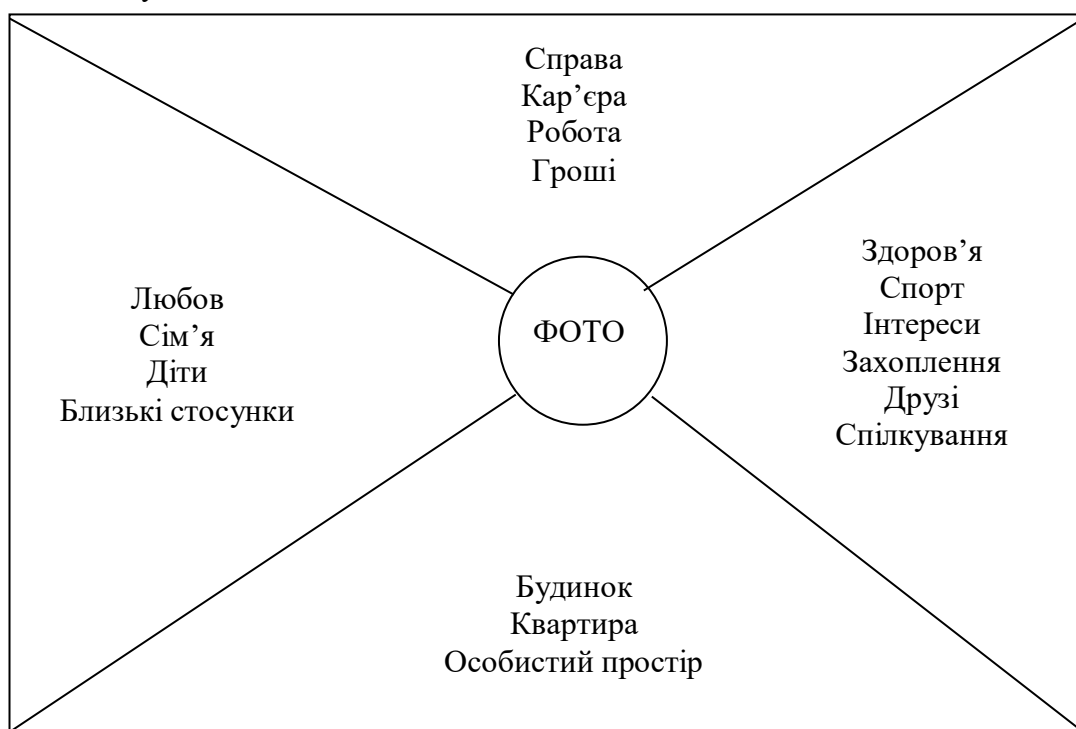
ВПРАВА: Світ, в якому я хочу жити

Людина реалізує себе в різних сферах діяльності. Умовно їх можна об'єднати в чотири групи:

- професійна реалізація;

- сімейні (родинні) стосунки;
- особистий простір існування (квартира, будинок);
- особистісний розвиток, захоплення.

Поміркуйте над тим, яким Ви бачите своє життя у кожній з цих сфер. Візьміть старі журнали, в яких багато фотографій, реклами та погортайте їх. Картинки, які Ви будете бачити в журналах, із елементами Вашого майбутнього життя, про яке Ви мрієте, вирізайте і складайте окремо. Коли тих картинок набереться достатня кількість, переходьте до наступного етапу роботи. Візьміть чистий аркуш паперу, (краще формату А2 або А1), наклейте своє фото. Фото має бути таким, на якому Ви собі дуже подобаетесь, дивлячись на яке у Вашій душі виникають приємні емоції. Це фото наклейте у центрі аркушу, а навколо нього – заготовлені картинки з журналів. Розташуйте картинки відповідно до сфер життя, яких вони стосуються, як показано на схемі.



У результаті у Вас має вийти колаж з зображенням Вашої мрії. Повісьте його вдома на видному місці. Щоразу, коли Ви будете проходити біля нього, він буде нагадувати Вам про Вашу мрію та спонукати до дій для її реалізації.

Дякуємо за участь у тренінгу!

ПРОГРАМА ТРЕНІНГУ «ПСИХОДІАГНОСТИКА ОСОБИСТОСТІ З ВИКОРИСТАННЯМ МАК (МЕТАФОРИЧНІ АСОЦІАТИВНІ КАРТИ)»

Мета тренінгу: Підвищення внутрішньої мотивації до розвитку власних здібностей, цінностей та ресурсів, необхідних для успішного професійного росту; усвідомлення свого особистісного потенціалу; визначення напрямів вдосконалення своєї особистості; створення психологічної готовності для успішної самореалізації з використанням МАК – метафоричних асоціативних карт.

Актуальність теми: Сучасний світ вимагає від людини не лише високого рівня знань, умінь, навичок і здібностей, але й здатності якісно представляти себе, усвідомлювати і визначати свою цінність як особистості. Шлях до успіху пролягає через пізнання власних сильних сторін як ресурсу та усвідомлення слабких сторін як завдання для самовдосконалення власних ділових та особистісних якостей. Звідси висновок – необхідно суттєво розширювати свій світогляд, а це вимагає безперервного навчання. Людина, яка вчиться, може сама творити себе як особистість, як професіонал, та покращувати якість свого життя.

Аудиторія: дорослі, без обмежень.

Тривалість тренінгу: 3 години.

Структура тренінгу:

I. Вступна частина:

- Знайомство; інформування про тему, мету, завдання, зміст та кінцевий результат тренінгу; оголошення регламенту та правил роботи; визначення рівня поінформованості та очікування учасників.

II. Основна частина

- Асоціативний метод у психології.
- Метафоричні асоціативні карти.
 - Особливості використання МАК
- Практична вправа з застосуванням МАК «Чарівний базар».
- Професійно важливі якості особистості.
- Вимоги до професій різних типів. Реалізація знань, вмінь, здібностей, інтересів та цінностей в обраній професії.
- Презентація «Архетипи особистості за методикою Марк – Пірсон»
- Визначення власного потенціалу професійного росту. Сильні сторони особистості – ресурс в майбутній діяльності.
- Оцінка властивостей темпераменту (методика Я. Стреляу)
- Самопрезентація.

III. Заключна частина

Підведення підсумків тренінгу, оцінка досягнення цілей тренінгу, відповіді на запитання, анкетування.

Методи проведення: міні-лекції, обговорення проблемних питань і групові дискусії, індивідуальна робота, робота із завданнями МАК, відпрацювання конкретних умінь та навичок, практичні вправи, рольові ігри, тести, анкетування, домашні завдання.

Очікувані результати:

- Усвідомлення власних психологічних ресурсів та свого особистісного потенціалу.
- Визначення своєї цінності як людського ресурсу.
- Створення психологічної основи для успішної самопрезентації.
- Усвідомлення самозначущості як одного з факторів успіху.
- Розробка плану самовдосконалення.
- Оволодіння навичками практичного самопізнання за допомогою МАК.
- Об'єктивне оцінювання власних сильних і слабких сторін та готовності до нових, більш складних дій і відповідальних вчинків.

ПРАВИЛА

Успіх тренінгу значною мірою визначається дотриманням специфічних принципів роботи. Правила - випробуваний і ефективний метод для досягнення атмосфери довіри, доброзичливості і співробітництва, для конструктивної та успішної роботи.

Правила

Цінувати час.

Бути позитивно налаштованими.

Правило додавання.

Кодекс ввічливості. Уважно слухати, говорити по темі, висловлювати думку коротко і аргументовано.

Правило добровільності.

Правило персоніфікації. Говорити від свого імені.

Правило конфіденційності.

Правило поваги до своєї і до протилежної статі.

Цінувати час. Дисциплінованість, дбайливе ставлення до часу важливі як стосовно до себе, так і стосовно до тих, хто Вас оточує. Приходить вчасно означає виявляти повагу до себе та інших, бути відповідальним. Ефективне планування свого часу з урахуванням зовнішніх обставин - це один із значущих моментів на шляху до успіху в професійній діяльності та особистому житті. Ви завжди матимете час, якщо навчитесь розумно ним розпоряджатись.

Бути позитивно налаштованими у висловлюваннях і ставленні до інших, прагнути конструктивного вирішення усіх питань. Це створює дружню безпечну атмосферу, веде до конструктивізму, запобігає руйнівним процесам.

Правило додавання означає, що думки та ідеї висловлюються як доповнення до попередніх, а не заперечують їх. На одне запитання може існувати декілька правильних відповідей, тому що це погляди і позиції різних людей. Розуміти позицію іншої людини ще не означає її поділяти. Проте розуміння і повага права іншої людини на погляди, які не збігаються з Вашими, важливі самі по собі.

Кодекс ввічливості. Уважно слухати, дотримуватись теми заняття, висловлювати думку коротко й аргументовано, не перебиваючи інших. Дбаючи про власну свободу, не слід забувати про свободу та права інших висловлювати думку в комфортній атмосфері.

Правило добровільності. Учасники тренінгової групи та психолог беруть участь у роботі групи свідомо, з власної волі. Добровільність означає участь у тренінгу за бажанням.

Правило персоніфікації полягає в добровільній відмові від безособових мовних форм, які допомагають приховувати в повсякденному спілкуванні позицію промовця, або ж уникати прямих висловів у небажаних випадках. Пропонується на тренінгу замість висловів «вважається ...», «дехто вважає, що ...» вживати словосполучення типу: «я вважаю, що ...».

Правило конфіденційності розкривається в рекомендації не розголошувати особистісну інформацію поза межами тренінгу. Плітки, обговорення когось зі свого оточення часто стають причиною або початком конфліктних ситуацій. В атмосфері безпеки легше відверто спілкуватися.

Правило поваги до своєї і протилежної статі. Будемо уважними до проблем чоловіків і жінок.

ОЧІКУВАННЯ

Учасникам пропонується висловити власні очікування, давши відповідь на запитання: «Які знання Вам необхідні, про що Ви б хотіли дізнатися з оголошеної теми нашого заняття, щоб ця зустріч була для Вас корисною, допомагала в особистому житті та професійній діяльності?»

АСОЦІАТИВНИЙ МЕТОД У ПСИХОЛОГІЇ

Асоціативний метод є одним із зручних сучасних методів у психологічній науці та практиці. Він почав застосовуватися у психології кінця XIX сторіччя. Першим його описав Ф. Гальтон у 1879 році, коли досліджував «асоціації ідей». У подальшому даний метод розвивали Е. Крепелін (1892 р.), К. Юнг (1906 р.), Г. Кент та А. Розанов (1910 р.), В. Вундт (1911 р.), А. Р. Лурія (1932 р.), Д. Рапапорт із співробітниками (1946 р.) та ін.

Асоціативний метод є різновидом *проективного методу* і полягає у тому, що досліджуваний повинен швидко, не задумуючись, відповісти на слово, що промовляє експериментатор (стимул), першим словом, яке прийшло на думку (реакція). При цьому експериментатор звертає увагу не лише на слово-реакцію, а й на час реакції та особливості поведінки досліджуваного, оскільки визначено, що на емоційно значущі слова час реакції збільшується (відбувається психологічний захист).

Розрізняють такі види асоціативного експерименту:

- вільний асоціативний експеримент, коли респондентові пропонують відповісти словом, що перше спало йому на думку після пред'явлення стимулу, не обмежуючи вибір реакції жодними критеріями;
- керований асоціативний експеримент, коли експериментатор певним чином обмежує вибір реакції, наприклад, дає завдання подати означення до стимулів-іменників тощо;
- ланцюговий асоціативний експеримент, у якому респондентові пропонують відповісти будь-якою кількістю реакцій на стимул, не встановлюючи жодних формальних або семантичних обмежень.

Можливі також змішані види асоціативного експерименту, коли респондент отримує завдання відповісти певною кількістю реакцій-означень на стимул-іменник.

На перебіг асоціативного експерименту впливають різні чинники (соціальні, психофізіологічні тощо): це форма проведення асоціативного експерименту (усна, письмова, спосіб пред'явлення стимулів — по одному або списком тощо); хто і як проводить експеримент (тобто поведінка експериментатора, його індивідуальні характеристики, настанови, яку він/вона дає респондентам тощо); обставини, за яких експеримент відбувається (місце проведення, погодні тощо умови); психічний стан інформантів на час проведення експерименту, вплив політичних та ін. подій на їхню свідомість тощо. Велику роль у проведенні і інтерпретації асоціативного експерименту відіграє власний досвід психолога.

Асоціативні зв'язки, наявні у свідомості людини взагалі чи присутні у певний момент, пов'язані із протіканням у корі головного мозку тих чи інших психічних процесів, від яких залежить мислення людини взагалі. Відповідь (слово-реакція) на задане слово-стимул дозволяє простежити динаміку асоціативних зв'язків у свідомості людини, визначити, як за допомогою мовних знаків відображається об'єктивна дійсність у її свідомості; які зв'язки вона встановлює між окремими предметами і явищами, семантичні зв'язки між словами, який тип мислення у неї домінує.

Спочатку асоціативний метод призначався для дослідження мотивації особистості і застосовувався у психіатрії, пізніше став застосовуватися для дослідницьких та психодіагностичних цілей. На сьогоднішній час застосування асоціативного методу в психології дуже широке. Він використовується в експериментальній психології, соціальній психології (виявлення лідера, згуртованості), психоаналізі (пошук комплексів), психології особистості (виявлення психосемантики свідомості), для дослідження психічних хворих, у криміналістиці (ідентифікація правдивості свідчень, виявлення причетності до певних подій) та ін.

Ефективність його застосування викликана автоматичним характером асоціацій, взаємозв'язком асоціацій з фізіологічними реакціями людини та низьким рівнем здібності керування людиною своїх реакцій. Крім окремих слів, у якості «подразників» можна

використовувати числа, склади, які не мають жодного сенсу, незнайомі слова, малюнки, кольорові плями, звуки та ін.. Класичний асоціативний метод більше розрахований на роботу з дорослими, під час роботи з дітьми краще застосовувати малюнки, кольорові плями тощо, оскільки діти більш емоційні і краще працюють з тим, що для них цікаве та незвичне.

Для того, щоб запрацював асоціативний механізм, у якості малюнків можна використовувати *метафоричні асоціативні карти* - МАК. Такі карти у ігровій формі дозволяють психологу виявити проблему дитини, підлітка або дорослого за досить короткий проміжок часу. Актуальним завданням стає обґрунтування методів і розробка методик, які б давали швидкі позитивні результати, дозволяли б нейтралізувати хронічні несприятливі емоційні стани людини і перетворювати їх у позитивні. Необхідним є проведення їх апробації та використання в практичній психологічній роботі з клієнтами, які перебувають у складних життєвих ситуаціях, працюють в умовах хронічного стресу, мають посттравматичні стресові розлади та ін.

На сучасному етапі розвитку практичної психології з'явилося уявлення про *психологічну хірургію* як сучасний метод психокорекції. Психологічна хірургія – це метод психологічної корекції і терапії, який ставить за мету максимально в короткі терміни здійснити аналіз і корекцію поведінки людини, її психічних станів, смислів, цінностних орієнтацій, життєвих установок, а також емоційно-образна терапія психологічних проблем людини. Основним критерієм оцінки проведеної роботи є швидкість досягнення клієнтом бажаного результату. Інтенсивність процесу виступає одним із провідних спонукальних факторів досягнення успіху психокорекції. Провідними засобами психологічної корекції та терапії виступають в першу чергу метафоричні асоціативні карти (МАК) та трансформаційні психологічні ігри.

МЕТАФОРИЧНІ АСОЦІАТИВНІ КАРТИ

Метафоричні асоціативні карти – набір картинок розміром з гральну карту - – це універсальний психологічний інструмент, який базується на метафорі, що звертається до підсвідомості людини і використовується для діагностики, корекції, розвитку, розкриття творчих здібностей та коучингу.

Проективні карти – новаторський і надзвичайно ефективний інструмент практичної психології та психотерапії. Вони відносяться до класу арт-терапії і дозволяють значно прискорити процес психокорекції та отримання результатів. Асоціативні карти з'явилися ще у 1975 році, коли канадський мистецтвознавець і художник Е.Раман створив першу колоду і назвав її «Oh». Але у роботі з клієнтами ці карти були застосовані вперше у 1983 році, коли психотерапевт Моритц Егетмейєр спробував за допомогою асоціативних карт підштовхнути своїх клієнтів до відвертої розмови про себе та свою проблему.

На сьогодні існує кілька десятків різних наборів асоціативних карт: Oh, Persona, Personita, Core, Saga, ECCO, Tandoo та ін. Кожна колода карт розроблена з урахуванням певних особливостей: є карти для дорослих, а є для дітей, є карти для роботи з психотравмою, є карти-зображення (облич, ситуацій, образів), карти – функціональні відношення та ін.. На одних картах зображені абстрактні малюнки та плями, на інших – конкретні образи, треті зображують життєві ситуації, четверті – казкові сюжети, деякі мають словесні посилання і т. ін.

Психологи-практики, які використовують метафоричні асоціативні карти, вказують на наступні переваги їх застосування:

- створюють атмосферу безпеки та довіри;
- дозволяють швидко одержати необхідний об'єм інформації для якісної роботи з клієнтом та глибоко діагностувати його проблему;
- працюють з почуттями людини, зменшують внутрішній спротив;
- дозволяють звернутися до психотравмуючої проблеми клієнта через метафору, і тим самим уникнути його додаткової ретравматизації;

- показують актуальні хвилювання та потреби клієнта;
- дають можливість побачити дійсну картину міжособистісних відносин;
- покращують креативність людини;
- допомагають сформувати навички пошуку розв'язання проблемної ситуації;
- непомітно розв'язують проблеми, що пов'язані з емоційною сферою, невпевненістю у собі;
- запускають внутрішні процеси самоцілення;
- дозволяють знизити рівень стресу і надають ресурс для нових досягнень та ін.

Сучасна практика роботи з асоціативними картами свідчить про те, що в умовах тривалої політичної, економічної та військової кризи в Україні значно збільшилася кількість людей, які потребують термінової психологічної допомоги. За даними фахівців (Чабан О.С., 2015 та ін.) кількість осіб в Україні, які будуть потребувати психологічної допомоги, буде складати вже у найближчий час до 1,5 млн. осіб. Оперативне реагування на запити людей з проханням про надання психологічної допомоги, прискорення психологічної адаптації до цивільного життя військовослужбовців, звільнених з лав військової служби, є важливим напрямком роботи для психологів, у тому числі з застосуванням сучасних психологічних методів.

Сьогодні в «картковому світі» існує велике розмаїття колод метафоричних карт. Серед них виділяються універсальні та спеціальні колоди. За допомогою універсальних можна розглядати найрізноманітніші запити. До таких колод можна віднести німецьку «Oh» («Ох»), українську «Креатив» та ін. Спеціальні колоди орієнтовані на більш вузькі запити. Так, наприклад, українська колода карт «Сила часу» використовується як для виконання завдань нарративної психотерапії, так і коучингу. Німецька «Соре» («Преодоление»), українські «Страх як ресурс», «Мандала-терапія», «Стресстоп!» використовуються для психокорекції несприятливих психічних станів людини та ін..

Популярність метафоричних карт зростає з кожним роком. І це зрозуміло. Зорові враження є надзвичайно важливими для людини. Око людини «фотографує» зовнішній світ, і всередині нас існує безліч візуальних образів, багато з яких зберігаються в пам'яті як експонати музею нашого життя.

Карта – це двері, за якими живе подія, враження, людська історія. Двері можуть бути закриті на великий і вже заіржавілий замок, але, ніби ключем, карта допоможе відкрити їх. І тоді вміст кімнат витягується на світ і набуває сенсу, наповнюється актуальним змістом. Вибираючи ту чи іншу карту, розглядаючи її і представляючи нам, людина насправді розповідає про себе, і з цієї розповіді і нам, і їй стає зрозумілим, звідки вона черпає сили, яка її система цінностей, чого вона боїться та у що вірить. Ми можемо побачити, як вона сприймає себе – як жертву або як героя, як спостерігача або як глядача, ми можемо уявити, які перешкоди зустрічаються на її шляху і як вона їх долає.

Саме тому метафоричні карти називають ще асоціативними (вони викликають асоціації, завдяки яким людина проживає ще раз свою історію, актуалізує проблему), проєктивними (людина бачить в карті саме те, що вона хоче бачити, те, що емоційно відгукується в ній), терапевтичними.

ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ МАК

Представником і шанувальником якого б напрямку психотерапії ви не були (психоаналізу, емоційно-образної терапії, символ-драми, арт-терапії та ін.), ви зможете пов'язати його з МАК. Метафоричні карти відмінно «накладаються» на будь-який напрямок психотерапевтичної практики і коучингу, а саме:

- вони використовуються як в індивідуальному консультуванні клієнтів, так і в групових заняттях;
- за допомогою проєктивних карт можна працювати з проблемами міжособистісних стосунків і вирішення сімейних проблем, травмами, постановками цілей й планування,

знаходження додаткового ресурсу для самореалізації, розкриття творчого потенціалу та ін.;

- за допомогою МАК можна працювати з різними національними, релігійними, професійними, інтелектуальними і віковими категоріями клієнтів;

- проективні карти – це один із самих високо екологічних психологічних інструментів. Карти є своєрідним посередником між клієнтом і психологом, що істотно знижує, а часом і повністю розчиняє захист першого. Часто метафоричні карти сприймаються клієнтом як гра, що дозволяє йому розкритися і природним чином увійти в процес консультування або групової терапії;

- метафоричні карти є ключем до підсвідомості людини, оскільки, насамперед, задіюють і активізують праву півкулю головного мозку;

- у процесі роботи з МАК психолог і його клієнт користуються спільною метафоричною мовою, що значно полегшує взаєморозуміння. Метафора допомагає самовираженню клієнта;

- метафоричні зображення дозволяють мінімізувати дію психолога на клієнта, що, безумовно, підвищує якість психологічних послуг і зміцнює довіру до психолога;

- завдяки тому, що МАК – наочно-образний інструмент, робота на їх основі створює цілісність, дозволяє побачити розгорнення подій у часі, справляє враження завершеності. Як наслідок, робота з картами викликає позитивні емоції, веде до подолання апатії і безініціативності;

- розкладання карт на основі МАК часто стають для клієнта символічною життєвою програмою, яка починає розгортатися в реальному житті. Так, вийшовши з кабінету психолога, він починає крок за кроком «вибудовувати свій шлях»;

- при уявній «наївності та несерйозності» роботи з МАК, вони завжди є дзеркалом самого клієнта і надають терапевту унікальний матеріал для дослідження клієнтської історії;

- в груповій роботі інсайти учасників можуть відбуватися не тільки на основі витягнутих ними «своїх» карток, але й на прикладі карт інших учасників групи;

- карти дозволяють задіяти ресурси інтуїції, розвивати уяву і стимулювати емоційний інтелект (затребуваність якого в сучасному суспільстві стає все більш і більш очевидною);

- МАК легкі в освоєнні. На початкових стадіях роботи достатньо скористатися інструкціями, що додаються до кожної колоди;

- метафоричні карти є інструментом роботи психолога з самим собою. Робота з картами активізує творчий потенціал самого психолога, дозволяючи йому створювати нові вправи і навіть власні колоди карт.

Метафоричні асоціативні карти застосовуються як для психодіагностики, так і для психокорекції. Вони консолідують роботу обох півкуль головного мозку, що призводить до виявлення нових способів мислення, набуття свіжого погляду на проблему, виникнення інсайтів. Коли той, хто звернувся до психолога, бачить в перший раз метафоричні асоціативні карти перед собою – це викликає у нього завжди непідробний інтерес і бажання взяти участь у роботі. При роботі з МАК було встановлено, що самопочуття клієнтів піднімається на 44%, активність - на 37%, настрій - на 54%. Це свідчить про позитивний вплив МАК на психіку людини, що сприяє процесу психокорекції та в цілому його одуженню. На нашу думку, це є результатом роботи механізмів психологічного захисту людини, завдяки якому здійснюється ефективний процес нейтралізації проявів хронічних несприятливих емоційних станів і переведення їх у позитивні.

Таким чином, метафоричні асоціативні карти є ефективним практичним методом психологічної роботи з клієнтами і перспективним напрямком розвитку психологічної науки. Метафоричні асоціативні карти – це універсальний психологічний інструмент, який сприяє розвитку людини, розкриттю її творчих здібностей та зняттю напруги.

Практична вправа з застосуванням МАК. Гра «Чарівний базар»

Група у великому колі. Дається інструкція: Ваші близькі жаліються на те, що ви інколи негарно поведетеся, що у вас декілька поганих рис характеру, які їм дуже не подобаються.

Але мені здається, що кожна людина сама вирішує, які риси характеру в неї погані, а які хороші. Згодні? Тим більш, що, як відомо, наші недоліки – це продовження наших переваг. Але як би там не було, у кожного з нас є такі риси і якості, які нам допомагають або, навпаки, заважають жити. Тому зараз пропоную зіграти в гру, яка називається «Чарівний базар». Особливість цього базару складається з того, що там торгуються і обмінюються людськими рисами та якостями.

Із колоди МАК «Карти актуальних здібностей» оберіть по 1 – 2 карти, які відображають Ваші риси та якості, що мають, як правило дві сторони: наприклад, пунктуальність – від непунктуальності до педантичності. Якщо Ви людина надпунктуальна, вас дратують Ваші малопунктуальні друзі чи родичи, а їх ображає Ваша роздратованість. Знайома картина, адже не так? Тому візьміть по великому аркушу паперу і фломастеру і вверху великими буквами напишіть «КУПЛЮ», нижче розбірливо, щоб могли прочитати торговці, великими буквами напишіть ті якості і риси, які ви хотіли б придбати, щоб не дратуватись у подібних випадках. Приколить цей листок шпількою на одяг.

Тепер візьміть ще по одній карті, що символізує ті якості, які б ви хотіли б продати або обміняти на базарі. Напишіть на аркуші паперу «ПРОДАЮ» ту якість, якої Ви хочете позбавитися. Також пришпильте аркуш на одяг.

Отже, ви на «чарівному базарі». Походіть по базару, придивіться до товару, познайомтесь, кому які якості потрібні, хто чим торгує. Ведіть себе вільно, торгуйтеся, тут немає ніяких обмежень. Ви можете обміняти свій товар на одну, дві, три якості чи риси, робити двійний чи трійний обмін. Тільки пам'ятайте - не можна просто віддавати якості без обміну. Обов'язково треба помінятись. Якщо вас щось не влаштовує, шукайте варіанти. Тренер в процесі гри постійно стимулює активність на базарі. Гра закінчується, коли цей ринок самостійно розходиться, або тренер бере на себе роль директора і оголошує: «6 годин, базар закривається» і закінчує торги.

Після закінчення вправи, група ділиться враженнями від гри. Легко чи важко було знайти якості, які хотілося б придбати чи від яких хотілося б позбавитись? Що вдалось і що не вдалось реалізувати на базарі і чому? Яка роль більше сподобалась: продавця чи покупця? Що відчували, про що думали, коли грали ту чи іншу роль?

Потім необхідно перейти до загального обговорення вправи. Що сподобалось, що не сподобалось у вправі? Що легко було робити, а що важко?

ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВІ ЯКОСТІ ОСОБИСТОСТІ

Найважливішою соціально обумовленою підструктурою особистості є професійно значущі властивості. Розвиток цих властивостей відбувається в ході освоєння діяльності. При цьому одні психофізіологічні властивості визначають розвиток професійно важливих якостей, інші, професіоналізуючись, набувають самостійного значення.

Таким чином, модель фахівця має бути динамічною: у ході формування професіонала повинні змінюватись окремі кваліфікаційні характеристики і зв'язок між ними.

Визначення своїх прераференцій у професійній діяльності можна також здійснити з допомогою МАК. Ми можемо порівняти результати проективного методу МАК і традиційної тестової методики. Отже, оберіть з колоди карт «Історія спортивних змагань» зображення того виду спорту, що співзвучно, відповідає або нагадує, тобто асоціюється з типом Вашої професійної діяльності. Класифікація типів професій представлена в таблиці.

Уважно прочитайте її.

КЛАСИФІКАЦІЯ ПРОФЕСІЙ:

сфера	Вид діяльності	Предмет праці	Основні вимоги до працівника	Приклади професій
Людина-людина	Виховання; Навчання; Управління; Медичне; Побутове; Правове; Інформаційне обслуговування;	Людина, групи людей, колектив, бригада робітників, військові підрозділи, клас, група в дитячому садку	Здатність встановлювати взаємини з людьми, акуратність, пунктуальність, доброзичливість, емоційна стійкість, привітність, самокритика, самовладання, спостережливість, розподіл уваги, логічність мислення, високі показники пам'яті	Учитель, вихователь, тренер, лікар, бібліотекар, медсестра, юрист, офіціант, стюардеса, продавець, адміністратор, екскурсовод, кореспондент, перекур та інші.
Людина - техніка	Створення, монтаж, складання, експлуатація, управління, ремонт	Машини, механізми, агрегати, технічні системи, транспортні засоби, технічні об'єкти.	Високий інтелект, хороша координація рухів, точність, технічне мислення, стійкість нервової системи, витримка, стійкість уваги, здатність до її розподілу і переключення, високі показники пам'яті, організованість, цілеспрямованість, витривалість, самоконтроль. врівноваженість	Електрослюсар, інженер - електрик, монтажник, радіоінженер, токар, фрезерувальник, водій, прядильниця, електрозварник, будівельник, машиніст крану та інші.
Людина - природа	Вивчення, дослідження, вирощування, догляд, профілактика захворювань	Об'єкти живої та неживої природи, земля, атмосфера, корисні копалини, рослини, тварини, біологічні процеси	Здатність встановлювати причинно – наслідкові зв'язки, багата уява, спостережливість, витривалість, відповідальність, наполегливість, розподіл та довільне переключення уваги, наочно-образна та зорова пам'ять	Геолог, агроном, селекціонер, садівник, рибалка, зоотехнік, ветеринарний лікар, біохімік, лісник, технік-топограф, інженер-океанолог та інші.

Людина – знакова система	Обчислення, підрахунки, виконання креслень, схем, переклади текстів з однієї мови на іншу, аналіз та зберігання інформації	Тексти, цифри, формули, креслення, карти, схеми, мови, коди, умовні позначення	Точність зорового сприймання, концентрація уваги, довгочасна пам'ять, логічне мислення, уява, вміння аналізувати та узагальнювати інформацію, емоційна стійкість, терпіння, самовладання, точність рухів, відповідальність, організованість	Оператор, телеграфіст, бухгалтер, економіст, конструктор, геодезист, кресляр, друкарка, бібліограф, лінгвіст. Перекладач, математик, програміст, картограф та інші
Людина-художній образ	Художнє відображення дійсності, проектування, моделювання, відтворення, створення образів, виготовлення художніх виробів	Художній образ, предмети і твори прикладного мистецтва, літературні твори, скульптура музика	Розвинутий художній смак, просторове мислення, концентрація та стійкість уваги, творча уява, спостережливість. Образне мислення, емоційність. Наочно-образна пам'ять, здатність до перевтілення, точність сприймання кольору та відтінків	Художник, реставратор, архітектор, дизайнер. Скульптор, модельєр, мистецтвознавець, вишивальниця, ювелір, фотограф, письменник, актор, журналіст, хореограф, балетмейстер, кінооператор та інші

Після вибору картки і співвіднесення її з типом професії з таблиці, проаналізуйте, наскільки Ваше емоційне ставлення до професійної діяльності (вибір картки) відповідає опису професії. Наприклад, Ви працюєте у сфері «Людина- людина», скажимо, вчитель музичної школи, вибираєте вид спорту «фігурне катання». Це означає, що для Вас робота пов'язана з почуттям прекрасного. З красивою, хоч і трудомісткою працею, так? А якщо Ви обираєте картку з видом спорту «боротьба»? Висновки очевидні: індивідуальна робота з учнем для Вас – це «вічний бій», а не робота. Так що «Думайте сами, решайте сами, иметь или не иметь».

Однією з неодмінних умов ефективності професійної діяльності є **професійна готовність** фахівця, під якою розуміють ту чи іншу ступінь відповідності змісту і стану його психіки і фізичного здоров'я, якостей вимогам виконуваної діяльності. Відомий психолог К. К. Платонов зазначав, що професійна готовність фахівця - це суб'єктивний стан особистості, яка вважає себе здатною і підготовленою до виконання відповідної професійної діяльності і прагне її виконувати.

Для виконання домашнього завдання ознайомтесь з тестом щодо визначення Вашої професійної готовності. До якої роботи «лежить у Вас душа»? Це Ви визначите, проведя тест дома.

ОПИТУВАЛЬНИК ПРОФЕСІЙНОЇ ГОТОВНОСТІ

Даний текст дозволяє визначити схильність людини до певного виду діяльності.

Інструкція: уважно прочитайте кожне твердження із запропонованого опитувальника та у бланку відповідей відзначте варіант відповіді за 3-бальною шкалою.

Три варіанти відповіді за 3-бальною шкалою:

1 - ВМІЮ, МОЖУ. 2 - ПОДОБАЄТЬСЯ. 3 - ХОЧУ

Текстовий матеріал

1. Аналізувати зміст наукових, навчальних, художніх текстів, виокремлювати головне, робити узагальнення, висновки.
2. Ремонтувати механічні та електротехнічні побутові прилади (замок, кран, праску, світильник, велосипед, мотоцикл).
3. Впродовж кількох років самостійно вирощувати які-небудь рослини, своєчасно виконувати усі роботи, що забезпечують їхній ріст і розвиток (поливання, пересаджування, підживлення).
4. Писати вірші, прозу, дописи, твори, які досить високо оцінюються.
5. При спілкуванні з людьми стримувати зовнішні прояви роздратування, поганого настрою, бути терплячим і доброзичливим навіть з не дуже приємними людьми.
6. З великих текстів робити виписки, групувати їх за певними ознаками, скласти конспекти.
7. Налагоджувати і ремонтувати електронну апаратуру: приймач, магнітофон, телефон, телевізор, апаратуру для дискотек.
8. Збирати колекції рослин, вивчати їхні різновиди.
9. Майструвати гарні подарункові, сувенірні вироби з матерії, дерева, металу, рослин та інше (виготовляти панно, прикраси, сувеніри, букети).
10. Пояснювати зміст складного навчального матеріалу, методи розв'язання складної задачі чітко, легкою, зрозумілою для кожного мовою.
11. В письмових текстах з української мови, літератури, легко знаходити помилки, неточності, робити правки.
12. За чітким зразком (рецептом, схемою, викройкою, планом) створювати вироби: кулінарні, швейні моделі, деталі тощо.
13. Розумітися на особливостях розвитку та зовнішніх відмінностях багато чисельних видів рослин.
14. Створювати закінчені твори образотворчого мистецтва: живопису, графіки, скульптури.
15. Постійно надавати реальну допомогу різним людям, які її потребують.
16. Працювати з текстами, написаними іноземною мовою: перекладати, переписувати, аналізувати, правити.
17. Скласти і збирати схеми різних приладів і механізмів, розумітися на принципах їх дії.
18. Приділяти багато часу доглядові за тваринами.
19. Скласти пісні, музику, що мають успіх у слухачеві.
20. Займатися дітьми молодшого віку уграми, читанням, навчанням.
21. Виконувати роботу, що потребує застосування математичних знань: формул, законів, теорем.
22. З типових деталей (зборки, пошиття тощо), призначених для виготовлення певних моделей або виробів, створювали нові, придумані самостійно.
23. Фахово спостерігати за життям тварин у природі, вивчати їхні звички, характерні форми поведінки.
24. Перед багатьма глядачами розігрувати ролі у виставах, декламувати вірші, прозу.
25. Швидко і правильно розпізнавати сутність малознайомої людини, тобто розуміти причини її вчинків, бачити «справжнє» обличчя, що часто-густо приховане за зовнішньою поведінкою.
26. Виконувати кількісні розрахунки, робити підрахунки даних за формулами і без них, робити на основі цього певні висновки, встановлювати закономірності.
27. Виконувати завдання, для вирішення яких потрібно вміння уявляти розташування предметів або їх елементів у просторі.
28. Розумітися на породах і диких тварин, комах, птахів, риб, знати їхні характерні зовнішні ознаки та повадки.
29. Виступати, виконуючи музичні твори (п'єси, пісні, танцювальні номери).

30. Активно впливати на різних людей, переконувати їх чинити саме так, а не інакше, примирювати, виховувати, зацікавлювати їх своїми інтересами.
31. Працювати з інформацією, поданою у вигляді умовних знаків, символів: складати і читати карти, схеми, креслення, графіки.
32. Знаходити найбільш раціональний, простий, короткий метод розв'язання задачі: логічної, технічної, конструкторської тощо.
33. Вивчати будову живої тканини і світ мікроорганізмів за допомогою мікроскопа та інших аналогічних приладів.
34. Придумувати нові та оригінальні моделі одягу, зачісок, прикрас: деталі інтер'єрів, приміщень, кулінарні блюда.
35. Брати на себе ініціативу з організації та проведення різних розважальних заходів.
36. Запам'ятовувати правила, закони, теореми, умовні позначення, формули.
37. Розумітися на хімічних процесах та закономірностях.
38. При огляді за тваринами або рослинами бути спроможними виконувати ручну фізичну працю, працювати з землею та стикатися з відходами життєдіяльності тварин, витримувати специфічний запах тварин і інше.
39. Рецензувати, оцінювати (усно або письмово) роботу художників, письменників, режисерів, драматургів та інших спеціалістів творчих професій.
40. Керувати роботою інших людей: ставити перед ними завдання, домагатися їхнього виконання.
41. Перевіряти правильність і логічність написаного тексту, розрахунків, виправляти помилки.
42. Поповнювати свої знання з різних розділів біології за допомогою спеціальної наукової літератури, лекцій, доповідей.
43. Розумітися на фізичних процесах та закономірностях.
44. Скоріше та частіше від інших помічати у звичайному незвичне, дивне.
45. Для виконання роботи виступати в контакти з незнайомими або малознайомими людьми.
46. Ретельно виконувати «паперову» роботу: писати, креслити, рахувати, перевіряти тощо.
47. Працювати на персональному комп'ютері, розв'язувати за його допомогою різні задачі.
48. Довший час займатись практичним дослідженням з метою вивчення тваринного чи рослинного світу.
49. Наполегливо та терпляче відшліфовувати («обробляти, обточувати, переробляти»), тобто досягти досконалості у створюваному або виконуваному творі, продукті.
50. Робити усні повідомлення, доповіді для багатьох слухачів (промовляти без «папірця»)

Обробка та інтерпретація результатів.

1. Підсумувати бали по кожній колонці відповідей, і результат записати у комірках з позначкою

Σ

В результаті матимемо картину співвідношення оцінок за трьома параметрами: вміння, ставлення, бажання. Кількість набраних балів визначає схильність до того чи іншого типу професії.

Назва типів професій по колонках:

«Людина – знакова система» - всі професії, що пов'язані з розрахунками, цифровими та літерними знаками, у тому числі й музичні спеціальності.

«Людина – техніка» - усі технічні професії.

«Людина – природа» - всі професії, пов'язані з рослинництвом, тваринництвом і

лісовими господарствами.

«Людина – художній образ» - усі творчі спеціальності.

«Людина-людина» - всі професії, пов'язані з обслуговуванням людей, із спілкуванням.

	Вмію	Подобається	Хочу		Вмію	Подобається	Хочу		Вмію	Подобається	Хочу		Вмію	Подобається	Хочу		Вмію	Подобається	Хочу
1				2				3				4				5			
6				7				8				9				10			
11				12				13				14				15			
16				17				18				19				20			
21				22				23				24				25			
26				27				28				29				30			
31				32				33				34				35			
36				37				38				39				40			
41				42				43				44				45			
46				47				48				49				50			
Людина-знакова система				Людина - техніка				Людина - природа				Людина – художній образ				Людина - людина			

**Позначте, ті якості, які, на Вашу думку, є присутніми у Вас:
Професійно важливі якості особистості**

- Активність, енергійність
- Вміння співпрацювати, будувати партнерські стосунки
- Цілеспрямованість
- Домінантність, прагнення до лідерства
- Уміння брати на себе відповідальність
- Привітність, доброзичливість
- Прагнення до успіху
- Самостійність
- Впевненість
- Бажання зробити кар'єру
- Працелюбність, працездатність
- Здатність до самоаналізу
- Прагнення заробляти гроші
- Винахідливість, творчість
- Готовність до розумного ризику

Практична вправа з застосуванням МАК. Гра «Подорож мого героя»

Вправа проводиться з використанням 5-и колод МАК: «Архетипи», «Кольори і почуття», «Креатив» та 2-і колоди з зображеннями чоловіків і жінок. Завдання для ігровиків:

- 1) визначити, який образ архетипу відповідає Вам (колода «Архетипи»);
- 2) придумати розповідь про Вашого героя з метою досягнення чогось важливого для нього: хто допомагав герою в досягненні мети, хто заважав, які емоції, почуття він відчував, які були перешкоди та подолання їх, чи є в нього близькі, рідні, вороги, керівництво, підлегли тощо, і, нарешті, чи досягає він цілі;
- 3) оточення героя вибираємо із колод з зображенням чоловіків і жінок, а емоції та процеси події – із колод «Кольори і почуття» та «Креатив»;
- 4) записуємо Вашу розповідь і читаємо в парах або в групі;
- 5) аналізуємо, наскільки герой схожий на Вас, які нові стратегії досягнення мети можна використовувати у Вашому справжньому житті. Адже, як казав відомий психолог Л. Виготський, події у грі видумані, але почуття справжні!

ДОМАШНЄ ЗАВДАННЯ

Продовжуючи вивчати власну особистість, виконаємо тести щодо дослідження особливостей темпераменту. Адже одна чи навіть дві методики рідко дають можливість правильно визначити, до якого типу темпераменту належить особистість і на які прояви темпераменту, сильні та слабкі сторони людини ми можемо розраховувати у спілкуванні з нею.

Діагностика темпераменту Я. Стреляу

Мета: тест-опитування спрямований на вивчення трьох основних характеристик нервової діяльності: рівня процесів збудження, рівня процесів гальмування, рівня рухливості нервових процесів. Розроблено польським психологом Яном Стреляу в 1982 р. на основі диференційно-психофізіологічної теорії Павлова-Теплова.

Тест містить три шкали, які реалізовані у вигляді переліку з 72 питань, які передбачають один з варіантів відповідей: «Так», «Ні». Більшість питань по кожній шкалі є «прямими» — на користь високого бала за шкалою говорить відповідь «так», але є також і «зворотні питання».

Інструкція: «Вам буде запропоновано кілька питань про особливості Вашої поведінки в різних умовах і ситуаціях. Це не випробування розуму чи здібностей, тому немає відповідей хороших чи поганих. Ми зацікавлені в правдивих відповідях. На відповіді слід відповідати по черзі, не повертаючись до попередніх відповідей. Відповідайте «так» (+), «ні» (-). Не пропусайте жодного питання. Починайте!»

Питання

1. Чи достатньо вам нетривалого відпочинку для відновлення сил після виснажливої роботи?
2. Чи відносите ви себе до людей, які легко встановлюють товариські відносини?
3. Чи вмієте ви працювати в несприятливих умовах?
4. Чи утримуєтеся ви під час дискусій від неділових, емоційних аргументів?
5. Чи легко ви повертаєтеся до раніше виконуваної роботи після тривалої перерви (відпустки, канікул)?
6. Будучи захопленим роботою, забуваєте ви про втому?
7. Чи здатні ви, доручивши кому-небудь певну роботу, терпляче чекати її закінчення?
8. Засинаєте ви однаково легко, лягаючи спати в різний час доби?
9. Чи вмієте ви зберігати таємницю, якщо вас про це просять?
10. Чи можете ви терпляче пояснювати кому-небудь щось незрозуміле?
11. Чи подобається вам робота, що вимагає розумового навантаження?

12. Чи викликає у вас монотонна робота нудьгу або сонливість?
13. Чи охоче ви беретеся за виконання відповідальної роботи?
14. У присутності того, від кого ви залежите, розмовляєте ви так само вільно, як завжди?
15. Чи викликають у вас роздратування несподівані зміни в розпорядку дня?
16. Чи є у вас на все готова відповідь?
17. Чи в змозі ви вести себе спокійно, коли чекаєте важливе для себе рішення?
18. Чи легко ви організуєте перші дні своєї відпустки, канікул?
19. Чи легко ви пристосовуєте свою ходу або манери до ходи або манер людей більш повільних?
20. Чи охоче ви виступаєте на зборах, семінарах?
21. Чи легко вам зіпсувати настрій?
22. Чи легко ви відриваєтеся від виконуваної роботи?
23. Утримуєтеся ви від розмов, якщо вони заважають іншим?
24. Чи легко вас спровокувати на що-небудь?
25. Якщо ви читаєте який-небудь текст, то чи вдається вам стежити від початку до кінця за ходом міркувань автора?
26. Чи легко ви вступаєте в розмову з попутником?
27. Чи утримуєтеся ви від переконання кого-небудь у тому, що він не правий, якщо така поведінка доцільна?
28. Чи швидко ви звикаєте до нової системи роботи?
29. Чи можете ви працювати вночі, після того, як працювали весь день?
30. Чи часто ви відмовляєтеся від своїх намірів, якщо виникають перешкоди?
31. Прокидаєтеся ви зазвичай швидко і без труднощів?
32. Чи можете ви утриматися, коли необхідно, від того, щоб не сказати правду прямо в очі?
33. Чи успішно ви стримуєте хвилювання перед екзаменом, напередодні зустрічі з начальником?
34. Ви відновлюєте повністю свої сили після нічного відпочинку, якщо напередодні вдень у вас була важка робота?
35. Чи уникаєте ви занять, виконання яких вимагає різноманітних дій протягом короткого часу?
36. Чи очікуєте ви закінчення промови кого-небудь, перш ніж починаєте говорити самі?
37. Вміючи плавати, стрибнули б ви у воду, щоб врятувати потопуючого?
38. Чи надаєте ви значення постійному місцю під час роботи, прийому їжі, на лекціях?
39. Чи зважуєте ви всі «за» і «проти» перед тим, як прийняти важливе рішення?
40. Ви утримуєтеся від розглядання чужих речей, паперів?
41. Ви утримуєтеся під час розмови, виступів або відповіді на запитання від зайвих рухів і жестикуляцій?
42. Чи подобається вам робота, що вимагає великих зусиль?
43. Чи можете ви після закінчення дорученої Вам роботи терпляче чекати, коли закінчать свою роботу інші?
44. Чи дієте ви так само чітко і після того, як стали свідком будь-яких неприємних подій?
45. Чи швидко ви переглядаєте статті в газетах, інформацію в Інтернеті?
46. Чи можете ви працювати, якщо болить голова і т. ін.?
47. Чи в змозі ви тривалий час працювати без перерви?
48. Чи спокійно ви продовжуєте роботу, яку необхідно закінчити, якщо знаєте, що ваші товариші розважаються і чекають вас?
49. Чи швидко ви говорите зазвичай?

50. Чи можете ви спокійно працювати, якщо чекаєте гостей?
51. Чи можете ви планувати свої заняття так, щоб виконувати в один і той же час кілька взаємопов'язаних справ?
52. Чи може весела компанія змінити ваш пригнічений стан?
53. Чи вмієте ви без особливих зусиль виконувати декілька дій одночасно?
54. Чи можете ви відразу перервати розмову, якщо це потрібно (наприклад, при початку кіносеансу, концерту, лекції)?
55. У вас переривається голос (вам важко говорити) в незвичайній ситуації?
56. Чи схильні ви брати ініціативу в свої руки, якщо трапляється щось надзвичайне?
57. Ви утримуєтеся від сміху в невідповідних випадках?
58. Ви починаєте працювати відразу ж інтенсивно?
59. Чи наважуєтеся ви виступити проти суспільної думки, якщо вам здається, що ви праві?
60. Чи вдається вам подолати стан тимчасової депресії (пригніченості)?
61. Чи нормально ви засинаєте після сильного розумового стомлення?
62. Чи можете ви спокійно довго чекати, наприклад, в черзі?
63. Чи можете ви спокійно аргументувати свої висловлювання під час бурхливої розмови?
64. Чи можете ви миттєво реагувати на незвичайну ситуацію?
65. Чи охоче ви змінюєте місця розваг, відпочинку?
66. Чи поспішаєте ви надати допомогу в несподіваній ситуації?
67. Будучи на спортивних змаганнях, в цирку тощо, ви стримуєтеся від несподіваних вигуків і жестів?
68. Чи подобаються вам заняття, що вимагають за своїм характером ведення бесіди з багатьма людьми?
69. Чи подобаються вам заняття, які вимагають енергійних рухів?
70. Чи вважаєте ви себе сміливою людиною?
71. Чи можете ви подолати небажання працювати в момент невдачі?
72. Чи легко ви переходите від смутку до радості?

Бланк відповідей

1	13	25	37	49	61
2	14	26	38	50	62
3	15	27	39	51	63
4	16	28	40	52	64
5	17	29	41	53	65
6	18	30	42	54	66
7	19	31	43	55	67
8	20	32	44	56	68
9	21	33	45	57	69
10	22	34	46	58	70
11	23	35	47	59	71
12	24	36	48	60	72

Обробка та інтерпретація результатів

Оцінка кожної властивості (сили процесів збудження і гальмування), а також їх рухливості проводиться шляхом підсумовування балів, отриманих за відповіді на запитання. Якщо відповідь випробуваного збігається з ключем, то він оцінюється в 1 бал, якщо не збігається, то випробувануваний отримує нульову оцінку. Сума 15 балів і вище за кожну властивість розглядається як високий ступінь її вираженості, сума у межах 10 – 14 вважається середнім рівнем, сума 9 балів і нижче – низьким.

Сила процесів збудження.

Високий бал за цією шкалою відображає високий рівень сили збудження; випробовувані - з сильною реакцією на зовнішні подразники, здатністю здійснювати ефективну діяльність в ситуаціях, що вимагають енергетичних дій: нервова система витримує тривале і часто повторюване збудження, не виявляючи ознак сильного гальмування.

Низький бал - вказує на слабкість збудження, швидке досягнення сильного гальмування.

Сила процесів гальмування.

Високий бал за цією шкалою відображає силу нервової системи по відношенню до процесів гальмування, швидке міцне встановлення гальмівних умовних рефлексів, здатність відмови від активності в умовах заборон.

Слабкість процесів гальмування викликає утруднення в розвитку гальмівних рефлексів, можлива схильність до неадекватних імпульсивних дій у ситуаціях, що вимагають відмови від активності.

Рухливість нервових процесів

Висока рухливість відображає здатність нервової системи до швидкої переробки знаків подразників (зі збудливого рефлексу в гальмівний і навпаки), здатність до швидкої перебудови при зіткненні з новою ситуацією, готовність і бажання взаємодіяти з новими предметами і явищами.

Низька рухливість вказує на високу інертність нервової системи в переробці знаків подразників, для індивіда ускладнений перехід до нових навичок, він часто уникає нових ситуацій.

Врівноваженість за силою (R) – це відношення кількості балів за силою збудження до кількості балів за силою гальмування:

$R = \text{сила збудження} : \text{сила гальмування}$

Чим ближче R до одиниці, тим вища врівноваженість даного індивіда.

Якщо $R > 1$ – неврівноваженість в сторону збудження.

Якщо $R < 1$ – неврівноваженість в сторону гальмування.

*Ключ**Сила процесів збудження*

«Так»: 1, 3, 6, 11, 13, 14, 20, 25, 29, 34, 37, 42, 44, 46, 47, 56, 59, 60, 66, 69, 70, 71.

«Ні»: 30, 61.

Сила процесів гальмування

«Так»: 4, 7, 9, 10, 17, 19, 27, 32, 33, 39, 41, 43, 48, 50, 54, 57, 62, 63, 67.

«Ні»: 22, 23, 24, 36, 40.

Рухливість нервових процесів

«Так»: 2, 5, 8, 12, 16, 18, 21, 26, 28, 31, 45, 49, 51, 52, 53, 55, 58, 64, 65, 68, 72.

«Ні»: 15, 35, 38.

Висновки

Для холерика характерні високі показники за силою процесів збудження, середні або низькі за силою гальмування; неврівноважені в бік збудження; високі показники рухливості.

Для сангвініка – високі показники за силою як процесів збудження, так і гальмування; високі показники рухливості, процеси збудження та гальмування врівноважені.

Для флегматиків характерні середні показники за силою процесів збудження; середні або високі – за силою процесів гальмування; низькі або середні показники рухливості.

Для меланхоліків характерні середні або низькі показники за силою процесів як збудження, так і гальмування; неврівноважені або врівноважені, низькі або середні показники рухливості.

Описова характеристика типів темпераментів (за М. Обозовим)

Дана методика проводиться на основі самовизначення. Тому намагайтесь бути максимально об'єктивними щодо визначення власних особливостей характеру і поведінки. Для визначення типів темпераменту відбувається оцінка характеристик, представлених в таблиці. Можливий вибір двох характеристик, при цьому більш відповідна оцінюється двома балами, менш відповідна одним балом (2 бали – проявляються часто, існують такі особливості; 1 бал – проявляються іноді, зрідка; 0 балів – не проявляються).

№	Особливості темп-менту	Холерик	Сангвінік	Флегматик	Меланхолік
1	Емоційні переживання	Сильні, короточасні	Поверхові, короточасні	Слабкі	Глибокі і тривалі
2	Настрій	Нестійкий з перевагою оптимістичного	Стійкий, життєрадісний	Стійкий, без особливих радощів та суму	Нестійкий з переважанням песимістичного
3	Мовлення	Голосне, різке, нерівномірне	Голосне, жваве, рівномірне	Повільне, монотонне	Тихе
4	Терпіння	Слабке	Помірне	Дуже велике	Дуже слабке
5	Адаптація	Добра	Чудова	Повільна	Ускладнена
6	Товариськість	Висока	Помірна	Невелика	Низька (замкнутість)
7	Поведінка у конфліктній ситуації	Агресивна	Миротлюбна	Стримана	Істерична (втеча від конфлікту)
8	Ставлення до критики	Збудливе	Спокійне	Байдуже	Образливе
9	Ставлення до нового	Позитивне	Байдуже	Негативне	Оптимістичне ставлення змінюється песимістичним і навпаки
10	Прагнення до мети	Сильне, з повною віддачею	Бажання швидкого досягнення з уникненням перешкод	Повільне, наполегливе	То сильне, то слабке, з уникненням перешкод
11	Оцінка своїх можливостей	Значна переоцінка	Деяка, незначна переоцінка	Більш реальна оцінка	Частіше недооцінка
12	Ставлення до небезпеки	Бойове, ризиковане, без особливого розрахунку	Розважливе, без ризику	Холоднокровне, спокійне	Тривожне, розгублене
13	Загальний бал				

Обробка результатів

Відповіді досліджуваних співвідносяться з колонками, що визначають темперамент. В кінці підраховується сума балів по стовпцям. Той тип особистості, за яким набрана найбільша сума балів, є для досліджуваного основним.

Якщо по декільком стовбцям набрана однакова кількість балів, це свідчить про змішаний тип темпераменту.

Можна занести дані за всіма методиками щодо визначення темпераменту у таблицю. Так Вам буде краще, зручніше визначити Ваш тип темпераменту.

Розподіл психофізіологічних властивостей особистості по рівнях прояву у різних типів темпераменту.

Властивості НС і темпераменту	методики	Рівні прояву властивостей			
		Холерік	Сангвінік	Флегматик	Меланхолік
Збудження	Стреляу	Високий	Середній високий	Середній низький	Низький
Гальмування		Низький	Середній	Високий	Середній низький
Рухливість (темп)		Високий	Високий	Низький	Низький
Врівноваженн я збудження і гальмування		Низький (неврівноважен ий в бік збудження)	Високий (збудження і гальмування врівноважені)	Середній, низький (неврівнова жений в бік гальмуванн я)	Середній
Інтро- екставерсія	Айзенка	Екстраверт	Екстраверт	Інтроверт	Інтроверт
Нейротизм		Високий	Середній, низький	Низький	Високий
Емоційна лабільність	Русалова	Високий	Середній	Низький	Середній
Ергічність		Високий	Середній, високий	Середній, високий	Низький
Пластичність		Низький	Високий	Середній, низький	Низький
Темп		Високий	Середньо- високий	Низький	Середньо- низький

Підведення підсумку проведення тренінгу.

Проаналізуйте, чого Ви зуміли досягти:

Розвиток навиків саморефлексії.

Аналіз можливих етапів особистісного розвитку.

Підвищення рівня впевненості у собі.

Розвиток позитивного мислення.

Визначення перспективних можливих цілей.

Дякуємо за участь у тренінгу!

ПРОГРАМА ТРЕНІНГУ «РОЗВИТОК ВПЕВНЕНОСТІ У СОБІ»

Мета тренінгу: Оволодіння знаннями, навичками та техніками впевненої та ефективної комунікації під час міжособистісної взаємодії, колективного спілкування, конфліктних ситуацій та розвитку особистісної впевненості.

Актуальність теми: Під час міжособистісної взаємодії, колективного спілкування, конфліктних ситуацій важливо вміти впевнено себе тримати та вміти презентувати перед керівництвом і колегами. Впевненість можна розвинути в собі за допомогою певних навичок асертивної поведінки. Впевнена комунікація – це не просто «створення образу гарної людини», але й засіб забезпечення конкурентних переваг.

Цільова аудиторія: дорослі, без обмежень.

Тривалість тренінгу: 3 години.

Структура тренінгу:

I. Вступна частина:

▪ Знайомство; інформування про тему, мету, завдання, зміст та кінцевий результат тренінгу; оголошення регламенту та правил роботи; визначення рівня поінформованості та очікування учасників.

II. Основна частина:

- Складання портрету впевненої людини.
- Ознаки асертивної (впевненої) поведінки.
- Мовні навички, що дозволяють бути асертивними.
 - Розвиток вміння відмовляти (казати “ні”).
- Я-повідомлення.
- Техніки вербалізації власних почуттів і почуттів партнера.
- Спілкування: вербальна та невербальна складові.
- Основні жести та їх значення.
- Навички впевненого спілкування.
- Управління комунікаційними процесами.
- Регуляція емоційної напруги у стосунках.
- Психологічні якості успішних людей.
- Створення «ляльки впевненості»

III. Заключна частина:

Підведення підсумків тренінгу, оцінка досягнення цілей тренінгу, відповіді на запитання, анкетування.

Методи проведення: міні-лекції, презентації, групові дискусії (обговорення), робота в складі усієї групи, «мозковий штурм», індивідуальна робота, лялькотерапія (робота із пошиттям «ляльки впевненості»), ситуаційний аналіз.

Очікувані результати:

▪ Підвищення рівня поінформованості стосовно асертивної поведінки.

▪ Відпрацювання вмінь та навичок впевненої комунікації.

▪ Сформована мотивація до розвитку впевненості.

▪ Зрозуміти себе, усвідомити власні “проблемні” сфери, в яких відчуваємось невпевнено.

▪ Визначення причин, через які могла виникнути така невпевненість.

▪ Підвищення рівня самооцінки та самовпевненості.

Набуття та вдосконалення вмінь попереджати та долати проблеми і складні ситуації, а також спілкуватися з тими, хто ці ситуації створює.

ПРАВИЛА

Успіх тренінгу значною мірою визначається дотриманням специфічних принципів роботи. Правила - випробуваний і ефективний метод для досягнення атмосфери довіри, доброзичливості і співробітництва, для конструктивної та успішної роботи. Пропонуємо такі правила.

Цінувати час.

Бути позитивно напаштованими.

Уважно слухати, говорити по темі, висловлювати думку коротко і аргументовано.

Правило добровільності.

Правило конфіденційності.

Цінувати час. Дисциплінованість, дбайливе ставлення до часу важливі як стосовно себе, так стосовно тих, хто Вас оточує. Грамотне планування свого часу з урахуванням усіх зовнішніх обставин - це один із значущих моментів на шляху до успіху і в професійній діяльності.

Бути позитивно налаштованими у висловлюваннях і ставленні до інших, прагнути конструктивного вирішення усіх питань. Це створює дружню безпечну атмосферу, веде до конструктивізму, запобігає руйнівним процесам.

Уважно слухати, дотримуватись теми заняття, висловлювати думку коротко й аргументовано, не перебиваючи інших. Дбаючи про власну свободу, не слід забувати про свободу та права інших висловлювати думку в комфортній атмосфері.

Правило добровільності. Учасники тренінгової групи та психолог беруть участь у роботі групи свідомо, з власної волі. Добровільність означає участь у тренінгу за бажанням.

Правило конфіденційності розкривається в рекомендації не розголошувати особистісну інформацію поза межами тренінгу. Плітки, обговорення когось зі свого оточення часто стають причиною або початком конфліктних ситуацій. В атмосфері безпеки легше відверто спілкуватися.

ОЧІКУВАННЯ

Учасникам пропонується висловити власні очікування, давши відповідь на запитання: «Які знання Вам необхідні, про що Ви б хотіли дізнатися з оголошеної теми»

СКЛАДАННЯ ПОРТРЕТУ ВПЕВНЕНОЇ ЛЮДИНИ

Впевненість - почуття, властиве всім успішним особистостям. Наведіть приклад хоча б однієї по-справжньому успішної людини, яка би не була впевнена в собі. Отже, чи можна навчитися бути впевненим у собі? Чи ця якість притаманна особливим людям з народження? Впевненість прищеплюється людині з самого раннього віку. Якщо близькі люди підтримують в дитині відчуття власної значущості, спрямовують на досягнення успіху, тоді велика ймовірність, що з неї виросте дуже впевнена у собі людина.

А як бути всім іншим? Якщо безтурботне дитинство вже давно пройшло, а ми залишилися сам на сам зі своїм життям і підтримати нас особливо-то й нікому. Невже все втрачено? Зовсім ні. ***Впевненість можна розвинути в собі, як, утім, і будь-яку іншу якість.***

Ось декілька прийомів, які допоможуть розвинути впевненість:

- Згадайте моменти, коли Ви були максимально впевнені в собі. Згадали? Тепер постарайтеся викликати ті відчуття, які Ви тоді відчували. Якщо не дуже вийшло - не біда. Намагайтеся знову й знову. Будьте наполегливими.

- Далі надягніть на зап'ястя гумку. Коли відчуєте напад не впевненості, натягніть цю саму гумку і відразу відпустіть. Суть методу в тому, щоб при прояві не впевненості викликати у себе неприємні відчуття, тим самим зміцнивши в своїй свідомості це негативне почуття. Після цього одразу викликаємо в собі протилежний стан - стан впевненості, як говорилося вище. Якщо вийшло, потрібно цей стан впевненості закріпити позитивними емоціями: з'їсти шоколадку, попити улюблений напій. Кому що до душі. Коли цей прийом буде виходити у вас автоматично, гумку можна буде зняти.

- Наступний крок - постановка постави, голосу і погляду. Адже впевнені люди і зовні виглядають впевнено. Слідкуйте за своєю поставою, ходою. Ваші пози повинні бути відкритими, жести виразними. Не сутультеся, розправте плечі: хода повинна бути прямою і чіткою. Всім своїм виглядом Ви повинні показувати, що Ви дуже впевнена у собі людина.

Адже мова тіла, жестів і поз підсвідомо впливає на нас, на нашу впевненість у собі. Просто мало хто про це знає.

Поставте свій голос. Ви повинні навчитися контролювати весь його діапазон: від найнижчих частот до максимально доступних Вам високих. Треба володіти голосом не гірше дуже гарного співака. Контролюйте тембр. У розмові зі своїм співрозмовником треба вміти говорити як м'яко, коли розмовляєте з приємною і цікавою людиною, так і жорстко, коли треба відстояти свою думку чи довести свою правоту.

І, нарешті, найголовніше - інтонація. За допомогою інтонації треба вміти передавати іншим свій настрій, емоції, розташування або, навпаки, негативне ставлення до опонента. За допомогою інтонації, тембру і висоти свого голосу можна не тільки проводити на інших враження дуже впевненого в собі людини, але й успішно домагатися в розмові своєї мети.

●Домагайтеся того, щоб Ви могли дивитися в очі будь-якій людині, не відводячи погляду. Навчіться передавати за допомогою погляду необхідні Вам емоції.

Ось так поступово, крок за кроком, входите в образ впевненої людини. І, можливо, спочатку це буде лише тільки образ, а вправи будуть вам в тягар. Але з часом ви відчуєте, що ваша невпевненість кудись зникла, добиватися намічених цілей стало набагато простіше і приємніше, з'явився азарт і жага перемог.

●І наостанок - частіше посміхайтесь! Адже усмішка - одна з найголовніших ознак впевненої в собі людини.

Вправа: «Портрет Впевненої людини»

Давайте поміркуємо, які якості, риси характеру та стиль поведінки притаманні портрету Впевненої людини, а котрі Невпевненої? До якого портрету людей ви себе відносите? Чому?

Впевнена людина	Невпевнена людина

ОЗНАКИ АСЕРТИВНОЇ (ВПЕВНЕНОЇ) ПОВЕДІНКИ

Асертивна людина — та, яка відповідає за власну поведінку, демонструє самоповагу і пошану до інших, позитивно налаштована, слухає, розуміє і намагається досягти компромісу.

✓ *Прийняття на себе відповідальності за власну поведінку.* По суті асертивність — це філософія особистої відповідальності. Саме ми відповідальні за власну поведінку, і недоречно винити інших людей за нашу реакцію на їх поведінку.

✓ *Самоповага і пошана до інших людей є основою асертивності.* Якщо Ви не поважаєте себе, то хто тоді поважатиме Вас?

✓ *Ефективне спілкування.* Йдеться про уміння будувати гармонійні стосунки.

✓ *Упевненість і позитивна налаштованість.* Упевненість в собі пов'язана з самоповагою усвідомленням себе професіоналом.

✓ *Уміння уважно слухати і розуміти* точку зору іншої людини.

✓ *Переговори і досягнення робочого компромісу.* Вміння знаходити такий вихід з ситуації, який би влаштував всі зацікавлені сторони.

✓ *Пошук простих виходів з складних ситуацій.*

Асертивність допомагає в процесі пошуку і знаходження простих виходів із складних ситуацій. Не завжди легко прийти до єдиної думки. Саме тому уміння діяти асертивно в складних життєвих ситуаціях є вельми корисною навичкою.

Асертивна людина нікому не завдає шкоди, виявляючи повагу до прав інших, але й водночас не дозволяє “скрутити себе в баранячий ріг”. Бажаної мети вона досягає, не

завдаючи шкоди іншим. Вона здобуває бажаного, не маніпулюючи опонентами за допомогою почуття провини, і не вдаючись до будь-якого іншого способу з ряду емоційного шантажу. Вона вміє схилити інших на надання їй допомоги або виявлення ласки. Не замикається у собі, коли їй відмовляють у тому, на що вона, власне, і не мала права розраховувати. При конфлікті інтересів вона здатна домовитись та знайти компромісне рішення, яке б задовольняло обидві сторони.

Однією з вроджених властивостей, притаманних будь-якій здоровій живій істоті, в тому числі і людині, є прагнення задовольнити свої потреби, інтереси, бажання. Більшість людей мріє про те, аби їхні стосунки з оточуючими склалися на основі миру та взаєморозуміння, без сутичок та конфліктів. Але в нашому житті реалізувати цей ідеал непросто.

Домовлятися та доходити згоди з оточуючими, причому, як правило, не тільки з користю для самих себе, але й з користю для наших опонентів, непросто, але цьому можна навчитися. Такий спосіб поведінки, що має назву **асертивний**, припускає, що людина знає, чого бажає і чого не бажає, та може це чітко сформулювати – без страху, непевності, напруження, іронії, сарказму та будь-яких інших форм нападу на іншу сторону.

Людина, що чинить асертивно, не діє на шкоду комусь, поважає права інших, але при цьому не дозволяє чинити із собою, що заманеться. Бажаної мети вона досягає, не чинячи шкоди іншим. Вона досягає бажаного, не маніпулюючи опонентами, вдаючись до використання почуття провини, чи в будь-який інший спосіб із сфери емоційного шантажу. Вона вміє схилити інших до надання їй допомоги чи люб'язності. Не замикається у собі, отримуючи відмову стосовно чогось, на що, власне, і не мала права розраховувати. При зіткненні інтересів вона здатна домовитись та знайти компромісне рішення, що задовольняє обидві сторони.

Розрізняють 4 типи поведінки людей. Це *маніпулятивна, агресивна, пасивна та асертивна*.

Агресія – це індивідуальна або колективна поведінка чи дія, спрямована на заподіяння фізичної чи психологічної шкоди, збитків іншим людям або їхнє знищення. Так, мова іде про рішучу, жорстку поведінку. Без зважання на вислови, без врахування будь-чого.

Суть агресивної поведінки. Ви захищаєте власні права та виявлення думок, почуттів в такий спосіб, що це стає неприйнятним для інших та порушує їхні права. Перевагу агресивна людина досягає за рахунок приниження інших. Коли вам погрожують, ви атакуєте.

Пасивна поведінка. До пасивних способів поведінки належать як забуття, так і відкладання справи на потім. Одне із гасел прихильників пасивної моделі поведінки проголошує: “Ніколи не будь першим, ніколи не будь останнім, ніколи не пропонуй щось зробити з власної ініціативи”. Коли ми будемо чинити в такий спосіб, то небагато чого отримаємо від життя. Це напевно, що ми не скористаємось навіть тою маленькою частинкою можливостей, що надає нам життя. Зрозуміло, що пасивна людина має виправдання для своєї поведінки. Найулюбленіше з них – посилення на об'єктивні труднощі, що заважають вирішенню проблеми.

Суть пасивної поведінки. Ви порушуєте власні права, бо не висловлюєте своїх почуттів, думок та переконань, і в такий спосіб дозволяєте іншим порушувати Ваші права. Пасивна поведінка може також означати висловлювання почуттів та думок в такий скромний та перепрошуючий спосіб, що інші просто не звернуть на них уваги. Неасертивні люди вважають, що вони не контролюють події, перебувають під контролем та не мають можливості діяти самостійно. Вони не дозволяють власним потребам переважати над потребами інших. Вони дозволяють іншим приймати замість них рішення, навіть тоді, коли знають, що потім шкодуватимуть про це. Вони почуваються безпорадними та безправними.

Асертивна поведінка – це вміння стверджувати будь-що в чіткій формі, відповідати за свої слова. Виходячи з цього, назву підходу можна наближено перекласти українською як самоствердження.

Суть асертивної поведінки полягає в наступному: людина захищає свої права, висловлює власні думки та почуття прямо, чесно та відкрито, поважаючи права інших.

Асертивна людина діє без зайвого неспокою або почуття провини. Асертивні люди поважають себе та інших людей, та несуть відповідальність за власні вчинки та власний вибір. Вони усвідомлюють власні потреби та кажуть про свої бажання прямо та відкрито. Коли вони отримують відмову, вони можуть засумувати, або бути розчарованими, однак їхнє самосприйняття залишається незмінним. Вони не надто покладаються на схвалення інших, вони відчувають безпеку та впевненість у самих себе. Асертивні люди демонструють іншим, як би вони хотіли, щоб інші чинили стосовно них. Вони самодостатні.

Маніпулятивне спілкування - це форма міжособистісної взаємодії, під час якої вплив на партнера по спілкуванню з метою досягнення своїх намірів здійснюється приховано. Водночас маніпуляція передбачає об'єктивне сприйняття партнера по спілкуванню, прихованим є намір встановити контроль над поведінкою та думками іншої людини. При маніпулятивному спілкуванні партнер сприймається не як цілісна унікальна особистість, а як носій визначених, потрібних маніпулятору властивостей та якостей.

Ознаки маніпуляції:

1. психологічний вплив;
2. ставлення маніпулятора до іншого як до засобу досягнення власних цілей;
3. бажання отримати односторонній виграв;
4. прихований характер впливу;
5. використання (психологічної) сили, гра на слабкостях.

Маніпулятор здійснює свій вплив за допомогою певних способів і прийомів, реалізує маніпулятивний психовплив через певні механізми. Проте головним тут є те, що прикінцеве спрямування маніпулятивного впливу базується на прагненні маніпулянта перекласти відповідальність за скоєне на жертву, причому буцімто за її власним бажанням. Ця обставина викликає в адресата негативне ставлення до маніпуляції, що призводить до руйнівної взаємодії.

МОВНІ НАВИЧКИ, ЩО ДОЗВОЛЯЮТЬ БУТИ АСЕРТИВНИМИ

Вправа: «Зайджена платівка»

Спокійне повторення того, чого Ви бажаєте, знову і знову. Вчить наполегливості, а також тому, що Ви **не зобов'язані** пояснювати причини власних бажань. Допомагає не дратуватись задалегідь.

Ефект, що досягається: дозволяє Вам почуватися комфортно, ігноруючи намагання маніпулювати Вами, вдаючись до логіки. Ви наполегливо просуваєтесь до бажаної мети. Щоб впевнено заявити про себе, засвойте один з найбільш важливих моментів: наполегливо повторюйте те, чого Ви хочете, знову і знову, не підвищуючи голос, без гніву і роздратування.

Повторюючи свої бажання як зайджена платівка, ми вчимося дотримуватись своєї позиції у розмові: повторюємо, що хочемо сказати, та ігноруємо те, що іде від людини, у протистоянні з якою ми обстоюємо своє бажання. Люди, які практикують техніки асертивної поведінки, дійшли висновку, що *зайджена платівка* стає навичкою, яка допомагає отримувати результати в багатьох ситуаціях.

Існує кілька основних правил цього прийому:

1. Необхідно точно уявити собі, чого Ви бажаєте. В цьому запорука успіху. Це не так просто, як може видатись на перший погляд.
2. Свої вимоги формулюйте точно, ясно та коротко.
3. Вступаючи у переговори, пам'ятайте про правила мовного етикету, які передбачають користування такими словами, як "Будь ласка", "Прошу" і таке інше.
4. Що б не відбувалось, наполягайте на своєму. Після того, як Ви висловили свою вимогу, самолюбство протилежної сторони буде уражене, і Ви маєте бути до цього готовими. Врахуйте, що Вам повернуть кинуту Вами рукавичку. Вас це не має вивести з рівноваги. Адже Ви знаєте, як Вам слід чинити за даних обставин: продовжуйте спокійно висувати свої вимоги.

5. За подібних обставин, коли Ви висуваєте справедливі вимоги на захист свої порушених прав, а інша сторона намагається нівелювати їх, можуть виникнути сильні емоції (злість, страх, гнів, обурення, роздратування). Пам'ятайте, в той момент, коли Ви дозволите собі вийти із рівноваги, Ваші справи стануть кепськими. Тому ставтеся до того, що відбувається, як до розваги чи тренування.

6. Використання техніки *заїждженої платівки* – спосіб дієвий, проте не універсальний. Коли після 5-6 повторень фрази Ваші вимоги не будуть задоволені, завершіть свій виступ. Потім повідомте опонента стосовно того, до яких наступних кроків ми маємо намір вдатися. І якщо Ваші вимоги так і залишаться незадоволеними, здійсніть висунуті Вами погрози.

Вправа: «Гра в туман»

Вчить спокійно сприймати критику в свій бік, визнавати свої помилки, на які вказує опонент, як цілком припустимі. Нехай те, що Вам кажуть, вірно: Ви все одно залишаєтесь суддею самому собі.

Ефект, що досягається: дозволяє не реагувати на критику занепокоєністю чи необхідністю захищатися, і тим самим демонструє вашому критику марність його намагань.

Хід гри. Зараз ми будемо з Вами вчитися сприймати критику з боку інших людей, при цьому не заперечуючи її, не захищаючись від неї, і не вдаючись до контратаки.

Уявіть, що Ви – туман на морі. Він дуже стійкий, крізь нього нічого не видно. Він не створює перешкод нашому пересуванню. Він не “дає здачі”. За ним немає жодних твердих перешкод, від яких каміння, що ми кинемо, може рикошетом повернутися до нас, спонукаючи нас підняти каміння і знову кинути його у туман. Ми можемо крізь нього кинути будь-який предмет, і це не завдасть (спричинить) туманові жодної шкоди. Ми неминуче припинимо сперечатися із стійким, незалежним туманом, який не піддається керуванню. Так само ми можемо поводитись у відповідь на критику. Для цього нам необхідно набути навичок:

1. Погодження з правдою (ми можемо погодитись з будь-якою правдою, на яку вказують інші під час критики).
2. Погодження в принципі (Ви можете погодитись із загальною правдою у логічних твердженнях, за допомогою яких Вами маніпулюють).
3. Погодження з дивним (ми можемо погодитись з можливою правдою в критиці інших людей).

Використання **гри в туман** дає кілька переваг. Перш за все вона вчить уважно слухати те, що нам кажуть. Реагувати лише на те, що нам дійсно сказали, а не на натяки, які ховаються за критикою. Чути те, що кажуть, а не читати думки та інтерпретувати почуте. Не сумніватись у собі. До того ж, ця навичка допомагає міркувати у термінах відносності, а не в абсолютних поняттях, таких як так – ні, чорне – біле, 100 відсотків – нуль. Напевно, Ви не маєте ідеально чистого волосся: ви ж не зайшли у приміщення прямо з ванни. Будь-яке критичне зауваження містить у собі хоча би краплинку правди.

Може виникнути запитання: Як я можу погодитись із неправдою? Я не збираюсь оббріхувати себе!”. Як свідчить досвід, така реакція зазвичай виникає у двох випадках. Перший: через глибинне відчуття, що сама критика є “неправдою”. Другий: людина є настільки невпевненою у собі, що вона потребує, аби її підтримували чимось позитивним.

Поміркуємо над таким. Що би Ви зробили, якби хтось сказав Вам, що Ви висите у трьох метрах над землею? Міцно впираючись ногами у землю, і маючи перед очима фізичний доказ цьому, Ви, скоріше за все, не стали би взагалі нічого відповідати. Ви би тільки засміялись.

Проте як бути з тим, для чого ми не маємо точного, абсолютного, гарантованого доказу?

Вправа: «Вільна інформація»

Вчить знаходити у словах співрозмовника ту інформацію, що його цікавить та видається важливою.

Ефект, що досягається: дозволяє долати ніяковість у розмові з роботодавцем та схилити його до розмови про нього самого.

Вільна інформація – це інформація, яку надають про себе інші люди, про яку Ви не запитували. Більша її частина пов'язана з інтересами людини, її бажаннями, мріями, тривогами тощо. Коли в процесі спілкування Ви кажете не лише “так” чи “ні”, то, незалежно від змісту Ваших висловлювань, вони будуть містити інформацію про те, що є важливим для Вас на даний момент життя. Водночас, крім надання інформації про себе, Ви маєте вміти почути те, що інші кажуть про себе. Тому завжди варто ставити людині “відкриті” запитання (які передбачають розгорнуту відповідь, ширшу за елементарні “так” чи “ні”). Наприклад, якщо Ви запитаете свою співрозмовницю: “Ви любите тварин?”, то у відповідь ризикуєте почути лише “так” чи “ні”. Але якщо ви запитаете: “Які тварини приваблюють Вас найбільше?”, то можете у відповідь почути, що вона дуже полюбить котів, що у неї вдома живе кицька, як цю кицьку звати, яка вона потішна та розумна. Якщо Ви при цьому скористаетесь ще **саморозкриттям**, повідомивши, що у Вас вдома проживає кіт Мурко, то отримаєте можливість не тільки підтримати цікаву розмову, але й відчутти повну спорідненість душ.

Якщо Ви недостатньо впевнені у собі, Вами можуть маніпулювати, використовуючи Ваші огріхи. У Вас можуть викликати відчуття провини та занепокоєння, а Ви станете:

- ✓ Шукати виправдання скоєним помилкам і з цього приводу до чогось вдаватися.
- ✓ Заперечувати свою помилку, захищаючись або критикуючи у відповідь.

В обох випадках Ви неправильно вирішуєте проблему і тому зле себе почуваете. Щоб подолати це, Вам необхідно навчитись поводитись так, що помилки – це лише помилки, що Ви не ідеал. Тобто рішуче визнаєте, що Вам притаманне щось негативне. Вміння, необхідне для цього, називається *негативне повідомлення*. Наприклад, Вас критикують, і, можливо, вороже, за помилку, зроблену Вами. У відповідь Ви можете визнати факт скоєння помилки. Наприклад, Вас критикують через те, що Ви лише нещодавно почали робити (вивчати іноземну мову, оволодівати новою професією тощо). В будь-якій ситуації Ви можете сказати наступне:

Критик: Ви це зробили не дуже добре...

Ви: Ви маєте рацію. Я не зовсім вдало зробила це, чи не правда?

Вправа: «Негативні розпитування»

Ви можете визнавати те негативне, що кажуть стосовно Вашої зовнішності, звичок тощо, скориставшись негативними розпитуваннями. В такий спосіб Ви спонукаєте Вашого опонента бути більш асертивним і не використовувати проти Вас свої маніпуляції.

Ефект, що досягається: дозволяє Вам спокійно з'ясувати, що саме близькій Вам людині не подобається в Вас, з тим, аби покращити подальші взаємостосунки.

Негативні розпитування. Гра в туман – хороший спосіб створити психологічну дистанцію між Вами та Вашим критиком. Проте це пасивна поведінка. Тому варто користуватись таким методом, який називається *негативні розпитування*. В цьому випадку Ви реагуєте на критику не запереченням помилки, не виправдовуваннями, і не критикою у відповідь. Замість цього Ви розриваєте хибне коло маніпуляцій, наполегливо і спокійно спонукаючи людей надати більше інформації про те, що саме Ви все-таки зробили невірнo. Як впливає із самої назви методу, Ви розпитуєте Вашого критика, що іще негативне він бачить у Вас самих чи у Вашій поведінці. Головне при використанні цього методу – поводитись таким чином, ніби предмет критики не може засмучувати. Кінцева мета застосування *негативного розпитування* – змусити того, хто Вас критикує, відмовитись від маніпуляцій за схемою “правильно – неправильно” і чесно зізнатися у тому, чого ж він насправді хоче. До того ж, негативні розпитування не мають містити критики і сарказму, бо

критика провокує нову хвилю критики, а сарказм (погано завуальована словесна агресія) – агресію у відповідь.

Використовуючи метод негативні розпитування, можна припинити маніпулювання Вами, яке побудоване на принципі “правильно-неправильно”. Цей метод дає можливість перейти до безпосередніх прямих переговорів про те, що подобається чи не подобається іншій людині, та дійти розумного компромісу.

Впрвава: «Розумний компроміс»

Коли Ви відчуваєте, що це не обмежує Вас, Ви можете запропонувати іншій людині розумний компроміс. Ви можете використовувати його для досягнення своєї мети, якщо від цього ваші власні почуття не постраждають. Проте коли в кінцевому рахунку все може обернутися Вашим неблагополуччям, компромісу бути не може.

Найкраще ми вирішуємо конфлікти, коли виявляємо наполегливість або досягаємо розумного компромісу. Коли дві людини, залучені у конфлікт, виявляють наполегливість, то розв’язок ситуації залежить не від того, хто з них вправніший маніпулятор. На практиці вихід полягає в тому, щоб запропонувати *розумний компроміс*. Використовуючи цей метод, Ви повною мірою можете сподіватися на досягнення своєї мети. Слід пам’ятати, що цей метод не варто використовувати за деяких обставин:

1. Коли Ви не можете контролювати ситуацію. У цьому випадку безглуздо, а то й просто небезпечно, продовжувати на чомусь наполягати.
2. Коли існує загроза фізичної небезпеки. Якщо Ви не маєте іншого вибору, у Ваших інтересах повністю погодитись з вимогами того, хто загрожує Вам фізично.
3. Коли виявляти наполегливість надто пізно (особливо у комерційній та бюрократичній сферах).

Пам’ятайте – у всьому має бути присутній здоровий глузд.

РОЗВИТОК ВМІННЯ ВІДМОВЛЯТИ (КАЗАТИ «НІ»)



Коли ми кажемо іншій людині “ні”, реакція на це може бути будь-якою. Коли ми просто кажемо “ні”, це можна порівняти з раптовим вигуком, адресованим дитині, що збирається зачхати свої пальці в розетку. Він може налякати дитину, проте шкоди від нього буде незрівнянно менше, ніж можливі наслідки дій дитини, якби ми цього не зробили. Пояснення своєї відмови в такому випадку можна надати і пізніше.

За інших обставин слово “ні”, не підкріплене коментарем, може викликати неприємності чи змусити прохача почуватися ображеним чи знехтуваним. Тому більшість з нас супроводжують свою відмову деякими поясненнями, що пом’якшити її. Тим не менш важливо, щоб наші пояснення щодо причин відмови були короткими та стосувалися суті справи. Необхідно в будь-яку відмову вставляти слово “ні”, тому що це знімає всі сумніви іншої людини щодо Ваших намірів та демонструє Вашу впевненість в тому, що ця відмова остаточна.

Абсолютно природною видається відмова, якій передують слова на кшталт: “Я розумію Ваші проблеми, мені насправді дуже прикро, що не можу Вам допомогти...”. Водночас дуже важливо вставити у речення слово “ні”, аби Ваш співрозмовник чітко зрозумів, що Ви не зміните свою позицію, наприклад: “Я би допоміг Вам, якби зміг, але на середу у мене заплановані інші справи, тому ні, я не зможу прийти”.

Фразу, побудовану за принципом “Я би зробив це, якби міг, але...”, інша людина може сприйняти як відмовку та визнає за можливе продовжити вмовляти Вас змінити своє рішення. Зазвичай реакція буває такою: “Чому Ви не можете?” У відповідь може бути наданий цілий перелік причин або відмовок, які тепер будуть розглядатися як перешкоди, які можна подолати. Прохач починає мислити за принципом: “Якщо мені вдасться довести

помилковість його відмовок, зрештою він поступиться і зробить те, чого я від нього вимагаю”.

Коли Ви стикаєтесь з проханням, яке насправді не можете (або не бажаєте) задовольнити, Вам може стати у нагоді наступна трикрокова модель:

1. Підтвердіть, що Ви зрозуміли прохання та точку зору іншої людини. Наприклад: “Так, Вам дійсно необхідно поїхати, можу зрозуміти Ваші проблеми”.

2. Відмовте, надайте причини відмови. Вони мають бути лаконічними та стосуватися суто справи, наприклад: “Я не можу позичити Вам свій фургон. Моя страховка не дозволяє надавати його в користування іншим водіям, та й взагалі я нікому не позичаю своєї машини, навіть членам родини”.

3. Дайте співрозмовнику зрозуміти, що розмова завершена, прямо промовивши “ні”. Наприклад: “тому ні, я не дозволю Вам взяти її на вихідні”.

Цього має бути достатньо, аби позбутися подальшого тиску. Ви пом’якшили біль від відмови, коли надали декотру інформацію та пояснили причини Вашої незгоди. Якщо послідовно застосовувати ці три пункти, Ваша відмова буде прийнята з великою мірою вірогідності, а стосунки, скоріше за все, не постраждають.

«Я-ПОВІДОМЛЕННЯ»

Я-повідомлення передає іншій людині Ваше ставлення до того, що відбувається, без звинувачень, без вимог щось змінити. Цей спосіб дає можливість утримувати Вам свою позицію, не перетворюючи іншу людину на опонента. “Я-повідомлення” може бути корисним в будь-якій ситуації, але особливо воно корисне, коли Ви розлючені, роздратовані, є не в гуморі чи незадоволені чимось. “Я-повідомлення” побудоване таким чином, щоб Ви мали можливість висловити своє ставлення до даної ситуації максимально ефективно та висловити своє побажання. Воно особливо корисне, коли Ви хочете щось передати іншій людині, але не хочете, щоб вона сприйняла це негативно і розпочала контрнаступ. Компонівка “Я-повідомлення” нагадує створення кулінарного рецепту.

Я-повідомлення

1. Подія (“Коли...”)

• Рецепт потребує об’єктивного опису події чи ситуації, що призвели до проблеми. Об’єктивність означає відсутність суб’єктивних чи емоційних висловлювань. Жодним чином мова не йдеться про ваше чи чийсь тлумачення того, що сталося.

• Вашому співрозмовнику важко заперечити Вашу заяву, коли вона представлена як суто Ваша проблема. Об’єктивний опис того, що сталося, може навіть допомогти іншій людині побачити свої дії з іншої точки зору. Можливо, вона навіть не підозрювала, що її вчинки якимось чином вплинули на Вас.

2. Ваша реакція (“Я відчуваю...”)

• Люди не завжди відчувають, як їхні вчинки впливають на Вас, якщо Ви їм про це не повідомите. Вони можуть не знати, що саме в їхніх вчинках образило Вас. Більшість людей схильні підтримувати стосунки з іншими, а не ображати чи дратувати їх. Ваша реакція може підштовхнути їх до перегляду поведінки, особливо тоді, коли Ви не нападаєте на них. Коли Ви промовляєте до них від себе, свого власного Я, і розповідаєте їм про свою реакцію, Ви знаходитесь на безпечній території. Ви обговорюєте не людей, а факти. Люди менше схильні заперечувати Ваші твердження, якщо Ви кажете “Я втомилася” або “Я незадоволений”.

• Ваша реакція може бути емоційною. Наприклад. Ви можете сказати, що почуваетесь ображеною, роздратованою, безпорадною, винною тощо.

• Часом буває легше розповісти, що Ви робите за наявності певних емоцій, аніж описати власне емоції. Наприклад “Я починаю кричати”, “Я вирішую все зробити сама” тощо. Опис вашої фізичної поведінки може бути кориснішим за опис емоцій як з соціальної, так і з стратегічної точки зору

• Вашою реакцією може бути поштовх, якому Ви насправді опираєтесь. В такому випадку Ви можете сказати протє, що Вам хотілося б зробити: “У мене виникло бажання в подальшому уникати Вас”, “Мені хочеться все це кинути”, “У мене з’явилося бажання просто піти геть”.

• Намагайтесь уникати елементів звинувачення, таких як “Я розлютилась через тебе”, “Ви мене ображаєте”. Коли Ви звинувачуєте інших, вони зазвичай починають захищатись: “Якщо Ви розлючені, то це Ваша проблема”, “Що я можу вдіяти, коли Ви ображаєтесь через кожну дрібницю”.

3. Бажаний для вас результат (“Мені б хотілося...”)

• Коли Ви кажете іншим, що вони мусять щось зробити, зазвичай ті інші опираються цьому. Коли люди не відчують свободи вибору, вони можуть опиратись Вашим пропозиціям лише тому, що відчуття автономії є для них дуже важливим.

• Коли ми чимось незадоволені, тоді нам хочеться, щоб це змінилось на те, що нам подобається. Але доти, доки ми будемо покладатися в цьому на інших, доти ми не будемо мати контролю над власним життям. Варто замислитись над такою думкою: “Для того, аби щось змінилось, спочатку маю змінитись я сам/сама”.

Своїм “Я-повідомленням” Ви сповістили інших про Вашу позицію. Чи змінять вони свою – це не є вкрай важливим. Коли Ви кажете про свої очікування, намагайтесь залишити якомога більше варіантів відкритими, коли Ви чітко уявляєте, чого бажаєте досягнути, Ваш партнер може побачити більш чітко, хто може допомогти в цьому питанні і чому.

Правильне “Я-повідомлення” може вивести Вас до нових варіантів вирішення Вашої проблеми.

ТЕХНІКИ ВЕРБАЛІЗАЦІЇ ВЛАСНИХ ПОЧУТТІВ І ПОЧУТТІВ ПАРТНЕРА

Йдеться про уміння сказати про те, що Ви думаєте або відчуваєте щодо обговорюваного питання, ситуації. Почуття, які ми переживаємо, є нашою власністю, і саме ми несемо за них відповідальність. Варто навчитися усвідомлювати почуття, переживати та виражати їх.

Формули вербалізації почуттів

Власних почуттів	Почуттів партнера
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Я здивований... ▪ Я розгублений... ▪ Мені незручно... ▪ Це в мене викликає протест... ▪ Мене турбує ... <p>Вербалізація почуттів може відбуватися за допомогою формули „Я відчуваю себе як...” і далі метафора.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Я відчуваюся, ніби мене розчавили ▪ Я відчуваюся на сьомому небі ▪ Я відчуваюся не в своїй тарілці ▪ Я відчуваюся як риба у воді 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Скидається на те, що почута інформація Вас здивувала ▪ Мені здається, що ці слова викликали у Вас деякий протест... ▪ Вас турбує... Чи не так? ▪ Я згоден/на, що це може викликати дискомфорт ▪ Я згоден/на, що такий поворот справи може викликати неприємні відчуття ▪ Здається, вас хвилює...

Перевірка Ваших вражень щодо того, як себе відчувають інші, є важливим комунікативним вмінням. Перед тим як реагувати на почуття людини, варто впевнитися в тому, що Ви насправді розумієте, що інша особа відчуває. Найкращим способом перевірити, чи точно Ви розумієте емоційний стан іншої людини, є перевірка сприйняття, що складається з трьох частин:

1. Ви описуєте те, що думаєте про почуття іншої людини в ході розмови. „Мені здається, що ...”.

2. Ви уточнюєте у співрозмовника правильність розуміння його почуттів. „Я хочу зрозуміти твої почуття, чи ти саме так відчуваєш, як мені здається”.

3. Ви утримуєтесь від оцінки, схвалення чи несхвалення почуттів співрозмовника.

Вербалізація почуттів виконує подвійну роль. З одного боку, інформує партнера про почуття, а з іншого допомагає регулювати власний емоційний стан. Вербалізація почуття – це звільнення від нього. Тобто, емоційний стан втрачає свою інтенсивність і владу над людиною, якщо про нього сказати.

Отже, переживати емоції і виражати їх іншій особі – це необхідна складова ефективного спілкування та нормального психологічного самопочуття.

СПІЛКУВАННЯ: ВЕРБАЛЬНА ТА НЕВЕРБАЛЬНА СКЛАДОВІ

Спілкування полягає не лише у мовній комунікації. Для людини важливо не тільки те, що ми говоримо, але в першу чергу те, як ми це робимо.

Вчені дослідили, що під час комунікації 7% інформації передається через мову (слова), 38% - за допомогою тону (інтонації) та гучності голосу, і 55% - через жести, вираз обличчя, міміку і позу.

Якщо під час спілкування Ви виявляєте хвилювання, це відразу відобразиться у Вашій поведінці, погляді, голосі, позі тощо. І Ваше спілкування не дасть вам бажаного результату. Те, що ми передаємо словами, має повідомляти і наше тіло. Те саме стосується і погляду. Тому так важливо у спілкуванні з іншими використовувати такі невербальні прояви, які демонструють Ваш позитивний образ і викликають в оточуючих позитивні враження.

ОСНОВНІ ЖЕСТИ ТА ЇХ ЗНАЧЕННЯ

Знання жестів допомагає зрозуміти поведінку і стан співрозмовника. Основні жести представлені в таблиці.

№	Жести	Стан співрозмовника
1	Відкриті долоні	Щирість, відкритість, чесність, довіра
2	Руки схрещені на грудях	Захист, оборона, негативна реакція
3	Схрещування рук і ніг (на 38% погіршує сприйняття інформації)	Ознака незгоди і негативного ставлення, спроба захиститись чи закритись
4	При рукостисканні людина тримає свою руку зверху (долонею донизу)	Перевага, впевненість, домінантність
5	При рукостисканні людина тримає свою руку знизу (долонею догори)	Готовність підкорятися
6	При рукостисканні людина тримає свою долоню вертикально	Готовність до партнерських стосунків (на рівних)
7	Гудзики піджака розстібнуті	Відкритість, дружнє ставлення
8	Піджак застібнутий на всі гудзики	Демонстрування дистанції
9	Руки в кишенях	Почуття власної провини або напружене сприйняття ситуації
10	Долоня в кишені, великий палець знаходиться зовні	Почуття переваги над іншими, сильний домінантний характер
11	Руки ззаду, одна рука охоплює зап'ястя другої	Сигнал невинуватих бажань, очікувань. Спроба самоконтролю (чим вище захоплюється

№	Жести	Стан співрозмовника
		зап'ястя, тим більше гнівається, спроба самоконтролю – “тримай себе в руках”)
12	Співрозмовник жестикулює кулаком	Демонстрація влади, погроза
13	Людина сидить на стільці таким чином, що спинка стільця знаходиться між співрозмовниками	Агресивний стан, бар'єр у спілкуванні
14	Кулаки стиснуті (або пальці міцно тримають якусь річ)	Захист, оборона
15	Пальці складені пірамідою “я все це знаю”	Переконаність у чомусь, піраміда вгору – людина виголошує свою думку, донизу – слухає
16	Людина сидить на краю стільця, нахилившись уперед, голова ледь нахилена і спирається на руку	Зацікавленість
17	Голова ледь нахилена вбік	Уважне слухання
18	Людина спирається підборіддям на долоню, вказівний палець вздовж щоки, решта пальців нижче рота	Критична оцінка
19	Потирання вуха	Небажання слухати, прагнення висловитись
20	Долоня охоплює підборіддя. Або людина потирає підборіддя (часом супроводжується легким примружуванням очей)	Обмірковування рішення, процес прийняття рішення
21	Почісування шиї	Сумніви, невпевненість
22	Людина знімає з одягу уявну нитку	Несхвалення, осуд
23	Постукування пальцями по столу чи ногою по підлозі	Нетерпіння (чим швидше стукає, тим менше залишилось терпіння)
24	Людина повільно знімає окуляри, протирає скло	Бажання виграти час, підготовка до рішучого опору
25	Людина ходить по кімнаті	Обмірковування важливого рішення
26	Пощипування перенісся	Опір
27	Людина під час висловлювання прикриває рот рукою або торкається носа чи рота (вказівним пальцем)	Брехня, обман
28	Під час слухання людина прикриває рот рукою або торкається носа, ока, вуха	Сумніви, недовіра до співрозмовника
29	Людина уникає дивитись на співрозмовника	Приховування своєї позиції
30	Погляд вбік	Підозра, сумніви
31	Руки охоплюють коліна	Готовність завершити розмову
32	Господар кабінету починає збирати папери на столі	Розмова завершена
33	Ноги чи все тіло людини спрямовані до виходу	Бажання піти
34	Зіниці розширились	Зацікавленість або збудження
35	Зіниці звузились	Приховування позиції
36	Потирання потилиці	Брехня
37	Голова спирається на руку	Нудьга
38	Руки закладені за спину	Впевненість, твердість, перевага
39	Вказівний палець торкається обличчя	Негативні думки або зацікавленість
40	Пальці рук схрещені	Розчарування, прихована ворожість

НАВИЧКИ ВПЕВНЕНОГО СПІЛКУВАННЯ

1. *Будьте відверті та відкриті. Говоріть ясно, чітко, доступно, таким чином, щоби Ви були впевнені, що Вас правильно розуміють.*
2. *Завжди тримайте під рукою добрий словник і розширюйте свій словниковий запас, уточняйте значення слів, які для Вас є новими або незнайомими.*
3. *Не говоріть надто голосно, не підвищуйте голос. Логіка має більшу переконливу силу.*
4. *Не говоріть та не пишіть що-небудь з наміром пошкодити людині. Краще наводити дружні стосунки, аніж наживати ворогів.*
5. *Не намагайтесь використувати ефект перебільшення. Краще трохи уменшіть свої можливості, не обіцяти золоті гори, але зробити те, що обіцяли.*
6. *Пам'ятайте, що запам'ятовується не тільки те, що Ви говорите, але і те, як Ви говорите, покращуйте свою дикцію.*
7. *Не говоріть занадто багато. Під час будь-якої бесіди не дозволяйте собі говорити більше 50% відведеного часу.*

УПРАВЛІННЯ КОМУНІКАЦІЙНИМИ ПРОЦЕСАМИ

Управління комунікаційними процесами включає:

- пошук та визначення перешкод на шляху до ефективної комунікації;
- розробку і реалізацію способів усунення таких перешкод і підвищення ефективності комунікаційних процесів.

Існує багато факторів, що перешкоджають здійсненню ефективної комунікації, основними з яких є:

1. Фільтрація. Коли працівник говорить те, що бажає почути його керівник – він фільтрує інформацію. Фільтрація є функцією: а) конфлікту між сферами компетенції; б) конфлікту інтересів і потреб відправника і одержувача повідомлення; в) висоти структури організації (чим вище рівень управління, тим більше умов для фільтрації); г) отриманого досвіду попередніх негативних комунікацій.

2. Вибіркове сприйняття. Одержувач краще сприймає ту інформацію, яка відповідає його потребам, мотивації, досвіду та іншим особистим характеристикам. Ступінь зацікавленості в отримуваній інформації визначається його очікуваннями, а, отже, і визначає характер декодування інформації.

3. Семантичні бар'єри. Однакові слова мають різне значення для різних людей. Вік, освіта, культурне середовище – три найбільш важливих фактора, які впливають на значення слів, що використовуються в процесі комунікації. До організації люди приходять з різних типів середовища. Горизонтальні комунікації між спеціалістами одного профілю сприяють виникненню їх власного жаргону або специфічної технічної мови, яка незрозуміла іншим. У великих організаціях, які мають філіали в різних країнах, використовуються терміни, специфічні для відповідного регіону. Все це врешті-решт призводить до виникнення семантичних бар'єрів.

4. Поганий зворотній зв'язок.

5. Культурні відмінності (розбіжності) між відправником і одержувачем інформації.

6. Інформаційні перевантаження. Вони виникають внаслідок неможливості ефективно реагувати на всю інформацію, що отримується. Виникає потреба відсіювати найменш важливу інформацію та залишати тільки найсутєвішу.

Для підвищення ефективності комунікацій працівник має вирішувати дві проблеми:

- по-перше, йому необхідно удосконалювати свої повідомлення;
- по-друге, йому слід удосконалювати механізм розуміння того, що інші намагаються передати йому в процесі комунікації.

Основними методами, що допомагають вирішувати такі проблеми, є:

- 1) регулювання інформаційних потоків (поділ проблем на такі, що вирішуються менеджером, і такі, що можуть бути розв'язаними підлеглими);
- 2) удосконалення зворотнього зв'язку на основі:
 - формулювання запитань до слухача в процесі повідомлення;
 - повторення всього або частини повідомлення;
 - застосування різних варіантів викладання однієї і тієї самої інформації;
- 3) використання емпатії. Емпатія – це спроможність поставити себе на місце співрозмовника, врахувати його почуття, особливості характеру тощо;
- 4) заохочення взаємної довіри;
- 5) спрощення мови повідомлення;
- 6) розвиток здібностей ефективно слухати (настанови «мистецтва ефективно слухати» Кіта Девіса).

Стиль і стратегія міжособистісних комунікацій. Стиль міжособистісних комунікацій – це манера поведінки однієї особи в процесі обміну інформацією з другою особою. Ця манера залежить в основному від ступеня обізнаності (рівня знань) як однієї, так другої сторони про інформацію, яка виступає предметом обміну.

Практикою напрацьовано багато різних підходів до підвищення ефективності комунікаційних процесів в організації. Один з найвідоміших – це підхід, запропонований Американською асоціацією менеджменту, який називається «10 настанов щодо ефективної комунікації».

1. Проясніть свої ідеї перед початком комунікації. Це означає системне усвідомлення та аналіз питань, проблем та ідей, які є предметом комунікації. Чим глибше Ви обмірковуєте свої майбутні повідомлення, тим прозорішим і чіткішим буде процес комунікації.

2. З'ясовуйте дійсну мету комунікації. Менеджеру треба чітко визначити, чого він бажає досягти своїм повідомленням. Якщо така мета чітко ідентифікована, тоді комунікації легко проектувати.

3. Приймайте до уваги усі елементи середовища комунікації, як фізичні, так і людські. Запитання: що сказати; кому сказати; як сказати; коли сказати завжди сприяють успіху комунікації. При цьому такі запитання слід пропускати крізь "сито" фізичних умов комунікації, соціального клімату, досвіду минулої комунікації, і адаптувати все це до сучасної ситуації комунікації.

4. Намагайтеся отримати допомогу від інших в процесі комунікації. Консультації з іншими людьми можуть бути корисним методом кращого розуміння важелів управління комунікаціями. Більш того, той хто допомагає формулювати повідомлення, як правило, є тією силою, яка активно підтримує комунікацію.

5. Слідкуйте за інтонаціями голосу в процесі передавання повідомлення так само ретельно, як і за змістом повідомлення. На слухачів впливає не тільки те, що сказано, але і як сказано. Гучність голосу, вираз обличчя, вибір слів – все це впливає на реакцію слухача в процесі комунікації.

6. Передавайте якомога більше корисної інформації. Люди запам'ятовують такі повідомлення, які є корисними для них. Менеджер має формулювати свої повідомлення так, аби вони враховували інтереси та потреби як підлеглих, так і організації.

7. Відслідковуйте процес комунікації. Менеджеру потрібно дбати про встановлення гарного зворотного зв'язку, знати чи є для підлеглих зрозумілим повідомлення, що передається.

8. Підтверджуйте свої слова конкретними діями. Коли менеджер сам собі суперечить, говорячи одне, а роблячи інше, він дискредитує свої власні вказівки. Підлеглі завжди критично оцінюють поведінку менеджера і швидко реагують на подібні ситуації.

9. Майте на увазі, що сучасні комунікації впливають на майбутнє. Більшість комунікацій відбиває потреби поточної ситуації, але вони одночасно мають бути спрямовані у майбутнє.

10. Намагайтеся бути гарними слухачами.

ПСИХОЛОГІЧНІ ЯКОСТІ УСПІШНИХ ЛЮДЕЙ

Напишіть якості, притаманні Вам. Що ще Ви можете розвинути у себе?

Якості	Індикатор
Пошук можливостей і ініціативність	Бачить і використовує нові або незвичні ділові можливості, діє до того часу, як його примусять до цього події.
Завзятість і наполегливість	Готовий до неодноразових зусиль, щоб гідно зустріти виклик або подолати перешкоди; змінює стратегію, щоб досягти мети.
Готовність до ризику	Віддає перевагу ситуації “виклику” або помірному ризику; виважує ризик; вживає заходи, щоб зменшити ризик чи контролювати результати.
Орієнтація на ефективність і якість	Знаходить шляхи для того, щоб робити речі краще, швидше і дешевше за інших; прагне досягти досконалості, покращити стандарти ефективності.
Втягнення у робочі контакти	Бере на себе всю відповідальність і йде на особисті втрати заради виконання роботи; береться за справу разом з робітниками або замість них.
Цілеспрямованість	Ясно висловлює мету, володіє довгостроковим баченням; постійно висуває та коректує короткострокові завдання.
Прагнення бути інформованим	Сам збирає інформацію про клієнтів, постачальників, конкурентів; використовує з цією метою особисті та ділові контакти заради своєї інформованості.
Систематичне планування й спостереження	Планує, розбиваючи великі завдання на менші; стежить за фінансовими показниками, використовуючи їх при прийнятті рішень; розробляє або використовує процедури стеження за виконанням роботи.
Здатність переконувати і встановлювати зв'язки	Використовує обережну стратегію для впливу і для переконання людей, а також ділові й особисті контакти як засіб досягнення своєї мети.
Незалежність та самовпевненість	Прагне бути незалежним від правил і контролю з боку інших людей; спирається лише на себе, зустрічаючись із протистоянням, або у випадку відсутності успіху; вірить у свою спроможність виконувати важкі завдання.

СТВОРЕННЯ «ЛЯЛЬКИ ВПЕВНЕНОСТІ»

У практичній частині тренінгу пропонуємо виконати роботу щодо створення власними силами ляльку за рекомендаціями М. Бондаревої. Перед роботою передивляємося презентацію «Лялькотерапія». Даємо відповіді на питання: Що для мене моя впевненість? З якими почуттями до інших людей вона асоціюється? З чим пов'язана моя впевненість у дитинстві?

Створюємо ляльку під назвою «Моя впевненість», наповнюючи її зернами кави, сумішшю кориці, пряних трав. Вона буде оберігом у Вашій оселі, в одночас нагадуючи про Вашу впевненість у собі.

ПІДВЕДЕННЯ ПІДСУМКІВ ТРЕНІНГУ

Пропонуємо обговорити питання: що сподобалося?, на що була спрямована ваша увага в першу чергу?, які проблеми Ви побачили у себе в житті, в поведінці, які цілі були поставлені вами?

Дякуємо за активну роботу! Будь впевнений - і у тебе все вийде!

ПРОГРАМА ТРЕНІНГУ «ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТІВ У КОЛЕКТИВІ»

Мета тренінгу: Підвищення рівня поінформованості щодо особливостей розв'язання конфліктів у колективі. Визначення доцільності залучення та прийняття на себе ролі третьої сторони (посередника) у конфлікті. Визначення вигоди та ефективності вирішення конфліктів шляхом посередництва.

Актуальність теми: Конфлікти є невід'ємним явищем соціального середовища. Чим краще учасники конфлікту розуміють суть конфлікту, можливі наслідки, усвідомлюють можливості, що можуть відкритись при певному вирішенні конфліктної ситуації, тим більше шансів здобути у результаті стосунки у колективі, злагоджену команду і досягти запланованого результату.

Цільова аудиторія: керівники підприємств, установ, організацій та їх підрозділів, керівники напрямків (відділів), працюючі в умовах замкнутого колективу, працівники управління.

Тривалість тренінгу: 3 години.

Структура тренінгу:

I. Вступна частина:

▪ Знайомство; інформування про тему, мету, завдання, зміст та кінцевий результат тренінгу; оголошення регламенту та правил роботи; визначення рівня поінформованості та очікування учасників.

II. Основна частина:

- Визначення конфлікту. Структура конфлікту. Класифікація конфліктів.
- Визначення можливих негативних та позитивних наслідків конфліктної ситуації.
- Стили поведінки в конфліктній ситуації: суперництво, уникнення, пристосування, компроміс, співпраця.
- Аналіз конфлікту. Конфліктуючі сторони, суть конфлікту, стадія конфлікту.
- Співвідношення понять: потреби, інтереси, проблеми, пропозиції.
- Принципи посередництва. Завдання та навички посередника.
- Як присутність посередника може вплинути на розвиток конфліктної ситуації.
 - Стратегії й тактики конфліктної взаємодії.
 - Організація і процедура процесу посередництва.
 - Визначення переважного стилю поведінки у конфлікті.
- Отримання навичок урегулювання конфліктної ситуації в ролі посередника у конфлікті.
- Психологічна трансформаційна гра «Подорож командою».

III. Заключна частина:

▪ Підведення підсумків тренінгу, оцінка досягнення цілей тренінгу.

Методи проведення: міні-лекції, інформування, презентація, групові дискусії (обговорення), індивідуальна робота, робота в складі усієї групи, робота в малих групах, психологічна гра «Подорож командою», робота із завданнями в методичних матеріалах, анкетування, ситуаційний аналіз.

Очікувані результати:

- Отримання практичних навичок вирішення конфліктних ситуацій з взаємною вигодою для всіх сторін.
- Усвідомлення прихованих можливостей конфліктних ситуацій.
- Отримання практичних навичок аналізу причин конфлікту, мотивів, інтересів і цінностей конфліктуючих сторін.
- Отримання навичок виконувати функції посередника в переговорах конфліктуючих сторін.
- Освоєння методів пошуку альтернативних рішень.

ВСТУП

В конфліктній ситуації сторони зазвичай реагують досить емоційно, що в більшості випадків приводить не до вирішення конфліктів, а до їх посилення. Це й так зрозуміло, проте чому ж важливо вчасно вирішувати конфлікти та непорозуміння? Власне тому, що конструктивне рішення легше прийняти, коли конфлікт лише набирає обертів. Наприклад, в сімейному житті, якщо конфлікти вирішуються несвоєчасно або сторони не задоволені рішенням, накопичуються образи і далеко не кожна людина здатна в наступній суперечці не пригадувати минуле, що тільки заважає вирішити сьогоденне питання. Тобто в даному випадку конфлікт приводить до моральних втрат.

На рівні особистості внутрішні конфлікти заважають приймати рішення, та й у випадку, коли рішення прийняте, воно може містити стільки суперечностей, що ніби невидима сила буде заважати його реалізувати. А що відбувається в робочому середовищі? Конфлікт із зовнішнім партнером, особливо якщо він переноситься у судову залу, може перервати звичайний виробничий процес, забрати час, призвести до неочікуваних витрат та зашкодити репутації підприємства. Конфлікт всередині організації загрожує роз'єднанням команди, інтригами, неефективним прийняттям рішень і, зрештою, розділом або колапсом усієї роботи.

Проте не все так однозначно, зазвичай ми звертаємо увагу саме на ті конфлікти, що приносять нам втрати і неприємності. Але ж при правильній поведінці більшість з них могли відкрити нам нові можливості. Пам'ятаєте прислів'я: «Істина завжди десь посередині»? Досить часто буває, що ми думаємо, що саме наше рішення найбільш вдале, але інші учасники конфлікту думають так само. Часто обговоривши деталі та моменти, які для нас були чи не суттєвими чи взагалі не розглядалися нами, приходимо до висновку, що вирішити питання і справді можна по-іншому та ще й з користю для всіх сторін.

Потрібно визнати, що конфліктів уникають ще й тому, що затрати емоційної енергії, часу на них значні. Тому перед тим, як перейти до вивчення матеріалу та освоєння навиків вирішення конфліктів, потрібно відповісти собі на декілька запитань.

Навіщо це мені, організації? Як вплине моя участь на розвиток конфліктної ситуації? Скільки часу і сил я можу вкласти в те, щоб вирішити конфлікт з користю для власної роботи та організації в цілому? Чи варте воно того? Якщо участь в конфлікті Вам задається досить “затратною справою”, то, можливо, прийшов час переглянути спосіб, в який Ви вирішуєте конфлікти.

Конфлікт, який починають вирішувати вчасно, найпростішим методом, з більшою ймовірністю приведе до вдалого рішення. Чим більше конфліктів під час робочого процесу закінчуються більш продуманими і гармонійними рішеннями, новими конкурентними перевагами, несподіваними можливостями, тим частіше Ваше уявлення буде коливатись від “суцільний головний біль” до “ще одна несподівана можливість”.

Для того, щоб переконатись, що не все так безнадійно при виникненні конфліктної ситуації і можна перевести конфлікти в ранг нормальних процесів у щоденній роботі, потрібно мати уявлення, з чим ми маємо справу і що з цим робити.

Отже, почнемо з теорії і поступово перейдемо до практики.

Вправа «Хто є хто»

Тривалість 5-15 хв. в залежності від кількості учасників.

Інструкція: Погляньте на того, хто сидить з Вами поруч, Ваша задача протягом приблизно 2-5 хвилин обміняти інформацією і розповісти усім наступне: Як звати Вашого сусіда (учасника)? Як би він хотів, щоб до нього звертались? Яку організацію представляє (займає посаду)? Чого очікує від даного тренінгу (що привело його сюди)?

Кожен з Вас самостійно вирішує, відповідати на всі запитання чи ні, щось додати чи уточнити, що Ви хочете, щоб учасники тренінгу знали про Вас і узгодити з тим, хто буде про Вас розповідати, що саме він має розповісти.

Після чого Ви по черзі розповідаєте про свого нового знайомого. Приблизно так: «Щойно я познайомився (або був знайомий), з (ПІБ), який хотів би, щоб до нього звертались на ім'я, а саме Він є керівником підрозділу і, якщо я правильно зрозумів, метою його участі у даному тренінгу є вирішення конфліктів у щоденній роботі найбільш ефективними методами».

Під час розповіді партнер зі спілкування киває головою, що означає: «Так, все правильно», якщо все передано вірно, і крутить головою зі сторони в сторону, що означає: «Ні, не зовсім». Якщо буде бажання, після розповіді зможе уточнити сказане, відповівши собі на запитання: «Якби я сам себе презентував – це було б краще, гірше, або просто по іншому?»

Якщо виникли непорозуміння, зверніть увагу на те, що завадило Вам вірно зрозуміти Вашого партнера чи правильно передати інформацію.

Ви знаєте, що навіть зготований за одним рецептом борщ у кожної господині має свій особливий смак, так і наші емоції, що ми передаємо разом з інформацією, справляють на співрозмовників певне враження. Погодьтеся, сказане щиро «дякую» сприймається геть по іншому, ніж те саме слово за умов, коли хтось від нас вимагає подяки, або й взагалі є данню ввічливості. Різниця в сприйнятті однієї і тієї ж інформації може бути підґрунтям як для зацікавленості, так і для непорозуміння.

ВИЗНАЧЕННЯ КОНФЛІКТУ. СТРУКТУРА КОНФЛІКТУ. КЛАСИФІКАЦІЯ КОНФЛІКТІВ



Конфлікт (лат. *conflictus* — зіткнення) — реальні або ілюзорні, об'єктивні або суб'єктивні, по-різному усвідомлені протиріччя між людьми зі спробами їх емоційного вирішення.

Якщо конфлікт вирішується неправильно, ігнорується, його деструктивна енергія виходить назовні, проявляється у тривозі, сум'ятті, самотності, низькій продуктивності праці, млявості, прихованому гніві та ін. Правильне врегулювання конструктивного конфлікту вселяє відчуття спокою, задоволення, насажує енергією, розширює можливості особистісного зростання, переходу взаємовідносин у колективі в нову якість.

До позитивних функцій конфліктів

належать:

- діагностична: конфлікт для пізнання стану справ у колективі;
- регулятивно-розвиваюча: конфлікт унеможливорює застій у колективі, спонукає до змін і розвитку, відкриває дорогу інноваціям, здатним удосконалити і стабілізувати внутрішній світ, відносини, систему;
- інформаційно-об'єднуюча: під час конфлікту люди дізнаються про себе і одне про одного, він стимулює рефлексію і розуміння;
- об'єднання і структуризація, конфлікт сприяє структуризації, об'єднанню соціальних груп, створенню організацій;
- стимулювання активності: конфлікт підвищує активність людей, нейтралізує «синдром покірності»;

— стимулювання особистісного зростання: конфлікт стимулює розвиток особистості, підвищує її відповідальність, усвідомлення своєї значущості, сприяє самопізнанню і самореалізації;

— психотерапевтична: конфлікт нейтралізує напруженість, дискомфорт, хронічні непорозуміння, дає їм вихід.

Негативними функціями конфліктів є:

— становлення стереотипів і руйнівних форм самореалізації особистості шляхом маніпулятивного самоутвердження окремих особистостей;

— погіршення психологічного клімату в колективі, руйнування міжособистісних стосунків;

— зниження привабливості праці і її продуктивності;

— неадекватність сприйняття проблеми учасниками;

— виникнення неадекватних психологічних захистів;

— ускладнення співпраці і обмеження можливості партнерства між сторонами під час конфлікту і після нього;

— посилення конфронтації, нагнітання суперництва, прагнення більше до перемоги, ніж до розв'язання проблем;

— збільшення матеріальних, емоційних витрат на вирішення конфліктів.

Зазвичай ми звертаємо увагу саме на ті конфлікти, що приносять нам втрати і неприємності. Але ж у правильній поведінці більшість з них могли відкрити нам нові можливості. Знаєте вираз “Не було би щастя, якби нещастя не допомогло”? Зазвичай, коли людина збереться внутрішньо, усвідомить свої можливості та здібності і візьметься за стару справу з новими думками, то і результат отримає зовсім інший.

Найчастіше виникають два види конфліктів внутрішньоособистісний та міжособистісний.

Внутрішні конфлікти можуть виникати через вимоги, що ставлять близькі та оточуючі, через неможливість реалізувати себе певним чином та недопустимість прийняття наявних пропозицій. Наприклад, звільнений з початком кризи керівник установи, філіалу, бажає влаштуватись на керівну посаду, проте пропозицій досить мало, а ті, що є, не влаштовують з ряду причин. Є варіанти пошуку роботи не на керівну посаду, проте це крок назад в кар'єрі, нижча заробітна плата тощо.

Кожна людина стикається у житті з більшістю видів конфліктних ситуацій, які мають свою власну специфіку вирішення. Внутрішні конфлікти можна вирішити наодинці з собою, конфлікти між організаціями зачіпають цілі групи людей. Розглянемо класифікацію конфліктів.

Структура конфлікту: Структура конфлікту — сукупність стійких зв'язків конфлікту, що забезпечують його цілісність, тотожність самому собі, відмінність від інших явищ соціального життя, без яких він не може існувати як динамічно взаємозалежна цілісна система й процес.

- **Конфліктуючі сторони** — особистості та соціальні групи.

- **Зона розбіжностей** — предмет, факт, проблема. Її не завжди легко виявити. Нерідко самі учасники конфлікту її чітко не уявляють.

- **Уявлення про ситуацію.** Кожен з учасників має своє уявлення про конфліктну ситуацію. Власні образи конфліктної ситуації визначають вибір стратегії поведінки учасників.

- **Мотиви.** Чому двоє людей уявляють одне й те ж по-різному? У кожної людини складається свій комплекс настанов, потреб, інтересів, думок, ідей. Мотиви можуть бути як усвідомленими, так і неусвідомленими.

- **Дії.** Коли в конфліктуючих людей є зона розбіжностей, різні уявлення про ситуацію, то вони починають поводитися так, що їхні дії заходять у суперечність.

Класифікацій конфліктів безліч, ми розглянемо ті, що стосуються організаційних конфліктів.

По значенню для групи і організації конфлікти діляться на конструктивні (позитивні) та деструктивні (негативні). Перші приносять користь і уникати їх не має сенсу, другі нічого крім проблем не приносять і мають вирішуватись в «зародку».

Конструктивні конфлікти ведуть до розвитку, активації сторін, ствердженню. Деструктивні: ведуть до самоствердження однієї особистості за рахунок інших.

За характером причин - об'єктивні та суб'єктивні.

За критерієм реальності:

1. «справжні» - реально існують і сприймаються адекватно;
2. «випадкові» - залежать від обставин і вирішуються з їх зміною, проте сторони цього не усвідомлюють;
3. «зміщені» - явні конфлікти, за якими приховується інший конфлікт;
4. «невірно приписаний» - конфлікт між сторонами через непорозуміння;
5. «латентний» - конфлікт, що існує, але не усвідомлюється сторонами;
6. «хибний» - конфлікт, що існує в силу неправильного сприйняття ситуації.

Також виділяють: міжгрупові, внутрішньогрупові, та внутрішньоособистісні конфлікти.

Міжгрупові конфлікти передбачають, що сторонами конфлікту є соціальні групи, інтереси яких несумісні, і своїми діями можуть приносити шкоду один одному. Найчастішими прикладами можуть служити конфлікти, що виникають між відділами. Зазвичай кожен відділ вважає виконання власних завдань пріоритетними. У випадку, якщо керівництво орієнтує роботу відділів на спільну мету, попутно вирішуючи організаційні та матеріально-технічні проблеми, розв'язання конфліктів приводить до кращої взаємної роботи відділів. В ході конфлікту сторони зазвичай краще починають розуміти суть проблем кожного відділу і шукати прийнятні рішення, від чого виграє ефективність робочих процесів в цілому.

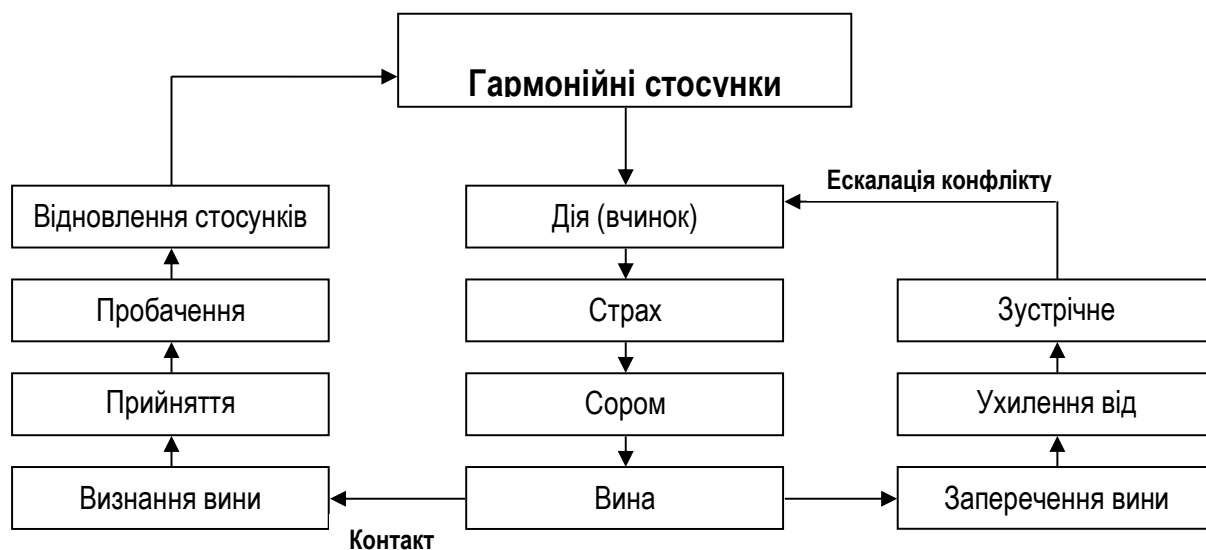
Внутрішньогрупові конфлікти. Зазвичай регулюються самостійно, проте, якщо вирішення конфліктів не відбувається саме собою, можуть нагромаджуватись і приводити до «ланцюгової реакції». Це рівень одного відділу, і конфлікти стосуються розподілу задач і відповідальності. У випадку порушення одного з учасників своїх зобов'язань робота всього відділу порушується. В даному випадку гострим є питання взаємовиручки та поваги. У випадку, якщо у групі присутні такі поняття, як переслідування одного чи декількох учасників, невідповідальність, конфлікти можуть набирати обертів. Це той випадок, коли від рішення керівника відділу - втручатись чи ні - залежить психологічний клімат та, як результат, ефективність роботи відділу. Дану ситуацію ілюструє «Коло динаміки», подані нижче (Мал. 1).

Міжособистісті конфлікти - виникають найчастіше ситуативно, або в силу особистісних особливостей однієї чи обох сторін. Ситуативні конфлікти вирішуються разом зі зміною ситуації, або відношення до ситуації, якою були викликані. Керівник - посередник - у даному випадку допомагає розібратись з ситуацією, змінити ставлення до неї, або, якщо тривалість дії ситуації не значна, може просто зачекати.

Що стосується особистісних особливостей чи історії конфлікту між підлеглими, тут треба бути досить толерантним і уважним. Недостатність комунікативних навиків можна виправити навчанням персоналу, накопичені претензії запропонувати висловити один одному і прояснити позиції сторін, погану психологічну сумісність в деяких випадках можна вирішити за допомогою зведення до мінімуму взаємодії сторін, або ведення спільної діяльності через колегу (який у цьому випадку виконує роль посередника).

Внутрішньоособистісні конфлікти - це конфлікти мотивації, відчуттів, інтересів, потреб. Здавалося б, це справа самої особистості, але демотивовані спеціалісти можуть працювати в півсили і демотивувати інших. Тут декілька варіантів, уже на етапі співбесіди по можливості прояснити, що мотивує працівника, в якій ситуації його діяльність буде

максимально ефективною, створити умови для підтримки мотивації і час від часу ключовим працівниками пояснювати їхні перспективи.



Малюнок 1. Коло динаміки конфлікту

На схемі відображено, як «ескалація конфлікту» призводить до «ходінню по замкненому колу». Якщо жодна з сторін не має бажання розв'язати конфлікт або має побоювання втрати авторитет, створити прецедент поступки, просто показати свою слабкість (насправді здатність взяти на себе відповідальність – це не лише прояв сили особистості, але й прояв зрілості), не може зробити перший крок, поява посередника відкриває шлях для обох сторін.

ВИЗНАЧЕННЯ МОЖЛИВИХ НЕГАТИВНИХ ТА ПОЗИТИВНИХ НАСЛІДКІВ КОНФЛІКТНОЇ СИТУАЦІЇ

Наслідки конфлікту досить суперечливі. Конфлікти, з одного боку, руйнують соціальні структури, приводять до значних необґрунтованих витрат ресурсів, а з іншого боку - є тим механізмом, що сприяє рішенню багатьох проблем, згуртовує групи й в остаточному підсумку служить одним зі способів досягнення соціальної справедливості.

Подвійність оцінки людьми наслідків конфлікту призвела до того, що соціологи, що займаються теорією конфліктів, або, як ще говорять, конфліктологією, не прийшли до загальної точки зору із приводу того, корисні або шкідливі конфлікти для суспільства. Так, багато хто вважає, що суспільство й окремі його складові частини розвиваються в результаті еволюційних змін, і внаслідок цього припускають, що соціальний конфлікт може носити тільки негативний, руйнівний характер.

Але існує група вчених, що складається із прихильників діалектичного методу, які визнають конструктивний, корисний зміст всякого конфлікту, тому що в результаті конфліктів з'являються нові якісні визначеності. Припустимо, що в кожному конфлікті існують як дезінтегративні, руйнівні, так і інтегративні, творчі моменти. Конфлікт здатний руйнувати соціальні спільності. Крім того, внутрішній конфлікт руйнує групова єдність.

Говорячи про позитивні сторони конфлікту, слід зазначити, що наслідком конфлікту може стати посилення групової взаємодії. Конфлікт може виявитися єдиним виходом з напруженої ситуації.

Таким чином, у наявності існують два типи наслідків конфліктів:

1) дезінтегровані наслідки, які підсилюють жорстокість, ведуть до спорів, сутичок, шантажу, сварок, до внутрішньогрупової напруги, руйнують нормальні канали кооперації, відволікають увагу членів групи від поточних проблем;

2) інтегративні наслідки, які визначають вихід зі складних ситуацій, приводять до вирішення проблем, підсилюють групову згуртованість, ведуть до висновку союзів з іншими групами, приводять групу до розуміння інтересів її членів.

Наслідки конфліктів

Позитивні наслідки:	Негативні наслідки:
Розрядка напруженості між конфліктуючими сторонами	Великі емоційні і матеріальні втрати для участі в конфлікті
Діагностика можливостей опонентів	Плинність кадрів, зниження рівня дисципліни праці, погіршення соціально-психологічного клімату колективу
Згуртування колективу організації у протиборстві із зовнішніми труднощами	Вороже ставлення до переможених
Конфлікт - джерело інновацій, стимулювання до змін і розвитку	Надмірне захоплення процесом конфлікту, що шкодить роботі
Удосконалення нормативної бази, поява нових правил і процедур	Після завершення конфлікту наявність зниження рівня співробітництва між частиною працівників
Виявлення управлінських проблем в організації	Складне і довготривале відновлення ділових стосунків

Процес вирішення конфліктів реалізується за рахунок різних технологій. Технології являють собою систему способів, методів, підходів, численних тактичних прийомів, моделей цілеспрямованих ігор. Розглянемо найбільш відомі, що застосовуються на практиці найчастіше. Інформаційні технології, по своїй суті, є технологіями протидії щодо появи і їх розростання ще на етапі свого латентного зародження і спрямовані на прискорене виявлення зацікавлених сторін, припинення розростання конфлікту.

У будь-якій складній і заплутаній конфліктній ситуації, як правило, циркулює надзвичайно багато перекрученої, випадкової, а часом і свідомо помилкової інформації, особливо багато з'являється різноманітних чуток і вкрай бракує достовірної інформації. Ліквідація дефіциту інформації й усунення чуток можуть інформаційно забезпечити регулювання конфлікту, а в деяких ситуаціях і суттєво знижують гостроту протистояння або навіть приводять до його завершення.

Дієвість розглянутої технології залежить від ряду факторів, серед них: по-перше, бажання побачити реальні події, чому може перешкодити зайвий завзятий «захист честі мундира», або бажання не «виносити сміття з хати»; по-друге, об'єктивне сприйняття конфлікту всіма учасниками конфлікту, а також того оточення, де він протікає. Участь широких соціальних прошарків у конфлікті ще більше підвищує роль системи комунікації й інформування на всіх рівнях соціальної ієрархії. Доступність інформації, а також право на неї вимагається демократичним режимом і є базовою умовою функціонування громадянського суспільства.

У той же час, не можна дане право абсолютизувати, тому що неконтрольована інформація, особливо спрямована на розпалення расових, національних або соціальних протиріч і ворожості, геноциду, ідей фашизму може стати, а в реальності, і стає причиною прояву конфлікту і порушником демократичних прав у суспільстві.

Організаційні технології передбачають структурно - організаційні заходи впливу, що змогли б нормалізувати взаємини серед співробітників, у крайньому випадку хоча б заблокувати розвиток конфлікту. Серед розглянутих заходів можуть бути кадрова перестановка, дисциплінарні міри покарання або стимулювання, різні виховні заходи.

Показовими у цьому плані можуть виступати зустрічні ініціативи по зняттю напруги, розроблені соціальним психологом Ч. Осгудом, що містять такі правила:

- а) робити публічні правдиві заяви про бажання однієї із сторін припинити ескалацію конфлікту;
- б) роз'яснювати про наявність необхідних передумов для можливого примирення;
- в) стимулювати опонента до обміну взаємовигідними вчинками, однак не ставити їх у якості передумови виконання своїх обіцянок;
- г) можливість тривалості виконання поступок через незгоду з боку іншої сторони.

Різноманітні методи вирішення конфліктів можна розбити на дві групи - негативні і позитивні. До негативних методів можна віднести усі види боротьби, що мають на меті досягнення перемоги однієї із сторін і руйнування самої можливості угод між ними. Позитивні методи передбачають можливість збереження умов для угод між суб'єктами конфлікту. До них можна віднести різноманітні переговори і види конструктивного суперництва. Відмінність між негативними і позитивними методами є досить умовною і відносною, тому що в практичній діяльності по керуванню конфліктами вони дуже часто доповнюють один одного.

СТИЛІ ПОВЕДІНКИ У КОНФЛІКТНІЙ СИТУАЦІЇ: СУПЕРНИЦТВО, УНИКНЕННЯ, ПРИСТОСУВАННЯ, КОМПРОМІС, СПІВПРАЦЯ

Вправа «Армреслінг»

Інструкція: Сядьте один проти одного, покладіть лікті на стіл і з'єднайте свою руку і



учасника навпроти в замок. Тепер, не промовляючи ні слова один до одного, Ви маєте зробити наступне. Коли я скажу «почали», Ви маєте до моменту, коли я скажу «стоп», максимальну кількість разів торкнутись кистю руки стола, підраховуючи кількість торкань. Говорити до і протягом вправи не можна, можете домовлятися невербально, тобто поглядом, рухами, показуючи на прикладі.

Переможцем буде та пара, яка за відведений час нарахує найбільшу кількість торкань. Після чого ми разом обговорюємо, що допомагало досягти мети, а що заважало. Далі, використовуючи подану нижче таблицю, спробуйте визначити свій стиль поведінки у конфлікті в даній вправі та улюблений стиль в житті.

Вправа «Визначте стиль поведінки у конфліктних ситуаціях»

Заповніть таблицю, уявивши свою звичайну поведінку в конфліктних ситуаціях за останні декілька років. Для цього послідовно поставте цифри від 1 до 5 в кожній з чотирьох колонок. Цифра 1 означає, що стиль займає перше місце по категорії, цифра 5 - останнє місце.

Заповнена таблиця дасть Вам інформацію про те, який стиль Ви використовуєте найчастіше, який приносить найкращі результати, який найбільш комфортний для Вас.

Методика визначення переважного стилю поведінки у конфлікті Д. Скотта

Стиль розв'язання конфлікту	Користуюсь найчастіше	Володію найкраще	Принесуть найкращі результати	Почуватися найбільш комфортно
Суперництво “Я активно відстоюю власну позицію ”				
Уникнення “Я намагаюсь ухилитися від участі в конфлікті ”				
Пристосування “Я намагаюсь у всьому поступатися, йти назустріч партнеру ”				
Компроміс “Я веду пошук рішення, яке передбачає взаємні поступки ”				
Співпраця “Я намагаюсь знайти рішення, яке максимально задовольнить інтереси обох сторін ”				

Будь-який результат – це інформація для роздумів, якщо Ви хочете вдосконалити свою поведінку в конфлікті, розвиваючи здібності використовувати різні стилі. Будь-яка стратегія може бути найоптимальнішою, якщо вона відповідає вимогам ситуації.

Який стиль дав найкращий результат у нашій попередній вправі? В цілому найкращий стиль - це використання різних стилів залежно від ситуації. Гнучкість є однією з основних якостей для успішності особистості. Здатність контролювати свої емоції і обирати оптимальний спосіб вирішення конфлікту приводить до максимально позитивного результату найкоротшим шляхом. Наприклад, одна з стратегій «уникнення» - чудова стратегія, коли конфлікт відбувається з незначного приводу, або є результатом різноманітних побутових незручностей, особливо якщо існує мінімальний шанс зустрітись з іншою стороною (вам нав'язують конфлікт у переповненому транспорті), а вже зовсім інша справа, коли цей стиль з певних причин використовують у важливих питаннях, коли з часом ситуація може лише ускладнитись (наприклад, якщо вчасно не подати пояснення по ситуації, коли Вас звинувачують у порушенні законодавства). Але давайте розглянемо конкретніше, в яких ситуаціях краще використовувати той чи інший стиль поведінки.

Розглянемо стратегії поведінки, що можуть вибрати учасники конфліктів.

Суперництво. Полягає в нав'язуванні протилежній стороні вигідних тільки для себе умов. Суперництво бачить результат протистояння тільки в перемозі над суперником, тому сторони не можуть мати загальних цілей та інтересів, боротьба ведеться жорстко. Суперництво може нести позитив тільки за умови, якщо його результат сприятиме прогресу, стимулюватиме розвиток. Тривале в часі суперництво в якості стратегії втрачає ефективність, тому що виснажує ресурси обох сторін, може вплинути на розміщення балансу сил, підштовхнути до переходу на більш цинічні методи боротьби або втягування в нього інших сил.

Співробітництво сприяє пошуку обома сторонами такого рішення, що змогло б їх задовольнити. Така стратегія є активною, тому що обидві сторони прагнуть до взаємовигідного розв'язання конфлікту. Однак, вона не завжди буває можливою, тому що, крім бажання, необхідне ще і величезне зусилля обох сторін, відмовлення від свого егоїзму.

Компроміс як стратегія передбачає взаємні поступки з обох сторін, що можуть бути не завжди вигідними, однак, саме через поступки кожна зі сторін може реалізувати найбільш вагомому частину своїх первісних цілей. Причини переходу до такої стратегії можуть бути найрізноманітніші, часом компроміс є єдиним способом зберегти мирний варіант вирішення проблеми. У той же час, коли він реалізується не на паритетній основі, то може законсервувати глибинні причини конфлікту і привести в подальшому до його рецидиву.

Стратегія **приспосування** реалізується однією зі сторін через свідоме зниження своїх вимог, прийняття умов опонента аж до повного визнання позиції іншої сторони. Поступове визнання правоти протилежної сторони може на одному з етапів таких поступок привести до повної капітуляції перед його вимогами. Вибір даної стратегії може бути викликаний різними причинами, це можуть бути і визнання правоти опонента, і виснаження своїх ресурсів, і визнання безперспективності продовження боротьби, і спроба зберегти сили для подальшої боротьби і т.ін. Досить часто поступки однієї зі сторін можуть сприйматися іншою стороною як прояв слабкості і тому можуть викликати ескалацію конфлікту, прагнення цілком добити опонента, що поступається. Ціна вибору такої стратегії буває дуже великою.

Стратегія **ухилення** виявляється в прагненні однієї зі сторін, знаходячись у стані конфлікту, всіляко ухилитися від активних дій проти іншої сторони. Сторона, яка вибрала подібну тактику, усіяло намагається не визнавати і при цьому всіляко ухилитися від відповідних дій опонента. Найчастіше таке відбувається, коли одна зі сторін не вважає предмет конфлікту значущим для себе.

АНАЛІЗ КОНФЛІКТУ. КОНФЛІКТУЮЧІ СТОРОНИ, СУТЬ КОНФЛІКТУ, СТАДІЯ КОНФЛІКТУ

Аби проаналізувати структуру конфлікту, слід виокремити основні його складові.

I. Конфліктуючі сторони — окремі особистості або групи можуть бути задіяні у конфлікті, а інші учасники конфлікту — співчуваючі (з одного або з другого боку), провокатори (підбурювачі), примирювачі, консультанти, невинні.

II. Зона розбіжностей — предмет, факт, проблема, її не завжди легко виявити. Нерідко самі учасники конфлікту її чітко не уявляють. Однак, коли вони почнуть конфліктувати, зона розбіжностей розбухає, у ній з'являються нові й нові зони. Коли конфліктологи досягають згоди в якомусь пункті, то зона розбіжностей звужується. У разі ліквідації всіх розходжень вона зникає, що означає завершення конфлікту.

III. Уявлення про ситуацію. Кожен з учасників має своє уявлення про конфліктну ситуацію. Конфліктанти бачать справу по-різному — це, власне, і створює ґрунт для їхнього зіткнення. Щодо конфлікту це означає: якщо людина вважає конфліктну ситуацію реальною, то це викликає реальні конфліктні наслідки.

IV. Мотиви. Чому двоє людей уявляють одне й те саме по-різному? Тут існує багато причин. Вільям Шекспір писав, що кожна людина — цілий світ у мініатюрі, який ніхто ніколи не зможе пізнати й зрозуміти повністю. У кожної людини складається свій комплекс установок, потреб, інтересів, думок, ідей. Мотиви можуть бути як усвідомленими, так і неусвідомленими. Конфліктолог далеко не завжди може легко зрозуміти мотиви, якими керуються конфліктанти. Люди нерідко приховують справжні мотиви своєї поведінки, бо самі їх як слід не розуміють, навіть інколи щиро помиляються. Для конфліктолога важливо розібратися в мотивах, прагненнях конфліктантів, бо інакше складно зрозуміти їхню поведінку, щоб спрямувати хід конфлікту на конструктивне вирішення.

V. Дії. Коли в конфліктуючих людей є зона розбіжностей, різні уявлення про ситуацію, яка виникає у зв'язку з існуванням цієї зони, то, природно, ці люди починають поводитися так, що їхні дії заходять у суперечність. Дії однієї сторони заважають іншій досягти своєї мети — тому оцінюються обома як негативні, некоректні. У зіткненні спрямованих один проти одного дій та протидій конфліктолог повинен бачити за видимими проявами конфлікту його невидимі сторони. У цьому полягає його місія.

СПВІДНОШЕННЯ: ПОТРЕБИ, ІНТЕРЕСИ, ПРОБЛЕМИ, ПРОПОЗИЦІЇ

Аналіз конфлікту містить наступні елементи.

Учасники: хто конфліктує?

Які їх вимоги одне до одного?

Яка їх мотивація: для чого їм це необхідно і наскільки це важливо?

Якими ресурсами, необхідними для досягнення цілі, вони володіють?

Вибір рішення про спосіб розв'язання конфлікту

Мотиви в конфлікті — це спонукання до вступу в конфлікт, пов'язані із задоволенням потреб опонента, сукупність зовнішніх і внутрішніх умов, що викликають конфліктну активність суб'єкта. У конфлікті часто складно виявити справжні мотиви опонентів, тому що вони в більшості випадків приховують їх, подаючи в позиціях і декларованих цілях мотивування участі в конфлікті, що відрізняється від первинних мотивів.

Основним збудником активності опонента в конфлікті є його *потреби*. Вони являють собою стан суб'єкта, обумовлений відсутністю опонента серед об'єктів, необхідних для його існування й розвитку (ресурсів, влади, духовних цінностей), що виступають джерелом його активності. Потреби в безпеці, визнанні, соціальній приналежності тощо притаманні як окремому індивідові, так і соціальним групам, цілим суспільствам і державам.

Аналіз причин поведінки сторін у конфліктах показує, що вони зводяться до прагнення задовольнити свої *інтереси*. Інтереси опонента являють собою усвідомлені потреби, що забезпечують його спрямованість на об'єкт конфлікту і сприяють вияву його конфліктної поведінки.

Близькими до інтересів опонентів є *цінності*, які вони можуть відстоювати в конфлікті. Це можуть бути загальнолюдські цінності (наприклад, істинність судження, ідеї, справедливість рішення), цінності, виражені в якомусь конкретному здобутку культури, а також особистісні цінності (почуття власної гідності, честь, самооцінка тощо).

Мотиви індивіда, групи не виникають самі по собі й часто визначаються ситуацією, умовами, у яких вони знаходяться. Найчастіше соціально дезорганізаційні процеси, що відбуваються в суспільстві, деформують суспільну свідомість, а вона реалізується й переломлюється через потреби, інтереси, а отже, через цілі, вчинки та дії конкретних людей і груп.

Мотиви сторін протидії конкретизуються в їхніх цілях. *Ціль* — це усвідомлений, передбачений образ результату, на досягнення якого спрямовано дії людини. *Метою* суб'єкта в конфлікті є його уявлення про кінцевий результат конфлікту, його передбачуваний корисний (із погляду особистої, суспільної чи групової важливості) результат. У конфлікті можна виділити стратегічні й тактичні цілі опонентів. Основна мета опонента — оволодіння об'єктом конфлікту, їй підпорядковано тактичні цілі. Однак залежно від розвитку конфлікту основну мету може бути замінено на іншу (нанесення опонентові максимального збитку — матеріального, морального, психологічного), яка на початку конфлікту виступала як мета-засіб.

Останнім елементом найбільш видимої частини прагнень людини, соціальної групи в конфлікті, що завжди аналізується і береться до уваги, є *позиція*. Це система відносин опонента до елементів конфліктної ситуації, яка виявляється у відповідній поведінці та вчинках. Це сукупність фактичних прав, обов'язків і можливостей опонента, що реалізуються в конкретній конфліктній ситуації за допомогою спілкування, поведінки й

діяльності. Позиція характеризується, з одного боку динамічністю й гнучкістю, з іншого — відносною стійкістю.

ПРИНЦИПИ ПОСЕРЕДНИЦТВА. ЗАВДАННЯ ТА НАВИКИ ПОСЕРЕДНИКА

1. Добровільність. Участь у процесі посередництва є добровільною, а посередник — вільно обраним. Сторони мають право відмовитись від процедури посередництва на будь-якому етапі. Цей принцип виявляється і в тому, що всі рішення ухвалюються тільки за взаємною згодою сторін.

2. Рівноправність сторін. Жодна із сторін не має процедурних переваг, їм надається однакове право висловлювати свої думки, визначати порядок денний переговорів, оцінювати прийнятність пропозицій і умов угоди тощо. Важливо, щоб посередник зберігав незалежні, неупереджені відносини з кожною стороною і забезпечував їм рівне право участі в переговорах. У професіоналів є правило — власні почуття і оцінки залишити за межами процесу посередництва.

3. Нейтральність посередника стосовно предмета суперечки дає можливість сторонам розкритися, відчутти довіру до процесу і працювати в атмосфері співпраці.

Посередник не може нав'язувати сторонам власних рішень навіть у випадках, якщо ці рішення, на його думку, є найкращими. Компетентний посередник знає, що сторони отримують психологічне задоволення лише тоді, коли самі розв'язують свої проблеми.

4. Конфіденційність. Конфіденційність виражається у взаємній домовленості сторін і посередника не розголошувати того, що відбувалося під час процесу (якщо тільки немає іншої спільної домовленості).

Мінімальною відповідальністю посередника є забезпечення гарантії того, що учасники не вийдуть з процесу посередництва в більш складній для себе ситуації в порівнянні з тим моментом, коли вони були залучені до цього процесу.

☉ Посередник є відповідальним за процес. Забезпечує структурований процес. Дотримується основних правил і процедур, що спрямовані на успішне вирішення проблеми чи питання.

☺ Дбає про процес, а не про результат.

☉ Зберігає нейтральність. Вислуховує обидві сторони, але не судить, хто правий, а хто ні.

☺ Створює атмосферу, в якій конфліктуючі сторони можуть виразити свої почуття та інтереси.

☉ Підтримує баланс (рівновагу сил між учасниками).

☺ Сприяє спілкуванню між людьми в конфлікті для того, щоб вони працювали разом і намагалися вирішити свою проблему.

☉ Спрямовує процес, зосереджуючись на теперішньому з орієнтацією на майбутнє.

☉ Вивчає, досліджує, з'ясовує.

☺ Поділяє більше на менші частини.

☉ Заохочує та наснажує сторони.

☺ Допомогає усвідомити спільне і дійти до спільних рішень.

ЯК ПРИСУТНІСТЬ ПОСЕРЕДНИКА МОЖЕ ВПЛИнути НА РОЗВИТОК КОНФЛІКТНОЇ СИТУАЦІЇ.

Посередник у конфліктній ситуації розвиває та закріплює конструктивні елементи спілкування та взаємодії, вирішує конфлікт, намагаючись в інтересах обох сторін змінити орієнтацію «я виграв — ти програв» на установку співпраці: «я виграв — ти виграв».

Регулювання - це окрема форма вирішення конфліктів, яка полягає в тому, що в усуненні суперечностей між опонентами бере участь третя сторона. Залучення третьої сторони можливе навіть і без згоди учасників конфлікту. Під регулюванням конфлікту

можна вважати такі дії, які ставлять собі за мету ослабити сам процес боротьби або перевести гостроту відносин в іншу площину, або на інший рівень відносин.



Отже, проблема регулювання конфлікту - це проблема обмеження його негативної дії на суспільні відносини і перекладення його в суспільно допустимі форми розвитку.

СТРАТЕГІЇ Й ТАКТИКИ КОНФЛІКТНОЇ ВЗАЄМОДІЇ

Процес взаємодії не завжди відбувається в бажаному напрямі. Між людьми, які контактують, можуть виникнути часткові суперечності, а може виявлятися й антагонізм позицій, породжений наявністю в них цінностей, цілей і мотивів, що взаємозаперечуються. Тоді стосунки ускладнюються до такої міри, що говорять про виникнення міжособистісного конфлікту, під яким прийнято розуміти зіткнення протилежних поглядів, інтересів і дій окремих людей та груп.

Динаміка перебігу конфлікту залежить від поведінки його опонентів. Оскільки люди неоднаково поведуться під час конфлікту, то питання, яке є предметом суперечностей, може вирішуватися як у формі поради, прохання, так і у формі докорінної ломки взаємостосунків.

Відомі такі форми перебігу конфлікту:

- відкритий конфлікт, який характеризується очевидним, яскраво вираженим, емоційно насиченим зіткненням сторін;
- прихований конфлікт (реальні розбіжності приховуються опонентами за зовні бездоганними формами стосунків);
- так званий «сліпий» конфлікт (один або обидва учасники взагалі не усвідомлюють його наявності);
- «невідомий» конфлікт (реальні суперечності замаскуються, а на поверхні стосунків залишається слабо виражена неприязнь).

Водночас кожна форма перебігу конфлікту має свій специфічний тип поведінки і взаємин людей. На стадії, коли стан напруження є прихованим, надзвичайно важливо відчутти момент усвідомлення ситуації як конфліктної, тобто момент розуміння того, що суперечність, яка виникла, звичним чином не розв'яжеться. Саме таке усвідомлення й визначення ситуації як конфліктної стає своєрідним пусковим психологічним механізмом, який відсікає всі стратегії й форми поведінки, що не відповідають станові конфлікту, і «включає» той запас стратегій поведінки, який допомагає досягти мети, розв'язати проблему.

На цій стадії, яка породжує різні емоції, неоднакове ставлення до конфлікту й опонентів, пропонуються деякі варіанти, форми спільних дій:

- відхід від конфліктної ситуації (усвідомивши ситуацію як конфліктну, оцінивши її можливі результати, один з опонентів може прийняти рішення про вихід із системи стосунків, що склалася);

- переговори або «торг», пошуки компромісів. У формі відкритого конфлікту кожна зі сторін розцінює власні ресурси як значні і вважає, що є резерв їх посилення.

Для того, аби досягти максимуму бажаного, розробляються і пропонуються певні форми дій:

- демонстрація посилення власних ресурсів (тактика полягає в тому, що одна із сторін дає зрозуміти своїм опонентам, ніби в неї є реальна можливість збільшити власні ресурси таким чином, що вони значно перебиватимуть ресурси іншої сторони; безперечно, на таку дію опонент може реагувати по-різному, а саме: він виходить із конфліктної ситуації, адже власні можливості можуть здатися меншими; мобілізує додатковий потенціал, відшукує шляхи посилення власних ресурсів);

- вичікування, збереження попереднього стану (ця тактика часто застосовується, щоби здобути додаткову інформацію про опонентів, їхні ресурси тощо);

- ризик (сторона, що використовує подібну тактику, застосовує серію швидких, безперервних, максимально ефективних дій, на які неможливо не відповісти, створюючи тим самим своєму опоненту умови несподіванки, дефіциту часу, які в співвідношенні з дефіцитом інформації змушують робити грубі промахи й помилки);

- примус (тактика використовується сильнішою стороною або стороною, що має більше можливостей для посилення власних ресурсів).

Етап розв'язання міжособистісного конфлікту є найскладнішим завданням для його учасників, яке потребує прояву творчості. Саме міжособистісний рівень передусім вимагає вникнути в психологічну сутність суперечностей між сторонами, що конфліктують, не віддаючи переваги тому чи іншому опоненту.

Виходячи з цього, пропонується чимало практичних рекомендацій і щодо попередження конфлікту, і стосовно його профілактики чи послаблення.

ОРГАНІЗАЦІЯ І ПРОЦЕДУРА ПРОЦЕСУ ПОСЕРЕДНИЦТВА



Посередник спрямовує процес і допомагає обом сторонам досягти того, до чого вони прагнуть.

Зміст процесу залежить від учасників.

I етап. Відкриття

- ✓ Розміщення учасників потребує уваги. Краще не розміщувати їх навпроти одне одного.

- ✓ Використовуйте фліпчарт для записів важливих аспектів проблеми.

- ✓ Робити періодично резюме, становить часовий формат.

- ✓ Детально поясніть роль посередника і зробіть акцент на його нейтральності. Посередник керує процедурою, а учасники її змістом.

Збереження нейтральності означає отримання найкращих результатів для обох сторін.

- ✓ Перевірте на початку, наскільки всі учасники розуміють суть процедури і погоджуються з нею. Запитайте, чи хоче хтось з учасників щось додати. Доповнення і зміни можливі в будь-який час, якщо одна із сторін чимось незадоволена.

- ✓ Уточніть, чи готові сторони взяти участь у процесі посередництва. Можливо, що учасники сумніваються в результативності процесу. Повідомте, що подібні сумніви абсолютно нормальні.

- ✓ Досягніть згоди всіх учасників використовувати “Я твердження”. Попросіть їх висловлюватись від себе: “З мого досвіду”, “Я вважаю, що...”, “На мою думку...”.

- ✓ Створіть і підтримуйте протягом процесу обстановку співпраці для спільного вирішення проблеми обома сторонами. Налаштуйте учасників на підхід „виграти / виграти”.

✓ Встановіть загальну спрямованість процесу. Сесію корисно почати з визначення загальних тем, з яких учасники хочуть досягти згоди. Ось два можливі напрями:

а) Майбутнє. Це найбільш загальний напрям. Минуле сприймається як щось, що вже відбулося, і обговорення швидко переходить від старих образ і болю до питання: “Що ми можемо зробити тепер?” У більшості конфліктів перенесення акценту на майбутнє є природним і ефективним. Багато професійних посередників погоджуються на медіацію тільки за умов готовності сторін до такого підходу.

б) Минуле. Іноді конфлікти минулого потребують вирішення. У деяких випадках сторони хочуть висловити накопичені почуття один до одного і розібратися в колишньому, перш ніж перейти до обговорення теперішніх розбіжностей. Біль минулого або незрозуміння важливості мотивів наštтовхнули людей на певні вчинки, що підірвали сьогоднішні стосунки. Періодичні “очищення душі” зазвичай необхідні для підтримки тривалих близьких взаємин. Проте подібні сесії вимагають особливих навичок і входять в компетенцію професійних психотерапевтів.

✓ Забезпечте рівну участь сторін. Протягом процесу стежте за тим, щоб кожна сторона мала нагоду висловити думку і уважно вислуховувала думку іншої сторони.

✓

II етап. Основний

✓ Спрямовуйте процес до його мети – “виграти / виграти”. Посередництво перетворює опонентів на партнерів по розв’язанню проблеми.

✓ Спрямовуйте учасників на усвідомлення їх потреб і побоювань. Дайте зрозуміти, що їх інтереси важливі для вас. Створення “карти конфлікту” – прекрасний прийом, оскільки він дає можливість всім учасникам ознайомитися з потребами і побоюваннями інших в цьому питанні, а також виявити чинники, що відкривають нові можливості.

✓ Резюме. Корисно час від часу підсумовувати результати сесії. Повторюйте головні думки, вдаючись до форми висловлювання, що відкриває нові альтернативи. Наприклад: “Ви незадоволені нинішнім положенням і хотіли б знайти шляхи його покращення”. Для переривання монологу скористайтеся прийомом резюмування і ставте запитання, яке дозволило б просунути дискусію вперед. У деяких випадках доцільно попросити одного учасника повторити у загальних рисах те, що було сказане іншим. Цей прийом особливо ефективний тоді, коли один учасник істотно змінив свою позицію або пішов на поступки. Часто людям важко сприймати інформацію, яка вимагає від них зміни їх сприйняття іншої людини або ситуації. При високому напруженні емоцій дуже корисно попросити кожного учасника переказати почуте до того, як він висловить свою думку або почуття.

✓ Ставте запитання. Правильно поставлені питання спрямовують процес в конструктивне русло:

Як те, що Ви зараз говорите, допомагає вирішити конфлікт?

Що потрібно для того, щоб зробити це можливим?

Що ми можемо зробити тепер, щоб виправити становище?

Що ще важливо для Вас в даній ситуації?

✓ Враховуйте заперечення сторін. Задавайте тон, який сприяє згоді. Відзначте точки збігу інтересів. Наприклад: “Ви обидва хочете найкращого для ваших дітей”. Акцентуйте увагу на пунктах, за якими вже досягнута згода. “Отже, у цьому питанні ми дійшли згоди, а тепер перейдемо до...” Нагадуйте, що мета посередництва – дійти згоди.

✓ Робіть перерви в дискусії, якщо вона стає надто емоційною. Якщо Вам здається, що сторони приховують важливу інформацію, запропонуйте поговорити з ними окремо. Враховуйте й те, що один з партнерів і навіть обидва можуть не усвідомлювати, або не можуть на даному етапі передати словами, що ж насправді їх хвилює. У даному випадку, якщо є можливість в окремій бесіді з тією стороною, в якій виникли труднощі, дуже обережно спробуйте прояснити ситуацію. Для цього можете поділитись власними

відчуттями стосовно ситуації, проте, якщо спротив досить сильний і ви відчуваєте, що не варто «лізти в душу», відкладіть обговорення, дайте час на роздуми з приводу ситуації, або домовтесь про те, що будете оминати «гострі кути».

✓ Пам'ятайте, що прояснювати ситуацію потрібно рівно настільки, наскільки це необхідно для вирішення даної ситуації, все інше - самостійна робота особистості з допомогою чи без сторонніх людей. Якщо хтось починає говорити про те, чого він не хоче, попросіть його розказати, чого він хоче.

✓ Підтримуйте орієнтацію на майбутнє, на позитивний результат і на конкретні дії.

Орієнтація на майбутнє. Попросіть кожного учасника поділитися своїм уявленням про майбутнє і описати бажаний ними результат. Запитайте: «Якою вам хотілося б бачити ситуацію?». Акцент на майбутньому може запобігти взаємним звинуваченням і розпалюванню старих образ.

Орієнтація на дії. Корисно задавати питання, які налаштовують сторони на майбутні дії: «Що ви готові зробити, щоб добитися бажаного результату?» або «Що ми робитимемо далі?»

✓ Застосовуйте і заохочуйте учасників до конструктивного висловлення емоцій. Фіксуйте вияв важливих емоцій з боку учасників: «Мені здається, Вас це розчарує».

✓ Скеруйте учасників в бік рівноцінного застосування влади і впливу. Коли одна сторона чинить тиск на іншу, вам потрібно:

а) Активний нейтралітет, який врівноважує вплив двох сторін, забезпечує однакові можливості і час для висловлювань і запитань, необхідних для виявлення важливої інформації. Використовуйте запитання, щоб заохотити одних учасників до розмови та зупинити інших

б) Особистий вплив посередника. Сприяти впевненості учасників у власних силах, заохочувати їх до більшої відповідальності власних дій, скерувати зусилля на конструктивний результат. Протягом сесії фіксуйте інформацію, яка може бути покладена в основу альтернатив. Скеруйте енергію учасників на пошук нових рішень, розглядаючи конфлікт як нерозкрити можливість. Допомагайте учасникам розглянути альтернативи і зробити вибір більш творчим, використовуючи мозкову атаку. Виступайте з власними пропозиціями тільки в тому випадку, якщо ви можете представити їх як можливі альтернативи, а не як директиви.

III етап. Завершальний

✓ До закінчення зустрічі Вам потрібно привести всі сторони до конкретної домовленості.

✓ Підведіть підсумок і запишіть пункти домовленості, до яких дійшли сторони. Ці записи важливі для учасників. Вони дають їм можливість узяти з собою щось конкретне, що може бути використано як нагадування. Чітка домовленість попереджує конфлікти.

✓ Дайте оцінку домовленості. Наступні запитання допоможуть Вам визначити її надійність:

Чи дійсно ця домовленість запропонована і підтримана сторонами конфлікту?

Чи допоможе вона розв'язати, врегулювати проблему?

Чи зможуть сторони виконати свої зобов'язання? Чи достатньо конкретні пункти домовленості: коли, де, як, хто, що робить?

Наскільки збалансована згода – чи поділяють обидві сторони відповідальність за її виконання?

Чи вказані в ній терміни перевірки або перегляду?

✓ Попросіть їх призначити певні терміни для перевірки досягнутого прогресу, досягнутих успіхів і можливого внесення поправок. Попросіть їх розказати, як вони улагодять проблему, якщо очікуваний прогрес не буде досягнутий.

✓ Після закінчення сесії віддайте належне їх участі і внеску кожної сторони і — святкуйте! Ви заслужили це!

ОТРИМАННЯ НАВИКІВ УРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТНОЇ СИТУАЦІЇ В РОЛІ ПОСЕРЕДНИКА У КОНФЛІКТІ

Сценарій процесу посередництва

Кроки	Короткий опис кожного кроку
Відкриття процесу посередництва	<p>Спасибі Вам за те, що Ви прийшли на цю зустріч.</p> <p>Ми сьогодні тут для того, щоб обговорити те, що відбулося і разом знайти взаємоприйнятне рішення, змінити ситуацію до кращого.</p> <p>Хочу почати нашу зустріч із знайомства. Мене звуть (ім'я), я співробітник/посередник (назва організації), і я сьогодні вестиму цю зустріч. Будь ласка, назвіть себе так, як Ви хотіли б, щоб до Вас зверталися в ході нашої зустрічі.</p> <p>Перед тим, як почати, я б хотів нагадати Вам про те, що Ви відіграєте основну роль в ухваленні рішення про те, яким чином ситуацію можна вирішити, а я буду Вам в цьому допомагати. Я також буду стежити за тим, щоб інтереси всіх присутніх були дотримані рівною мірою.</p> <p>На початку зустрічі кожний з учасників матиме нагоду розказати про те, що відбулося, задати важливі питання і отримати на них відповіді. Потім ми перейдемо до обговорення прийнятної для всіх присутніх рішення.</p> <p>Ця зустріч добровільна. Це означає, що Ви прийшли сюди за власним бажанням, і можете припинити свою участь, коли схочете. Ще одним обов'язковим принципом нашої роботи є принцип конфіденційності. Це означає, що нічого з того, що буде сказано тут, не може бути розголошено без особливого на те дозволу учасників.</p> <p>Для того, щоб наша робота сьогодні була результативною, я попрошу Вас дотримуватися таких правил:</p> <p>говорити по черзі; дати можливість висловитися другій стороні, не перериваючи її; висловлюватися з повагою один до одного; дотримувати конфіденційність.</p> <p>Чи згодні Ви з цими правилами? Чи хочете Ви що-небудь до них додати? Чи є у Вас питання до мене? Чи можемо ми почати?</p>
Вступне слово сторін. Обговорення ситуації	<p>«Зараз я би хотів попросити Вас розповісти про те, що трапилось».</p> <p>1. Посередник запрошує сторону А розповісти свою історію.</p> <p>Яке враження на Вас справила ця подія? Що Ви зараз переживаєте стосовно того, що трапилось? Які питання для Вас зараз є головними?</p> <p>Що би Ви хотіли сказати іншій стороні?</p> <p>Посередник робить підсумок з усього сказаного і запитує, чи вірно він все зрозумів.</p> <p>2. Повторіть ці кроки зі стороною В.</p> <p>3. Якщо це доречно, можна дати можливість сторонам задати один одному запитання, якщо вони хочуть.</p>

	<p>4. Вислухати очікування та побажання учасників. Виявити інтереси, потреби, бажання, побоювання і турботи шляхом використання відкритих запитань посередником.</p> <p>Як би Ви хотіли, щоб ця ситуація вирішилась?</p> <p>5. Коротко підсумувати почуте. Якщо ця розповідь прояснила щось нове, запитайте, як це впливає на теперішнє їх розуміння цього конфлікту.</p>
Пошук альтернатив	<p>Тепер ми спробуємо побачити, що зараз ми дещо розуміємо інакше в цій справі, ніж на початку зустрічі. Давайте спробуємо поміркувати про можливе вирішення конфлікту. Запропонуйте учасникам висловитись з приводу шляхів рішення проблеми.</p>
Оцінка висловлених ідей і вибір рішення	<p>Запропонуйте учасникам обрати одне рішення, яке задовольнить їх обох. Подумайте, які критерії справедливості будуть використовуватись при виборі запропонованих альтернатив. Впевніться, що це рішення реальне і можливе, конкретне, справедливе:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Які позитивні і негативні наслідки кожного рішення? 2. Яке з рішень може задовольнити інтереси обох? 3. Чи вважаєте ви це рішення прийнятним і справедливим <p>Щоб добровільна згода була досягнута, вона має сприйматись двома сторонами як справедлива; відчуття справедливості підкріплюється рівністю витрачених ресурсів: часу, грошей, навантаження тощо</p>
Завершен ня	<p>Повідомте про закінчення процесу посередництва. Надайте можливість кожному з присутніх висловитись. Чи хочете Ви щось додати?</p> <p>Завершуючи нашу зустріч, я хотів подякувати всім за внесок у процес обговорення такого складного питання. Прийміть мої щирі вітання з приводу того, що нам вдалося опрацювати так багато питань і досягнути згоди”.</p>

ПРАКТИЧНА ЧАСТИНА. ПСИХОЛОГІЧНА ТРАНСФОРМАЦІЙНА ГРА «ПОДОРОЖ КОМАНДОЮ»

Будь-який конфлікт має свою завершальну стадію. В конфліктології виділяється декілька моделей і стилів виходу з конфлікту, які відображають різні форми його вирішення. Всі моделі закінчення конфлікту визначаються стратегіями поведінки сторін в конфліктах, які, у свою чергу, залежать від ситуації, рівня розвитку конфлікту, ступеня його інтенсивності та ін. Стратегія поведінки сторін в конфлікті визначає і впливає на стиль виходу з нього. Вибір стратегії виходу з конфлікту залежить від багатьох чинників. Такими чинниками можуть стати і особисті якості кожного з суб'єктів конфлікту, і їх соціальний статус, і можливі його наслідки.

Для того, щоб визначити, якими способами Ви виходите із конфліктів, проаналізувати їх слабкі і сильні сторони, Вам пропонується взяти участь у психологічній грі «Подорож командою». Уявіть собі, що Ви відправляєтесь у подорож разом з командою для виконання певних завдань. В команді присутні різні виконавці ролей, які визначаються вибором наосліп (витягуються карти або фішки): командир команди, його заступник, господарник, кухар, лікар, виконавці різних завдань. Між ними в ході подорожі виникають конфлікти, уявну сутність яких визначають тлумачення метафоричних карт.

В ході пересування фішок по карті гри виникають перешкоди до виконання мети, ресурси та стратегії щодо її досягнення, а також емоційні прояви поведінки у розв'язанні

конфліктних ситуацій у різних учасників. Аналізуючи поведінку учасників гри, ми можемо визначити їх можливості щодо виходу з конфліктної ситуації. Гра розвиває почуття колективу та власні комунікативні здібності.

Підведення підсумку проведення тренінгу. Проаналізуйте, чого Ви зуміли досягти:

(розвиток навиків саморефлексії, підвищення рівня комунікативності у собі, отримання практичних навичок вирішення конфліктних ситуацій з взаємною вигодою для всіх сторін, отримання практичних навичок аналізу причин конфлікту, мотивів, інтересів і цінностей конфлікуючих сторін тощо).

Дякуємо за участь у тренінгу!

ПРОГРАМА ТРЕНІНГУ «ЕФЕКТИВНА КОМУНІКАЦІЯ В КОМАНДІ»

Мета тренінгу: Оволодіння знаннями, навичками та техніками ефективної комунікації під час міжособистісної взаємодії, колективного спілкування, попередження та подолання конфліктних ситуацій в команді.

Актуальність теми: Під час сумісної діяльності в екстремальних умовах важливо вміти впевнено себе презентувати, асертивно поводитися, ефективно співпрацювати з колегами. Безконфліктність можна розвинути в собі за допомогою певних навичок асертивної поведінки. Ефективна комунікація – це засіб забезпечення ефективної поведінки.

Цільова аудиторія: без обмежень.

Тривалість тренінгу: 3 години.

Структура тренінгу:

I. Вступна частина:

▪ Знайомство; інформування про тему, мету, завдання, зміст та кінцевий результат тренінгу; оголошення регламенту та правил роботи; визначення рівня поінформованості та очікування учасників.

II. Основна частина:

- Особливості сприйняття конфліктної ситуації її учасниками.
- Навички асертивної (впевненої) поведінки.
- Спілкування: вербальна та невербальна складові.
- Техніки активного слухання.
- Описова характеристика типів темпераментів (за М. Обозовим).
- Навички ефективного спілкування.
- Мотивація лідерства.
- Діагностика соціально-психологічних установок особистості О. Потьомкіної.
- Регуляція виходу з конфліктної ситуації.
- Психологічні можливості зняття напруги у стосунках.

III. Заключна частина:

▪ Підведення підсумків тренінгу, оцінка досягнення цілей тренінгу, відповіді на запитання, анкетування.

Методи проведення: міні-лекції, презентації, групові дискусії (обговорення), робота в складі усієї групи, «мозковий штурм», індивідуальна робота, робота із завданнями в методичних матеріалах, використання МАК (метафоричні асоціативні карти), анкетування, ситуаційний аналіз.

Очікувані результати:

▪ Підвищення рівня поінформованості стосовно поведінки у конфліктних ситуаціях.
 ▪ Відпрацювання вмінь та навичок ефективної комунікації.
 ▪ Підвищення рівня самооцінки та самовпевненості, набуття та вдосконалення вмінь попереджати та долати конфліктні ситуації, а також спілкуватися з тими, хто ці ситуації створює.

ОСОБЛИВОСТІ СПРИЙНЯТТЯ КОНФЛІКТНОЇ СИТУАЦІЇ ЇЇ УЧАСНИКАМИ

Під образом конфліктної ситуації ми розуміємо суб'єктивну картину даної ситуації, що існує в психіці кожного учасника. Вона містить: уявлення опонентів про самих себе (свої цілі, мотиви, цінності, можливості тощо); сторону-опонента (її цілі, мотиви, цінності, можливості тощо); кожного учасника про те, як інший сприймає його; про середовище, у якому складаються конкретні стосунки.

Саме ідеальні картини конфлікту, а не реальність визначають поведінку сторін. Людина не просто реагує на ситуацію, але визначає її, поступово визначаючи себе в цій ситуації, і тим самим вона створює, конструє конфліктну ситуацію. Міра відповідності образу

конфліктної ситуації реальності може бути різною. Виходячи з цього, виділяють чотири випадки:

- конфліктна ситуація об'єктивно існує, але не усвідомлюється, не сприймається учасниками. Конфлікту як соціально-психологічного явища не існує;
- об'єктивна конфліктна ситуація існує, сторони сприймають ситуацію як конфліктну, однак із певними істотними відхиленнями від дійсності (випадок неадекватно сприйнятого конфлікту);
- об'єктивна конфліктна ситуація відсутня, але відносини сторін помилково сприймаються як конфліктні (випадок помилкового конфлікту);
- конфліктна ситуація об'єктивно існує і за ключовими характеристиками адекватно сприймається учасниками. Такий випадок може бути названо конфліктом, який адекватно сприймається.

Зазвичай конфліктна ситуація характеризується значним ступенем перекрученості, невизначеності. Тому саме невизначеність результату є необхідною умовою виникнення конфлікту, тому що тільки в цьому випадку в конфлікт можуть вступати ті його учасники, що із самого початку приречені на поразку.

У випадку нейтральної взаємодії ситуація спілкування сприймається, як правило, адекватно. Звичайно, відбувається певне перекручування та втрата інформації як у процесі комунікації, так і в результаті специфіки соціальної концепції. Це цілком природно, тому що інформація знеособлена, але має особистісне значення. Однак у конфліктній ситуації сприйняття зазнає особливих змін — зростає ступінь його суб'єктивності. Ступінь перекручування конфліктної ситуації — не постійна величина. Це можуть бути незначні відхилення, наприклад, у короточасних конфліктах. Однак дослідження соціально-перцептивних процесів у важких ситуаціях взаємодії показують, що перекручування в сприйнятті ситуації здатні досягати значних масштабів. Розглянемо, у чому полягає перекручування конфліктної ситуації:

- перекручування конфліктної ситуації в цілому. У конфлікті перекручено сприйняття не тільки окремих його елементів, але й конфліктної ситуації в цілому;
- конфліктна ситуація спрощується, складні чи незрозумілі моменти відкидаються, випускаються, не аналізуються;
- відбувається схематизація конфліктної ситуації. Виділяються деякі основні стійкі зв'язки й відносини;
- зменшується перспектива сприйняття ситуації. Перевага надається принципу «тут і тепер». Наслідки, як правило, не передбачаються;
- сприйняття ситуації відбивається в полярних оцінках типу «чорне—біле». Сірі тони чи напівтони використовуються рідко;
- панує категоричність оцінок, що не допускають перегляду і сумнівів;
- відбувається фільтрація інформації та інтерпретація в тому напрямку, що відповідає власним упередженням.

Виділяють ряд факторів, що породжують і підсилюють міру перекручування сприйняття конфліктної ситуації. До них належать:

- стан стресу: значною мірою змінює перебіг психічних процесів, зазвичай звужує й ускладнює мислення, спрощує сприйняття;
- високий рівень негативних емоцій: як правило, веде до більшого перекручування сприйняття конфліктної ситуації ;
- рівень інформованості учасників один про одного: чим менше інформації про іншого є в опонента, тим більше він додумує й «добудовує» відсутніх фрагментів інформації, формуючи образ конфліктної ситуації;
- особливості перцептивних процесів також впливають на повноту інформаційної моделі конфлікту: виявлено, що особи з низьким когнітивним розвитком оцінюють ситуацію поверхово, їхні оцінки носять надзвичайний характер;

- невміння передбачати наслідки: нездатність правильно оцінити та спрогнозувати розвиток конфлікту веде до збільшення помилок у сприйнятті конфліктної ситуації. Виявлено, що тільки в 15 % конфліктів опоненти точно чи майже точно прогнозують розвиток подій;

- чим більш життєво важливі мотиви і потреби особи зачіпаються в конфлікті, тим вищою є ймовірність перекручування сприйняття;

- домінування у свідомості опонента «агресивної концепції середовища» також спричиняє помилкове сприйняття опонента в конфлікті;

- негативна установка на опонента, що сформувалася в доконфліктний період, слугить своєрідним фільтром для адекватного сприйняття іншого.

НАВИЧКИ АСЕРТИВНОЇ (ВПЕВНЕНОЇ) ПОВЕДІНКИ

Невпевненість - одна з найпоширеніших психологічних проблем виникнення конфліктів. Причин невпевненості багато. А яка головна? Основна причина криється у власних негативних установках. Невпевнена людина вважає себе недостатньо здатною для чогось, її властиво спиратися на зовнішні критерії оцінки себе (наприклад, на думку оточуючих), а не на власні внутрішні.

Вправа на повинність: «*Та людина є вільною, яка сама собі господар!*» (Епікет)

Одним з факторів, що породжують невпевненість, є «повинність». Як правило, це батьківські «повинен», які часто не збігаються з нашими власними бажаннями (наприклад, «повинен виступити добре», «повинен все робити краще за всіх»). Якщо Ви відчуваєте труднощі, пов'язані з невпевненістю в собі - швидше за все ви стикалися з цими «повинен».

Виконайте наступну вправу: напишіть 5-10 речень, які починаються словами «Я повинен», потім другий список, що починається словами «Я не можу». Після цього закресліть всі «можу» і «повинен», а замість них впишіть слово «хочу». Прочитайте, що вийшло і прислухайтеся до своїх почуттів. Можливо, десь перед словом «хочу» Вам захочеться написати частку «не» чи навпаки закреслити її. Зробіть це. Що Ви відчуваєте, коли говорите «я хочу» або «я не хочу» замість «я не можу» або «я повинен»? Ви дійсно цього хочете або хтось хоче цього замість Вас? Адже «повинен» - це зобов'язання, придумане не Вами, а «хочу» - Ваш власний вибір, Ваша відповідальність.

І запам'ятайте головне: порівнювати себе потрібно тільки з собою в минулому, а не з іншими - яким я був і яким став (адже неможливо бути розумнішим за всіх, гарніше всіх, талановитішим за всіх - завжди знайдеться хтось, хто тебе в чому-небудь перевершує).

Порівняльна таблиця типів поведінки

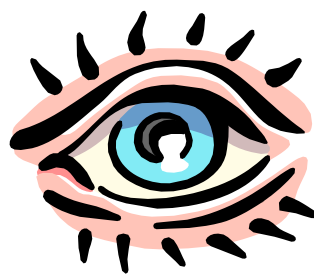
Асертивна поведінка	<p>Я наполягаю на своїх правах, не порушуючи прав інших</p> <p>Асертивність – це вміння повністю виразити себе у спілкуванні з іншими</p> <p>Асертивна поведінка – це безпосереднє, щире та рішуче висловлювання щодо іншої особи своїх почуттів, прав, поглядів чи прагнень</p> <p><u>Асертивна поведінка уможливорює:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Чітке спілкування ▪ Ви собі подобаетесь ▪ Будуєте добрі стосунки ▪ Зменшується страх чи тривога ▪ Ви живете власним життям, контролюєте його ▪ Вмієте відстояти свої права ▪ Здебільшого отримуєте те, чого прагнете
---------------------	---

Агресивна поведінка	<p>Я порушую права іншої людини Використовується особами, які переймаються лише власними потребами, думками та почуттями, і добиваються своєї цілі в будь-який спосіб, не враховують права інших і справедливі вимоги</p> <p><u>Ознаки агресивної поведінки:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Вважаєте, що Ваші думки та потреби є пріоритетними ▪ Ігноруєте почуття та потреби інших людей ▪ Висловлюєтесь голосно, перериваєте інших ▪ Вважаєте, що лише ваша точка зору найважливіша <p><u>Ви можете отримати:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ваші потреби буде задоволено ▪ Ви контролюєте власне життя ▪ Контролюєте життя інших <p><u>Платою за це є:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Провокуєте агресію з боку інших ▪ Відчуття провини ▪ Відчуття віддаленості від інших ▪ Наживаєте ворогів, втрачаєте друзів ▪ Відчуття незахищеності, загрози, страху ▪ Страх та втрата контролю
Пасивна поведінка	<p>Я дозволяю іншим порушувати мої права Заперечення власних потреб та неспроможність висловлювати свої справжні почуття та думки</p> <p><u>Ознаки пасивної поведінки:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Уникаєте конфлікту ▪ Чекаєте на дозвіл інших ▪ Уникаєте відповідальності <p><u>Платою за це є:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Недостатність контролю за життям ▪ Вашим життям керують ▪ Ви не живете власним життям (воно стає порожнім і втрачає сенс) ▪ Вас починають жаліти ▪ Це може з часом дратувати та втомлювати тих, хто Вас жаліє ▪ Гнітюче почуття, таке як злість, починає впливати на стосунки ▪ Почуття образи та неприязні виникає до особи, заради якої ви приносите себе в жертву

СПІЛКУВАННЯ: ВЕРБАЛЬНА ТА НЕВЕРБАЛЬНА СКЛАДОВІ

Спілкування полягає не лише у мовній комунікації. Для людини важливо не тільки те, що ми говоримо, але в першу чергу те, як ми це робимо.

Вчені дослідили, що під час комунікації **7%** інформації передається через мову (слова), **38%** - за допомогою тону (інтонації) та гучності голосу, і **55%** - через жести, вираз обличчя, міміку і позу.





ОПИСОВА ХАРАКТЕРИСТИКА ТИПІВ ТЕМПЕРАМЕНТІВ (ЗА М. ОБОЗОВИМ)

Поведінка в конфлікті відрізняється у представників різних типів темпераменту. Так, поведінка холерика більш агресивна, бойова; для сангвініка більш притаманною є поведінка переключення на інші речі; флегматик скоріше піде на компроміс, щоб зберегти хороші стосунки; а меланхолік, скоріш за все, буде уникати конфліктної поведінки.

Для визначення типів темпераменту Вам пропонується провести методику М. Обозова, де відбувається оцінка характеристик, представлених в таблиці. Можливий вибір двох характеристик, при цьому більш відповідна оцінюється двома балами, менш відповідна одним балом (2 бали – проявляються часто, існують такі особливості; 1 бал – проявляються іноді, зрідка; 0 балів – не проявляються).

Обробка результатів

Відповіді досліджуваних співвідносяться з колонками, що визначають темперамент. В кінці підраховується сума балів по стовпцям. Той тип особистості, за яким набрана найбільша сума балів, є для досліджуваного основним. Якщо по декільком стовбцям набрана однакова кількість балів, це свідчить про змішаний тип темпераменту.

Інтерпретація результатів

Якщо кількість балів щодо характеристики того чи іншого типу складає 18-24, це означає, що у Вас яскраво виражені риси даного темпераменту;

13-17 – значні прояви даного типу;

6 – 12 – незначні прояви даного типу;

0 – 5 – прояви даного типу практично відсутні.

Особливості особистості	Холерик	Сангвінік	Флегматик	Меланхолік
<i>Емоційні переживання</i>	Сильні, короткочасні	Поверхові, короткочасні	Слабкі	Глибокі і тривалі

<i>Настрій</i>	Нестійкий з перевагою оптимістичного	Стійкий, життєрадісний	Стійкий, без особливих радощів та суму	Нестійкий з переважанням песимістичного
<i>Мовлення</i>	Голосне, різке, нерівномірне	Голосне, жваве, рівномірне	Повільне, монотонне	Тихе
<i>Терпіння</i>	Слабке	Помірне	Дуже велике	Дуже слабке
<i>Адаптація</i>	Добра	Чудова	Повільна	Ускладнена
<i>Товариськість</i>	Висока	Помірна	Невелика	Низька: замкнутість
<i>Поведінка у конфліктній ситуації</i>	Агресивна	Миротлюбна	Стримана	Істерична (втеча від конфлікту)
<i>Ставлення до критики</i>	Збудливе	Спокійне	Байдуже	Образливе
<i>Ставлення до нового</i>	Позитивне	Байдуже	Негативне	Неоднозначне
<i>Прагнення до мети</i>	Сильне, з повною віддачею	Бажання швидкого досягнення з уникненням перешкод	Повільне, наполегливе	То сильне, то слабке, з уникненням перешкод
<i>Оцінка своїх можливостей</i>	Значна переоцінка	Деяка, незначна переоцінка	Більш реальна оцінка	Частіше недооцінка
<i>Ставлення до небезпеки</i>	Бойове, ризиковане, без особливого розрахунку	Розважливе, без ризику	Холоднокровне, спокійне	Тривожне, розгублене
<i>Загальний бал</i>				

ТЕХНІКИ АКТИВНОГО СЛУХАННЯ

Діалог – це не просто розмова, а ланцюг вербальних і невербальних спілкувань. Послання слід будувати на сприйнятті попереднього послання протилежної сторони. Інакше кажучи, кожна людина повинна уважно слухати іншу, спостерігати за нею, намагатися якомога глибше зрозуміти послання, всмоктати його в себе перед тим, як дати відповідь. Повноцінне слухання містить такі моменти: не перебиваючи, дочекатися закінчення послання, вникнути в його суть, не відповідати відразу після закінчення речення, бо за цим може слідувати ще кілька речень, які розкривають сутність; помовчати трохи, якщо це необхідно тощо.

Для ефективного спілкування необхідно враховувати кілька моментів.

1. Повноцінне спілкування залежить від двох сторін, залучених до процесу.
2. Для повноцінного спілкування ми маємо об'єднати окремі форми спілкування (вербальні та невербальні) разом.

3. Слова не обов'язково є найважливішими елементами послання.

4. Ми спілкуємось навіть тоді, коли мовчимо.

Вміння слухати особливо важливе у спілкуванні, коли людина хоче встановити хороші стосунки з іншою людиною, зрозуміти її та допомогти.

Для того, щоб людина відчула до Вас довіру і мала бажання спілкуватись з Вами відверто і щиро, необхідно:

- Встановити візуальний контакт
- Використовуючи міміку, позу, жести, тембр та гучність голосу, демонструвати прийняття співрозмовника та приязнь до нього.

Все це свідчить про те, що Ви слухаєте активно, тобто залучені у процес отримання інформації від свого співрозмовника.

Техніки активного слухання

Техніки	Опис	Як це зробити?
Заохочення: «Так реакція»	Заохочення співрозмовника до розмови шляхом словесної і несловесної підтримки. Ви маєте право погоджуватися чи не погоджуватися з тим, що ви чуєте.	«Так», «Я розумію», «Зрозуміло», «Угу...», «Це цікаво». Кивок головою. Підтримка зорового контакту.
Уточнення	Уточнення інформації за допомогою запитань.	«Чи не могли б Ви уточнити...» «Що Ви маєте на увазі...» «Як зрозуміти Ваші слова про...» «Давайте обговоримо це раз. Чи все ми врахували?»
Повторення	Повторення основних думок, підкреслюючи важливі факти; цитування фраз співрозмовника.	Вставляйте цитати з висловів партнера у власні фрази: - <i>Отже, Ви вважаєте...</i> (далі цитата); - <i>Наскільки я Вас зрозумів...</i> (далі цитата). Повторіть з питальною інтонацією одне або два слова, вимовлені партнером. Повторіть дослівно останні слова партнера.
Перефразування	Формулювання думки співрозмовника своїми словами з метою визначення точності розуміння.	Лаконічно сформулюйте своїми словами думку співрозмовника: «Іншими словами, Ви вирішили...» «Якщо я правильно розумію, Ви вважаєте...» «Згідно з Вашою думкою...» «Ви сказали...» «Вам здається...»
Інтерпретація	Припущення про справжнє значення сказаного або про причини і мету висловлення партнера	1. Задавайте уточнюючі питання: - <i>Ви, напевно, маєте на увазі...?</i> - <i>Ви, напевно, говорите це, тому що ...?</i> - <i>Мабуть, Ви хочете, щоб..?</i> 2. Використовуйте техніку пробних питань, або умовних гіпотез: - <i>А може бути так, що Ви сподіваєтеся, що...?</i> - <i>А може бути так, що Ви хотіли б...?</i>

Техніки	Опис	Як це зробити?
		- А може бути так, що для Вас важливіше перемогти, ніж зберегти відносини?
Відзеркалювання почуттів	Відображення домінуючих почуттів, емоційних реакцій співрозмовника, вияв їх розуміння.	«Ви були сильно цим стривожені. Чи не так? « «Ймовірно, Ви відчуваєте...» «Мені здається, Вас це втішило»
Резюмування	Відтворення і узагальнення основних думок і почуттів, підбиття підсумків	«Значить, Ви пропонуєте...» «Як я розумію, Ви плануєте...» «З того, що Ви сказали, випливає...» «Отже, Вас цікавить...»

НАВИЧКИ ЕФЕКТИВНОГО СПІЛКУВАННЯ

Хто Ви – капітан чи рядовий? Спробуйте це з'ясувати за допомогою тесту, адже для розвитку лідерських якостей є необхідним виявлення спеціальних передумов, закладених природою.

ВПРАВА. Тест «Командувати чи підкорятися?»

Хід виконання. Експериментатор пропонує досліджуваних дати відповідь на запропоновані висловлювання, обираючи один із варіантів.

Інструкція. Вам пропонуються три варіанти відповідей на 10 висловлювань. Дайте щирі відповіді, довго не замислюючись, обираючи один із варіантів.

Текст методики

- Дружба для Вас – це:
А - співпраця, Б - підтримка, В - альтруїзм.
- Справжній художник (артист) повинен перш за все володіти:
А - талантом, Б - рішучістю, В - підготовкою.
- На вечірці Ви найчастіше відчуваєте себе:
А – «півником», Б – «куркою», В – «курчам».
- Якби Ви були геометричною фігурою, то були б:
А – циліндром, Б – сферою, В – кубом.
- Коли Вам подобається жінка (чоловік), Ви:
А – робите перший крок, Б – чекаєте, поки вона (він) зробить перший крок, В – робите маленькі кроки.
- Ви зіпкаєтеся з неочікуваністю (не тільки сидячи за кермом):
А – гальмуєте, Б – збільшуєте швидкість, В – губитесь.
- Якщо Вам доводиться виступати перед публікою, Ви відчуваєте, що:
А – Вас слухають, Б – Вас критикують, В – бентежитесь.
- В експедицію краще брати товаришів:
А – міцних, Б – розумних, В – досвідчених.
- Скажемо правду. Попелюшка була:
А – нещасна дівчинка, Б – хитрюга-кар'єристка, В – буркотуха.
- Як би Ви визначили своє життя:

А – партія в шахи, Б – матч боксу, В – гра в покер.

Ключ

Підрахуйте бали відповідно до таблиці.

Питання	А	Б	В
1	3	2	1
2	3	2	1
3	3	2	1
4	1	3	2
5	3	2	1
6	3	2	1
7	3	2	1
8	3	2	1
9	1	3	2
10	2	1	3

Обробка та інтерпретація результатів.

Якщо у сумі Ви набрали менше 16 балів, то в суспільстві Ви ПРОСТО РЯДОВИЙ. Ви занадто поважаєте інших і ототожнюєте себе з іншими не дуже сильними людьми, а тому не здатні командувати і успішно конкурувати, адже для цього необхідно поглинати і переварювати чужі труднощі. Можливо, за Вашою відмовою від влади ховаються страх чи обдурені надії? Тоді, перш ніж робити які-небудь висновки, проаналізуйте, скільки разів Ваші спроби керувати зазнавали поразки. Якщо ж, «поклавши руку на серце», Ви признали, що і без лідерства відчуваєте себе чудово, залиштеся трохи в стороні від подій, адже насправді це не так вже й погано – так спокійніше.

Якщо Ви набрали від 17 до 23 балів, то Ви МОЛОДШИЙ ОФІЦЕР. Це доволі незручне положення: між молотом та ковадлом. Ви і на роботі з труднощами приймаєте рішення, чи не так? Ви – трохи керівник, трохи – командуючий і трохи – військо... Вам важко добиватися визнання, Ваші аргументи – занадто раціональні і основані лише на власному досвіді.

Якщо Ви набрали більше 24 балів, Ви – ГЕНЕРАЛ. З дитинства Ви завжди в рядах перших пропонували свої послуги, коли мова йшла про суспільні справи, чи не так? З віком Ваш вплив на інших людей міцнішав і особливо проявлявся у важкі хвилини. Якщо Ви честолюбні і не боїтеся роботи, цей дар може підняти Вас дуже високо. Якщо ж ні – насолоджуйтеся тим, що Вас вважають чудовим другом (подругою), радником і Ви завжди опиняєтеся в центрі уваги на вечірках.

МОТИВАЦІЯ ЛІДЕРСТВА

Мотив самоствердження (прагнення утвердити себе в соціумі) пов'язаний з почуттям власної гідності, честолюбством, самолюбством. Людина намагається довести навколишнім, що вона чогось варта, прагне здобути певний статус у суспільстві, хоче, щоб її поважали та цінували. Інколи прагнення до самоствердження зараховують до мотивації престижу (прагнення здобути чи підтримати високий соціальний статус).

Мотив самоствердження є досить дієвим спонукальним чинником для формування і розвитку лідерських якостей особистості. Наприклад, учень, якому вчитель сказав, що він ні на що не здатний, що він нічого не досягне в житті, намагається довести іншим (насамперед учителю) і собі також, що він спроможний досягнути успіху. Прагнення самоствердитися спонукає його долати значні труднощі й чимало працювати задля самоствердження й досягнення поставлених цілей.

З молодого спеціаліста, який не справляє враження компетентної людини, глузують колеги. Страждає почуття власної гідності, самолюбство юнака, а він хоче, щоб його цінували, поважали, сприймали як інтелектуала. Прагнення самоствердитися і стати лідером у колективі спонукатиме його надолужувати прогалини, удосконалювати свої навички.

Отож, прагнення до самоствердження, до підвищення свого формального й неформального статусу, до позитивної оцінки своєї особистості - істотний мотиваційний чинник, який спонукає людину інтенсивно працювати й розвиватися і стати справжнім лідером.

Мотив ідентифікації з іншою людиною полягає у прагненні бути схожим на героя, кумира, авторитетну особистість (яка була справжнім лідером), є особливо актуальним для дітей і молоді, які намагаються наслідувати інших людей у своїх діях.

Ідентифікація з іншою людиною (прагнення бути схожим на неї) зумовлює підвищення енергетичного потенціалу лідера завдяки символічному «запозиченню» енергії в кумира: з'являються сили, натхнення, бажання працювати і діяти так, як робив це герой (кумир, батько та ін.). Ідентифікуючись з кіногероєм, підліток набуває сміливості; ототожнюючись із батьком, малюк прагне бути таким сильним і розумним, як його тато.

Наявність взірця, кумира, з яким прагнули б ототожнюватися молоді люди і кого намагалися б наслідувати, у кого б училися жити і працювати, - важлива умова ефективного виховного процесу формування лідерів у сучасному суспільстві.

Мотив влади - прагнення суб'єкта впливати на людей, прагнення зайняти «керівну позицію» у групі (колективі), намагання керувати людьми, визначати і регламентувати їхню діяльність. Дії багатьох людей (наприклад, керівників різних рангів) спонукає мотив влади. Прагнення панувати над іншими людьми й керувати ними - мотив, який спонукає їх долати значні труднощі в діяльності, докладати величезних зусиль у роботі. Якщо влада в ієрархії мотивів посідає провідне місце, то людина схильна багато працювати не задля саморозвитку або задоволення своїх пізнавальних потреб, а задля здобуття впливу на людей чи колектив.

Керівника може спонукати до діяльності не прагнення принести користь суспільству чи колективу, не почуття відповідальності, а мотив влади. У такому разі всі його дії скеровано на утримання або набуття влади і становлять загрозу і для справи, і для структури, яку він очолює.

Мотивація влади (або потреба у владі) є однією з найголовніших рушійних сил людських дій. Вважають, що це егоїстична або навіть садистична сила, яка, як і будь-який потяг, ніколи не буває задоволеною. Жоден ступінь влади не задовольняє людину цілком. Владу не віддають, її втрачають, і, як правило, в драматичних ситуаціях. Прагнення будь-що зберегти владу часто затьмарює розум навіть інтелектуалів і прагматиків.

У певній категорії керівників прагнення до влади переважає в мотиваційній системі особистості, влада є найважливішим регулятивним чинником їхньої діяльності. Властолюбців можна поділити на тих, хто має владу і намагається її посилити, і тих, хто лише її домагається. Але, очевидно, не варто перебільшувати значення влади як спонукального чинника, адже будь-які мотиви чи потреби здатні стати рушійною силою поведінки й діяльності лідера. Для дієвого впливу на мотивацію й поведінку іншої людини суб'єкт, який застосовує владу, повинен мати у своєму розпорядженні ресурси, тобто засоби підкріплення, впливу. Такі ресурси називають джерелами, або засобами влади.

Психологи виокремлюють шість джерел влади (*A* – керівник; *B* – підлеглий):

- *Влада винагородження*. Її сила залежить від оцінки суб'єктом *B* того, якою мірою *A* в змозі задовольнити його (*B*) потреби.

- *Влада примусу (покарання)*. Її сила визначається очікуваннями *B* щодо тієї міри покарання, яку *A* здатний застосувати до нього за небажані для *A* дії.

- *Нормативна влада*. Йдеться про засвоєні *B* норми, згідно з якими *A* має право контролювати дотримання якихось правил поведінки і в разі необхідності наполягати на них.

- *Влада еталона*. Ґрунтується на ототожненні *B* з *A* і прагненні бути схожим на *A*.

- *Влада експерта (знавця)*. Її сила залежить від того, які знання, навички, здібності *B* приписує *A*.

- *Інформаційна влада*. Цей вид влади наявний тоді, коли *A* володіє інформацією, за допомогою якої може спонукати *B* передбачити наслідки своєї поведінки.

Люди різняться за силою прагнення до примноження й збільшення джерел своєї влади. Володіння джерелами влади (і відповідне відчуття влади) може бути кінцевою метою, досягнення якої саме по собі, без будь-якого застосування влади до іншої людини, дає відчуття задоволення.

Процесуально-змістові мотиви - це спонукання до активності через зміст і процес діяльності, а не за допомогою зовнішніх чинників (людину приваблює ця діяльність сама по собі, подобається її виконувати, виявляти інтелектуальну чи фізичну активність, цікавить зміст того, що вона робить).

Інші соціальні й особистісні мотиви (прагнення до влади, самоствердження тощо) можуть підсилювати мотивацію, але вони не мають безпосереднього стосунку до змісту й процесу діяльності, є зовнішніми щодо цієї діяльності (тому часто ці мотиви називають зовнішніми на протизвагу внутрішнім, тобто процесуально-змістовим).

Конкретним виявом процесуально-змістової мотивації може бути пізнавальна, ігрова, естетична мотивація. Студента до вивчення фізики можуть спонукати різні мотиви, зокрема й процесуально-змістові (пізнавальні). У такому разі студентові подобається здобувати знання (і це спонукає його до діяльності), у нього є інтерес до знань, відчуття краси й гармонії мікросвіту; його може захоплювати сила й величезна енергія атома тощо. Пізнавальна мотивація стосується здебільшого змісту діяльності і є конкретним виявом процесуально-змістової мотивації (у ситуації з навчальною діяльністю). Окрім того, студента може також спонукати процес інтелектуальної діяльності: йому подобається мислити, розв'язувати задачі, виявляти різні форми розумової активності.

У разі розвитку лідерських якостей особистості людину може приваблювати сам процес відповідальності за дії групи, людські стосунки у групі, радість від конструктивного розв'язання конфлікту у колективі та своєї ролі у цьому процесі.

Мотив саморозвитку - важливий мотив, який спонукає нас багато працювати і розвиватися. Що ж заохочує людину до розвитку? На думку А. Маслоу, це прагнення до цілковитої реалізації своїх здібностей, упевненість у собі, здатність відчувати свою компетентність. Людина часто ніби розривається між прагненням до руху вперед та прагненням до самозбереження й безпеки. З одного боку, вона прагне до чогось нового, а з іншого - страх перед небезпекою і чимось невідомим стримують її рух уперед.

Розвиток наявний тоді, коли наступний крок уперед дає відчуття сильнішої радості, внутрішнього задоволення, ніж попередні здобутки й перемоги, які стали чимось звичним і навіть набридли нам. Рух уперед - це очікування нових приємних відчуттів і вражень.

Мотив досягнення - це прагнення досягти високих результатів і майстерності в діяльності. Мотивація досягнення виявляється у виборі складних завдань і намаганні їх виконати. Успіхи лідера в будь-якій діяльності (у навчанні, спорті, професійній діяльності) залежать не лише від здібностей, навичок, знань, а й від мотивації досягнення, тобто від прагнення досягти високих результатів у діяльності.

Лідер з високим рівнем мотивації досягнення схильний докладати значних зусиль у роботі. Прагнучи отримати вагомні результати, він наполегливо працює для досягнення поставлених цілей. Учені виокремлюють три фактори рівня мотивації досягнення:

- значущість досягнення успіху;
- надія на успіх;
- суб'єктивна ймовірність досягнення успіху (тобто шанси на успіх).

До **просоціальних (суспільно значущих) мотивів** належать мотиви, пов'язані з усвідомленням суспільного значення діяльності, з почуттям обов'язку, відповідальності перед групою або суспільством загалом. Для справжнього лідера вони є найбільш значущими.

У разі впливу суспільних мотивів наявна ідентифікація (ототожнення) індивіда з групою. Лідер не лише вважає себе членом соціальної групи, не тільки ототожнюється з нею, а й переймається її проблемами, інтересами, цілями тощо. Лідеру, якого спонукають до діяльності суспільно значущі мотиви, притаманні нормативність, відданість групі, визнання і

захист групових цінностей, прагнення реалізувати групові цілі. Відповідальні люди, зазвичай, є активнішими, сумлінніше виконують професійні обов'язки, більшою мірою переймаються справами своєї групи. Вони вважають, що від їхньої праці й зусиль залежить спільна справа.

Керівнику теж досить важливо актуалізувати корпоративний дух серед своїх підлеглих, чого без ідентифікації з групою, а саме з її цінностями, інтересами, цілями досягнути неможливо. Громадський діяч (політик), який більше за інших ідентифікується зі своєю країною (чи регіоном) і переймається її проблемами та інтересами, буде значно активнішим у своїй діяльності, робитиме все можливе задля процвітання держави.

Отже, суспільно значущі мотиви, пов'язані з ідентифікацією із групою, почуттям обов'язку та відповідальності, є важливими у спонуканні людини до діяльності лідера. Актуалізація в суб'єкта діяльності цих мотивів здатна зумовити його активність, стимулювати залученість до досягнення суспільно значущих цілей.

Мотив афіліації - це прагнення до встановлення або підтримання стосунків з іншими людьми, прагнення до контакту і спілкування з ними. Сутність афіліації полягає в самоцінності спілкування. Афіліативне спілкування - таке спілкування, яке дає відчуття задоволення, захоплює, подобається людині. Ці якості лідера приваблюють його прихильників.

Метою афіліативного спілкування може бути прагнення здобути любов партнера у спілкуванні (або принаймні симпатію). Індивідуум, однак, може спілкуватися й тому, що намагається залагодити свої справи, встановити корисні контакти з потрібними людьми. У такому разі до спілкування спонукають інші мотиви, воно є засобом задоволення інших потреб особистості й тому не має стосунку до афіліативної мотивації.

Негативна мотивація (мотив уникнення неприємностей і покарання) - спонукання, зумовлені усвідомленням можливих неприємностей, незручностей, покарань, які можливі в разі невиконання діяльності.

Наприклад, школяра до учіння можуть спонукати вимоги й погрози батьків, побоювання незадовільних оцінок як таких, що завдають удару амбіціям або ж призводять до неприємностей і в школі, і вдома. Навчання під впливом такого мотиву набуває характеру захисної дії і є певною мірою примусовим. У разі дії негативної мотивації людину спонукає до діяльності прагнення уникнути неприємностей і покарання. Вона міркує так: «Якщо я цього не зроблю, то зазнаю неприємностей або навіть покарання».

Форми негативних санкцій можуть бути найрізноманітнішими:

- вербальне (словесне) покарання (осуд, зауваження тощо);
- матеріальні санкції (штраф, позбавлення привілеїв, стипендії тощо);
- соціальна ізоляція (зневага з боку оточення, ігнорування, неприйняття групою);
- позбавлення волі;
- фізичне покарання.

Основною хобою негативних санкцій (особливо покарання) є короткочасність впливу: покарання стимулює до діяльності (або стримує від небажаних учинків) лише за реальної його загрози. Коли загроза покарання зникає або зводиться до мінімуму, то негативна мотивація втрачає спонукальну силу. Для розвитку лідерських якостей особистості такі негативні мотиви не мають сенсу.

Таким чином, мотивація у прагненні бути лідером має свою складну структуру та ієрархію.

Ієрархія мотивів - розташування мотивів у порядку від більш важливих до менш важливих. До діяльності лідера спонукають, як правило, кілька мотивів, які утворюють мотиваційний комплекс (систему, або ієрархію мотивів). Одні мотиви в цій системі мають провідне значення і більшу спонукальну силу (чинять більший спонукальний вплив на діяльність, частіше актуалізуються). Вплив інших мотивів менший: вони мають меншу спонукальну силу і перебувають унизу ієрархії мотивів.

Деякі мотиви спонукають лідерську діяльність більшою мірою, інші чинять менший вплив на неї. Мотивам, які мають більшу спонукальну силу, в ієрархії мотивів належить перше місце; мотиви, спонукальна сила яких незначна, розміщені на останніх щаблях мотиваційної ієрархії.

Навіть той самий мотив у тієї самої людини діє з різною силою залежно від обставин життя, впливу інших людей, часових факторів тощо. Тому й ієрархія (ранг, значення) мотивів, незважаючи на відносну стабільність, не є абсолютно стійким психічним утворенням: «вага» (спонукальна сила) окремих мотивів час до часу може змінюватися під впливом різних соціальних і психологічних факторів. У другій частині нашого посібника наводяться методики, за допомогою яких читач може переконатися у наявності в нього комплексу мотивів, які спонукають його до діяльності.

Мотиви, яким належить провідне місце, постійно актуалізуються, діють і чинять істотний мотиваційний вплив на діяльність людини (за визначенням О. Леонт'єва, це *реальні мотиви*). Деякі інші мотиви, розташовані в низу мотиваційної ієрархії, чинять незначний вплив на активність людини й часто загалом не виявляються. О. Леонт'єв називає їх *потенційними мотивами*, оскільки за якихось обставин вони можуть актуалізуватися, але в конкретний період вони не діють (не актуалізуються, не чинять спонукального впливу).

Під впливом деяких факторів потенційні мотиви можуть набувати спонукального значення (стають реальними мотивами). Наприклад, після розмови з учителем в учня соціальний мотив (відповідальність), який був «пасивним» і не справляв спонукального впливу, набув більшого значення і став реальним.

Ієрархія мотивів не є стабільним мотиваційним комплексом: вона змінюється з часом та віком (залежно від обставин і людей, які мають вплив на особистість). Наприклад, школяра в ранньому віці спонукають до учіння вимоги дорослих і прагнення уникнути неприємностей. Пізніше вплив цього мотиву на його діяльність зменшується, а провідного значення може набувати пізнавальний мотив. Мотиваційна сфера досить динамічна: значення та вплив окремих мотивацій змінюється, відповідно змінюється й ієрархія мотивів. На цю ієрархію можуть впливати різні чинники.

Досить цікавими є спостереження, які стосуються витіснення одних потреб іншими. Відомо, наприклад, що артист або вчений, захоплений своєю працею, забуває часом про сон, голод, не відчуває холоду тощо. У всіх цих випадках потреба спричиняє дуже сильне напруження ЦНС (центральної нервової системи). Напруження, діючи відповідно до закону нервової динаміки, ліквідує інші напруження, «стягуючи» до себе всю їхню енергію. Так, лідер, який веде групу до перемоги, не відчуває втоми сам і підтримує своїх відомих.

Ми часто можемо спостерігати, як потреба, що зумовила дуже сильне напруження, підкоряє собі всю психічну активність. Думки скривдженої людини зосереджуються навколо однієї проблеми – перемогти. В крайніх випадках це прагнення може набути характеру нав'язливої ідеї, що не уможливорює будь-яку іншу діяльність. Отже, пізнавальні види діяльності (мислення, уява, пам'ять) підпорядковуються дії механізмів, які забезпечують задоволення пріоритетної на цей момент потреби (наприклад, потреби у перемозі).

Таким чином, поведінка людини може мати *зовнішню* мотивацію - «ззовні», або *внутрішню* - «зсередини». Поведінка, мотивована зсередини, формується на основі власних бажань і цілей особи. Але, водночас, ця поведінка не є засобом для формування іншої мети. Ззовні мотивована поведінка формується за допомогою реалізації мети поведінки. Отже, мета поведінки є бажаними в майбутньому результатами. Зовнішня мотивація здійснюється за допомогою винагороди дій за принципом умовних рефлексів. Деякі дії є приємними самі по собі, і мотивацією в цьому разі є дія.

За Гекгаузеном (*Heckhausen, 1989*), внутрішня мотивація відрізняється від зовнішньої за такими ознаками:

- *Прагнення без послаблення інтенсивності*: внутрішня мотивація не служить для задоволення фізіологічних потреб, таких як голод, спрага, й для уникнення болю. До

внутрішньої мотивації, насамперед, належать потреби в саморозвитку і особистісному зростанні;

- *Свобода мети*: поведінка формується на основі бажань або на досягненні мети, яка еквівалентна поведінці. Результативна поведінка тоді мотивована зсередини, коли її кінцевою метою є результат поведінки, а не його очікувані наслідки, або коли досвід результативної поведінки зумовлює відчуття ділової успішності й прагнення до цього відчуття. Прикладами внутрішнього мотивування можуть бути спорт, гра, діяльність у сфері мистецтва й науки;

- *Оптимальний рівень активації і розузгодження*: внутрішня мотивація можлива, коли досягають «оптимального рівня активації», тобто коли забезпечується баланс між кількістю прийнятої інформації й адекватним рівнем адаптації або очікування. Згідно із цим, активація і комплексність інформації, яку переробляють, приблизно однакові; незначні розбіжності між ними є стимулом до дії, а значні мають негативний ефект;

- *Самовизначення*: внутрішня мотивація можлива тоді, коли лідер має змогу вибирати способи поведінки й виокремлювати в них етапи для ефективнішого контролю; отже, він має відчуття впевненості у власних силах;

- *Готовність «розчинитися» (зануритися з головою) в діяльність*: це діяльність активних осіб, які не бояться надмірних вимог і не відчувають нудьги в разі занижених. Згідно з Гекгаузеном, це радісна «відданість своїй справі», повне «адсорбування» переживань від майбутніх дій. Було проведено експериментальне дослідження, під час якого вчений просив різних фахівців: шахістів, спортсменів, хірургів і танцівників описати свою діяльність. Аналіз одержаних відомостей дав змогу сформулювати поняття «*flow-ефект*».

На його думку, «*flow-ефект*» - повне занурення людини в діяльність, коли увага цілковито сконцентрована на ній. Приклад діяльності з «*flow-ефектами*» - «комп'ютерники», які, лише відчувши біль у спині, помічають, що провели цілий день біля комп'ютера. «*Flow-ефекти*» наявні в осіб з внутрішньою мотивацією або самостимулюванням. Наприклад, художники можуть настільки зануритися в роботу, що навряд чи помічають навколишній світ. Якщо вони малюють картину, можуть працювати буквально день і ніч, фанатично віддаючись своїй роботі, не відчуваючи втоми. Тобто якщо вони перебувають «наодинці з ситуацією», забувають про все, то перебувають у стані «*flow-ефекту*» і працюють самозабутньо. «*Flow-ефекти*» можуть траплятися під час роботи, якщо вимоги до працівника оптимальні.

Якщо внутрішня мотивація спонукає до виконання дій, то зовнішні винагороди можуть також спонукати до нього. Таким чином, для спонуки до дії можна використовувати і внутрішню, і зовнішню мотивації. Водночас зазначимо, що внутрішня мотивація може знижувати зовнішню.

Це свідчить про те, що приваблива діяльність втрачає свою спонукальну силу або коли людина одержує винагороду ззовні, або під впливом якихось обставин. Наприклад, якщо хвалять чоловіків, це може призвести до підвищення внутрішньої мотивації. Однак для підвищення внутрішньої мотивації жінок похвала не є настільки ж значущою. Догана знижує внутрішню мотивацію і в чоловіків, і в жінок. Крім того, внутрішню мотивацію можуть знижувати винагорода, критика й контроль. Між інформуючими і контролюючими способами винагороди є відмінності. Можливість самовизначення сприяє стимулюванню внутрішньої мотивації, одночасно дає змогу орієнтуватися в зовнішніх винагородах і підвищує ефективність зовнішньої мотивації.

Зазвичай, діяльність людини завжди спонукає комплекс, поєднання зовнішніх і внутрішніх (процесуальних) мотивів. Причому в одних ситуаціях здебільшого впливають зовнішні мотиви, а в інших - внутрішні (процесуальні).

Особливо важливим є прагнення до успіху, до визнання в суспільстві для тих, хто працює в складних умовах. Характерними для них можна вважати такі риси.

1. Сійка сміливість, що базується на знаннях як самого себе, так і своєї справи. Жоден спеціаліст не виявить бажання в якості колеги людину, якій бракує сміливості і впевненості у собі.

2. Самовладання. Людина, яка не здатна володіти собою, ніколи не зможе керувати іншими.

3. Гостре почуття справедливості. Не володіючи цим почуттям, жоден фахівець не зможе користуватись повагою серед колег.

4. Визначеність рішень. Людина, що не впевнена у власних рішеннях, показує цим невпевненість у собі.

5. Визначеність планів. Ефективний працівник повинен мати чіткий план роботи. Керівник, який покладається на «авось», не має практичних визначених планів, подібний кораблю без штурвалу.

6. Симпатія і розуміння. Успішний професіонал має знаходитись у добрих відносинах зі своїми колегами. Більш того, він має вміти розуміти їх проблеми.

7. Співпраця. Успішний професіонал має розуміти і застосовувати принцип сумісних зусиль і бути здатним виховувати у своїх колег такий самий підхід до справи. Лідерство вимагає сили, а її можна здобути лише за допомогою співпраці.

ДІАГНОСТИКА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ УСТАНОВОК ОСОБИСТОСТІ О. ПОТЬОМКІНОЇ

Мета: виявити ступінь вираженості соціально-психологічних якостей особистості.

Хід виконання. Відповідаючи на запитання, необхідно дотримуватись наступної **інструкції:** «Уважно прочитайте запитання і відповідайте на них таким чином: «ТАК»(+), якщо ваша відповідь позитивна, або «НІ»(-), якщо ваша поведінка не відповідає позитивній відповіді на запитання. Відповіді на питання занесіть у бланк».

Питання

1. Сам процес виконуваної роботи захоплює вас більше, ніж етап її завершення?
2. Вам часто говорять, що ви більше думаете про інших, ніж про себе?
3. Ви звичайно багато часу приділяєте своїй особі?
4. Ви звичайно довго не відважуєтесь почати робити те, що вам не цікаво, навіть якщо це вам необхідно?
5. Вам легше просити за інших, ніж за себе?
6. Ви вважаєте, що людина спочатку повинна думати про себе, а потім вже про інших?
7. Закінчуючи цікаву справу, ви часто жалкуєте за тим, що цікава робота вже завершена, а з нею шкода розставатися?
8. Вам важко відмовити людям, коли вони про щось просять?
9. Для себе ви робите що-небудь з більшим задоволенням, ніж для інших?
10. Ви відчуваєте задоволення від гри, в якій не потрібно думати про виграш?
11. Ви часто намагаєтесь зробити людям послугу, якщо у них трапилось горе чи неприємності?
12. Ви впевнені, що непотрібно для когось занадто старатися?
13. Ви особливо поважаєте людей, здатних захопитись справою по-справжньому?
14. Для себе у Вас зазвичай не вистачає ні часу, ні сил?
15. Вам важко себе примусити зробити щось для інших?
16. Ви часто починаєте одночасно багато справ і не встигаєте завершити їх?
17. Ви прагнете якомога більше зробити для інших людей?
18. Ви впевнені, що турбота про інших часто іде на збиток собі?
19. Чи можете ви захопитись справою настільки, що забуваєте про час і про себе?
20. Ви впевнені, що найбільша цінність в житті - жити інтересами інших людей?
21. Ви можете назвати себе розумним егоїстом?

22. Буває, що Ви, захопившись деталями, заглибившись у них, не можете завершити почату справу?
23. Ваша відмінна риса - безкорисливість?
24. Вільний час Ви використовуєте для своїх захоплень?
25. Погоджуючись на яку-небудь справу, Ви більше думаєте про те, наскільки вона Вам цікава?
26. Ви часто завантажуєте свою відпустку чи вихідні дні роботою через те, що комусь обіцяли щось зробити?
27. Ви вважаєте, що маєте достатньо сил, щоб розраховувати на успіх у житті?
28. Творча праця для Вас є головною насолодою в житті?
29. Вам важко наважитись використати зусилля людини у власних інтересах?
30. Ви часто просите людей зробити що-небудь із корисливих мотивів?
31. Улюблена справа для Вас цінніша, ніж влада та гроші?
32. Ваша відмінна риса – вміння допомогти іншим людям?
33. Ви здатні докласти максимальних зусиль лише за доброю винагороду?
34. Вам буває нестерпно сумно без улюбленої роботи?
35. Людина – найбільша цінність для Вас?
36. Прагнення до результату в будь-якій справі – ваша відмінна риса?
37. Ви більш за все цінуєте можливість самостійного прийняття рішення?
38. Ваші знайомі вважають вас владною людиною?
39. Ви згодні, що люди, які не вміють заробляти гроші, не заслуговують на повагу?
40. Основне прагнення у Вашому житті – свобода, а не влада і гроші?
41. Ви згодні, що мати владу над людьми – найбільш важлива цінність?
42. Ваші друзі мають достаток у фінансовому відношенні?
43. Вам завжди вдається бути послідовним у своїх поглядах на протизагаду вимогам зі сторони ?
44. Чи вважаєте Ви, що найголовніша якість для влади – це її сила?
45. Ви впевнені, що все можна купити за гроші?
46. Ви намагаєтесь не зв'язувати себе різноманітними обов'язками перед іншими людьми?
47. Чи відчуваєте Ви почуття обурення, якщо хто-небудь не підпорядковується Вашим вимогам?
48. Гроші більш надійні – ніж влада і свобода?
49. Ви впевнені, що кожен повинен мати свободу в рамках закону?
50. Вам легко примусити людей робити те, що Ви хочете?
51. Ви згодні, що краще мати високу зарплатню, ніж високий інтелект?
52. Найголовніше прагнення у Вашому житті – бути вільним?
53. Ви вважаєте себе здібним бути керівником великого колективу?
54. Чи є для Вас зарплата головним прагненням у житті?
55. Вам досить часто вдається відвойовувати своє право на свободу?
56. Чи відчуваєте Ви жадання влади, прагнення керувати?
57. Ви згодні, що «гроші не пахнуть»?
58. Ви ладні багато чим жертвувати, щоб бути вільним?
59. Чи відчуваєте Ви себе хазяїном у своїй сім'ї?
60. Вам важко обмежити себе у грошових засобах?
61. Чи згодні ви з тим, що найголовніше в житті – бути майстром своєї справи?
62. Для досягнення цілі ви звичайно не шкодуєте сил ?
63. Ви засуджуєте людей, які не вміють потурбуватись про себе?
64. Ваші друзі та знайомі цінують Вас як особистість?
65. Ви впевнені, що наполегливості у вас більше, ніж здібностей?
66. Ви обираєте друзів за діловими якостями?
67. Люди, які обмежують Вашу свободу, викликають у Вас найбільше обурення?

68. Влада може замінити Вам багато інших цінностей?
 69. Вам досить часто вдається назбирати потрібну суму грошей?
 70. Ви впевнено і невимушено почуваетесь серед незнайомих людей?
 71. Ви згодні обмежити свободу, щоб мати владу?
 72. Найбільш сильне потрясіння для Вас – відсутність грошей?

Бланк відповідей

П	А	Е	С	В	Г
1	2	3	37	38	39
4	5	6	40	41	42
7	8	9	43	44	45
10	11	12	46	47	48
13	14	15	49	50	51
16	17	18	52	53	54
19	20	21	55	56	57
22	23	24	58	59	60
25	26	27	61	62	63
28	29	30	64	65	66
31	32	33	67	68	69
34	35	36	70	71	72

Обробка результатів

Підраховуємо кількість позитивних відповідей за кожною шкалою згідно таблиці:

- П – творча праця;
 А – альтруїзм;
 Е – егоїзм;
 С – свобода;
 В – влада;
 Г – гроші.

Інтерпретація результатів

Максимальна кількість балів за кожною шкалою – 12. Ступінь вираженості соціально-психологічних якостей особистості визначається наступним чином:

- 9 – 12 балів – високий ступінь;
 5 – 8 балів – середній ступінь;
 0 – 4 бала – низький ступінь.

1. Орієнтація на творчу працю. Зазвичай, люди, більш орієнтовані на творчій процес, менше замислюються над досягненням результату, часто запізнюються зі здачею роботи, їх процесуальна спрямованість перешкоджає інколи результативності; їх більше спонукає інтерес до справи. Звичайно, люди, які орієнтуються на працю, весь час використовують для того, щоб щось робити, не жаліючи вихідних днів, відпусток тощо. Праця приносить їм більше радості та задоволення, ніж будь-які інші заняття.

2. Орієнтація на альтруїзм. Люди, які орієнтуються на альтруїстичні цінності, часто на збиток собі, заслуговують великої поваги. Альтруїзм – найбільш цінна суспільна мотивація, наявність якої виділяє зрілу людину. Якщо ж альтруїзм проявляється занадто, він, хоча і може здаватись незрозумілим, приносить щастя.

3. Орієнтація на егоїзм. Люди з надмірно вираженим егоїзмом зустрічаються дуже рідко. Певна частка «розумного егоїзму» не може нашкодити людині. Швидше, більше шкодить його відсутність, до того ж, це серед людей інтелігентних професій зустрічається досить часто.

4. **Орієнтація на свободу.** Головна цінність для цих людей – це свобода. Дуже часто орієнтація на свободу сполучається з орієнтацією на творчу працю, іноді це сполучення «влада» та «гроші».

5. **Орієнтація на владу.** Ця орієнтація більш притаманна представникам сильної статі. Дуже часто – виробники, хоча серед них бувають і винятки.

6. **Орієнтація на гроші** – звичайно буває у двох випадках, коли гроші є, і коли їх нема.

Висновки

Максимальна кількість балів – 12 за окремою орієнтацією. Для розвитку соціально значимих якостей особистості найбільш корисним буде перевага таких цінностей в мотиваційній сфері особистості, як альтруїзм, свобода та творча праця.

РЕГУЛЯЦІЯ ЕМОЦІЙНОЇ НАПРУГИ У СТОСУНКАХ

Знижують напругу:	Підвищують напругу:
1. Підкреслення спільності з партнером (схожість інтересів, думок, особистісних рис тощо)	1. Підкреслення відмінностей між собою і партнером
2. Вербалізація емоційного стану: а) власного; б) партнера	2. Ігнорування емоційного стану: а) власного; б) партнера
3. Вияв інтересу до проблем партнера	3. Демонстрація відсутності зацікавленості в проблемі партнера
4. Надання партнеру можливості висловитись	4. Переривання партнера
5. Підкреслення значущості партнера, важливості його думки для Вас	5. Приниження партнера, негативна оцінка його особистості, применшення внеску партнера в загальну справу і перебільшення власного внеску
6. У разі власної неправоти - її визнання	6. Зволікання з визнанням власної неправоти або її заперечення
7. Пропозиція конкретного виходу з ситуації, що склалася	7. Пошук винних і звинувачення партнера
8. Звернення до фактів	8. Перехід на «особистості»
9. Спокійний впевнений темп мовлення	9. Різке прискорення темпу мовлення
10. Підтримання оптимальної дистанції і нахилу тіла до співрозмовника	10. Уникання просторової близькості і контакту очей

ГРА «ОСТРІВ»

Мета гри: опрацювання вмінь діяти в умовах незвичної ситуації в команді

Умови гри. Гра розрахована на участь в ній 12-15 учасників. Час на гру - 40 хвилин. За цей час учасникам не дозволяється покидати групу – «острів».

Хід гри. Групі оголошується назва гри - «Острів» і зачитується загальна інструкція: «Уявіть, що всі ми «чудом» потрапили на безлюдний острів після падіння літаку, десь у південних широтах. Коли нас врятують, невідомо. Перед нами стоять 2 завдання: 1-вижити, 2-залишитися при цьому цивілізованими людьми. За 40 хвилин ми повинні довести самим собі, що здатні вирішити ці завдання. На острові є один човен, але він може вмістити лише 3-х людей. Шанси дістатися до берегу 50 на 50. Вам вирішувати, кого відправити на човні, або нікого...

Після того, як група визначилася з основними рішеннями, ведучий оголошує про припинення гри.

Обговорення гри. Починається обговорення з питання: «Чи вдалося нам вижити?» і «Чи залишилися ми цивілізованими людьми?». Відповідаючи, учасники повинні коротко обґрунтувати свою думку. Ведучий може також задавати додаткові питання: хто вас більш за всіх надихав, дратував, обурював, викликав задоволення, здивування тощо? Опишіть ваші почуття, з ким, на вашу думку, вони асоціюються?

Діагностичні можливості гри. Гра дозволяє дати орієнтовну оцінку готовності членів групи підпорядкувати себе вирішенню загальної задачі, їх розуміння необхідності виконувати різні, навіть непрестижні роботи.

Типові труднощі. Дана гра досить багата за своїми можливостями, тому є ризик захопитися яким-небудь аспектом гри (обговорення конкретних робіт, захоплення географічними деталями острова, боротьба з «дармоїдами» і т.д.) і втратити головну лінію гри - забезпечення конкретних потреб для виживання. Оскільки багато питань виживання вирішуються колективно, ведучий має стежити за дисципліною і ввести правила обговорення: хочеш сказати - підніми руку, один каже - усі мовчать, час висловлювання - не більше 15-20 секунд.

Перспективи використання гри. Слід зауважити, що незалежно від цієї гри, існують ігри, побудовані на аналогічному принципі: організація взаємодії на безлюдному острові, організація створення театру, музею, підприємства ... Варіаціями даної гри можуть бути додаткові ускладнення інструкції: «... на острові існує дике плем'я, з яким необхідно підтримувати контакт», «... випадково виявлені на острові знаряддя праці та механізми, які потрібно найбільш ефективно використовувати» тощо. При наявності більшого часу, в ході гри можна обговорювати відповідність якостей членів групи необхідним роботам і навіть організувати ігрові групи «підготовки кадрів».

ЗАКЛЮЧЕННЯ ТРЕНІНГУ

Принципи перспективного ставлення до життя

☞	Вміння відрізнити головне від другорядного
☞	Внутрішній спокій
☞	Відчуття міри в момент впливу на подію
☞	Вміння оцінювати подію з різних боків
☞	Сприйняття дійсності такою, якою вона є, а не такою, якою людина хотіла б її бачити
☞	Спостережливість
☞	Вміння бачити перспективу
☞	Прагнення зрозуміти інших
☞	Вміння зробити для себе корисні висновки, тобто вчитися на власних помилках

Підведення підсумків. Дякуємо за співпрацю!

ПРОГРАМА ТРЕНІНГУ «МОТИВАЦІЯ ТА РОЗВИТОК ОСОБИСТОСТІ»

Мета тренінгу: Підвищення рівня поінформованості учасників щодо теорії і практики мотиваційного менеджменту. Формування умінь і навичок управління мотивацією різних категорій працівників і колективів, розуміння особливостей навчання та розвитку персоналу.

Актуальність теми: В умовах конкуренції збільшується роль ефективного мотиваційного менеджменту. Людський фактор, а також його уміле використання стають стратегічним чинником ефективного функціонування підприємства та установи в сучасних складних і нестабільних соціальних умовах. Мотивація співробітників є одним з найголовніших питань для керівників установ. Уміле використання матеріальної і нематеріальної мотивації допомагає досягати максимальних результатів роботи підлеглих.

Цільова аудиторія: Роботодавці, керівники підприємств, менеджери з персоналу, кадровики, практикуючі психологи, працівники, що хочуть вмотивувати себе до професійної діяльності.

Тривалість тренінгу: 3 години.

Структура тренінгу:

I. Вступна частина:

- Знайомство; інформування про тему, мету, завдання, зміст та кінцевий результат тренінгу; оголошення регламенту та правил роботи; визначення рівня поінформованості та очікування учасників.

II. Основна частина:

- Персонал як основний актив організації.
- Мотивація як функція управління. Теорія і практика мотиваційного менеджменту.
- Мотиваційні теорії (змістовні і процесуальні), можливості практичного використання в управлінні.
- Методи мотивації і стимулювання для підвищення ефективності професійної діяльності, особливості мотивації різних категорій працівників.
- Вплив змісту завдань і умов роботи на мотивацію працівників.
- Робота з підлеглими: мотивація, делегування повноважень.
- Як досягти лояльності співробітників: кадрова політика, мотиваційні схеми і корпоративна культура.
- Діагностика особистості - засіб визначення соціальних і індивідуально-особистісних якостей. Тестування як метод діагностики особистості.
- Оцінка працівника як необхідна передумова визначення напрямків його розвитку.
- Навчання та розвиток персоналу

III. Заключна частина:

- Підведення підсумків тренінгу, оцінка досягнення цілей тренінгу, відповіді на запитання, анкетування.

Методи проведення: Міні-лекції, інформування, презентація, групові дискусії (обговорення), індивідуальна робота, робота в складі усієї групи, «мозковий штурм», робота із завданнями в методичних матеріалах, тестування, анкетування, оцінювання, самодіагностика, ситуаційний аналіз, психологічні трансформаційні ігри, домашнє завдання.

Очікувані результати:

- Усвідомлення основних механізмів мотивації, що сприяє ефективній праці в організації.
- Отримання можливостей практичного застосування мотиваційних теорій та методів стимулювання та мотивування (зокрема, методу ігор) в управлінні.
- Оволодіння навичками побудови системи мотивування та стимулювання працівників організації.
- Формування потреби та мотивації до навчання та розвитку персоналу.
- Оволодіння методами психодіагностики особистості.

ПЕРСОНАЛ ЯК ОСНОВНИЙ АКТИВ ОРГАНІЗАЦІЇ

*Залиште мені мої фабрики, але заберіть моїх людей,
і скоро підлога моїх заводів заросте травою.
Заберіть мої фабрики, але залиште моїх людей – і
незабаром у нас будуть нові заводи, ще кращі за попередні.*
Д.Карнегі

В сучасних умовах людські ресурси займають провідне місце в успішній роботі організацій або підприємств. Люди - найголовніший ресурс організації. Пошук шляхів активізації людських ресурсів, врахування соціально-психологічних особливостей персоналу є однією з вирішальних умов підвищення ефективності діяльності організації. Багато хто з керівників читав книги Д. Карнегі і Н. Паркінсона, проте, вони не завжди ставили перед собою задачу створення системи управління “людськими ресурсами”.

У великих організаціях відповідальність за управління трудовими ресурсами лежить на керівниках організацій або на професійно-підготовлених працівниках - менеджерах. Часто це окремі відділи.

Управління людськими ресурсами - це не просто політика Вашої організації або виконання всіх юридичних аспектів трудового законодавства. Ефективне управління персоналом — ключ до ефективної роботи всього колективу. Якщо метою Вашої діяльності є надання допомоги персоналу в творчому розвитку і досягненні успіхів в кар'єрі, то це позитивним чином позначиться на роботі організації в цілому.

Трудовий колектив (персонал) – це сукупність людей, об'єднаних загальною метою і діяльністю, єдністю інтересів, єдиною організацією і взаємною відповідальністю, відносинами співробітництва і взаємодопомоги. У широкому розумінні – це не тільки співробітники організації, але і партнери, експерти, що можуть залучатися для реалізації конкретних проектів і програм. Таким чином, персонал являє собою об'єднання на основі складної системи постійнодіючих, мінливих, економічних, виробничо-технічних, організаційних, моральних і побутових взаємозв'язків між окремими працівниками і їхніми групами.

Трудовий колектив – головний елемент усієї системи управління, а управління персоналом є основною складовою менеджменту. Саме воно в більшості випадків має вирішальне значення для успішного розвитку організації. Взаємовідносини в трудовому колективі – основа діяльності керівника. Основу концепції управління персоналом організації в даний час складають зростаюча роль особистості працівника, знання його мотиваційних установок, уміння їх формувати і направляти відповідно до задач, які треба вирішити організації.

МОТИВАЦІЯ ЯК ФУНКЦІЯ УПРАВЛІННЯ. ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА МОТИВАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Мотивація підвищує трудову активність працівників
Д.Карнегі

Мотивація в управлінні — це функція управління, яка полягає у формуванні у працівників стимулів до праці (спонуканні персоналу до ефективної діяльності), а також їх ціннісних орієнтацій та інтересів.

Засоби зацікавленості людини в праці існували багато століть, але прийшли нові часи, коли таких засобів стало замало. Політика “батога та пряника” недостатньо ефективна. Проблема полягає в тому, як створити систему, у якій працівники можуть одержувати винагороди, яких вони дійсно прагнуть, виконуючи роботу так, щоб відповідати вимогам організації.

Ефективність виконання роботи працівником визначається трьома чинниками:

- спроможністю (здатністю виконувати роботу);
- робочим середовищем (ресурсами, що потрібні для виконання роботи);
- мотивацією (бажанням виконувати роботу).

Мотивація виявляється у внутрішніх стимулах до праці, прагненні працівників досягти найкращих результатів.

Поведінка людини залежить від її здібностей, ситуаційних факторів, мотивації. Найбільш ефективна поведінка спостерігається в тому випадку, коли працівник володіє високим рівнем здібностей і мотивації, а середовище сприяє такій поведінці.

Етапи мотивації:

- визначення потреб, інтересів персоналу;
- розробка систем винагороди за виконувану роботу;
- застосуванні стимулів для ефективної взаємодії суб'єктів спільної діяльності.

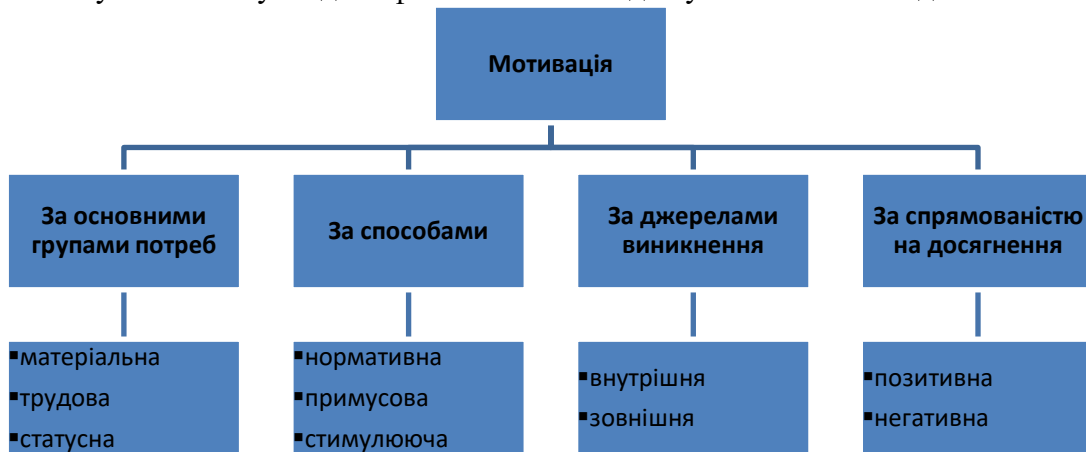


Рис. Види мотивації

Як бачимо, види мотивації поділяються наступним чином.

За основними групами потреб

Матеріальна мотивація — прагнення до достатку, більш високого рівня життя.

Трудова мотивація – це внутрішня мотивація працівника, визначається змістом роботи, умовами, організацією трудового процесу, режимом праці.

Статусна мотивація – внутрішня рушійна сила поведінки людини, спричинена прагненням посісти більш високу посаду, виконувати складнішу і відповідальну роботу, прагнення до лідерства в колективі тощо.

За способами

Нормативна мотивація — ця спонукання людини до певної поведінки шляхом переконання, навіювання, інформування, психологічного зараження тощо.

Примусова мотивація ґрунтується на використанні влади і загрози незадоволення потреб працівника у разі невиконання їм відповідних вимог.

Стимулювання — створення стимулів, що спонукають працівника до певної поведінки.

Перші два види мотивації прямі, оскільки припускають безпосередню дію на підлеглих, третій — непрямий, оскільки в його основі лежить дія зовнішніх чинників — стимулів.

За джерелами виникнення мотивів

Внутрішня мотивація: прагнення до досягнення певної мети, завершення роботи, пізнання, бажання боротися, страх.

Працівники з внутрішньою мотивацією більш добросовісно виконують роботу, затрачують менше сил, краще розуміють завдання і опановують матеріал. Для сприяння внутрішній мотивації слід знати і враховувати потреби працівника, щоб знайти способи їх задоволення.

При зовнішній мотивації відбувається зовнішній вплив на працівника, наприклад, через оплату праці, розпорядження, правила поведінки і т.д.

За спрямованістю на досягнення

Позитивна мотивація сприяє ефективному досягненню цілей організації: матеріальне заохочення у вигляді персональних надбавок до окладів і премій, підвищення авторитету працівника і довіри до нього в колективі, доручення особливо важливої роботи і т.п.

Негативна мотивація — це, насамперед, матеріальні стягнення (штрафні санкції), пониження соціального статусу в колективі, психологічна ізоляція працівника, створення напруженої атмосфери.

МОТИВАЦІЙНІ ТЕОРІЇ (ЗМІСТОВНІ І ПРОЦЕСУАЛЬНІ), МОЖЛИВОСТІ ПРАКТИЧНОГО ВИКОРИСТАННЯ В УПРАВЛІННІ

*Найбільш ефективна поведінка спостерігається в тому випадку,
коли працівник володіє високим рівнем здібностей і мотивації,
а середовище сприяє такій поведінці*

Д.Карнегі

Питання про те, як зацікавити персонал у роботі, виникло ще задовго до наукових розробок менеджменту. Найстарішою концепцією мотивації є *концепція “батюга та пряника”*. В разі належної поведінки працівника винагороджують (пряник), а погана поведінка підлягає покаранню (батіг). Сама ідея подібної мотивації пов’язана з давньою історією про віслюка, для руху якого попереду тримали “моркву-пряник”, а позаду “батіг-загострену палку”.

Всі теорії мотивацій можна поділити на дві категорії: *змістові і процесуальні*.

- *Змістові теорії мотивації* аналізують фактори, що впливають на мотивацію, базуються на ідентифікації тих внутрішніх спонукань (які ми називаємо потребами), які заставляють людину діяти так, а не інакше.

Головна увага цих теорій зосереджена на аналізі потреб та їх впливу на мотивацію. Ці теорії описують структуру потреб, їх зміст і те, як дані потреби пов’язані з мотивацією людини до діяльності. А. Маслоу, Ф. Герцберг, М. Грегор, М. Келланд займалися розробкою змістових теорій мотивацій. Суть змістовних теорій мотивації: задоволення потреб працівника сприяє його мотивації.

Мотивація працівників визначається широким спектром їх потреб. Оскільки потреби викликають у працівника прагнення до їх задоволення, керівникам організацій (менеджерам) рекомендується:

- створювати умови для реалізації творчого потенціалу працівників, які б дали можливість і працівнику задовольнити власні потреби і одночасно сприяли досягненню цілей організації;

- розробляти і застосовувати специфічні прийоми мотивації, індивідуальні для кожного співробітника.

Це дасть можливість досягнути високих показників діяльності організації

- Сутність *процесуальних теорій* полягає в аналізі процесу прийняття людиною рішення про певний спосіб діяльності, спрямований на досягнення його цілей, в тому, що при безперечному існуванні потреб поведінка людини визначається насамперед сприйняттям конкретної ситуації, оцінкою можливих наслідків вибраного типу поведінки.

МЕТОДИ МОТИВАЦІЇ І СТИМУЛЮВАННЯ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ, ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ РІЗНИХ КАТЕГОРІЙ ПРАЦІВНИКІВ

*Якщо працівник одержує задоволення
від досягнених результатів і процесу праці,
прагне до самовдосконалення, це приносить
користь і йому і організації.*

Д.Карнегі

Як правило, сучасні способи мотивації зводяться до системи заохочень. Так звані механістичні методи мотивації працівника ґрунтуються на його потребах: щоб мотивувати, потрібно перш за все дізнатися, до чого він прагне в житті, на що в глобальному масштабі спрямована його діяльність. Невеликий приклад найпростішої ієрархії потреб: гроші – влада – слава.

Метод «гроші», як неважко здогадатися, має на увазі підвищення оплати праці, премії і бонуси.

Метод «влада» діє на порівняно невелику кількість співробітників. Як показують дослідження соціологів, до влади заради влади – збільшення повноважень, можливості приймати рішення, що впливають на інших – прагне не більше 1% населення земної кулі. Але ці люди – потенційна ділова і політична еліта, м'язи світу, як сказав би Уїнстон Черчилль. Наприклад, про В. І. Леніна часто кажуть, що його цікавила тільки влада, влада без зовнішніх проявів. Чи варто говорити, що у трудовому колективі такі працівники відіграють скоріше деструктивну роль.

Метод «слава» припускає, що багатьох людей можна мотивувати за допомогою таких інструментів, як розміщення їх фото на дошці пошани, нагороди та загальне визнання.

Навіть з цієї простої класифікації видно, що універсального способу мотивації бути не може, так як ієрархія цих трьох потреб – насправді їх набагато більше, і вони набагато різноманітніші, – у кожного співробітника різняться. Це залежить від умов його життя, виховання, особистісних установок. Тому перш ніж застосовувати той чи інший спосіб мотивування, потрібно з'ясувати, на якій з секторів кола його потреб слід впливати в першу чергу.

Стимули і винагорода

Стимули (від лат.- загострена палиця, якою підганяли тварин) мають велике значення в мотиваційному процесі.

Стимули — це зовнішні подразники, які сприяють посиленню певних мотивів в діях людини. В основі «системи внутрішнього стимулювання» (мотивуючого контролю) лежить принципова теза — кожний співробітник може і має бачити в своїй роботі не тільки джерело засобів існування, але і шлях до визнання, засіб самоствердження, завоювання авторитету або пізнавальний інтерес. Ця система тримається на позитивних емоціях.

Стимулювання: дія на трудову поведінку працівника через створення особистісно значущих умов, які спонукають його діяти певним чином. За допомогою стимулювання, з одного боку, створюються сприятливі умови для задоволення потреб працівника, а з іншою — забезпечується трудова поведінка, необхідна для успішного функціонування підприємства, тобто здійснюється своєрідний обмін діяльністю.

Стимулами є винагорода, підвищення по службі, управлінська дія керівника, відповідальність, прагнення до самовираження і багато інших. Таким чином, стимули — це блага (предмети, цінності і т. п.), які можуть задовольнити потреби людини при виконанні нею певних дій.

Відмінність стимулів від мотивів полягає в тому, що стимули характеризують певні блага, а мотиви — прагнення людини отримати їх. Та або інша форма стимулювання праці тільки тоді стає спонукальною силою, винагородою, коли перетворюється на мотив, тобто коли приймається особою, відповідає певній її потребі. Винагорода – це все, що людина вважає цінним для себе. Але поняття цінності для кожної людини специфічне, отже, і різна оцінка винагороди і її відносної цінності.

Керівник має справу з двома основними типами винагород: внутрішні та зовнішні.

Внутрішні винагороди дає сама робота (почуття досягнення результату, змістовність та значимість виконуваної роботи, пізнавальний інтерес, самоповага); спілкування під час роботи також розглядається як внутрішня винагорода. Найпростіший спосіб забезпечення внутрішньої винагороди – створення відповідних умов роботи та точне формулювання задач.

Зовнішні винагороди – це тип винагороди, яка надається організацією, наприклад, заробітна плата, символи службового статусу (кабінет, меблі), просування по службі, визнання та похвала, додаткові виплати (додаткова відпустка, службовий автомобіль, інше)

Способи підвищення рівня мотивації в організації

- Мотиви і цінності працівників мають узгоджуватись з роботою, на яку вони призначаються.
- Робота для працівника має бути захоплюючою, цікавою, співвідноситись з його мотивами і цінностями.
- Чіткі, конкретні, досяжні, достатньо важкі цілі роботи.
- Забезпечення працівників кадровими і матеріальними ресурсами, які сприятимуть ефективності.
- Створення сприятливого соціального середовища.
- Заохочення успішного виконання роботи.
- Створення узгодженої, гармонійної системи з перелічених елементів.

ОПИТУВАЛЬНИК ІНДИВІДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ Н.РЕЙНВАЛЬД

Мета: даний опитувальник дозволяє дослідити три індивідуально-психологічні якості особистості, які найбільш компактно виражають структуру особистості з точки зору її соціальної сутності: працелюбство, колективізм, допитливість.

Хід виконання. Досліджуваним дається наступна інструкція:

«Прочитавши запитання, дайте відповідь «ТАК(+)», «НІ(-)» або «НЕ ЗНАЮ»(0). Відповідь «НЕ ЗНАЮ»(0) надавайте у крайньому випадку, якщо не можете визначитися. Уявляючи свою поведінку в тій чи іншій ситуації, згадайте свою поведінку не тільки у дорослому житті, а й під час навчання у школі, інституті. Намагайтесь бути об'єктивним: опитувальник має контрольну шкалу».

1. Чорнову роботу (миття посуду, копання городу тощо) виконую без бажання.
2. Життя колективу проходить повз мене.
3. Читаю до заняття не тільки основну, а й додаткову літературу.
4. Люблю наводити порядок в себе вдома.
5. Заперечую, коли мене вибирають на керівні посади.
6. В мене не вистачає часу слідкувати за книжковими новинками.
7. Свої обіцянки я завжди виконую.
8. Інколи я кажу вголос не те, що думаю.
9. Ніколи не втрачаю можливості побувати в театрі, музеї.
10. Можу декілька годин підряд ефективно займатись фізичною роботою, фізичними вправами.
11. Мені завжди доводиться комусь допомагати.
12. Серед джерел інформації віддаю перевагу телебаченню і інтернету.
13. На моєму робочому столі переважно порядок.
14. Нестриманість та високий тон допустимі, якщо відстоюєш свою правоту.
15. Важку задачу краще списати в сусіда, ніж розв'язати самому.
16. Головне для мене - зробити роботу вчасно, а якість - як вийде.
17. Беру участь в художній самодіяльності.
18. Займаючись розумовою діяльністю, можу пожертвувати розвагами, відпочинком.
19. Доглядаю тварин.
20. В мене постійно виникають ідеї про те, що можна зробити в групі, колективі.
21. Бувало, що на заняттях я виказував спірну точку зору, виражав розбіжності з думкою викладача.

22. Повернувшись додому в брудному взутті, я відразу приводжу його в порядок.
23. Якщо людина має зв'язки, я намагаюсь зав'язати з нею дружбу.
24. Мене хвилює гра акторів на сцені.
25. В період вимушеної бездіяльності (очікування чого-небудь, хвороба і т.д.) знаходжу собі заняття.
26. Виконання загальних обов'язків в групі приносить мені задоволення.
27. Рівень моїх розумових здібностей достатній.
28. Часто в мене бракує терпіння довести розпочату справу до кінця.
29. На засіданні переважно мовчу, хоча маю свою точку зору.
30. Мої інтереси вимагають терпіння, ретельності.
31. Погано виконана робота не дає мені спокійно відпочивати.
32. Якщо мій товариш відстає в навчанні, роботі, знаходжу можливість, щоб йому допомогти.
33. Є полотна живопису, перед якими я простояв не одну хвилину.
34. Я дуже слідкую за своїм зовнішнім виглядом.
35. Не терплю критичних зауважень.
36. Заради свого маленького відкриття годинами, тижнями вирішую одну і ту ж проблему.
37. Я завжди радію, отримуючи важке завдання.
38. Інколи я тільки роблю вигляд, що розумію співрозмовника, щоб не здатись нерозумним.
39. Я завжди переходжу вулицю в зазначеному місці.
40. Якщо на суботнику мені не дали обладнання, я використовую те, що є під руками.
41. Під час сварки не підбираю виразів, можу сказати грубе слово.
42. Підручника мені досить, щоб підготуватись до виступу.
43. Часто я вибігаю на заняття, роботу не поснідавши.
44. Якщо виступаючий не може зв'язати двох слів, мені смішно.
45. Коли товариші обмінюються цікавою науковою інформацією, я, як правило, тільки слухаю.
46. Інколи я викидаю дрібне сміття через вікно.
47. Постійно отримую якісь громадські доручення.
48. Можу декілька годин підряд займатись розумовою діяльністю.
49. У вільний час люблю працювати руками (малюю, вишиваю, майструю).
50. Можу підтримати розмову на будь-яку тему.
51. Збираю книги з живопису, репродукції.
52. Виконання чорнової роботи вважаю приниженням особистості.
53. Літні люди нервують мене своєю повільністю, буркливою.
54. На занятті мені так і хочеться дати запитання по темі викладачу.
55. Люблю доглядати рослини.
56. Якщо мене критикують - в боргу не залишусь.
57. Мені достатньо загального знайомства з подіями, нехай інші шукають їхню сутність.
58. Люблю відтягувати роботу в надії на те, що мені допоможуть.
59. Я приходжу хвилин за десять до занять, щоб поспілкуватись з товаришами.
60. Я люблю навчатися.
61. Люблю довгі перерви в заняттях, роботі.
62. Я погоджусь на безкоштовну додаткову роботу після виконання завдання.
63. Життя здається мені сірим та сумним.
64. Мені не подобається витрачати час на нецікаву, хоч і потрібну чорнову роботу.
65. Поважаю людей, які мають фірмові речі.
66. Я часто захоплююсь новою справою, та згодом охолоджуюсь.

67. В моєму житті були ситуації (моменти), які мені не хочеться згадувати.
68. Декілька разів в житті мені довелося збрехати.
69. Я завжди погоджувався з тією оцінкою, яку мені ставив викладач.
70. Домашня праця не є для мене тягарем.
71. Люблю пожартувати над товаришем, що відповідає: підказати невпадат, скорчити гримасу тощо.
72. В мене не вистачає терпіння додивитись кінофільм, знятий за класичною літературою.
73. Взявшись за роботу, роблю її якнайкраще.
74. Якщо на суботнику не вирішено, що потрібно зробити, я беру це на себе.
75. Надаю перевагу отримувати нову інформацію від людей, а не з книг.
76. Під час виконання господарських справ, наприклад, в поході, я почуваю себе невпевнено.
77. Громадські доручення виконую без нагадування.
78. Коли по ТБ починається науково-пізнавальна програма, я переключаю на щось більш цікаве.
79. Під час господарчих робіт думаю про відпочинок, намагаючись швидше виконати завдання.
80. Якщо я бачу в аудиторії безлад (брудна дошка, сміття, стільці не на місці і т.д.), то відразу ж наводжу порядок.
81. Під час підготовки до занять товариші звертаються до мене пояснити незрозуміле.

Обробка результатів

1. Підсумовується кількість балів за шкалою неправди: якщо сума рівна 5 та більше, анкета не обробляється, оскільки відповіді вважаються необ'єктивними.
2. Підсумовується кількість балів за кожною шкалою.

Інтерпретація результатів

Максимальна кількість набраних балів по кожному показнику – 24. Рівень розвитку якостей можна визначити як:

- високий – 18-24;
- вище середнього – 15-17;
- середній – 11-14;
- нижче середнього – 7-10;
- низький – 0-6.

Бланк відповідей

Відповіді на номери питань: ТАК (+), НІ (-), НЕ ЗНАЮ (0)		
1	2	3
4	5	6
7	8	9
10	11	12
13	14	15
16	17	18
19	20	21
22	23	24
25	26	27
28	29	30

31	32	33
34	35	36
37	38	39
40	41	42
43	44	45
46	47	48
49	50	51
52	53	54
55	56	57
58	59	60
61	62	63
64	65	66
67	68	69
70	71	72
73	74	75
76	77	78
79	80	81

Ключ

Працелюбність	Колективізм	Допитливість
1-	2-	3+
4+	5-	6-
7+(неправда)	8-(неправда)	9+(неправда)
10+	11+	12-
13+	14-	15-
16-	17+	18+
19+	20+	21+
22+	23-	24+
25+	26+	27+
28-	29-	30+
31+	32+	33+
34+	35-	36+
37+(неправда)	38-(неправда)	39+(неправда)
40+	41-	42-
43-	44-	45-
46-	47+	48+
49+	50+	51+
52-	53-	54+
55+	56-	57-
58-	59+	60+
61-	62+	63-
64-	65-	66-
67-(неправда)	68-(неправда)	69+(неправда)
70+	71-	72-
73+	74+	75-
76-	77+	78-
79-	80+	81+

Аналіз результатів

Максимальна кількість набраних балів за кожним показником – 24. Рівень розвитку якостей можна визначити як: високий – 18-24; вище середнього – 15-17; середній – 10-14; нижче середнього – 8-9; низький – 0-7.

Працелюбність: шкала включає питання, що виявляють відношення особистості до процесу трудової діяльності, про активність, ініціативність, сумлінність, захопленість і задоволеність процесом праці, про відповідальне ставлення до праці, зацікавленість в досягненні найкращого результату.

Колективізм: шкала включає питання про рівень потреби організувати стосунки і спільну діяльність з іншими людьми, що проявляється в усвідомленому підпорядкуванні особистих інтересів громадським інтересам, у товариській співпраці, готовності до взаємодії і взаєморозуміння, взаємодопомоги, доброзичливості і тактовності, інтересі до проблем і потреб один одного.

Допитливість: шкала включає питання про потребу пізнання, інтересі до навколишнього світу, до нових знань, про активне пізнавальне ставлення до окремих фактів, прагненні пізнати взаємозв'язки навколишнього світу.

ВПЛИВ ЗМІСТУ ЗАВДАНЬ І УМОВ РОБОТИ НА МОТИВАЦІЮ ПРАЦІВНИКІВ

На мотивацію праці впливають також наступні фактори, що розкривають умови праці персоналу:

- 1) зміст праці (завдання);
- 2) напруженість праці (інтенсивність);
- 3) захист трудових прав працівника;
- 4) порядок на підприємстві;
- 5) ставлення адміністрації до працівника;
- 6) стосунки в колективі;
- 7) можливість підвищення кваліфікації.

Зміст праці або її характер – це те, чим доводиться займатися працівнику на своєму робочому місці. Дуже важливим є вид мотивації людини, від нього залежить результат праці співробітника і колективу в цілому. Працює фахівець за профілем або ж за вимушеними обставинами? Чи має він моральне задоволення від виконаної роботи або ж просто заробляє на хліб? Доводиться йому виконувати важку або брудну роботу чи спілкуватися з клієнтом в діловій обстановці?

Напруженість праці (інтенсивність) - це режим, у якому доводиться трудитися працівнику, ступінь зусиль, які йому доводиться прикладати. Чи працює він цілий день з постійним навантаженням без можливості перерви або темп роботи дозволяє якийсь час займатися менш інтенсивно?

Захист трудових прав працівника - наявність на підприємстві соціальної захищеності працівника, можливість уникнути ущемлення своїх прав, незаконного звільнення. Це турбота підприємства про працівника, надання медичного обслуговування, забезпечення житлом.

Порядок на підприємстві - передбачає наявність трудової дисципліни, відповідальності працівника за виконання поставлених завдань. Залежить від адміністрації на підприємстві, моделі її управління, від рівня виконаної роботи і самої організації.

Ставлення адміністрації до працівника – це модель управління на підприємстві. Основні з них - авторитарний метод управління, що передбачає наявність жорсткого контролю і прийняття одноосібних рішень, і демократичний метод, при якому передбачається розширення кола питань, в яких беруть участь працівники.

Взаємовідносини в колективі - складаються в процесі роботи і залежать від багатьох причин: від суто людських (комунікабельність, склад колективу тощо), до процесу роботи, моделі управління, характеру робіт.

Можливість підвищення кваліфікації - фактор, який грає важливу роль при виборі роботи. Це перспективи подальшого підвищення по службі, можливість поліпшити своє матеріальне становище. Це амбіції кожної людини.

РОБОТА З ПІДЛЕГЛИМИ: МОТИВАЦІЯ, ДЕЛЕГУВАННЯ ПОВНОВАЖЕНЬ

Делегування повноважень

За такого методу роботи з підлеглими виконання завдань, повноваження і відповідальність за виконувану роботу делегуються на нижчий рівень. Мета цього методу полягає в розвитку почуття відповідальності співробітників і максимальній реалізації їх здібностей. Завдання керівника — визначати цілі і здійснювати контроль.

Делегування звільняє керівництво від рутинної роботи та прийняття простих рішень. Керівник може присвятити свій робочий час власне управлінню, тому що певні повноваження він передає підлеглим.

Проте делегувати можна тільки відповідальність за певні дії. А відповідальність за управління й надалі лежить на керівникові, у зв'язку з чим він завжди може втрутитись у сферу повноважень підлеглих. Вірогідна небезпека бюрократизації, якщо опис посад і директиви занадто деталізовані. Тому слід завжди підтримувати гнучкість системи, що уможливить швидке реагування на зміни (наприклад, тимчасові рішення; створення проектних груп).

Мотивація

Ця концепція ґрунтується на тому, що мотивовані співробітники, які мають можливість самореалізуватися в межах своєї організації, ідентифікують себе з нею і прагнуть досягти її цілей. У межах методу мотивації для задоволення потреби в почутті власної відповідальності й самореалізації потрібна свобода маневру. Перед співробітниками ставлять серйозні завдання і заохочують їх за позитивні розв'язки цих завдань.

Для мотивації в організації існує система стимулів, яка передбачає грошові заохочення, здійснення надійної соціальної політики та відповідне обладнання робочих місць. Проаналізовані методи мають загальний характер і самі по собі ще не утворюють єдиної управлінської концепції. Мотивація дійсно підвищує базову продуктивність праці. Високомотивований співробітник насправді краще працює. Пропонуємо декілька способів підвищення мотивації і поліпшення якості роботи співробітників, які добре зарекомендували себе на практиці.

1. Визнайте, що підлеглі можуть бути мотивовані чимось, безпосередньо не пов'язаним з їх роботою. Динамічні співробітники, що мають значний потенціал росту, як правило, захоплені спортом, хобі або іншою справою, що не має відношення до роботи. Ці зовнішні інтереси не повинні вступати в протиріччя з роботою. Ви можете використовувати прагнення співробітників домагатися високих результатів в тій області, якою вони захоплені, щоб стимулювати їх ріст і мотивацію на робочому місці. Визнайте, що вони - живі люди, зі своїми інтересами. З'ясуєте, що рухає ними. Допоможіть своїм співробітникам в їх заняттях і цікавтеся їх досягненнями. Ваше позитивне відношення до захоплень підлеглого обов'язково позначиться на його роботі. Завдяки підтримці керівництва ця ситуація стає удвічі виграною: чим більших успіхів досягає працівник в житті, тим вище якість і продуктивність його праці.

2. Навчіть підлеглих вимірювати ступінь успішності виконаної роботи. Співробітники, які постійно стежать за своєю діяльністю, здатні помічати і документувати ріст власного професіоналізму. Вони створюють для себе таблиці оцінок і краще за самого керівника відмічають свої перемоги і поразки. Як цього добитися? Будь-яка мета роботи може бути виміряна в простій системі оцінок. Якщо завдання не припускає вираження результату в чисельній формі, створіть шкалу оцінки продуктивності праці.

3. Відстежуйте рівень мотивації. У більшості організацій керівники не мають уявлення про дійсний рівень мотивації своїх підлеглих. Міри задоволеності співробітників роботою, що проводяться в компаніях дослідження, не включають оцінку мотивації. Якщо Ви почнете

вимірювати мотивацію, то, найімовірніше, незабаром навчитеся нею управляти. Не маючи даних про рівень мотивації, Ви ніколи не зможете поліпшити цей показник. Періодично проводіть виміри мотивації співробітників.

4. Дізнайтеся у підлеглих, чого б їм хотілося. У різних працівників різні цілі і бажання, а значить, їм необхідно надати різні можливості для роботи і професійного росту. Ви не зможете мотивувати конкретних людей загальними програмами. Щоб підвищити мотивацію, необхідно знайти індивідуальний підхід до кожного підлеглого. Один із способів це зробити - делегування повноважень, цілей і завдань кожному співробітникові при розробці загального плану або проекту. Інший спосіб - надати підлеглим можливість самостійно виробляти власні стратегічні завдання і плани.

5. Запитуйте співробітників про результати їх роботи. Чим більше інформації, тим вище мотивація. Саме з цієї причини хороший керівник прагне зробити обмін даними усередині організації інтенсивнішим. Намагайтеся менше говорити про себе, а більше запитувати інших про їх роботу. Поставте підлеглому питання, націлені на те, щоб змусити його замислитися про виконану роботу і відзвітувати про конкретні результати. Питання "Яких результатів учора досягла Ваша команда"? чи "Скільки дзвінків Ви змогли обробити за останню годину"? стимулюють підвищення рівня самоінформованості співробітника. А володіння інформацією сприяє внутрішній мотивації.

6. Поясніть підлеглим прийняту Вами систему винагород. Довільність в заохоченнях і нагородженнях веде до цинізму, а не до росту мотивації. Якщо нова програма узята із стелі, працівникам починає здаватися, що керівники не шанують їх. Проявляйте повагу до співробітників і при необхідності детально роз'ясніть співробітникам суть нової програми заохочень; її цілі і завдання. Дайте ясні відповіді на питання підлеглих про те, як ця система заохочень може вплинути на їх поточну діяльність.

7. Посильте взаємодію. У багатьох організаціях керівники та їх підлеглі занадто зайняті, і тому рідко бачать один одного. У них майже немає можливості спілкуватися. Для збільшення інтенсивності контактів між керівництвом організації і працівниками можна, приміром, скласти план зборів і заходів так, щоб керівники виявлялися в один час і в одному місці з підлеглими. Організуйте роботу в офісі так, щоб менеджери частіше перетиналися з рядовими співробітниками. Ви не зможете підвищити мотивацію людини, з якою рідко бачитеся.

8. Створіть банк ідей. Що думають Ваші підлеглі? У них можуть бути хороші ідеї, але більшість із співробітників упевнені, що нікому немає ніякого діла до їх ідей. В той же час більшість керівників хотіли б, щоб підлеглі ділилися з ними своїми ідеями і свіжими думками, просто керівники погано уміють запитувати. Найчастіше вони перебивають підлеглого або з ходу відкидають його пропозиції. Такі керівники відразу позбавляють працівників упевненості в собі і самі не можуть добитися своєї мети. Чи можна уникнути цього? Найпростіший спосіб, що дозволяє розв'язати цю проблему, - завести спеціальний блокнот, теку, файл, поштову скриньку на стіні і тому подібне і заносити туди ідеї підлеглих.

9. Мотивуйте знаннями. Щоб добитися професіоналізму в будь-якій роботі, співробітник повинен прагнути стати кращим у своїй спеціальності. Захоплена навчанням людина обов'язково виросте на посаді і розвине в собі додаткові навички. Тому Ви можете використовувати знання і навчання як нагороду і мотивуючий чинник. Направляйте на додаткове навчання, конференції і тренінги тих співробітників, які добилися значних результатів в роботі і чиї успіхи отримали визнання товаришів по службі. Запропонуйте підлеглому самому вибрати учбовий курс і надайте йому можливість безкоштовного навчання. Знання - це потужний мотивуючий чинник; воно обходиться напрочуд дешево в порівнянні зі своєю істинною ціною!

10. Нагороджуйте окремих людей за сукупний вклад групи. У нашу епоху командної роботи людям часто здається, що їх індивідуальні заслуги залишаються неврахованими. Проте керівникові необхідно заохочувати членів команд на індивідуальному рівні. Тільки так він зможе підвищити їх особисту мотивацію.

ЯК ДОСЯГТИ ЛОЯЛЬНОСТІ СПІВРОБІТНИКІВ: КАДРОВА ПОЛІТИКА, МОТИВАЦІЙНІ СХЕМИ І КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА

Методи досягнення лояльності персоналу фірми:

- створювати комфортні та безпечні умови праці (робоче місце, туалет, їдальня, кімната відпочинку тощо);
- не залучати підлеглих до прийняття ризикованих рішень і здійснення ризикованих дій;
- забезпечувати гарантії стабільної роботи, медичного обслуговування, отримання пенсій;
- забезпечувати можливості навчання і освіти для створення стабільності в роботі;
- створення сприятливого соціально-психологічного клімату;
- використовувати елементи корпоративного стилю і культури (уніформа, прапор, гімн, ритуали, традиції, обряди);
- створення духу єдиної команди, співпраця, спільні дії у виконанні завдань;
- надавати співробітникам таку роботу, яка дозволяла б їм спілкуватися;
- створювати на робочих місцях дух єдиного колективу, команди;
- конструктивно працювати з неформальними групами, не перешкоджати їх існуванню, якщо вони не наносять організації збитку;
- створювати умови для зовнішньої соціальної активності членів організації;
- періодично нагадувати співробітникам, що керівництво і колеги їх цінують;
- зворотній зв'язок, мотивуючий контроль з боку керівництва;
- організація корпоративних зустрічей і заходів;
- делегувати підлеглим додаткові задачі і повноваження;
- сприяти просуванню підлеглих службовими сходами, забезпечувати можливості навчання і перепідготовки, які підвищують рівень їх професіоналізму;
- наявність перспективи кар'єрного розвитку (конкурси на вакансії, на яких працівники мають змогу проявити свої здібності);
- забезпечувати підлеглим можливості для навчання і розвитку, які дозволили б повністю використовувати їх потенціал;
- доручати підлеглим відповідальну, складну і важливу роботу, що вимагає від них повної віддачі, надавати велику свободу у виборі засобів рішення задач;
- заохочувати і розвивати у підлеглих творчі здібності, залучати їх до роботи, яка вимагає винахідливості і творчості, дозволяє втілювати в життя здібності;
- дати можливість впроваджувати нові ідеї по вдосконаленню діяльності на своєму робочому місці, заохочувати матеріально нововведення.

Організаційна культура — набір найважливіших положень, що приймаються членами організації і знаходять вираження в цінностях, які задають людям орієнтири для їх поведінки і дій.

Складові організаційної культури:

- 1) філософія, яка визначає сенс існування організації і її відношення до співробітників і клієнтів;
- 2) домінуючі цінності, на яких базується організація і які відносяться до цілей і засобів їх досягнення;
- 3) норми, що розділяються співробітниками організації і визначають принципи взаємостосунків в колективі;
- 4) правила, за якими ведеться "гра" в організації;
- 5) клімат — атмосфера в організації, взаємодія із зовнішнім світом;
- 6) ритуали, церемонії, традиції тощо.

Культура організації — це поєднання цінностей, які дають змогу зрозуміти як організація провадить свою діяльність, що вважає пріоритетним.

Суб'єктивна організаційна культура – сприйняття співробітниками та дотримання ними загальних правил поведінки та дисципліни, форми одягу, культури мовлення, відношення до керівників та підлеглих, клієнтів та ін.

Об'єктивна організаційна культура – зовнішній вигляд споруди, місце її розташування, догляд за оточуючою територією, внутрішній комфорт, безпека та охорона праці на робочих місцях, кімнати відпочинку, прийому відвідувачів. Буфет, стоянка для автотранспорту, комунікації, рівень рішення соціальних питань, інше.

Зміст організаційної культури

Характеристика організаційної культури

Ф. Харріс та Р. Моран в 1991 році запропонували 10 характеристик організаційної культури.

- Розуміння себе та свого місця в організації: одні культури цінують приховування працівником своїх внутрішніх настроїв, інші заохочують їх зовнішній прояв.

- Комунікаційна система та мова спілкування (використання усної, письмової, невербальної комунікації, "телефонного права" і відвертості комунікацій; жаргону, аббревіатур, жестукуляції; вирішення конфліктів).

- Зовнішній вигляд, одяг та представлення себе на робочому місці, діловий стиль.

- Розуміння часу, відношення до нього та його використання (дотримання часового формату, розпорядку).

- Взаємовідносини між людьми (залежно від віку і статі, статусу і влади, мудрості і інтелекту, досвіду і знань тощо).

- Цінності (як набір орієнтирів в тому, що добре і що погано) та норми: набір припущень і очікувань відносно певного типу поведінки.

- Процес розвитку працівника та його навчання.

- Трудова етика та мотивація.

Усвідомлення і розділення колективом елементів організаційної культури робить дії працівників більш осмисленими, значними і мотивованими.

Реакція керівництва на критичні ситуації, що виникають в колективі: як керівництво підходить до вирішення кризових ситуацій, чому при цьому віддається перевага. Це надалі виявляється у формуванні системи цінностей і вірувань персоналу, його мотивації.

Відношення до роботи і стиль поведінки керівників. Через те, що керівники займають особливе положення в організації, стиль їх поведінки, їх ставлення до роботи стають еталоном для поведінки в організації. Працівники свідомо або неусвідомлено підлаштовуються під ритм роботи керівника, якби формують стійкі норми поведінки в колективі.

Система заохочень і покарань співробітників. На формування організаційної культури, а через цей процес — і на мотивацію співробітників, істотно впливають критерії заохочення персоналу. Члени організації, усвідомивши, за що вони одержують винагороду або покарання, достатньо швидко формують уявлення, що добре, а що погано в організації. Засвоївши це, вони стають носіями певних цінностей, закріплюючи тим самим певну організаційну культуру.

Система відбору, призначення, просування і звільнення з організації. Як і у випадку із заохоченням, критерії, що використовуються керівництвом при відборі на роботу в організацію, просуванні співробітників і їх звільненні, істотно впливають на цінності, впливають на мотивацію.

Рекомендації менеджерам з ефективного управління організаційною культурою:

- Звертайте особливу увагу на нематеріальні сторони організаційної культури. Глибоко укорінені в свідомості працівників припущення і ціннісні орієнтири можуть спричинити певні зміни в системі і структурі управління.

- Враховуйте значущість важливих організаційних символів (назви компанії, логотипу, гасел, елементів фірмового стилю).

- Прислухайтесь до історій, аналізуйте, хто їх герої і що ці історії відображають в

організаційній культурі, як вони впливають на мотивацію персоналу.

- Періодично використовуйте організаційні обряди для передачі з їх допомогою базових ідеалів і посилення культури колективу.

- Впроваджуйте в життя важливі цінності організаційної культури за допомогою публічних заяв, виступів, особистих вчинків. Для мотивації персоналу дуже важливо бачити особистий приклад керівництва в підтримці організаційної культури.

Одним із показників успішної діяльності керівника організації (фірми, колективу) є рівень сформованості соціально-психологічного клімату.

Соціально-психологічний клімат — якісний бік стосунків, що виявляється у вигляді сукупності психологічних умов, які сприяють або перешкоджають продуктивній спільній діяльності та всебічному розвитку особистості в групі. Такий клімат може бути сприятливим, несприятливим, нейтральним, позитивно чи негативно впливати на самопочуття людини.

Найважливіші ознаки сприятливого соціально-психологічного клімату групи (колективу):

Суб'єктивні ознаки:

- довіра та вимогливість членів групи один до одного;
- доброзичливість і ділові претензії, позитивно забарвлені неформальні стосунки;
- вільне висловлювання думок щодо справ колективу чи поведінки окремих осіб;
- відсутність тиску з боку керівництва на підлеглих і визнання за ними права приймати рішення, значущі для справ колективу;
- достатня поінформованість членів колективу про завдання та стан справ у колективі;
- високий ступінь емоційного включення та взаємодопомоги у ситуаціях, якщо є у цьому потреба;
- усвідомлення і взяття відповідальності на себе за стан справ у групі кожним із її членів.

Об'єктивні ознаки:

- високі показники результатів діяльності;
- низька плинність кадрів;
- високий рівень трудової дисципліни;
- відсутність напруженості й конфліктності в колективі тощо.

Помилкові дії керівника, що демотивують працівників:

- порушення службової етики;
- порушення службового законодавства;
- несправедлива, неповноцінна оцінка керівником підлеглого й членів колективу;
- некомпетентність професійна та управлінська тощо.

Порушення службової етики

- вияви грубості, пихатості, неповаги до підлеглих;
- невиконання обіцянок;
- нетерпимість до думок підлеглих, які відрізняються від думок керівника;
- зневажання прав підлеглих;
- привласнення заслуг окремих членів колективу;
- зловживання службовим становищем у корисливих цілях;
- доручення роботи "через голову" безпосереднього начальника виконавця;
- приховування інформації від членів колективу;
- невитриманість (неврози керівника негативно впливають на колектив);
- критика, зауваження грубого порядку, що принижує людину;
- свідоме провокування конфлікту між підлеглими;
- різні інтриги в колективі тощо.

Порушення службового законодавства

У демократичному суспільстві всі мають працювати в межах правового поля й набувати певного рівня правової культури, інакше це спричиняє конфліктні ситуації.

Несправедлива оцінка підлеглих — демотивуючий чинник у колективі

Професійна та управлінська некомпетентність

- помилки щодо заохочення й покарання;
- недоліки в розподілі праці (робіт, завдань) між виконавцями;
- надання посадового окладу, що є дисбалансом "внесок — оклад";
- запрошення працівників "зі сторони", коли на посаду є гідний претендент "із своїх" у колективі, відділі;
- коли керівник боязко ставиться до авторитетних підлеглих — побоювання конкуренції з боку підлеглих;
- некоректні вимоги до підлеглих: "працювати так, як до сьогодні, Ви більше не будете";
- нечітке формулювання завдань (йди туди — не знаю куди);
- відсутність чіткої, свіжої інформації про стан справ у колективі;
- хизування знаннями (нічого дивного, що керівник знає більше за підлеглих);
- психологічна несумісність тощо.

ОЦІНКА ПРАЦІВНИКА ЯК НЕОБХІДНА ПЕРЕУМОВА ВИЗНАЧЕННЯ ЙОГО РОЗВИТКУ

Оцінка персоналу — це необхідний засіб пізнання якісного стану трудового потенціалу підприємства, його сильних та слабких сторін. Оцінка якостей працівника — це регулярне надання характеристики керівником своїх підлеглих з погляду як досягнутих ними результатів, так і того, завдяки чому вони досягнуті і як можуть бути поліпшені.

Основні цілі оцінки персоналу:

- оцінка потенційних здібностей і можливостей працівників;
- оцінка потреб у підвищенні кваліфікації та подальшому вдосконаленні працівників;
- оцінка результатів трудової діяльності;
- поліпшення управління діяльністю підприємства.

Оцінка персоналу виконує такі основні функції:

- **адміністративну**, яка полягає в прийнятті кадрових рішень на об'єктивній і регулярній основі (розстановка, просування, оплата праці) в тому числі в потребі навчання персоналу;
- **інформаційну** — забезпечення керівників необхідними даними про роботу їхніх підлеглих, а також працівників підприємства щодо їхніх позитивних якостей та недоліків;
- **мотиваційну**, яка дає змогу орієнтувати працівників на поліпшення трудової діяльності в необхідному для керівництва підприємства напрямку.

Оцінка працівника у найповнішому її вигляді охоплює дві сфери його діяльності — поточну та перспективну. Під час аналізу поточної діяльності акцент робиться на тому, як працівник справляється зі своєю роботою. Перспективна діяльність, що регламентується рішеннями про розстановку, просування і підготовку працівників з метою формування їхнього трудового потенціалу, вимагає оцінки здібностей, мотивацій та особистих якостей, що дозволяє прогнозувати потенційні можливості.

Об'єктивна оцінка ґрунтується на розв'язанні чотирьох основних питань:

- визначенні суб'єктивних критеріїв оцінки персоналу;
- пошуку чинників, що конкретизують кожний з критеріїв;
- виявленні методів, що кількісно з допомогою показників виражають кожний із чинників і загальну сукупність їх;
- оптимізації процедури оцінки.

Критерії оцінки — це основні вимоги, що їм повинен відповідати працівник, вони виражають лише загальні вимоги до працівників і потребують конкретизації.

Виділяють **5 основних критеріїв оцінки:**

- кількість праці; якість праці; ставлення до роботи; старанність у роботі;
- готовність до співробітництва всередині підприємства.

Процедура оцінювання повинна відповідати таким принципам:

об'єктивність, яка полягає в точності початкових даних і достовірності результатів; оперативність; гласність, яка виявляється в широкому ознайомленні всіх працівників із порядком і методами проведення, оцінювання і в доведенні результатів цього закону до всіх зацікавлених сторін; простота, чіткість і доступність; результативність.

Суб'єкт оцінювання — це особа чи група осіб, яким надано право проводити процедуру оцінювання.

Об'єкти оцінювання: окремі категорії працівників (робітники, спеціалісти, керівники).

Оцінювання робітників і технічних службовців

Оцінка здійснюється за найбільш універсальними ознаками, що суттєво впливають на індивідуальну продуктивність праці, морально-психологічний клімат у колективі, а отже, на всю атмосферу трудового процесу і його практичні результати.

Ознаки при врахуванні ділових якостей: професійна компетентність; виявляє винахідливість та ініціативу в роботі; добре організує роботу, не допускає бездіяльності; точно виконує всі доручення, має розвинуте почуття обов'язку; уміє ефективно працювати в колективі, допомагати іншим його членам, обмінюватись ідеями; сприятливий до змін на виробництві, виявляє здатність до неординарних рішень і нових ідей; емоційно витриманий. Кожна оцінка ділових якостей має 4 рівні виявлення й оцінюється в балах: низький — 0,5, середній — 1, вище за середній — 2, високий — 3 бали. Оцінка від 0,5 до 3 балів встановлюється робітникові за кожною з ознак з урахуванням її питомого значення.

Оцінка складності функцій, виконуваних робітниками, проводиться за ознаками, врахованими в тарифно-кваліфікаційному довіднику й відображеними в тарифному розряді. Крім того враховують: різноманітність робіт, керівництво ланкою чи бригадою, додаткова відповідальність у технологічному процесі, робота із самоконтролем. Коефіцієнт складності виконуваних функцій визначається діленням суми оцінок за кожною з ознак з урахуванням їх питомої значущості на постійну величину (максимальну оцінку за всіма ознаками складності функцій робітників).

Оцінка результатів праці робітників враховує кількісні та якісні параметри робіт, що виконуються, а також їхню ритмічність. Ознаки, що характеризують результати праці: обсяг виконаних робіт; якість виконаних робіт; ритмічність.

Оцінювання фахівців і професіоналів

Ознаками ділових якостей фахівців і професіоналів є: компетентність; здатність чітко організувати і виконувати свою працю; відповідальність за доручену справу; самостійність та ініціатива; здатність опановувати нові напрями в роботі й використовувати нові методи; працездатність; здатність підтримувати контакти з іншими працівниками.

Ознаки оцінки складності роботи: характер робіт, що визначають зміст - різноманітність, комплексність робіт; самостійність виконання роботи; додаткова відповідальність праці. Питома значущість прийнятих для характеристики складності ознак виражається в частках одиниці.

Оцінка результатів праці цих категорій працівників персоналу, як і робітників, провадиться за сукупністю кількісних і якісних показників. При цьому враховуються не тільки обсяг виконаної роботи відповідно до чинних норм часу, якість роботи, а й творча активність.

Ознаки, що характеризують результати праці: кількість виконаних планових і позапланових робіт; якість виконаних робіт; дотримання термінів виконання робіт. При оцінці фахівців і професіоналів, слід враховувати, що вони: мають безпосереднє відношення до результату діяльності організації; складають до 80% всіх результатів.

Оцінювання керівників

Відбір ознак ділових якостей керівників здійснюється на підставі змісту фактично виконуваних функцій і вимог Кваліфікаційного довідника. Ознаки, що характеризують **ділові якості керівників:** компетентність; здатність організувати працю підлеглих; творча ініціатива щодо впровадження нової техніки, удосконалення технології, поліпшення організації праці; здатність виконувати ділові якості в підлеглих; здатність швидко й

самостійно приймати обґрунтовані рішення; уміле поєднання в роботі інтересів колективу й підприємства в цілому; зібраність, особиста дисципліна, пунктуальність; здатність підтримувати контакти з іншими працівниками. Кожна ознака має 4 рівні виявлення в балах: 1 — низький; 2 — середній; 3 — вище за середній; 4 — високий.

Ознаки оцінки складності роботи: характер робіт, що визначають зміст праці; різноманітність, комплексність робіт; самостійність виконання роботи; масштаб і складність керівництва; додаткова відповідальність. Питома значущість прийнятих для характеристики складності ознак виражається в частках одиниці.

НАВЧАННЯ ТА РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ

Найбільшими інвестиціями, що швидко окупаються, вважається розвиток системи навчання персоналу. Залежно від розміру організації, її цілей і бюджету навчання може бути:

1. індивідуальним або корпоративним;
2. самостійним або із залучення зовнішнього провайдера;
3. носити регулярний характер або бути разовим;
4. розвиває особистісні якості або професійні навички;
5. очним або дистанційним.

Одне з головних завдань при розробці системи навчання - це дотримання наступних **принципів:**

- Комплексність — поєднання різноспрямованих групових програм розвитку з індивідуальними. Інвестиції не тільки в розвиток професійних якостей, але і особистісних.
- Системність — наявність декількох рівнів навчання для різних категорій персоналу і їх поетапне втілення.
- Вмотивованість — персонал повинен бути орієнтований на розвиток і підвищення кваліфікації.
- Адекватність цілей — програма навчання повинна мати конкретно сформульовані реальні цілі — список навичок, знань і якостей, які необхідно розвинути.
- Адаптованість: кожній організації — своя програма розвитку. Цілі навчання повинні відповідати цілям організації.

ПРАКТИЧНА РОБОТА. Проведення психологічної гри «5 мов кохання»

Мотивація на більш ефективну співпрацю та комунікацію важливі не лише в робочих стосунках колективу, а також і в сімейному житті.

Не секрет, що наше щасливе сімейне життя базується на коханні, любові та повазі до своїх близьких – чоловіка, дітей, батьків. Але чи завжди ми вміємо донести до них свою любов? Саме цьому вміню присвячена наступна психологічна гра.

Обладнання: набір МАК «5 мов кохання», поле для гри, набір фішок, кубик. Гра розрахована на одночасну участь в ній 4-6 гравців. Учасники по черзі тягнуть фішки і роблять ходи, які визначають їх ставлення до близьких через прояви п'яти «мов»: схвалення, проведений разом час, подарунки, допомога, дотики. Крім того, в грі є картки з дієсловами, використовуючи які гравці складають речення до своїх близьких. В ході гри аналізується ставлення до близьких людей, гравці мотивуються на більш відкритий прояв своїх почуттів.

Підведення підсумку проведення тренінгу.

Проаналізуйте, чого Ви зуміли досягти:

Розвиток навичок саморефлексії.

Підвищення рівня впевненості у собі.

Отримання практичних навичок вирішення конфліктних ситуацій з взаємною вигодою для всіх сторін.

Усвідомлення прихованих можливостей мотивації.

Отримання практичних навичок аналізу причин конфлікту, мотивів, інтересів і цінностей власних і своїх колег.

Розвиток вміння відкрито виражати свої почуття і ставлення до інших.

Дякуємо за участь у тренінгу!

Література

1. Айзенк Г. Узнай свой собственный коэффициент интеллекта / Г. Айзенк. – Н. Новгород: СПАЙ-Кью, 2000. – 176 с.
2. Александровский Ю.А. Состояния психической дезадаптации и их компенсация. - М., 1976.
3. Алещенко В.І. Морально-психологічне забезпечення військ (сил) в сучасних умовах України/ Збірник наукових праць КВГІ НАОУ. - 1999. - № 2.
4. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. - М., 1977.
5. Андреева Г.М. Социальная психология: Учеб. пособие для вузов по социальной психологии. - М., 1988.
6. Аникеева Н.П. Психологический климат в коллективе. - М., 1989.
7. Анциферова Л.И. Психология самоактуализирующейся личности в работах Абрамхана Маслоу// Вопросы психологии. - 1973. - № 4.
8. Апанасенко Г.Л. Эволюция биоэнергетики и здоровье человека. - СПб.: Петрополис, 1992.
9. Асмолов А. Г. Психология личности: культурно-историческое понимание развития человека / А. Г. Асмолов. – 3-е изд. перер. и доп. – М.: Смысл: Издательский центр «Академия», 2007. – 528 с.
10. Балл Г.А. Понятие адаптации и его значение для психологии личности // Вопросы психологии. - 1989.- №1.
11. Бел Х.М. Пособие по проведению и оценке результатов теста приспособляемости. - М., 1974.
12. Бернс Д. Хорошее самочувствие. Новая терапия настроений. - М., 1995.
13. Богомолова Н.Н., Петровская Л.А. Социально-психологический тренинг и проблемы познания самого себя// Личность в системе коллективных отношений. - М., 1980.
14. Бодров В.А. Психологія професійної придатності. Навчальний посібник для вузів. - М.: ПЕР СЭ, 2001. - 511 с.
15. Бойко В. В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении / В. В. Бойко. – СПб.: Питер, 1999. – 105 с.
16. Герман Дж. Психологічні травма та шлях до видужання: наслідки насильства – від знущань у сім'ї до політичного терору / Д-р Дж. Герман / Пер.з англ.. – Львів: Вид-во Старого Лева, 2015 . – 416 с.
17. Гозман Л. Я. Психология эмоциональных отношений / Л. Я. Гозман. – М.: Изд-во Моск.ун-та, 1987. – 176 с.
18. Горбунова В. В. Етичні та правові аспекти психологічних досліджень // Практична психологія соціальна робота. – № 3. – 2005. – С. 18-23.
19. Дружинин В. Н. Экспериментальная психология / В. Н. Дружинин. – СПб.: Питер, 2001. – 320 с. (Серия «Учебник нового века»).
20. Зейгарник Б. В. Патопсихология / Б. В. Зейгарник. – изд-е 2-е, перераб. и доп. – М.: Изд-во Московского университета, 1986. – 280 с.
21. Изард К. Э. Психология эмоций / К. Э. Изард; пер.с англ. – СПб.: Изд-во «Питер», 2000. – 464 с.
22. Каліна Н. Ф. Психотерапія: підручник / Н. Ф. Каліна. – К.: Академвидав, 2010. – 288 с.
23. Квинн В. Прикладная психология / В. Квинн. – СПб.: Питер, 2000. – 560 с. – (Серия «Учебник нового века»).
24. Китаев-Смык Л.А. Психология стресса. - М.: Наука, 1983. - 368 с.
25. Клиническая психология: учебник // под ред. проф. Б. Д. Карвасарского. – СПб.: Питер, 2007. – 958 с.
26. Ковалева Г. В. Психология хандры, или выход есть. – М.: АСТ-ПРЕСС Книга, 2004. – 28 с.
27. Кондрашихина О. А. Дифференциальная психология: Учебн.пос. – К.: Центр учебной литературы, 2009. – 232 с.

28. Конституція України / Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України. – К. : Столиця, 1996. – 54 с.
29. Корольчук М. С., Крайнюк В. М. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах. – К.: Ніка-Центр, 2006. – 578с.
30. Корольчук М.С. Актуальні проблеми психологічного забезпечення професійної діяльності / Вісник. Збірник наукових статей Київського міжнародного університету. Серія: Педагогічні науки. Психологічні науки. - Вип. 1. - К.: Правові джерела, 2002.
31. Корольчук М.С., Крайнюк В.М., Марченко В.М. Психологія: схеми, опорні конспекти, методики: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / За заг. ред. М.С.Корольчука. - К.: Ельга, Ніка-Центр, 2005. - 320 с.
32. Крайнюк В.М. Практикум з психології. Курс лекцій. Ч. 1, 2. - К.: КиМУ, 2002.
33. Кречмер Э. Строение тела и характер. – М.: Дайджест, 1995. – 158 с.
34. Крилов А.А. Психология. Учебник. -- М.: ПРОСПЕКТ, 1998. - 584 с.
35. Крылов А. О. Практикум по общению и экспериментальной психологии. – Л.: Изд-во Ленингр.ун-та, 1987. – 256 с.
36. Куликов Л.В. Здоровье и субъективное благополучие // Психология здоровья / Под ред.Г.С.Никифорова. - СПб., 2000. - 606 с.
37. Лангмейер Й. Психическая депривация в детском возрасте / Й. Лангмейер, З. Матейчек. – Прага: «Авицеум», 194. – 334 с.
38. Левківська Г.П., Сорочинський В.Є., Штифурак В.Є. Адаптація першокурсника в умовах вищого закладу освіти: Навч.посібник. -К.: ВІПОЛ, 2001. - 128 с.
39. Леонгард К. Акцентуированные личности / К. Леонгард; [пер.с нем.], 1981. – К.: Вища школа, 1981. – 392 с.
40. Лобенко А.А., Асмолов А.К. Компенсаторно-приспособительные механизмы у моряков. - К.: Здоровье, 1991. - С. 153-160.
41. Макаренко М.В. Психофизиологический отбор военных операторов. - К.: МО Украины, 1998. - 350с.
42. Малкина-Пых И. Г. Психосоматика / И. Г. Малкина-Пых. – М.: Эксмо, 2009. – 1024 с.
43. Маришук В.Л., Евдокимов В.И. Поведение и саморегуляция человека в условиях стресса. - СПб.: Сентябрь,2001.- 260 с.
44. Меерсон Ф.З., Пшенникова М.Г. Адаптация к стрессорным ситуациям и физическим нагрузкам. - М.: Медицина, 1988. - 256 с.
45. Милерян Е.А. Психологический отбор летчиков.- К.1996.- С.145-149.
46. Мірошніченко О. А. Діагностика особистості майбутнього психолога / О. А. Мірошніченко // Видавництво Житомирського державного університету. – 2011. – 178 с.
47. Мірошніченко О. А. Показники психологічної готовності особистості до екстремальних умов життєдіяльності / О. А. Мірошніченко // Український антарктичний журнал. – Київ: Вид-во: ДУ «Національний антарктичний науковий центр», 2014. – С. 265-274.
48. Мірошніченко О. А., Моїсеєнко Є. В., Литвинов В. А. Основи психофізіологічних та психологічних досліджень операторів в екстремальних умовах діяльності: підручник / О. А. Мірошніченко, Є. В. Моїсеєнко, В. А. Литвинов. – Житомир: Рута, 2015. – 296с.
49. Мірошніченко О. А. Психологічні чинники адаптації особистості до екстремальних умов життєдіяльності / О. А. Мірошніченко // Наука і освіта: журнал науково-практичний: Педагогіка і психологія. - № 8/СХХV, серпень 2014. – Одеса: «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського». – С. 123-128.
50. Моїсеєнко и соавт. Перестройки церебрального электрогенеза человека после продолжительной антарктической экспедиции // Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского. – 200-2010. – Том 2 (61), № 4. – С. 216-230.

51. Моїсеєнко Є. В. Психофізіологічний супровід антарктичних експедицій / Є. В. Моїсеєнко, В. І. Сухоруков, С.-А. Й. Мадяр та ін. // (методичні рекомендації). – К., 2006. – 35 с.
52. Мясичев В. Н. Психология отношений. Избранные психологические труды / В. Н. Мясичев; под ред. Н. А. Бодалева. – М., Воронеж: НПО «МОДЭК», 1995. – 356 с. (Психология отечества).
53. Налчаджян А. А. Психологическая адаптация: механизмы и стратегии / А. А. Налчаджян. – М.: Эксмо, 2010. – 386 с.
54. Осьодло В.І. Психодіагностика та корекція функціональних станів операторів в умовах професійної діяльності. - Дис...канд.психол. наук. - К.: Київський ун-т ім.Т.Шевченка, 2001.
55. Парин В. В. Космическая биология и медицина / В. В. Парин, Ф. П. Космолинский, Б. А. Душков. Пособие для учителей. Под ред. акад. В. В. Парина. – М.: «Просвещение», 1970. – 224 с.
56. Пезешкиан Н. Психосоматика и позитивная психотерапия: Пер.с нем. – М.: Медицина, 1996. – 464 с.
57. Платонов К. К. Структура и развитие личности / К. К. Платонов. – М.: Наука, 1986. – 254 с.
58. Погрібна В. Л. Соціологія професіоналізму: монографія / В. Л. Погрібна. – К.: Алерта, 2008. – 336 с.
59. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности / Никифоров Г.С., Дмитриева М.А., Корнева Л.Н. / Под ред. Никифорова Г.С. - СПб.: Изд-во С.-Петербургского ун-та, 1991. - 152 с.
60. Психология здоровья человека / Г.В.Ложкин, О.В.Носкова, И.В.Толкунова / Под ред. Проф. В.И.Носкова. ~ Севастополь: Вебер, 2003. - 257 с.
61. Психология здоровья человека/ Г.В.Ложкин, О.В.Носкова, И.В.Толкунова / Под ред. проф. В.И.Носкова. - Севастополь: Вебер, 2003. - 257 с.
62. Психология здоровья человека/ Г.В.Ложкин, О.В.Носкова, И.В.Толкунова / Под ред. проф.В.И.Носкова. - Севастополь: Вебер, 2003. - 257с.
63. Психология здоровья / Под ред. Г.С.Никифорова. - СПб.: Питер, 2003. 607 с.
64. Психология здоровья / Под ред. Г.С.Никифорова. - СПб.: Питер, 2003. - 607 с.
65. Психология здоровья/ Под ред. Г.С.Никифорова. - СПб.: Питер, 2003. - 607 с.
66. Психология экстремальных ситуаций: Хрестоматия / Сост. А.Е.Тарас, К.В.Сельченко. М.: АСТ; Мн.: Харвест, 2002. - 480 с.
67. Психология экстремальных ситуаций: Хрестоматия / Сост. А.Е.Тарас, К.В.Сельченко. - М.: АСТ, Мн.: Харвест, 2002. - 480 с.
68. Психология: Словари / Под общ.ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. 2-изд. – М.: Политиздат, 1990. – 494 с.
69. Психологія вирішення конфліктів: Навч.посібник для студентів вищих навчальних закладів / В. О. Джелалі. – Х.: ТОВ «Р.И.Ф.», 2006. – 320 с.
70. Психофизиология: Учебник для вузов / Под ред. Ю. И. Александрова. – 3-е изд., доп.и перераб. – СПб: Питер, 2011. – 464 с.
71. Рибалка В. В. Психологія і педагогіка праці особистості: посібник / В. В. Рибалка. – Кіровоград: Імекс-ЛТД, 2013. – 136 с.
72. Рибалка В. В. Психологія честі та гідності особистості: культурологічні та аксіологічні аспекти: наук.-метод. посіб. – Вінниця: ТОВ фірма «Планер», 2010. – 382 с.
73. Роджерс К. Становление личности. Взгляд на психотерапию / Пер. с англ. М. Злотник. – М.: Изд-во ЭКСМО-Пресс, 2001. – 416 с.
74. Розов В. І, Адаптивні антистресові психології: Навч.посіб. – К.: Кондор, 2005. – 278 с.
75. Романовська Л. І. Диференційна психологія: Навч.посіб. / Л. І. Романовська, Л. О. Подкоритова. – Львів: «Новий Світ – 2000», 2009. – 236 с.
76. Ромек В. Г. Поведенческая психотерапия. - М.: Академия, 2002. - 396 с.

77. Ромек В. Г., Конторович В.А., Крукович Е.И. Психологическая помощь в кризисных ситуациях. - СПб.: Речь, 2004. - 256 с.
 78. Русалов В. М. Психология и психофизиология индивидуальных различий // Психологический журнал, 1991. – Т. 12. - № 5. – С. 13-17.
 79. Сапов И.А., Новиков В.С. Неспецифические механизмы адаптации человека. - Л.: Наука, 1984.
 80. Свядощ А. М. Неврозы (руководство для врачей). / А. М. Свядощ. – СПб.: ПитерКом, 1998. – 44 с.
 81. Селье Г. Стресс без дистресса. - М.: Прогресс, 1982. - 124 с.
 82. Словарь-справочник по психологической диагностике / [Л. Ф. Бурлачук, С. М. Морозов; отв.ред. С. Б. Крымский]. – К. : Наукова думка, 1989. – 200 с.
 83. Стасюк В.В. Формування емоційної стійкості у воїнів десантників. - Дис... канд. психол. наук - К.1999.
 84. Судаков К.В. Системные механизмы эмоционального стресса. - М.: Медицина, 1981. - 232 с.
 85. Таланов В. Л., Малкина-Пых И. Г. Справочник практического психолога. – СПб.: Сова, 2005. – 928 с.
 86. Тарабрина Н.В. Практикум по психологии посттравматического стресса. - СПб: Питер, 2001. - 272 с.
 87. Тарасов Е. А. Формула бодрости, или Как победить усталость / Е. А. Тарасов. – М.: АСТ-ПРЕСС КНИГА, 2005. – 272 с.
 88. Титаренко Т.М. Кризове психологічне консультування. - К.: Плавник, 2004. - 96 с.
 89. Тополянский В. Д. Психосоматические расстройства / В. Д. Тополянский, М. В. Струковская. – М.: Медицина, 1986. – 384 с.
 90. Федоров А.П. Когнитивно-поведенческая психотерапия. - СПб.: Питер, 2002. - 416 с.
 91. Хитров Н.К. Стресс, расстройства поведения и современная война. - М., 1992. - 160 с.
- Література:
92. Хорни К. Невротическая личность нашего времени: Самоанализ / К. Хорни. – М.: Прогресс, 1993. – 480 с.
 93. Цзен Р.В., Пахомов Ю.В. Психотренинг: Игры и упражнения, - М.: ФиС, 1988. - 312 с.
 94. Щербатых Ю. В. Психология стресса. – М.: Изд-во Эксмо, 2006. – 304 с.
 95. М Экспериментальная психология / ред.-сост. П. Фресс и Ж. Пиаже. – М.: Прогресс, 1975. – 288 с.
 96. Эллис А. Психотренинг по методу Альберта Эллиса. - СПб.: Питер-Пресс, 1999. - 289 с.
 97. Ягупов В.В. Соціальна та військова психологія: Навч. посібник. - К.: Київський університет, 2000.
 98. Ялом И. Дар психотерапии / Пер.с англ. – М.: Эксмо, 2011. – 352 с.