

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Тернопільський національний економічний університет
Юридичний факультет
Кафедра психології та соціальної роботи

ДОРОШ Світлана Володимирівна

**Технологія соціально-психологічного навчання як умова
розвитку комунікативних здібностей майбутнього
соціального працівника/Technology of social-psychological
training as a condition of development communicative abilities of
the future social worker**

спеціальність 231 – Соціальна робота
магістерська програма – Соціальна робота
Магістерська робота

Виконав студент групи СРм-21
Дорош (Калушка) С.В.

Науковий керівник:
Доцент В.П. Рибін

Магістерську роботу допущено
до захисту:

« ____ » _____ 20__ р.

Завідувач кафедри
_____ **А. В. Фурман**

ТЕРНОПІЛЬ -2018

РЕЗЮМЕ

Робота містить 113 сторінок, 100 – основного тексту, список використаних джерел із 82 найменувань.

Мета дослідження – виявлення та узагальнення технологій соціально-психологічного навчання комунікативних здібностей майбутнього соціального працівника. **Об'єкт дослідження** – соціально-психологічне навчання майбутніх соціальних працівників. **Предмет дослідження** – умови та засоби підвищення ефективності процесу розвитку комунікативних здібностей в майбутніх соціальних працівників.

Для розв'язання поставлених завдань використовувався комплекс **методів** дослідження: теоретичний аналіз філософської та психолого-педагогічної літератури з проблеми; порівняльно-історичний; системно-структурний аналіз як основний спосіб організації дослідження (синтез, абстрагування, конкретизація); вивчення результатів діяльності; бесіди; спостереження.

Теоретична новизна дослідження: розкрита сутність комунікативної діяльності соціального працівника як основного інструменту професійної діяльності; узагальнена система професійно значимих комунікативних умінь соціального працівника, виявлення та узагальнення технологій соціально-психологічного навчання, яке забезпечує розвиток та формування комунікативних здібностей майбутнього соціального працівника. **Практичне значення** одержаних результатів дослідження полягає в узагальненні та апробації змістово-технологічного забезпечення формування професійно-комунікативних здібностей майбутніх фахівців з соціальної роботи; а також завдань і ситуацій, спрямованих на більш результативне формування професійно-комунікативних здібностей майбутніх соціальних працівників.

Ключові слова: *комунікація; професійно-комунікативні здібності; комунікативні уміння; соціально-психологічний тренінг; соціальний працівник.*

RESUME

The work contains 113 pages, 100 – the main text, a list of used sources of 82 titles.

The purpose of the study is to identify and generalize the technologies of social psychological learning of the communicative abilities of the future social worker. **Object of research** – socio-psychological training of future social workers. The **subject of the research** – the conditions and means for improving the effectiveness of the development of communicative abilities in future social workers.

A set of research methods was used to solve the tasks: theoretical analysis of philosophical and psychological and pedagogical literature on the problem; comparative-historical; system-structural analysis as the main way of organizing research (synthesis, abstraction, concretization); study of the results of activity; conversations; observation.

Theoretical novelty of the research: the essence of communicative activity of a social worker as the main tool of professional activity is revealed; generalized system of professionally meaningful communication skills of a social worker, identification and generalization of technologies of social and psychological education, which provides development and formation of communicative abilities of the future social worker. The **practical significance of the results** of the study is to summarize and appraise the content-technological provision of the formation of the professional-communicative abilities of future specialists in social work; as well as tasks and situations aimed at more effective formation of the professional and communicative abilities of future social workers.

Key words: *communication; professional communication skills; communicative skills; social psychological training; social worker.*

АНОТАЦІЯ

Дорош (Калушка) С.В. Технологія соціально-психологічного навчання як умова розвитку комунікативних здібностей майбутнього соціального працівника. – Рукопис.

Дослідження на здобуття освітньо-кваліфікаційного рівня магістра за спеціальністю 231 «Соціальна робота». – Тернопільський національний економічний університет. Юридичний факультет. – Тернопіль, 2018.

У магістерській роботі проведено виявлення та узагальнення технологій соціально-психологічного навчання комунікативних здібностей майбутнього соціального працівника. Зокрема, досліджені основні елементи комунікативної діяльності в системі соціальної роботи та намічені соціально-психологічні умови ефективного формування комунікативних здібностей. Подано апробовану тренінгову методику формування комунікативних здібностей у майбутніх соціальних працівників в процесі професійної підготовки.

SUMMARY

Dorosh (Kalushka) S.V. Technology of social-psychological training as a condition of development communicative abilities of the future social worker. – The manuscript.

Research on education and qualification of Master's degree 231 "Social work". – Ternopil National Economic University. Faculty of Law. – Ternopil, 2018.

In master's work the identification and generalization of technologies of social-psychological training of communicative abilities of the future social worker was conducted. In particular, the main elements of communicative activity in the system of social work were investigated and social and psychological conditions of effective formation of communicative abilities were outlined. The tested training methodology of communicative abilities formation in future social workers in the process of professional training is submitted.

ПЛАН

ВСТУП

РОЗДІЛ 1

ПРОБЛЕМА УПРОВАДЖЕННЯ АКТИВНОГО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО НАВЧАННЯ

1.1. Метод АСПН в роботі психологів, педагогів та соціальних працівників: становлення напрямку

1.2. Особливості тренінгів спілкування у навчанні фахівців соціальної сфери

Висновки до розділу 1

РОЗДІЛ 2

КОМУНІКАТИВНА КУЛЬТУРА ЯК ЗАПОРУКА ЯКІСНОЇ ПІДГОТОВКИ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА

2.1. Формування комунікативної культури майбутніх соціальних працівників

2.2. Психологічні умови формування навичок професійного спілкування у майбутніх соціальних працівників

2.3. Застосування соціально-психологічного тренінгу для розвитку комунікативних здібностей майбутніх соцпрацівників

Висновки до розділу 2

РОЗДІЛ 3

ПРАКТИКА ЗАСТОСУВАННЯ МЕТОДІВ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ СОЦПРАЦІВНИКІВ

3.1. Методичні розробки тренінгових занять

3.2. Застосування методу аналізу конкретних ситуацій в підготовці фахівців соціальної сфери

Висновки до розділу 1

ВИСНОВКИ

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

ДОДАТОК

ЗМІСТ

ВСТУП	13
РОЗДІЛ 1	
ПРОБЛЕМА УПРОВАДЖЕННЯ АКТИВНОГО	
СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО НАВЧАННЯ	
1.1. Метод АСПН в роботі психологів, педагогів та соціальних працівників	
1.2. Особливості тренінгів спілкування у навчанні фахівців соціальної сфери	
Висновки до розділу 1	
РОЗДІЛ 2	
КОМУНІКАТИВНА КУЛЬТУРА ЯК ЗАПОРУКА	
ЯКІСНОЇ ПІДГОТОВКИ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА	
2.1. Формування комунікативної культури майбутніх соціальних працівників	
2.2. Психологічні умови формування навичок професійного спілкування у майбутніх соціальних працівників	
2.3. Застосування соціально-психологічного тренінгу для розвитку комунікативних здібностей майбутніх соцпрацівників	
Висновки до розділу 2	
РОЗДІЛ 3	
ПРАКТИКА ЗАСТОСУВАННЯ МЕТОДІВ	
СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ	
МАЙБУТНІХ СОЦПРАЦІВНИКІВ	
3.1. Методичні розробки тренінгових занять	
3.2. Застосування методу аналізу конкретних ситуацій в підготовці фахівців соціальної сфери	
Висновки до розділу 1	
ВИСНОВКИ	
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	
ДОДАТОК	

ВСТУП

Актуальність дослідження. Соціально-економічні шоківі потрясіння, що відбуваються в країні з 2015 року, показали чітке протиріччя між потребою в соціальному обслуговуванні населення та якістю підготовки соціальних працівників у вищих навчальних закладах. Важливим напрямком формування в Україні системи соціальної допомоги і обслуговування населення було і буде її кадрове забезпечення. Загальноприйнятим є той факт, що нині недостатньою є культура мови в практиці спілкування людей не тільки у повсякденному побутуванні, але й в письмовій та усній мові офіційних осіб, представників засобів масової інформації, а також працівників соціальної сфери. Люди не можуть чітко і ясно висловити свої думки, не вміють якісно письмово оформити свої висловлювання. Особливо складні для багатьох виступи навіть перед невеликою аудиторією. Риторичний навик говоріння, котрий необхідний для тривалої цілеспрямованої бесіди, роздумів вголос, обговорення конкретного питання часто не сформований або втрачений.

Саме тому, будь-який фахівець, чим би він не займався в професійному плані, не може обійтися без самовдосконалення комунікативних здібностей, так як від цього залежить його взаєморозуміння з іншими людьми, а значить, й успіх власної діяльності. Кожному хочеться вдосконалюватись у своїй професії, а в іміджі будь-якого професіонала мовна грамотність, особливо майстерність усного мовлення відіграє провідну роль. Таким чином, грамотне професійне спілкування, володіння риторичною майстерністю стає не тільки необхідною нормою, а й непересічною цінністю. Спілкування – це один з необхідних елементів спільної діяльності людей в усіх сферах, який

полягає у взаємодії як мінімум двох суб'єктів (осіб, груп, соціумів) – комуніканта і реципієнта задля передачі інформації, взаємовпливу, взаємозаміни. Метою професійного спілкування соціального працівника є врегулювання ділових стосунків у державно-правовій та виробничо-професійній сферах життя через організацію, стимул, контроль, реакцію.

Для фахівця соціальної сфери надзвичайно важливим є те, щоб будь-які його роздуми, судження були зрозумілі правильно, мали завершений вигляд і конкретний характер, не були абстрактним теоретизуванням і мали те чи інше практичне застосування, так як його клієнти часто хочуть отримати чіткі відповіді на хвилюючі їх запитання. Формування мовленнєвої культури соціального працівника є невід'ємною частиною його професійної підготовки. Під час навчання майбутні фахівці мають можливість добре опанувати знання щодо основного змісту своєї роботи. Вони отримують і певні уявлення про місце мовленнєвого впливу в структурі своєї подальшої діяльності. Проте, торкаючись практичного втілення теоретичних знань, починають відчувати недостатній рівень володіння раціональною технологією мовлення і спілкування. Цією обставиною і продиктована необхідність посилення уваги до дослідження даного питання.

Мета дослідження – виявлення та узагальнення технологій соціально-психологічного навчання комунікативних здібностей майбутнього соціального працівника.

Об'єкт дослідження – соціально-психологічне навчання майбутніх соціальних працівників. <http://www.khnu.km.ua/root/res/2-25-38-10.pdf>

Предмет дослідження – умови та засоби підвищення ефективності процесу розвитку комунікативних здібностей в майбутніх соціальних працівників.

Для досягнення поставленої мети необхідно виконати такі **завдання**:

- з'ясувати стан досліджуваної проблеми;

- визначити та узагальнити основні елементи комунікативної діяльності в соціальній роботі;
- виявити соціально-психологічні умови ефективного формування комунікативних здібностей у майбутніх соціальних працівників;
- розробити і апробувати тренінгову методику формування комунікативних здібностей у майбутніх соціальних працівників в процесі професійної підготовки.

Для розв'язання поставлених завдань використовувався комплекс **методів** дослідження: теоретичний аналіз філософської та психолого-педагогічної літератури з проблеми; порівняльно-історичний; системно-структурний аналіз як основний спосіб організації дослідження (синтез, абстрагування, конкретизація); вивчення результатів діяльності; бесіди; спостереження.

Теоретична новизна дослідження: розкрита сутність комунікативної діяльності соціального працівника як основного інструменту професійної діяльності; узагальнена система професійно значимих комунікативних умінь соціального працівника, виявлення та узагальнення технологій соціально-психологічного навчання, яке забезпечує розвиток та формування комунікативних здібностей майбутнього соціального працівника.

Практичне значення одержаних результатів дослідження полягає в узагальнені та апробації змістово-технологічного забезпечення формування професійно-комунікативних здібностей майбутніх фахівців з соціальної роботи; а також завдань і ситуацій, спрямованих на більш результативне формування професійно-комунікативних здібностей майбутніх соціальних працівників.

Матеріали магістерського дослідження можуть використовуватись у процесі професійної підготовки студентів спеціальності «Соціальна

робота» та «Соціальне забезпечення» з метою підвищення рівня їх професійно-комунікативних здібностей.

Робота складається із 3 розділів, вступу, висновків, списку літературних джерел. Загальний обсяг дослідження – __ сторінок, в т. ч. 100 сторінок основного тексту.

РОЗДІЛ 1

ПРОБЛЕМА УПРОВАДЖЕННЯ АКТИВНОГО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО НАВЧАННЯ

1.1. Метод АСПН в роботі психологів, педагогів та соціальних працівників

Учені зазначають, що одним із показників високого рівня розвитку освіти в країні є створення й функціонування соціальних та психологічних служб, психолого-педагогічної допомоги в різних сферах життя. У розвинутих країнах (США, Франція, Австралія, Канада та ін.) такі служби існують і успішно функціонують. Прогресивні зміни в Україні можуть відбутися в разі пріоритетності розвитку різних форм освіти, в тім числі й вищої. Звичайно, тут не обійтися без певних заходів, яких потребують перспективи підготовки майбутніх соціальних працівників. Через ланку соціально-психологічного навчання відкривається можливість надавати консультаційну та психокорекційну допомогу студентам і викладачам, а в школі – учням і вчителям.

Метод активного соціально-психологічного навчання (АСПН) розроблений академіком, доктором психологічних наук Т.С. Яценко. На її думку, групова психокорекція може зробити вагомий внесок у розвиток теоретичних засад практичної психології та психологічної служби загалом. У малій групі є можливість створити лабораторні умови для дослідження особливостей спілкування між її членами, прослідкувати характер їхньої взаємодії. Це важливо й з огляду на те, що в кожній людині навички спілкування формувалися у взаєминах з іншими людьми. Перевага групової психокорекції над індивідуальними формами в тому, що тут є

змога цілісно вивчати психіку в її реальних проявах у стосунках. Психолог сам відповідає за результати, а не вдається до опосередкування їх діями вчителя, адміністрації чи викладача вищого навчального закладу. Групова психокорекція потрібна також і психологам – майбутнім професіоналам, у зв'язку з необхідністю коригування їхніх особистісних якостей.

На думку Т.С. Яценко, практична психологія загалом переживає сьогодні період становлення й розвитку. Її оскільки це молода галузь, вона зазнає впливу більш розвинутої традиційної психології. Відбувається інтенсивне «опрацювання» академічної психології, якій властиво розкладати психіку на окремі «цеглини» (сприймання, увага, пам'ять, мислення, емоції, мова, свідомість, темперамент, здібності й т. д.), без цілісної їх єдності. Переважно підготовка психологів-практиків характеризується розривом психологічного пізнання й самопізнання. Її це зрозуміло, адже традиційна психологія більше формує стандартні знання, ніж розвиває рефлексивні, які потрібні психологові-практику. Здобуваючи стандартні знання, майбутні психологи-практики мало розвивають свій рефлексивний потенціал, не оволодівають навичками самоаналізу й цілісного аналізу ситуації спілкування. В підготовці фахівців такого профілю недооцінюється роль групової психокорекції для оптимізації їхніх особистісних, професійно значущих якостей та для опанування основами практичної роботи та повновагового спілкування з іншою людиною.

Практична психологія – це специфічна галузь знань, яка важко узгоджується з ситуацією, коли особистісна психологічна недосконалість спеціаліста знижує рівень його майстерності. Професіоналізм психолога-практика потребує належного самопізнання й психокорекції власних проблем, інакше актуальний матеріал взаємодії з клієнтом може бути сприйнятий спотворено на емоційному та когнітивному рівнях. Майбутній соцпрацівник і психолог-практик цю необхідну умову професійного успіху

ігнорує або не має змоги її забезпечити через відсутність можливості пройти курс групової психокорекції.

Така ситуація викликає тривогу, бо йдеться про відсутність методів, здатних забезпечити професіоналізм фахівця. За цих умов звужується сфера професійного впливу психолога, відбувається обмеження її свідомими аспектами; неволодіння інструментарієм процесуальної психодіагностики при особистісній психокорекції; нерозуміння взаємозв'язків між свідомою й несвідомою сферами суб'єкта; нерозуміння впливу цих взаємозв'язків на характер психологічних захистів. Усе це може призвести до порушення етичних норм, які передбачають рівність позицій (психолога та клієнта), непомітність психологічного впливу, високу емоційну сенситивність, уміння недирективного моделювання ситуацій спілкування, використання будь-якого матеріалу клієнта (вербального й невербального) для вивчення його особистісних проблем, використання творчого потенціалу для винаходу щораз нових прийомів, максимально адаптованих до своєрідності проблем клієнта.

Останнє є не лише можливим, а й у край необхідним у професійній діяльності психолога-практика, оскільки особистісні проблеми кожної людини індивідуально неповторні, хоч можуть здаватися, на перший погляд, схожими.

Сучасна соціально-психологічна допомога в своїй основі обмежується стандартизованими методиками, тестами, що апелюють до свідомих аспектів психіки, а це, звісно, не сприяє цілісному її пізнанню. Тому важливо, аби психолог-практик умів працювати з поточним матеріалом у ситуації «тут і тепер», з усім тим, що він бачить, чує, сприймає, щоб умів цілісно вступити у взаємодію з клієнтом, займати партнерську позицію, здійснювати неявне управління груповим процесом та індивідуальною психокорекцією, що ґрунтувалися б на процесуальній психодіагностиці. Такі умови найпевніше забезпечуються в груповій

психокорекції й особливо у варіанті орієнтації на глибинно-психологічне пізнання [3].

Групові взаємини, що складаються за відсутності предметної діяльності, актуалізують ірраціональну поведінку, породжувану «захисними» тенденціями «Я». Відсутність звичного предметного (матеріалізованого) об'єкта (наприклад, виготовлення вінків) заміщується об'єктом рефлексивного пізнання та самопізнання. При цьому будь-який прояв психіки суб'єкта: висловлювання, невербальна поведінка, психомалюнок тощо несуть у собі можливість актуалізації емоційних реакцій, що сприяє взаємному пізнанню. В групі виникають стосунки, які виявляють стереотипність поведінки, тенденції до якої сформовані в процесі життя суб'єкта. Така спонтанно породжувана модель взаємин дає змогу вивчати особистісні деформації кожного з учасників АСПП, приховані від їхньої свідомості та самоконтролю [2].

Особистісна проблема суб'єкта, на думку Т.С. Яценко, завжди криє в собі внутрішню суперечливість між логікою свідомого й логікою несвідомого. При цьому спостерігається відхилення від реальності, підміна об'єктивної реальності психічною, обтяженою певними ілюзорними уявленнями (викривленнями), зумовленими системою «психічних захистів». Системність «психічних захистів» – це особлива їх характеристика, яка має вплив на психіку суб'єкта. Системність «психічних захистів» потребує високої майстерності в її виявленні психологом-практиком, тому що саме цими характеристиками зумовлюється логіка несвідомого. Остання ж визначає такий різновид захистів, як базові, чи особистісні. Вони, хоч і тісно пов'язані з «ситуативними (або периферичними) захистами», мають свою автономність і відрізняються більшою залежністю від несвідомих аспектів психіки. Професійна психокорекція потребує такого розрізнення та бачення цих типів «захистів» [2; 3].

Даний підхід до розуміння двох блоків «психічних захистів» доповнює відомі з літератури різновиди, зокрема й ті механізми, які увів фундатор психоаналізу Зигмунд Фройд: раціоналізація, проекція, регресія, витіснення, ідентифікація, катарсис та ін. Системне розуміння «захистів» дає підстави віднести їхні різновиди до форм «захисту», які підкоряються спільній тенденції (механізові): «від слабкості до сили». Ця тенденція властива психічному розвитку взагалі, проте в контексті «захистів» вона забезпечується відступом від реальності. Системні характеристики захистів, що виражаються в логіці несвідомого, є індивідуально неповторними й зумовлюють особистісну проблематику кожного суб'єкта. До критеріїв професіоналізму фахівця-соцпрацівника можна віднести його вміння діагностувати логіку несвідомого, яка визначає індивідуальну неповторність особистісних проблем кожного суб'єкта [3].

Опанування основ групової психокорекції АСПН передбачає безпосередньо проходження потенційними професіоналами в цій галузі групових занять у повному їх обсязі (100-120 год.) і, можливо, не один раз. Останнє залежить від складностей власної особистісної проблематики, її характеристик, стереотипності та ригідності поведінки.

Власна психокорекція – це перший необхідний крок на шляху до становлення професіоналізму в галузі практичної психології. Групова корекція у вигляді методу АСПН, що забезпечує глибинно-особистісне самопізнання з висвітленням внутрішніх суперечностей психіки та захисних заходів для їх маскуванню від свідомості, допомагає не лише дійти до певного їх розв'язання, а й позбутися спричинених ними спотворень. Отже, метод АСПН, групова психокорекція дає змогу спеціалісту набути здібності об'єктивного сприймання плінного соціально-перцептивного матеріалу в ситуації спілкування. Такою є перша й доконечно потрібна умова, аби психолог став практиком. І це зрозуміло, бо він працює з тим, що бачить, чує, сприймає, відчуває [2].

Психокорекція допомагає також психологові набути певних можливостей децентрувати увагу з потреб власного «Я» на потреби й інтереси іншої людини в усій їх повноті. Адекватність сприймання – це початок можливостей точної психодіагностики й успіху психокорекції.

Таким чином, практична психологія в підготовці майбутніх соціальних працівників представлена дещо формалізовано, відсутня орієнтація на глибинно-психологічні характеристики особистості, а увага до індивідуальної неповторності дитячої психіки передбачається лише в разі кризових станів та девіантної поведінки (алкоголізм, наркоманія, правопорушення). Профілактика здебільшого заклопотана відхиленнями – дбає про їх попередження. Неправильною також є позиція, коли в ракурсі методів психологічної служби потрапляє тільки дитина, а не дорослий (учитель, батько, вихователь), який своїм впливом на дитину нерідко породжує ті деструкції, які потім потрібно нівелювати.

У зв'язку з розмитістю предмета практичної психології психологічна служба постає більше адміністративною, ніж психологізованою. В основу практичної психології, на думку Т.С. Яценко, треба покласти психокорекцію індивідуально-неповторних якостей особистості в єдності психокорекційних і психодіагностичних процесів. Психокорекція – це зміна певних, вже установлених характеристик. Тому дітей швидше потрібно правильно виховувати, а світобачення й поведінку дорослих, у разі потреби, коригувати. Важливо не втрачати гуманістичної орієнтації на конструктивні (позитивні) засади (потенціал) людського «Я».

В широкому розумінні слова під психопрактикою розуміють усі види чуттєво-предметної діяльності. Результатом практики є створення світу соціальної й культурної предметності, в якому об'єктивовані всі сутнісні сили людини – здібності, воля, прагнення, свідомість, почуття, вміння.

Група АСПН частіше всього гетерогенна за статтю, закрита. Загальна кількість робочих годин – 100-120. Заняття проводяться протягом двох тижнів, працюючи по 8-10 годин на добу [2; 3].

Атмосфера спілкування в групі АСПН, при яких небезпека утиску достоїнств «Я» людини зводиться до мінімуму (відсутні поради, рекомендації, повчання, заохочення і покарання), дозволяє учасникам зробити продуктивні висновки про особисті причини власних труднощів спілкування, що обумовлює високий рівень мотивації навчання. Підтвердженням останнього є той факт, що за наявності принципу добровільності заняття в групі АСПН продовжуються по 8-10 годин протягом 10-12 днів.

Курс навчання в групі АСПН формує у її членів навички не тільки глибинного самопізнання, пізнання інших людей, оволодіння інструментарієм проникнення в приховані мотиви, але і апробації нових форм поведінки під впливом одержаної інформації.

Але особливо цінним метод АСПН може бути для соціальних працівників. Адже їм через специфіку професійної діяльності доводиться працювати не лише у формалізованих умовах, які представляються на уроці, але й взаємодіяти з учнями у вільній обстановці в позаурочний час. Саме в цих умовах вчитель, який не має твердих знань в області практичної психології, відчуває себе часто слабким вихователем. Тим часом курс навчання в групі АСПН забезпечить психологічну озброєність в розумінні партнера по спілкуванню, самої ситуації спілкування і своєї ролі в ній. Знання психолога-практика, одержані в процесі такого навчання, допоможуть зокрема в організації практичних занять, в моделюванні і програванні ситуацій на сімейну тематику, а також в проведенні факультативних занять, орієнтованих на підвищення культури спілкування.

Навчання в групі АСПН забезпечує загальний ефект, і спеціальний. Загальні результати групового навчання спілкуванню полягають в першу чергу в гармонізації структури особистості учасників, в оптимізації їх загальних здібностей до спілкування, таких як відвертість, щирість, здатність виражати емоції прийнятним для партнера способом тощо. Останнє забезпечується самою атмосферою спілкування в групі АСПН, принципами, яким підкоряється весь процес навчання, вживаними прийомами, виявленням психологічних першопричин труднощів в спілкуванні [2]. Спеціальний, тобто, професійний аспект, забезпечується програванням ситуацій і їх аналізом, відпрацюванням навичок і умінь оптимального спілкування, необхідного для організації професійно грамотного спілкування. Активне соціально-психологічне навчання дозволяє майбутньому соцпрацівнику засвоїти особливості недирективного управління класом, прийомами швидкого створення серед учнів теплої, доброзичливої атмосфери взаємостосунків, а також оволодіти окремими методиками, такими як рольова гра, невербальна взаємодія, психодраматичні прийоми, психомалюнок, аналізом ситуації спілкування тощо.

Отримані дані з самозвітів осіб, що проходили в різний час АСПН, з анкет і психомалюнків, а також результати багаторічного спостереження в ході проведення занять дозволяють зробити висновок, що такого роду навчання сприяє гармонізації особистісної структури суб'єкта, підвищенню його загальної культури спілкування, зростанню відчуття необхідності власної досконалості і відповідальності за свій розвиток, за реалізацію своїх потенційних можливостей. Крім того, воно розвиває емоційну чутливість, збільшує адекватність самооцінювання і самоухвалення. Навчання в групі АСПН значно оптимізує імпресивні можливості суб'єкта, що допомагає йому краще розуміти свою і чужу поведінку, розширює можливості адекватної експресії (вирази) свого

внутрішнього стану. Відбуваються також зміни і в системі ціннісних орієнтації у бік їх соціалізації, зменшуються егоцентричні тенденції. Такі якості, як доброзичливість і щирість, переходять в норму взаємодії з оточуючими людьми [2].

Значні зміни відбуваються в області операційної системи спілкування. АСПН сприяє засвоєнню загальних правил, що забезпечують результативність комунікації (наприклад, надавати допомогу іншим людям, вирішувати конфлікт, створювати творчу атмосферу при сумісному рішенні певних питань). Психологічний клімат взаємостосунків в групі дає можливість апробувати ефективність цих норм в педагогічно важкій ситуації і разом з тим сприяє виробленню оптимальної стратегії поведінки в суспільних і професійних контактах відповідно до цих норм.

Тренінги є цілісною соціально-психологічною системою, здатною надати допомогу людині в глибинному пізнанні іншої людини й самої себе. Багаторівневий зворотний зв'язок від учасників навчання дозволяє кожному побачити своє віддзеркалення в очах інших людей й одержати інформацію про те, як сприймається його поведінка в певній ситуації, зрозуміти обмеженість власних засобів спілкування, їх недосконалість, а також побачити позитивні сторони своєї особистості.

Використання в тренінгах різних методичних прийомів озброює вчителя новим інструментарієм для роботи з учнями та студентами. Це і засоби невербальної взаємодії (міміка, жести, вираз обличчя, візуальне сприйняття), і оволодіння психодраматичними прийомами, і психологічний аналіз ситуацій, і рольові ігри, і психологічний малюнок у всій різноманітності способів його вживання. Програвання різних, значущих для засвоєння ситуацій і їх аналіз в групах надає в розпорядження вчителя важливу інформацію про психологічну доцільність його поведінки при спілкуванні з оточуючими людьми. Обмін ролями в ході гри дозволяє відчувати на собі всю продуктивність або

непродуктивність власних дій, змодельованих у групі. Така психологічна лабораторія пізнання є ефективною школою дослідницького пошуку, вона збагачує учасників психологічними знаннями, здобутими в емоційно насиченій ситуації спілкування на підставі аналізу всього того, що суб'єкт бачить, чує, відчуває.

Найважливішою умовою педагогічного професіоналізму є наявність у соцпрацівників, разом з ґрунтовним знанням, таких якостей як відвертість, доброзичливість, співпереживання, щирість, здатність прийняття і розуміння іншого тощо. Для забезпечення особистісними передумовами професіоналізму необхідна спеціальна підготовка, яка дає більше, ніж оволодіння академічними знаннями та отримання набору рекомендацій. Формування необхідних особистісних якостей є процесом дуже складним і емоційно насиченим. Тільки через власне емоційне переживання ситуації спілкування соціальний працівник може прийти до продуктивних висновків, сприяючих особистому розвитку. Саме така психокорекційна робота і забезпечується тренінгами.

Тренінги як практичний курс психології істотно доповнюють традиційну психологію, яка забезпечує лише академічними знаннями і мало сприяє розвитку його психологічної культури, яка виражається у високій емоційній саморегуляції і глибинному самоусвідомленні. Тренінги дозволяють вирішити ряд важливих задач по оптимізації особистісних якостей, необхідних для забезпечення виховної і навчальної результативності спілкування. Отже, при впровадженні тренінгів у вищих навчальних закладах, а також в закладах удосконалення працівників освітньої сфери та соціальної сфери особистісний потенціал працівників, що має вирішальне значення для педагогічного спілкування, перестане бути залежним від їх життєвих обставин і навколишнього соціального середовища.

1.2. Особливості тренінгів спілкування у навчанні фахівців соціальної сфери

За останні роки все більшої популярності набувають різні соціально-психологічні тренінги, які відносяться до активних методів навчання. У підготовці соціальних працівників, психологів, педагогів особливо актуальними є тренінги спілкування, оскільки комунікативна компетентність є важливою складовою загальної професійної компетентності вищезгаданих спеціалістів. Отже, коротко зупинимось на загальній характеристиці соціально-психологічних тренінгів і, зокрема, на деяких особливостях тренінгів спілкування.

В широкому значенні під соціально-психологічним тренінгом, як правило, розуміють своєрідні форми навчання, формування окремих умінь в сфері спілкування, а також їх корекції в разі необхідності. Вважається, що ідея створення тренінгових груп належить К. Леві [Оганесян Н.Т.]. Він помітив, що люди, які є членами одного суспільства належать до різних груп, і члени груп постійно впливають один на одного. Леві прийшов до висновку, що більшість ефективних змін в особистості відбувається в груповому, а не в індивідуальному контексті. На його думку, для того, щоб виробити норми поведінки, люди повинні вчитися бачити себе такими, якими їх бачать інші. Уявлення про себе є відображенням того, що, на думку особистості, думають про неї інші. Згідно з цим підходом, особистість формується на основі множинних взаємодій людини з навколишнім світом. В процесі цих взаємодій людина формує своє «дзеркальне Я», яке складається з трьох елементів:

- 1) того, як, згідно нашої думки, нас сприймають інші;
- 2) того, як, згідно нашої думки, вони реагують на те, що бачать;

3) того, як ми відповідаємо на реакцію інших.

З точки зору змісту завдань, які вирішуються засобами СПТ, то коло їх широке і різноманітне, тому різноманітними є і форми тренінгу. їх можна розділити на два великі класи:

- а) орієнтовані на розвиток спеціальних умінь;
- б) націлені на поглиблення аналізу ситуацій спілкування (підвищення адекватності самоаналізу партнерів по спілкуванню, групової ситуації в цілому) [Ярема О.М.].

Що стосується методів СПТ, то поряд з використанням традиційних лекцій, семінарів, бесід з соціально-психологічної проблематики, велика увага звертається на розробку, так званих, активних методів. Існує багато класифікацій цих методів, але, по суті, всі вони можуть бути зведені до групової дискусії та гри. Метод групової дискусії використовується в основному в формі аналізу конкретних ситуацій і в формі групового самоаналізу. Серед ігрових методів СПТ найбільш розповсюдженими є рольові ігри. Вищезгадані методи можуть використовуватися кожний окремо, однак, найчастіше вони входять складовою частиною в комплексні програми, які включають набір різних методів – в залежності від поставлених завдань і матеріальних можливостей.

Всі методи соціально-психологічного навчання характеризуються:

- по-перше, орієнтацією на широке використання навчального ефекту групової взаємодії;
- по-друге, ці методи реалізують принцип активності того, хто навчається, через включення в навчання елементів дослідження. Якщо традиційні методи орієнтовані в основному на те, щоб донести готові знання, то тут учасники-дослідники самі повинні прийти до них;
- по-третє, названі методи передбачають своєрідний варіант навчання на моделях [Петровская Л.А.].

При всій різноманітності методів СПТ в цілому методи групової дискусії є базовими, оскільки в тій чи іншій модифікації вони практично завжди входять у всі інші. Крім цього, заняття по певних методах, як правило, записуються на магнітофон чи відео, і ці записи використовуються керівниками тренінгу не тільки для власного аналізу занять, але організується також прослуховування і перегляд записів учасниками з метою проведення відповідної групової дискусії.

Як відзначає М.Т.Оганесян [Оганесян Н.Т. Методы активного социально-психологического обучения: тренинги, дискуссии, игры. – М.: Издательство «Ось-89», 2002. – 176 с.], для тренінгів спілкування характерними є певні цілі.

Так, учасники груп спілкування повинні навчитися: правильно спілкуватися один з одним; давати і отримувати зворотній зв'язок; розвивати почуття відвертості та довір'я; виявляти повагу до індивідуальності інших; зберігати конфіденційні факти та інформацію інтимного характеру.

Ефективність тренінгів спілкування в значній мірі залежить від ведучого, тому вимоги до ведучого групи повинні бути дуже високими. Н.Т.Оганесян у своїй роботі «Методи активного соціально-психологічного навчання» наводить орієнтовний перелік таких вимог. З них, на нашу думку, в першу чергу варто звернути увагу на наступні вимоги:

- ведучий тренінгу повинен володіти такими властивостями, як врівноваженість, психологічна зрілість, уява, впевненість в собі, інтелект, ентузіазм, уміння домінувати, толерантність, демократизм, бажання допомогти людям; такими здібностями, як комунікативні, організаційні, перцептивні, здатність до емпатії, емоційна стійкість.
- ведучий тренінгу повинен діяти в теплій, щирій манері, створювати в групі позитивний зворотній зв'язок і проявляти здатність швидко реагувати на нестандартні ситуації.

- позитивні спонтанні емоції ведучого за законом «емоційного зараження» викликають відповідну емоційну реакцію у членів групи. Тому, при роботі в групі ведучий повинен відкинути все негативне, ні в якому випадку не проявляти накопичені негативні переживання.
- ведучий повинен мати добре розвинуту інтуїцію, щоб відчувати настрій, стан, проблеми групи.

- хорошим ведучим є той, який постійно працює над своїм особистісним розвитком, збагачує власний світ переживань і намагається краще зрозуміти інших.

Ведучий не повинен переоцінювати технології, методи і психотехніки.

Ведучий тренінгу повинен бути організатором, режисером і диригентом процесу спілкування, який здатний регулювати всі можливі варіанти поведінки учасників, рівень тривожності в групі, шляхи дослідження проблеми. Ведучий повинен бути коментатором і експертом, допомагати учасникам об'єктивно оцінювати свою поведінку, спостерігати і пояснювати складні поведінкові реакції.

Ведучий повинен бути зразком для учасників, демонструючи відкритість, щирість, довіру, високий рівень міжособистісного функціонування.

Ведучий повинен бути достатньо артистичним, володіти професійною технікою, яка включає експресивну міміку і пантоміміку, високу культуру мовлення.

Ефективне керівництво групою передбачає гнучке використання різних стилів діяльності ведучого (авторитарний, демократичний, ліберальний), і творчий підхід до ведення тренінгу.

Ведучий повинен володіти достатньою кваліфікацією і досвідом, з метою здобути авторитет і вплив у групі.

Ведучий групи зобов'язаний зберігати конфіденційність стосовно інформації про особистісні проблеми учасників.

Ведучий повинен знати різні варіанти виходів із конфліктних ситуацій і уміти прогнозувати виникнення конфліктів.

Ведучий повинен володіти методами психодіагностики.

Стосовно умов проведення тренінгів, то, як правило, групи складаються з 12-15 учасників, великі групи – з 25-30, але робота в таких групах передбачає участь асистентів.

Участь в тренінгових групах активізує процеси саморозуміння суб'єкта при відсутності рекомендацій, порад, критики, повчань. Вплив досягається завдяки атмосфері міжособистісних взаємодій в групі. Механізми змін спрацьовують на латентному рівні. Тому, зміни проходять непомітно, і не завжди суб'єкт може визначити їх причину. Всё відбувається ніби само собою, а насправді йде велика напружена робота.

В тренінгових групах одним з важливих навчальних факторів є переживання її учасниками радості від відчуття можливостей психологічного пізнання, проникнення в світ інших людей, і в свій власний. Радість від відчуття сили і віри в можливість самозміни допомагає досягти цих змін. Ефективність роботи групи в значній мірі визначається тим, наскільки у суб'єкта сформувались нові перспективні лінії його самостановлення, психокорекції і самозміни [Яценко Т.С. Активна соціально-психологічна підготовка вчителя до спілкування з учнями: Кн. Для вчителя. – К.: Освіта, 1993. – 208 с.]

При організації активного соціально-психологічного навчання не можна «підігнати» всіх учасників під одну і ту ж програму особистості. Необхідно намагатися надати кожному з них індивідуальну допомогу у виявленні причин його труднощів у спілкуванні, у визначенні стратегічних ліній змін особистісних якостей.

Групове навчання спілкування будується таким чином, що психокорекція особистісних якостей кожного учасника здійснюється в тому напрямку, який для даного індивіда є оптимальним шляхом самовдосконалення.

У тренінгу спілкування для формування комунікативних умінь використовуються рольові ігри, спрямовані на відтворення і засвоєння суспільного досвіду самокерування поведінкою. Психодрама або соціодрама, як засоби тренінгу, дозволяють набувати вмінь відчувати ситуацію в колективі оцінювати а також змінювати внутрішній стан людини.

Проведення цих тренінгів базується на таких принципах:

- моделювання симуляційно-ігрових ситуацій, що ґрунтується на умовах невизначеності, множинності «щаблів свободи»;
- в ігровій формі студент має можливість виявити свої не лише інтелектуальні та професійні здібності а й комунікативні, звільнитись від внутрішнього напруження, виявити своє вміння володіти словом;
- зворотного зв'язку, який передбачає сприйняття студентами всіх подій під час тренінгу без критики. Такий підхід надає можливість вільно проявляти різноманітні зразки професійної поведінки, аналізувати її, вибирати найкращі варіанти та апробувати в нових моделях професійних ситуацій, що є супроводом принципу професійного занурення, і як результат привласнення найкращих взірців фахової діяльності, що стає процесом формування комунікативних здібностей;
- використання засобів візуальної та пластичної експресії (виразного прояву почуттів та переживань). Таке використання сприяє розвитку не лише творчого мислення та уяви, а й формування комунікативних умінь (Мельничук І.М. Теорія і практика професійної підготовки майбутніх соціальних працівників засобами с. 237-238

Критерієм сформованості комунікативних вмінь у майбутніх соціальних працівників визначено вміння організовувати професійну взаємодію на рівні «соціальний працівник – клієнт» з дотриманням професійних стандартів у спілкуванні й толерантному ставленні до клієнта.

Висновки до розділу 1

Сьогодні тренінги як практичний курс психології істотно доповняють традиційну психологію, яка забезпечує майбутнього соціального працівника суто академічними знаннями і не надто сприяє розвитку його психологічної культури, яка виражається у високій емоційній саморегуляції і глибинному самоусвідомленні. Тренінги вирішують завдання із оптимізації особистісних якостей, необхідних йому для забезпечення виховної і навчальної результативності спілкування. Крім того, проходження тренінгових груп сприятиме розвитку рефлексивних знань. Отже, при впровадженні тренінгів у вищих навчальних закладах, а також в закладах удосконалення працівників соціальної сфери особистісний потенціал працівників, що має вирішальне значення для педагогічного спілкування, перестане бути залежним від їх життєвих обставин і соціального довкілля.

У результаті проведеного теоретичного аналізу літератури, яка розкриває основні принципи тренінгової роботи, ми можемо висновувати про те, що для соціально-психологічного навчання умовою розвитку комунікативних здібностей майбутнього соціального працівника необхідним є комплексний підхід до роботи психолога-практика, створення умов для розвитку його рефлексивних знань, навичок

самопізнання і пізнання інших. Цей метод сприяє повноцінному підходу до подолання проблем та труднощі в роботі практика в системі соцзахисту, а також сприяє ефективному подоланню психологічних бар'єрів як в клієнта так і в соціального працівника. Необхідно впроваджувати метод активного соціально-психологічного навчання в підготовці майбутніх соцпрацівників, що буде сприяти особистісному зростанню як викладачів так і студентів даного напрямку.

РОЗДІЛ 2

КОМУНІКАТИВНА КУЛЬТУРА

ЯК ЗАПОРУКА ЯКІСНОЇ ПІДГОТОВКИ

СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА

2.1. Формування комунікативної культури майбутніх соціальних працівників

Соціальний працівник у своїй практичній діяльності постає захисником прав та інтересів клієнтів, консультантом, посередником, організатором соціально-психологічної взаємодії, менеджером та координатором, соціальним терапевтом, що, безумовно, потребує навичок володіння живим ораторським словом, засобами переконуючої комунікації та технікою міжособистісного спілкування. Саме тому комунікативна функція посідає чільне місце у професіограмі соціального працівника.

Виховання риторичної культури особистості майбутнього соціального працівника базується на головних принципах риторики, психології, мистецтва, педагогіки. Теорія особистісно-діяльнісного підходу чітко відображена у концепціях Л.С. Виготського, С.Л. Рубінштейна, О.М. Леонтьєва, К.С. Станіславського. У 20-30-х роках минулого століття українські та зарубіжні вчені розвивали ідею максимально ефективної виконавської, ораторської діяльності.

Формування комунікативної культури, навичок та вмінь професійного спілкування, оволодіння усною переконуючою комунікацією

є одним із головних завдань при підготовці майбутніх соціальних працівників на кафедрі психології та соціальної роботи Тернопільського національного економічного університету.

Як відомо, культура мовлення забезпечується загальним рівнем культури, а проявляється у досконалому володінні законами мовлення. Стан соціально-психологічної сторони мовлення свідчить про якість засвоєння суспільного досвіду і залежить від індивідуальних особливостей, а також умов виховання особистості. Якщо рівень сформованої культури мовлення виявляється задовільним, далі можна приступати до його вдосконалення.

Існує тісний взаємозв'язок теоретичних та практичних компонентів у формуванні риторичної особистості соціального працівника, котрий повинен володіти словом як інтеграційною якістю професійної майстерності, з настановою на соціальну діяльність через сформовані спеціальні знання й уміння, через переконаність та ціннісні орієнтації майбутніх фахівців на доцільність володіння мистецтвом живого слова у професійному спілкуванні.

Ораторське слово соціального працівника є творчим актом його ефективного спілкування з клієнтами, де матеріалом для спілкування найчастіше виступають власні думки оратора (соціального працівника).

Правила спілкування мають дуже давні традиції. У різні епохи їх називали по-різному: етикетом, правилами пристойності, гарними манерами. На сучасному етапі спілкування розуміють як основну форму взаємодії, істотну ознаку життєдіяльності особистості як суспільної істоти.

Виходячи з того, що соціальний працівник повинен уміти вислухати, «почути», зрозуміти, роз'яснити, довести, відповісти, переконати, створити позитивну емоційну атмосферу для довіри чи ділового настрою, знайти підхід до клієнта, кожен з них має володіти відповідними професійними

якостями – знаннями та вміннями, які загалом можна віднести до «комунікативної професіограми» соціального працівника:

- знати професійний мовленнєвий етикет і володіти ним;
- уміти формулювати цілі і завдання професійного спілкування;
- уміти ставити запитання і професійно на них відповідати;
- уміти формулювати цілі і завдання ділового спілкування, володіти

навичками такого спілкування й використовувати їх залежно від визначених цілей;

- володіти технікою і логікою мовлення;
- уміти аналізувати конфліктні і кризові ситуації та робити з них

адекватні висновки;

- уміти доводити, аргументувати, спростовувати, переконувати, досягаючи водночас узгодженості й компромісу;

- уміти вести бесіду, полеміку, дискусію, суперечку, співбесіду, ділову розмову, диспут, «круглий стіл», переговори тощо, спрямовуючи їх на досягнення прогнозованого, позитивного і вмотивованого результату;

- володіти відповідними мовленнєвими структурами і лексичними одиницями, що впливають на емоційно-експресивний стан клієнта;

- говорити лише тоді, коли є що сказати співбесіднику, клієнту [Технології навчально-педагогічної роботи: Навч. посібник/За заг. ред. А.Й. Капської. – К., 2000. – 372 стор.].

Комунікативні засоби спілкування включають різноманітні механізми впливу, які майбутній соціальний працівник повинен уміло використовувати. Зокрема, відомий французький дослідник проблеми спілкування Поль Сопер вичленив дві групи таких механізмів впливу:

мовленнєві (вербальні) – лексика, стилістика, граматики, стиль, семантика, правильність;

невербальні – оптокінетичні (міміка, жести, пози, методика), паралінгвістичні (тембр, інтонація, тональність), екстралінгвістичні (паузи,

темпи мовлення, сміх, покашлювання тощо), проксемічні (просторовість), предметно-контактні (дотик до рук, погладжування, обнімання тощо).

Основними механізмами впливу можна назвати:

зараження – підсвідомий емоційний контакту взаємодії з іншими людьми на підставі співпереживання з ними. Має переважно невербальний характер;

навіювання – цільове свідоме «зараження» однією людиною інших мотиваціями тих чи інших дій, змістом або емоціями переважно за допомогою мовленнєвого впливу на основі некритичного сприйняття інформації;

переконання – це усвідомлений, аргументований і вмотивований вплив на систему поглядів особистості;

наслідування – засвоєння форм поведінки іншої людини на основі підсвідомої і свідомої ідентифікації себе з нею.

Усе вищезазначене доводить, що діяльність соціального працівника є певною мірою творчістю, мистецтвом.

Ще на початку ХХ ст. інженер П.К. Енгельмейер у книзі «Теорія творчості» поєднав мистецтво актора, оратора, проповідника, дослідника, вихователя та вчителя. Навіть відносно поверховий аналіз їх діяльності дозволяє нам погодитися зі справедливістю такого об'єднання. По-перше, вочевидь те, що в основу названих професій покладено процеси спілкування та взаємодії. Зближує їх і схожість мети, яку можна визначити як спрямований вплив людини на людину, що зумовлює появу певних емоцій останньої. І нарешті, ще один істотний показник однотипності творчої діяльності актора, виконавця, оратора, педагога і соціального працівника – спільність інструменту діяння, яким виступає у всіх випадках сам творець, його психофізична природа. А коли так, то ми можемо відзначити, що справжній соціальний працівник по своїй суті виконує ролі і оратора, і актора, і дослідника, і проповідника. Таке розмаїття необхідних

проявів професії можна спостерігати в діяльності соціального працівника, бо він допомагає своїм клієнтам. І у більшості це будуть діти із зраненою душею, яким довелося зазнати багато горя і несправедливості у своєму житті, які не отримали у достатній мірі любові та тепла; це будуть самотні престарілі; і загалом люди, що зустрілись з життєвими труднощами і потребують чієїсь підтримки. Тому соціальний працівник повинен навчити таких людей позитивно сприймати життя, вірити у свої сили, допомогти їм знайти своє місце у цьому складному світі й зреалізувати свої можливості.

Слід зазначити, що ефективними методами у формуванні риторичної особистості майбутнього соціального працівника є такі методи: рольових та ділових ігор, словесної дії, розв'язання ситуативних завдань, творчі конкурси, мікровиступи на задану тему, виступи-імпровазації, самоаналіз та рецензування (індивідуальна та колективна рефлексія), метод тестування, тренінги, «круглі столи», диспути, дискусії, конкурси тощо.

Така динаміка рівнів практичних умінь майбутніх соціальних працівників лежить в основі методу трансформації своїх ораторських умінь у фаховій діяльності з метою інтелектуальної, емоційно-художньої, духовної реалізації особистості.

Критеріями готовності майбутнього соціального працівника до здійснення продуктивної мовної комунікації виступають:

- створення сприятливого психологічного клімату;
- соціально-психологічна терпимість;
- здатність забезпечувати партнерство у процесі комунікації;
- вміння впливати на партнера в процесі мовної комунікації;
- вміння працювати в умовах неформального спілкування;
- співчувати проблемам дитини та активно допомагати у їх вирішенні;

- вміння провести конструктивний діалог, який призводить до вирішення проблем клієнта [Технології навчально-педагогічної роботи: Навч. посібник/За заг. ред. А.Й. Капської. – К., 2000. – 372 стор.].

Таким чином, формування комунікативних умінь майбутніх соціальних працівників має важливе значення для професійного становлення такого спеціаліста, оскільки випускник вузу, який не оволодів під час навчання умінням підтримувати словом, не зуміє належним чином допомогти клієнтам, котрі потребують його захисту та підтримки.

2.2. Психологічні умови формування навичок професійного спілкування у майбутніх соціальних працівників

Прогресивний розвиток України, зміцнення і зростання її певною мірою залежать і від професійної підготовки соціального працівника. В цілому формування особистості та її розвиток у соціумі може бути успішним лише тоді, коли будуть враховані всі зовнішні і внутрішні чинники, які на неї впливають, та їх складні взаємозв'язки. Перш за все, це спосіб життя особистості, який може сприяти її розвитку (за певних умов) чи протидіяти йому; умови життя, національні особливості та особливості природного середовища, різні джерела духовної культури, характер їхньої взаємодії, просторові і часові умови життя особистості, індивідуальні особливості особистості, які склалися. І надзвичайно важливим тут є надання допомоги вищим навчальним закладом майбутньому фахівцеві не лише в його професійному, а й особистісному зростанні, на яке впливають індивідуально-психологічні якості, навички та уміння, що складають морально-етичний фон поведінки. Тому дуже важливо, щоб у майбутніх

соціальних працівників із самого початку формувалися позитивні уміння і навички професійного спілкування.

Мета спілкування студентів у процесі навчання у вищому навчальному закладі полягає в передачі та обміні інформацією, розумінні і гармонізації себе, самоорганізації у професійній діяльності (самоствердженні), розумінні інших. Дуже важливо, щоб спілкування було не просто професійним, але й стало ефективним.

Ефективне спілкування цінне тим, що дає певний результат. Забезпечення ефективного спілкування пов'язується з вирішенням трьох основних проблем:

- перцептивної – сприйняття і розуміння іншої людини;
- комунікативної – обмін інформацією;
- інтерактивної – взаємодія.

Під ефективністю (результативністю) спілкування ми розуміємо ступінь відповідності його реальних результатів запланованим. В цілому результатом успішного спілкування майбутнього соціального працівника є комплексно-цілісна особиста освіта, яка включає знання та уміння, сформовані на основі індивідуальних якостей, професійної спрямованості і як єдине ціле, що визначає успіх у професійному спілкуванні.

Майбутньому соціальному працівникові важливо знати про основні передумови формування ефективного спілкування. Однією з них є знання особистих якостей психіки. Наприклад, якщо людина знає про себе, що він не дуже товариський, надмірно імпульсивний, недостатньо впевнений у собі, то це означає, що він повинен під час професійного спілкування усунути ці недоліки за допомогою таких засобів, як:

- проведення тренінгів спілкування, з метою прогнозування несподіванки;
- навчання (заздалегідь) прийомам ділового контакту;
- навчання прийомам саморегуляції емоційного стану;

- набуття навичок самоконтролю невербальної форми спілкування (міміка, жестикуляція, інтонація).

Для ефективного спілкування необхідно навчитись узагальнювати думки оточуючих про їх поведінку, вчинки, реакції; звертатись до самоаналізу своїх дій, думок, учинків, використовуючи знання наукової психології, а також звертатись за консультацією до досвідчених психологів, які підказують їм найбільш адекватні прийоми самовдосконалення й оптимальні прийоми взаємодії з оточуючими.

Трапляється так, що в процесі спілкування людина занадто відкривається співрозмовникам або, навпаки, не може розширити відкритість. І те, й інше виводить людину з психологічної рівноваги.

Успішне формування навичок професійного спілкування майбутнього соціального працівника організується таким чином, щоб воно надалі забезпечило ефективне і якісне спілкування у процесі професійної діяльності. Відомо, що перевчити значно складніше, ніж сформувати заново.

Однією з психологічних умов, яка може бути перепорою в освоєнні умінь і навичок професійного спілкування, є недостатньо високий культурний рівень або замкнутий спосіб життя. Це може бути і наслідком формування неефективного професійного спілкування. Майбутній соціальний працівник починає це усвідомлювати, відчувати незручність, коли потрапляє у нові ситуації, пов'язані з професійним спілкуванням. Потреба знаходитись серед колег та клієнтів соціальних закладів, співпрацювати з ними, бути гідно оціненим, користуватись авторитетом, повагою починає блокуватись незрозумілими для нього механізмами і незнайомими правилами тієї гри, яка називається професійним спілкуванням.

Виділяють індивідуально-психологічні якості, уміння та навички, які є необхідними для підвищення ефективності професійного спілкування майбутніх соціальних працівників:

контактність – оволодіння способами професійного спілкування; означає уміння майбутнього соціального працівника вступити в контакт зі співбесідниками;

товариськість – прагнення до спілкування. За цією ознакою студентів можна поділити на дуже, помірно товариських і нетовариських. Товариськість як якість особистості проявляється в пошуку контактів з іншими людьми, розширення кола знайомств. Нетовариськість може бути результатом несміливості, зниженої самооцінки, відсутності навичок спілкування, наслідком нанесених емоційних травм, бажанням уникнути контактів;

афіліація – потреба в спілкуванні з колегами, підлеглими;

альтруїзм – потреба у наданні безкорисної допомоги іншим людям. Головним мотивом і критерієм оцінки власної поведінки є задоволення інтересів іншої людини або групи людей;

неупередженість, об'єктивність у спілкуванні з колегами;

достатній словниковий запас.

Професійне спілкування вимагає від майбутнього соціального працівника певних професійних, організаторських умінь, якостей по відношенню до себе та до інших людей: *професійні уміння*: переключатися швидко з однієї діяльності на іншу; розуміти завдання; здійснювати взаємодію з іншими; робити висновки за результатами; використовувати раціональний підхід до вирішення завдань; володіти професійними вміннями і навичками; бути професійно далекоглядним; приймати рішення і діяти без сторонньої допомоги; не боятися проблем, перешкод у роботі тощо;

ставлення соціального педагога до колег, клієнтів, яке проявляється у професійному спілкуванні: здібність до емпатії, спостережливість; вміння враховувати у відносинах з іншими людьми їх індивідуально-психологічні якості; застосовувати індивідуальний підхід до людей; дипломатичність, вихованість, тактовність; чесність, справедливість; сумлінність; порядність; толерантність по відношенню до інших; доброзичливість; довіра до людей; тепле, дружнє ставлення до оточуючих; чуйність, уважність; відсутність дріб'язковості, прискіпливості; вміння прощати невеликі людські вади; вміння поводитися, дотримуючись правил професійного етикету і виявляючи необхідний такт у відносинах із колегами; вміння правильно будувати взаємини з оточуючими; ненав'язливість у спілкуванні з іншими; скромність; вимогливість до себе та ін.;

ставлення до себе, яке проявляється у професійному спілкуванні: почуття власної гідності; вміння бачити і визнавати власні помилки; самокритичність; вміння не проявляти надмірність і зарозумілість навіть за наявності особистих заслуг і переваг; вміння ставити високі вимоги до себе; готовність пожертвувати особистими інтересам заради досягнення загальної цілі; постійна робота над розвитком своєї особистості, вдосконаленням характеру, підвищенням знань, майстерності; впевненість у собі; самовдосконалення.

Таким чином, фундаментом підготовки майбутнього соціального працівника є сформованість навичок професійного спілкування. На їхній основі формується характер фахівця, інтелектуальні, професійні та інші здібності. Добре відпрацьовані навички і корисні вміння дають можливість майбутньому соціальному працівнику в умовах вищою навчальною закладу швидше зорієнтуватися в новій життєвій ситуації, оволодіти новим матеріалом та видом професійної діяльності.

2.3. Застосування соціально-психологічного тренінгу для розвитку комунікативних здібностей майбутніх соцпрацівників

У останні роки у зв'язку з різким загостренням політичних, соціальних, економічних та інших суперечностей все більше уваги приділяється проблемам людини, вивчення її індивідуальних особливостей і можливостей, дослідження потенціалів міжособистісного і міжгрупового спілкування та ін. Особлива значимість особистісного чинника як найважливішого резерву для вирішення поставлених перед нашим суспільством проблем вимагає принципової зміни і змісту, методів освіти і виховання людини на всіх рівнях і у підготовці майбутніх соціальних працівників зокрема.

Найбільш повно завданням оновлення існуючої виховно-освітньої системи відповідає активне соціально-психологічне навчання, або соціально-психологічний тренінг, який забезпечує високу пізнавальну активність в оволодінні необхідними практичними соціально-психологічними знаннями та комунікаційними вміннями. Значна інтенсифікація педагогічного процесу в соціально-психологічному тренінгу забезпечується, з одного боку, за рахунок інтеграції теоретичних положень педагогіки, соціальної та педагогічної психології, а з іншого – за рахунок нової організаційно-дидактичної форми навчання – навчально-тренувальної групи, яка відкриває широкі можливості для використання групо-динамічних закономірностей в організації навчально-виховного процесу.

Активне соціально-психологічне навчання вже зараз можна розглядати як новий напрямок в освітології, що забезпечує інтеграцію різних прикладних аспектів психології, елементів психотерапії, організації розумової праці, культури емоцій і мислення, творчого потенціалу

педагогічного спілкування в процесі формування гармонійної особистості. Ефективність цього процесу забезпечується за рахунок ряду групових феноменів. Перш за все – це можливість отримання зворотного зв'язку і підтримка людей, які мають спільні проблеми і переживання, що виникають під час занять навчально-тренувальної групи. Крім того, в такій групі людина відчуває себе прийнятою і активно приймає інших, вона користується повною довірою групи і не боїться довіряти іншим. Під час занять вона оточена турботою і сама щиро піклується про оточуючих, допомагає і розраховує на їхню допомогу. Ще одна принципово важлива можливість, яка з'являється в процесі активного соціально-психологічного навчання, – в рамках групи осіб може експериментувати з різними стилями спілкування, засвоювати і відпрацьовувати абсолютно нові для неї вміння і навички взаємодії, відчуваючи при цьому психологічний комфорт і захищеність. Групові заняття дають прекрасну можливість ідентифікувати себе з іншими, група значною мірою полегшує самоаналіз і саморозкриття кожного члена цього тимчасового соціального об'єднання. І мабуть, найголовніше – це інтенсивна підготовка до активного і повноцінного трудового життя в колективі.

Труднощі і протиріччя, які об'єктивно відштовхують сьогодні людей один від одного, створюють атмосферу страху, викликають відчуття «самотності серед натовпу», часто народжують почуття невпевненості, замішання, безсилля. Але досвід, набутий в навчально-тренувальних групах, створює певний соціально-психологічний «імунітет», що допомагає вирішувати складні проблеми, що виникають в міжособистісному і діловому спілкуванні практично у кожної людини. Вміння і навички, які формуються в штучно створеній соціально-психологічній середовищі, допомагають ефективно освоювати складності реального світу міжособистісних відносин.

Аналіз наукових публікацій з даної проблеми дозволяє виділити кілька основних напрямків розвитку соціально-психологічного тренінгу:

а) поведінковий, зорієнтований на розвиток спеціальних умінь (комунікативні, вміння вирішувати міжособистісні конфлікти і т. ін.);

б) особистісно-розвитковий, що спрямований на зміну особистості за допомогою перетворюючого впливу тренінгової групи і особистості керівника тренінгової групи;

в) ситуаційно-аналітичний, орієнтований на поглиблення досвіду аналізу ситуацій спілкування (мається на увазі підвищення адекватності самоаналізу, вивчення партнера по спілкуванню, груповий ситуації загалом).

Вчені активно розробляють теоретичні і практичні проблеми перцептивно зорієнтованого тренінгу.

Аби не заглиблюватися в теоретичні проблеми соціально-психологічного тренінгу, ми зупинилися на практичних цілях і завданнях, основні засади роботи тренінгових груп. Коротко розглянемо вимоги до особистості фахівця, котрий організує і проводить заняття груп тренінгу. Найбільш докладно викладемо методи і зміст соціально-психологічного тренінгу, яке може бути використане у роботі з майбутніми соціальними працівниками.

Для ефективного функціонування групи соціально-психологічного тренінгу керівнику, котрий організовує заняття, необхідно попередньо продумати відповіді на ряд питань. І перший з них – які цілі і завдання має соціально-психологічний тренінг? Мета групи, на думку більшості фахівців, що займаються теоретичними і практичними питаннями тренінгу, – розвиток соціально-психологічної компетентності особистості, тобто здатності ефективно взаємодіяти з оточуючими його людьми. Але це не єдина мета, яку потрібно ставити перед практикою соціально-психологічного тренінгу. Є ще дві супутні цілі – розвиток активної

соціально-психологічної позиції учасника тренінгу, тобто здатності виробляти ним суспільно значущі перетворення в сфері міжособистісних відносин; підвищення психологічної культури як істотного аспекту всебічного розвитку особистості майбутнього соціального працівника.

Загальні цілі соціально-психологічного навчання конкретизуються в наступних завданнях, до яких ми відносимо:

- а) оволодіння певними соціально-психологічними знаннями;
- б) корекція і формування соціально-психологічних умінь і навичок учасників;
- в) усвідомлення цілісності свого соціально-психологічного буття серед людей;
- г) розвиток здатності адекватного і повного пізнання себе та інших;
- д) оволодіння прийомами декодування психологічних повідомлень, що йдуть від оточуючих людей і груп;
- ж) навчання індивідуалізованим прийомам міжособистісного спілкування;
- з) чуттєве пізнання групо-динамічних феноменів і усвідомлення своєї причетності до наявних міжособистісних ситуацій.

Наступне важливе питання – принципи організацій соціально-психологічного тренінгу. Провідним є принцип діалогізації взаємодії, тобто повноцінного міжособистісного спілкування, заснованого на повазі до чужої думки, довірі, спрямування на звільнення учасників від взаємних підозр, нещирості та страхів.

Сьогодні абсолютно необхідно замінити існуючий в системі освіти нашої держави адміністративно-авторитарний стиль відносин творчою співпрацею. Такий тип відносин виступає перш за все як настановлення, як прийняття освітянином особистісно-рівноправної позиції стосовно будь-якого учасника навчально-виховного процесу. Саме таке ставлення дозволяє взаємодіяти з людиною на самих глибинних шарах внутрішнього

світу особистості. Як демократизувати відносини в системі «вчитель – учень», «викладач – студент»? На це психологи відповідають одним словом – «діалог». Міжособистісний діалог – це не будь-який діалог, розмова людей, розмова з повагою. Це означає терпимість і зацікавленість, але не конформізм і байдужість. У стані довірчого діалогу з іншими особистість сама доволно відмовляється від психологічного захисту і неминуче саморозкривається. Нам надалі ще належить освоїти багатовимірний потенціал діалогу, але зробити це необхідно, так як тільки на його основі можливим буде справжній розвиток особистості на всіх етапах її становлення і фахового поступу.

Наступним принципом організації роботи групи є принцип психологічної події. У житті мало покладатися тільки на еволюційні шляхи розвитку особистості, зокрема її комунікативних якостей. Для зреалізації особистісних змін, перебудови відносин потрібні гострі моменти, вибухи, потрясіння, які повинні бути не тільки конфліктними, а й творчими. З цього в навчально-тренувальній групі мають використовуватися такі прийоми, як відверте обговорення поведінки учасників, елементи психодрами, і ряд інших емоційно насичених засобів зворотного зв'язку.

Один з провідних – принцип самодіагностики, яку група провокує для кожного з учасників й керівника. Керівник включає в зміст занять питання і вправи, які розраховані на те, аби кожен з учасників групи розповів про свої психологічні проблеми і пропоновані шляхи їх вирішення. Після формування самодіагнозу важлива психологічна підтримка групи.

Необхідно відзначити і принцип натуралістичної матеріалізації досліджуваних соціально-психологічних феноменів. Завдяки матеріалізації багато проявів людської психіки постають перед членами групи не тільки у вигляді абстрактних, теоретичних понять, а будучи особисто глибоко пережитими, стають надбанням їхнього практичного досвіду. Надважливо

організувати переживання пропонованих міжособистісних феноменів кожним учасником тренінгу.

Одним з нових принципів є, безсумнівно, принцип особистісного підходу до організації навчально-виховного процесу. Цей принцип передбачає більш широкий підхід, ніж його витлумачення в сучасній традиційній педагогіці і навіть в педагогіці співробітництва. Вся педагогічна система ще починаючи із В.О. Сухомлинського заснована на ідеї заміни традиційного суб'єкт-об'єктного підходу педагога до дитини на якісно інший – суб'єкт-суб'єктний підхід, тобто вихід на рівень міжособистісного спілкування.

Надзвичайно важливим є питання правильного комплектування групи. Необхідно проводити попередні індивідуальні співбесіди і загальні розмови із групою. При формуванні групи краще не включати до її складу осіб із сильно стереотипізованим психологічним захистом. Такі заняття можуть посилити тривожність суб'єкта. Крім того, він може надати непродуктивного впливу на груповий процес. Небажаним також є особи, які не мають наміру продуктивно працювати в плані особистісного розвитку і записуються у групу тільки з метою пізнання методу як нової форми виховної роботи або ж просто з метою приємного проведення часу і відпочинку.

Прийнято вважати, що найбільш оптимальний віковий період для такого навчання – з 16 до 40 років. У більш ранньому віці, з 14 до 16 років, таке навчання можна рекомендувати тільки в разі соціальної дезадаптації, різних форм девіантної поведінки. Після 40-ка років структура особистості, як правило, стабілізується, і її зміна буде вимагати від суб'єкта значних зусиль, на що людина не завжди згодна і здатна.

Відправним пунктом для забезпечення успішної роботи групи тренінгу є принцип добровільності. Члени групи повинні мати природну зацікавленість у власних змінах. Примусово можна змусити відвідувати

групу, але не навчатися в ній, домагаючись особистісних змін. Згуртованість в групі виникає швидше, якщо група закрита. Тривалість занять в цілому повинна бути визначена з самого початку. Досвід занять говорить про те, що краще працювати великими блоками, так як багато часу втрачається на початкове розбурхування («розморожування») учасників тренінгової групи, їх емоційне входження в групові процеси.

Розташовувати учасників тренінгу краще по колу, в м'яких кріслах чи сидячи на килимі. Важливо, щоб учасники навчання були впевнені, що їх не підслуховують сторонні. На початковій стадії навчання найбільш важливим завданням, яке вирішує керівник, є становлення групових норм і засвоєння учасниками основних принципів тренінгу. Керівник повинен ознайомити групу з основними принципами – нормами спілкування.

1. *Спілкування за принципом «тут і тепер».* Для багатьох учасників характерно прагнення піти в сферу загальних міркувань, давніх абстрактних подій. У цьому випадку мимоволі спрацьовує механізм психологічного захисту. Але основна ідея тренінгу в тому, щоб група перетворилася на своєрідне об'ємне дзеркало або навіть систему таких дзеркал, в яких кожен член групи зміг би побачити себе під час своїх проявів. Це досягається, зокрема, тим, що в групі існує інтенсивний зворотний зв'язок, заснований на довірчому міжособистісному спілкуванні.

2. *Принцип персоніфікації висловлювань.* Суть його полягає в добровільній відмові від безособових мовних форм, які допомагають в повсякденному спілкуванні приховувати власну позицію або ж уникати прямого висловлювання в небажаних випадках. Саме замість суджень типу: «зазвичай вважається ...», «деякі вважають, що ...» в групі необхідно говорити особистими формами: «я вважаю, що ...», «я вважаю ...» і т. ін.

3. *Принцип акцентування мови почуттів.* Відповідно до цього принципу учасники групи повинні акцентувати увагу на емоційних станах

і проявах (своїх власних і своїх партнерів по групі) і при зворотному зв'язку по можливості використовувати мову, яка фіксує зазначений стан. Приклад такої форми мови є констатація типу: «Твоя манера розмовляти на підвищених тонах викликає у мене роздратування». Для повсякденного спілкування звернення в подібній емоційно акцентованій манері не є типовою. Відповідно перед кожним учасником постає завдання певної перебудови свого спілкування і, зокрема, вироблення умінь «вловити», чітко ідентифікувати і по можливості більш адекватно висловити своє почуття.

4. *Принцип активності.* Активність є основною нормою поведінки в тренінгу, вона має на увазі постійне реальне включення кожного учасника в інтенсивну групову взаємодію. З метою активного вдивляння, вслухання, увідчування самого себе, партнера, групи загалом. У житті людина часто нібито замикається у собі, центрується лише на власних проблемах. Необхідно навчитися поєднувати цю заглибленість в себе із активною включеністю в іншого, в аналіз групових процесів. На заняттях заохочується конструктивна полеміка між учасниками, включаючи й керівника.

5. *Принцип довірчого спілкування.* Один з фундаментальних елементів тренінгу – клімат довірчого спілкування, який у вирішальній мірі прискорює групову динаміку, зумовлює результативність заняття. Як найпростіший і перший крок до практичного створення клімату довіри керівник пропонує прийняти єдину форму звернення на ти, психологічно зрівнює усіх членів групи і привносить певний елемент інтимності й довіри. Конфіденційність підтримується також правилом: «Говорити тільки правду або принаймні не брехати».

6. *Принцип конфіденційності.* Суть цього принципу зводиться до рекомендації на виносити зміст спілкування, що викристалізувався в процесі тренінгу, за межі групи. Це сприяє становленню довіри, так як

учасники впевнені, що зміст спілкування залишиться в рамках даної групи, вони легше включаються у відкритий, щирий контакт. Учасники не бояться, що зміст їхнього спілкування може стати загальновідомим. Нарешті, конфіденційність дозволяє групі зберегти дискусійний потенціал, так як обговорення учасниками питань групи за її межами призводить до того, що готовність і потреба в обговоренні цих питань в рамках самої групи зменшуються, оскільки тема певною мірою вичерпує себе.

Для учасників групи ці норми спілкування в процесі тренінгу викладаються в більш конструктивній формі, і не можна розраховувати, що зміст цих принципів одразу виявиться засвоєним повністю. Для цього потрібен час.

У якості однієї з закономірностей початкового періоду можна відзначити деяку протидію з боку окремих учасників, яке виникає через боязких очікувань і надзвичайно розвиненим психологічним захистом. Для того, щоб розбити кригу скутості, можна використовувати підгрупи (2-4 особи), в яких учасники могли б обговорювати хвилюючі їх проблеми. Важливо з самого початку роботи групи встановити між її членами довіру. Завдання кожного учасника соціально-психологічного тренінгу – знайти в собі мужність для подолання власної протидії навчання і для поступового перетворення себе в об'єкт дослідження.

Важлива для навчання атмосфера в групі створюється по мірі усвідомлення її учасниками позитивних аспектів своєї особистості, і тому саме цей бік повинна приділятися особлива увага. Саме відкриття в собі нових позитивних якостей надає сил для подальшої конструктивної самооцінки. Керівнику групи також необхідно забезпечити, щоб ніхто з її членів не був схильний до групового тиску, порушення конфіденційності, щоб не було цапів-відбувайлів, щоб кожному учаснику в разі переживання ним кризового стану була надана необхідна допомога і підтримка.

При керівництві групою слід пам'ятати, що навчання її учасників має цінність не тільки і навіть не стільки при інтенсивному і сильному переживанні почуттів, а головно при їхньому розумінні, внутрішньому переосмисленні, розкритті причин їх виникнення, тобто при виявленні назрілих питань і проблем, що не піддаються контролю і вольовій регуляції з боку самого суб'єкта.

В методичному забезпеченні керівника повинен бути широкий спектр вправ, що дозволяють інтенсифікувати той чи інший момент групового процесу або визначення почуттів членів групи. Але в той же час потрібно чітко пам'ятати, що цього мало, необхідно чітко собі уявляти, що зробити групі потім з цим отриманим матеріалом. Іншими словами, мистецтво керівника і ефективність навчання у багатьох випадках залежать від того, як він вміє використовувати отриманий матеріал, витягати із нього навчальний ефект, інакше навіть найефективніші і помітні гри і ситуації можуть виявитися малоефективними.

Потрібно попереджати поспішні рішення того чи іншого члена групи, якщо вони є результатом лише наповнення емоційної енергії завдяки роботі в групі, а не наслідком глибокого самоаналізу. Керівник не повинен виступати посередником у прийнятті членом групи рішень щодо особистих змін, але його обов'язок попереджати необдумані рішення з урахуванням того тимчасового енергетичного підйому, до якого призвели групові заняття.

Особливо доречна активна підтримка керівника, коли член групи проявляє готовність почати наповнене сенсом самовивчення; керівник повинен усвідомлювати і знаходити способи залучення членів групи в роботу один з одним, а також дослідити шляхи надання допомоги в розумінні причин тієї чи іншої поведінки в групі. Бажано періодично проводити рефлексію того, що відбувається на заняттях, підводити проміжні підсумки напрямки розвитку групи.

З огляду на складність групових процесів, а також надзвичайну важливу роль керівника в організації соціально-психологічного тренінгу і ті високі вимоги, які пред'являються його особистості, йому бажано самому пройти навчання в такого роду групі в якості її члена. Завдяки цьому він зможе дізнатися, наскільки його риси характеру відповідають ефективній роботі соціально-психологічного тренінгу. Так, беручи участь в групі, керівник може дізнатися особливості своєї реакції на критику, про свою потребу отримувати схвалення, про свої тривоги і факторах, що підвищують почуття ревностів, про свої тенденції до лідерства, про те, наскільки реальні його уявлення про власне Я, і багато іншого. Наприклад, потреба в схваленні заважатиме керівнику йти в разі потреби на зіткнення, конфронтацію з іншими. Прагнення до лідерства та управління часто породжує тенденцію механічного використання методичного інструментарію соціально-психологічного тренінгу з тим, аби вразити членів групи своєю професійною майстерністю. Безсумнівно, що за цих умов турбота про зміну учасників, їх особистісне зростання буде відсунута на другий план. Таким чином, професійна компетентність керівника є абсолютно необхідною умовою успішної роботи групи соціально-психологічного тренінгу.

На заключних заняттях необхідно попередити членів групи, щоб вони не переносили кальковано відносини в тренінговій групі у життя.

Учасники повинні бачити реальний рівень розвитку іншого колективу і підходити до організації своїх відносин з людьми творчо, не відкидаючи, а використовуючи досвід, який вони отримали в процесі навчання.

Важливо також проводити додаткові зустрічі (через кілька місяців, півроку тощо) Для консультацій, підтримки нової поведінки учасників тренінгу.

Висновки до розділу 2

Беззаперечним є той факт, що майбутньому соціальному працівникові слід знати основні передумови формування ефективного спілкування. Однією з них є знання особистих якостей психіки. Для цього слід замінити існуючий в системі освіти нашої держави адміністративно-авторитарний стиль відносин творчою повновагомою співпрацею викладача і студента. Такий тип відносин виступає перш за все як настановлення, як прийняття освітянином особистісно-рівноправної позиції стосовно будь-якого учасника навчально-виховного процесу. Це дозволяє взаємодіяти з людиною на самих глибинних шарах внутрішнього світу особистості.

Труднощі і протиріччя, які нині відштовхують сьогодні людей один від одного і створюють атмосферу страху, викликають відчуття самотності, народжують почуття невпевненості, замішання, безсилля. І саме практичний досвід, набутий в навчально-тренінгових групах та створює своєрідний соціально-психологічний імунітет, який дозволяє вирішувати складні проблеми в міжособистісному і діловому спілкуванні. Вміння і навички, які формуються в штучно створеному соціально-психологічному доквіллі, допомагають ефективно освоювати складності реального світу міжособистісних відносин у подальшій практичній діяльності соціального працівника.

РОЗДІЛ 3

ПРАКТИКА ЗАСТОСУВАННЯ МЕТОДІВ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ СОЦПРАЦІВНИКІВ

3.1. Методичні розробки тренінгових занять

В цьому розділі детально описуються сім занять групи соціально-психологічного тренінгу. Усе викладене є лише орієнтиром, в практичній діяльності необхідно творчо підходити до організації роботи групи. У відповідності зі специфікою складу групи, досвідом керівника, особливостями групової динаміки, соціально-психологічної компетентності учасників можна використовувати наведені вправи, додавати свої та ін. Викладене у параграфі – одні з варіантів проведення соціально-психологічного тренінгу, з досвіду діяльності при підготовці цього магістерського дослідження.

Заняття 1.

Метою першого заняття є створення умов для кращого і швидкого знайомства учасників, ознайомлення з принципами роботи групи і вироблення групових ритуалів, освоєння ігрового стилю спілкування, запуск процесу саморозкриття, визначення особистісних особливостей кожного учасника, над якими йому доведеться працювати разом з групою.

Ніхто не може гарантувати, що всі учасники в рівній мірі багато візьмуть із ситуацій і пропонованих вправ. Можна й потрібно допомагати один одному, треба вчитися це робити. Але кожен сам відповідає перед

собою за те, що буде робити, за те, що побачить і відчує, а також за те, чому власне навчиться. Може бути, деяким буде важко слідувати інструкціям для вправ, нелегко буде сконцентруватися в певний час на конкретних ситуаціях, почасти буде виникати відчуття нудьги або роздратування. Все це природно і цілком доречно, але головне, щоб такі переживання членів групи не змушували відмовлятися від участі у вправах або ситуаціях, які не схилили до вчинків, які можуть зашкодити іншим.

Кожне заняття розраховане на 1-2,5 години з групою не більше 10-12 чоловік.

Вправа «Девіз».

Всі учасники по черзі (за колом) говорять про те, яку футболку і з яким написом-девізом вони купили б собі, якби була така можливість. Цей напис має відображати життєве кредо людини, її основний життєвий принцип, а колір відповідав характеру.

Вправа «Іграшка».

Кожен член групи думає про те, якою іграшкою він хотів би стати (міг би стати, якщо група раптом попросить його реанімувати цю іграшку). Потім група намагається вгадати «іграшку» кожного, йде обмін враженнями, своїми відчуттями.

Вправа «Вільний малюнок».

Всім членам групи видаються аркуші паперу і олівці для малювання. Кожен малює те, що йому хочеться, будь-які форми, лінії, колір. Головне, щоб, був вираз власних почуттів, переживань.

Після того як завдання виконано, організовується імпровізована виставка малюнків, якість яких, безумовно, не оцінюється, а йде обмін своїми відчуттями від процесу творчості.

Вправа «Вгадай хто це?».

Кожен із учасників становить детальну психологічну самохарактеристику, не вказуючи на такі ознаки за якими можна відразу ж

виявити людину. Наприклад, «мене дуже турбує мій маленький зріст...», якщо ви в групі найнижчий, так писати, зрозуміло, не можна. У цій самохарактеристиці має бути не менше 10-12 пропозицій, ознак людини.

Потім все написане здається керівнику (або комусь іншому з групи), він все переміщує і зачитує вголос – одну за одною ці самохарактеристики. Група намагається дізнатися – чия ж ця самохарактеристика, чий «психологічний автопортрет»?

Список якостей, важливих для міжособистісного спілкування. На першому етапі цього завдання проводиться дискусія з метою з'ясування колективної думки про якості особистості, важливих для спілкування. Будь-член групи може висловитися, аргументуючи свою думку. Складається зведений список якостей, важливих для міжособистісного спілкування.

На другому етапі кожен учасник заповнює свій листок, вказуючи якості, які, на думку групи, найбільш важливі для міжособистісного спілкування. В цей індивідуальний список можна включати і додаткові якості, важливі, на думку учасника, але з яких-небудь причин не підтримані групою. Потім все оцінюють прояв цих якостей у себе, використовуючи шкалу від «0» до «6» балів, у кожній групі може бути своя шкала.

Після того як усі оцінили себе, цей оціночний лист здається керівнику, так як він буде потрібен для наступного заняття.

Вправа «Телефон довіри».

Інструкція: «Уявіть собі, що набираєте номер телефону довіри. Про що ви хотіли б запитати чергового спеціаліста? Задайте по черзі своє запитання.

Відповіддю може бути колективне обговорення або чиєсь персональне висловлювання, але обов'язково в рамках ролі – фахівця, який відповідає на питання клієнта по «телефону довіри». Для, першого заняття

цього цілком достатньо. Кожен раз робота групи закінчується невеликою анкетною, щоб керівник міг стежити за розвитком групо-динамічних процесів. Текст анкети може бути таким:

Ім'я _____

Дата заняття _____

1. Сьогоднішнє спілкування справило на мене:

найбільше враження 5 4 3 2 1 жодного враження

2. Я відчував (а) себе:

вільно 5 4 3 2 1 скуто

3. Найбільший вплив на хід занять, на мій погляд, зробили (називаються будь-які вправи, інші моменти роботи):

а) _____

б) _____

в) _____

4. Особисто мені заважало поведінку:

а б в) _____

5. На наступному занятті я хотів(ла) би брати участь у рольовій грі із:

а б в) _____

Заповнені анкети здаються керівникові групи.

В кінці заняття вся група отримує домашнє завдання:

«Згадайте якомога більше і запишіть ласкаві імена, клички, прізвиська, якими ви в моменти найбільшої духовної близькості називаєте своїх близьких, рідних, дітей, батьків, друзів та ін.

На першому ж занятті група може виробити і ритуал прощання.

Заняття 2.

Мета цього заняття – закріплення сильних сторін тобто таких якостей, навичок, прагнень, які людина приймає, цінує в собі, які дають

відчуття внутрішньої стійкості й довіри до самого себе; вивчення можливостей використання своїх сильних сторін у взаєминах із іншими людьми.

Люди звикли вважати, що робота над собою і самовдосконалення припускають тільки аналіз помилок і боротьбу зі своїми слабостями. Однак є і ще одна, більш важлива сторона роботи над собою. Вона полягає у виявленні в собі не тільки супротивника і винуватця помилок, але і сподвижника, друга і помічника. У кожного є свої сильні сторони, але виявити їх у собі часом виявляється дуже нелегко. Деякі люди навіть вважають, що не володіють ніякими якостями, які могли б послужити для них внутрішньою точкою опори. Як це не дивно, більшість людей не вміють думати про себе в позитивному ключі.

Хочеться звернути увагу на те, що «сильні сторони» – це не те ж саме, що «позитивні риси характеру» або «гідності особистості». Буває і так, що якусь якість або вміння виявляється дуже сильною стороною даної особистості, але оточуючі люди не схвалюють її. Тому при аналізі «сильних сторін» дуже важливо брати до уваги, для чого використовує людина свої сильні сторони. Провівши «інвентаризацію» своїх сильних сторін, необхідно подумати про те, як краще скористатися ними.

Якщо в групі, вже вироблені ритуали спілкування, зустрічі, то робота починається саме з цього. Наприклад, всі встають поруч в коло, ближче один до одного. Керівник звертається до групи з наступними словами:

«Закрийте очі. Нехай тепер кожен візьме правою рукою руку сусіда ... потримає його руку в своїй. Постарайтеся, не відкриваючи очей, зосередитися на звуках навколо вас, нехай кожен зосередить увагу тільки на те, що чує, нехай деякий час послухає і постарается дізнатися звуки, які до нього долітають (1 хвилина) ... А тепер, все ще не розплющуючи очей, сконцентруйте свою увагу на долонях сусіда праворуч і ліворуч, на долонях, яких ви торкаєтесь ... Постарайтеся зрозуміти, яка долоню

тепліше, яка – холодніше, до запам'ятайте, чи була це долоню сусіда праворуч або ліворуч (30 секунд) ... тепер, як і раніше з закритими очима згорнувши руки і зосередьтеся кожен на своєму диханні, відчуйте, як повітря входить і виходить через ніздрі і губи, як рухається грудна клітка при кожному вдиху і видиху (1 хвилина) ... Спробуйте порахувати кожен видих ... і на п'ятому – відкрийте очі ...».

Рефлексія минулого заняття.

Група сідає в коло, і всі бажаючі по черзі висловлюють свої враження про минулий занятті. Що особливо сподобалося? Що не прийнято? Що хотілося б сьогодні зробити по-іншому? Які претензії є до групи, конкретно когось-небудь, керівника? Не треба ні кого змушувати, висловлюються лише бажаючі.

Психологічна розминка: вправа «Привіт ...».

Починає один з учасників і, звертаючись до сусіда зліва, з почуттям радості від зустрічі з ним змістовно закінчує фразу: «Привіт ...», висловлюючи своє почуття і голосом, і жестом, і посмішкою.

Вправа «Ласкаве ім'я».

Це перевірка домашнього завдання. Кожен учасник промовляє те, що він зміг згадати, але обов'язково щиро. Не треба просто зачитувати, необхідно проговорити з тими ж інтонаціями, мімікою і т. ін., як буцім учасник звертається саме до найближчої людини. При цьому можна дивитися на кого-то з групи, хто найбільш приємний в цей момент. Так більш активно йде вентиляція почуттів.

Вправа «Зоопарк».

Кожен з учасників обирає тварину, птицю, рибу і т. ін. Потім протягом 2-3 хвилин все повинні побути цією істотою, перейнявши манеру руху, поведки, звуки і т. ін. Але про свій вибір не можна говорити вголос, потрібно постаратися зобразити цю істоту ...

Потім група обмінюється враженнями, вгадуючи, хто ж яку істоту зображав.

Вправа «Інтерв'ю».

Один на учасників сідає а центр кола. Група може задати йому п'ять запитань, але строго дотримуючись рамкових меж певної соціальної ролі сидить а центрі, наприклад, питання як педагогу, як батькові, як студенту тощо.

Потім наступний бажаючий сідає в центр кола. Йому також задається 5 питань, але з обов'язковою зміною соціальної ролі.

Вправа «Захоплення ініціативи в діалозі».

Двоє учасників сідають в центр кола. Один починає діалог з будь-репліки на будь-яку тему. Другий повинен підхопити розмову, але при цьому переключити співрозмовника на свою тему. Робити це треба ясно ввічливо, але наполегливо.

Група стежить за діалогом. Потім двоє інших учасників сідають в центр, завдання для них те саме.

Вправа. «Бачення інших».

Один із учасників сідає спиною до групи, він повинен детально описати (за пропозицією групи) зовнішній вигляд когось з членів групи.

Варіант – один із учасників сідає в центр, а інший повинен детально відновити послідовність його поведінки, наприклад, за останні півгодини, або на самому початку занять і т. ін.

Ці вправи необхідно проводити регулярно для того, щоб учасники звикали більш уважно ставитися один до одного.

Вправа «Розмова через скло».

Двоє з учасників лише за допомогою жестів намагаються про щось домовитися. Тему можна повідомити одному з них, а він повинен передати цю інформацію своєму товаришеві, стоячи перед звуконепроникним

склом. Сказати те, що він знає, потрібно, дуже потрібно, але заважає скло. Проте передати доведеться.

Сильні сторони.

Кожен член групи повинен розповісти про свої сильні сторони – про те, що він любить, цінує, приймає в себе, про те, що дає відчуття внутрішньої впевненості і довіри до себе в різних ситуаціях. Не обов'язково говорити тільки про позитивні риси характеру, важливо відзначити те, що є, може бути точкою опори у різні моменти життя. Важливо, щоб промовець не брав в лапки свої слова, не відмовлявся від них, не применшував своїх переваг, щоб він говорив прямо, без жодних «але», «якщо». Ця вправа спрямована не тільки на визначення власних сильних сторін, а й на вміння мислити про себе в позитивному ключі. Тому, виконуючи його, необхідно уникати будь-яких обмовок про свої недоліки, помилки, слабкості. Керівник й усі інші члени групи повинні уважно стежити за цим і припиняти кожную спробу самокритики і самоосуду.

Отже, викликається перший бажаючий. Він може говорити про свої сильні сторони 3-4 хвилини і навіть якщо закінчить раніше, залишився все одно належить йому. Це означає, що інші члени групи залишаються тільки слухачами, вони не можуть висловлюватися, уточнювати деталі, просити роз'яснень або доказів. Може бути, що значна частина часу пройде в мовчанні. Людина, що говорить про себе, не зобов'язана доводити або пояснювати, чому вважає ті чи інші свої якості сильною стороною. Досить того, що він сам у цьому упевнений.

Після закінчення 3-4 хвилин починає говорити наступний член групи, що сидить праворуч від попереднього промовця, і так, поки не висловляться всі по черзі. Керівник стежить за часом і дає сигнал, коли настає черга наступного члена групи.

Після того як всі висловилися, керівник роздає аркуші паперу і олівці, пропонуючи всім спробувати провести інвентаризацію своїх сильних сторін і переписати їх на листочку. Керівник пропонує перерахувати не тільки те, про що вже говорилося про себе, а й «інші сильні сторони, який кожен усвідомлює в собі в даний час.

Коли «інвентаризація» сильних сторін закінчена, керівник роздає всім листочки із переліком якостей, важливих для міжособистісного спілкування, які були складені кожним на першому занятті. Навпроти кожного якості написана цифра, за допомогою якої кожен учасник оцінив себе. Керівник просить усіх заново оцінити ті ж самі якості, себто проставити нову оцінку.

Після цього учасники утворюють групи по 2-3 людини. Кожна з них знаходить собі місце, де можна розмовляти, не заважаючи іншим. Учасники повинні обговорити, як могли б вони, спираючись на свої сильні сторони, зробити щось по-справжньому цінне, не обмежуючись тільки індивідуальними інтересами і потребами. Цьому відводиться близько 30 хвилин. Потім учасники повертаються у загальне коло і розповідають один одному про те, як вони збираються використовувати своя сильні сторони.

Проводиться анкетування по тій же схемі, що і на першому занятті.

Керівник видає нове домашнє завдання: «Упродовж першого домашнього завдання згадайте і запишіть, якими ласкавими іменами, прізвиськами, кличками вас називають ваші близькі, рідні, діти, батьки, друзі та ін.».

Якщо в групі вже є якийсь ритуал прощання, не забудьте про нього.

Заняття 3.

Метою цього заняття є освоєння невербальних засобів спілкування, руйнування шаблонів повсякденного спілкування, активне саморозкриття,

подолання психологічних бар'єрів, подальше освоєння діалогового спілкування.

Перед початком заняття ритуал індивідуального привітання, а потім вже в колі – ритуал вітання групи.

Рефлексія минулого заняття. В принципі схема та ж, але можна додати ще одну позицію – «Якби я був керівником групи, я б ...».

Напевно, слідувати жорсткої схемою при проведенні рефлексії не треба, нехай висловлюються всі бажані з тих питань, які у них є, головне, щоб не було байдужих до тих процесів, які йдуть в групі.

Психологічна розминка «Здрастуй, ти уявляєш ...».

Члени групи по колу вітаються цією фразою, описуючи який-небудь цікавий, кумедний випадок (епізод), який стався під час спілкування з живою людиною в період між минулим і цим заняттям.

Вправа «Ласкаве ім'я».

Так само, як і на другому занятті, перевірка домашнього завдання. Учасники повинні проговорити щиро, інтонуючи ласкаві імена, а група стежить за відвертістю і довірливістю висловлювання.

Вправа «Подарунки».

Всі учасники по колу висловлюються: «Що б я хотів подарувати сидить поруч?» Називається те, що, на думку мовця, могло б посправжньому (порадувати людину, якій зробили такий подарунок.

Потім той, кому «подарували», дякує і пояснює, чи дійсно він був би радий цьому подарунку. І чому?

Вправа «Груповий малюнок».

Всі члени групи починають кожен на своєму аркуші паперу, позначивши на ньому в кутку своє ім'я (або символ), малюнок, щось важливе для себе. Потім за сигналом керівника всі учасники одночасно передають свої малюнки вліво і, отримавши, зрозуміло, розпочатий сусідом праворуч малюнок, продовжують вже його.

Група малює до тих пір, поки кожному не повернеться його листок. Дізнатися його, напевно, можна тільки по імені (символу). Потім необхідно усвідомити ті почуття, які відчують учасники під час самого процесу творчості і при вигляді власного малюнка.

Варіант – члени групи по черзі малюють на загальному аркуші паперу, додаючи до композиції свої деталі, мовчки висловлюючи свої почуття, настрої в малюнку.

Вправа «Так – діалог».

Двоє з учасників сідають в центр і починають діалог. Один з них вимовляє будь-яку фразу – про погоду, про улюблену книгу і т. ін. Інший повинен негайно відгукнутися, висловивши свою згоду з тим, що сказав перший. Головне – в усьому погоджуватися, обов'язково відображаючи думки партнера.

Група стежить за тим, щоб учасники діалогу не виходили за рамки заданого режиму роботи, тобто не стали заперечувати один одному. Потім ці двоє сідають в центр і працюють також в режимі «так-діалогу».

Вправа «Емпатія».

Одні з членів групи виходить із кімнати. Решта учасників характеризують його, називаючи риси, властивості, звички, якісь прояви, тобто висловлюють свою думку про відсутнього, причому тільки в позитивному ключі. Хтось із групи веде «протокол», записуючи зміст висловлювання і автора.

Потім запрошується відсутній, і йому зачитується перелік думок, але без вказівки авторів. Головне його завдання – визначити, хто міг про нього таке сказати. Вислухавши висловлювання, він намагається зрозуміти чия це думка, і називає когось із групи. І так відпрацьовуються всі висловлювання (але не більше 10-ти).

На закінчення вправи «секретар», який вів протокол, зачитує знову весь перелік, але вже із зазначенням авторів.

Виходь наступний Бажаючий, і процедура повторюється.

Вправа «Шлюбне оголошення».

Всім членам групи дається 3-5 хвилин на те, щоб написати шлюбне оголошення. Кожен пише про себе, складаючи психологічний автопортрет, виділяючи свої переваги, якими він міг би зацікавити іншу людину. В інструкції необхідно домовитися про те, що важливо виділяти саме психологічні характеристики, а не захоплюватися описом зовнішнього вигляду, тим більше наявністю (або відсутністю) квартири, дачі, гаража і т. ін.

Потім все по черзі зачитують свої оголошення, а група допомагає, додаючи те, що учасник пропустив, себто іде редагування оголошень, доповнення психологічних портретів членів групи.

Вправа «Увага».

Всі члени групи встають в різні пози. Один з учасників, перебуваючи в центрі, намагається запам'ятати всіх в цих мальовничих позах. На це йому дається до 1-ї хвилини. Потім він закриває очі, а 5 осіб змінюють щось в своїй позі, причому робиться це таким чином, щоб стоїть в центрі не зміг цього почути.

Що знаходиться в центрі, відкривши очі, повинен визначити, хто ж змінився і в чому?

Потім в центр встає інший член групи, і вправа повторюється.

Вправа «У відповідності».

Двоє членів групи, вставши спиною один до одного, по сигналу керівника починають віддалятися один від одного в різні боки. Вони повинні одночасно озирнутися, причому без якогось сигналу з боку групи або один одного, тобто вони повинні відчутти той момент, коли партнер хоче озирнутися, і зробити це. Потім вони обмінюються своїми відчуттями.

Вправа «Без маски».

Всі учасники по черзі беруть картки, які лежать стопкою а центрі кола, і відразу без підготовки продовжують висловлення, яке розпочато в картці. Висловлювання має бути щирим на межі відвертості, відкритості спілкування. Група прислухається до інтонації, голосу мовця і оцінюючи ступінь щирості. Якщо визнається, що вислів був нещирим, то свою картку бере сидить зліва і також без підготовки продовжує розпочату пропозицію. Якщо ж група визнала, що вислів був «затиснутим», «шаблонним», то в учасника є ще одна спроба, але вже після всіх інших.

Приблизний зміст незакінчених пропозицій для цієї вправи:

«Чого мені іноді по-справжньому хочеться, так це ...»

«Особливо мені не подобається, коли ...»

«Мені знайоме гостре відчуття самотності. Пам'ятаю ...»

«Мені дуже хочеться забути, що ...»

«Бувало, що близькі люди викликали у мене майже ненависть.

Одного разу, коли ...»

«Одного разу мене дуже налякало те, що ...»

«У незнайомому товаристві я, як правило, відчуваю ...»

«У мене чимало недоліків. Наприклад ...»

«Навіть близькі люди іноді не розуміють мене. Одного разу ...»

«У товаристві осіб протилежної статі я зазвичай відчуваю себе ...»

«Пам'ятаю випадок, коли мені стало нестерпно соромно, я ...»

«Мені траплялося проявити боягузтво. Одного разу, пам'ятаю ...»

«Особливо мене дратує те, що ...»

Вправа «Остання зустріч».

Інструкція. «Сядьте в колі, закрийте очі і уявіть собі, що заняття в групі вже закінчені. Ви йдете додому. Подумайте про те, що ви ще не сказали групі, комусь із учасників, але дуже хотіли б сказати.

Через 2-3 хвилини відкрийте очі і ... скажіть це!»

Керівник проводить традиційне анкетування.

Потім домашнє завдання: «Опишіть свої» добрі прояви «до когонебудь з близьких, рідних вам людей. Що ви конкретно зробили по відношенню до нього, в чому допомогли? Не забудьте ритуал. Робота групи починається традиційно з виконання ритуалів вітання, рефлексії минулого заняття і психологічної розминки: «Здрастуй. я радий тебе бачити...».

Учасники групи звертаються один до одного по черзі, закінчують цю фразу: «Здрастуй, я радий тебе бачити ...». Потрібно сказати, що щось хороше, приємне, але обов'язково від щирого серця, широко.

Перевірка домашнього заняття.

Всі учасники розповідають про одне з своїх «добрих проявів по відношенню до будь-кого з оточуючих людей, кажуть, у чому конкретно полягала ця добра справа, і обов'язково ритуал прощання з групою.

Заняття 4.

Мета цього заняття – закріплення навичок саморозкриття, ігрового стилю спілкування, подальше освоєння коштів невербального спілкування, вивчення різних стилів спілкування, перехід до аналізу негативних сторін особистості, ретроспективне самостереження, посилення психологічного проникнення в світ значущого іншого, а також рефлексії (після виконання кожного завдання).

Приблизний зміст заняття.

Робота групи починається традиційно з виконання ритуалів вітання, рефлексії минулого заняття і психологічної розминки:

«Здрастуй. я радий тебе бачити...»

Учасники групи звертаються один до одного по черзі, закінчують цю фразу: «Здрастуй, я радий тебе бачити ...». Потрібно сказати, що щось хороше, приємне, але обов'язково від щирого серця, широко.

Перевірка домашнього завдання.

Всі учасники розповідають про одне з своїх «добрих проявів по відношенню до будь-кого з оточуючих людей, кажуть, у чому конкретно полягала ця добра справа, і обов'язково акцентують увагу на свої відчуття від цієї доброї справи.

Вправа «Малюємо музику».

Слухаючи якесь музичний твір, учасники групи малюють ті образи, відчуття, символи, які особливо чітко асоціюються у них з цієї музичною темою. Кожен прагне виразити себе якомога повніше.

Організовується імпровізована виставка одержані робіт; група ділиться своїми враженнями.

Вправа «Карусель».

Група ділиться на дві частини, одна з них утворює внутрішнє коло, а інша – зовнішнє. За сигналом ведучого кола починають рухатися: один за годинниковою стрілкою, інший – проти. Потім знову за сигналом – зупинка і робота в парах.

Той, хто стоїть у внутрішньому колі грає роль, яку визначає керівник, наприклад, продавця, який повинен щось продати покупцеві, себто партнеру, що стоїть в зовнішньому колі. Протягом 2-3 хвилин йде рольова гра, потім по сигналу керівника відбувається рольової обмін.

Можна, якщо дозволяє час, знову запустити кола, знову зупинити їх і дати вже інші ролі.

Додаток. Приблизний перелік ролей:

- родич, який довго не бачився з вами;
- дитина, яка отримала нову іграшку;
- чоловік (жінка) розповідає про смерть дружини (чоловіка) та ін.

Вправа «Стілець».

Всі учасники сидять на стільцях. Без будь-якої команди потрібно всім одночасно встати, обійти стілець, взяти його за спинку, підняти до пояса, опустити, обійти з іншого боку і сісти на своє місце. Все це повинно бути зроблено синхронно. І так тричі.

Вправа «Заморожений».

Один з учасників групи застигає нерухомо в будь-якій позі з скам'янілим обличчям. Завдання «реаніматора» (ним може бути будь-який із членів групи) «оживити», розморозити цю людину. Для цього можна використовувати будь-які засоби, але не зачіпаючи «замороженого» – жести, погляди, слова тощо.

Ознаки успішної роботи – мимовільна усмішка «замороженого», його репліка, сміх, якісь інші прояви.

Потім інший встає в центр і застигає, виходить новий «реаніматор» і дія повторюється.

Вправа «Чарівне слово».

Вся група встає тісним кільцем, міцно взявшись за руки. Один з учасників за жеребом (або за бажанням) стає в коло. Він повинен знайти такі слова, доводи, інтонацію, жести при зверненні до будь-кого з групи, щоб той повірив у його щирість й захотів випустити «в'язня» з кола. Якщо перша спроба невдала, то можна спробувати ще раз.

Потім інший виходить в коло і пробує, використовуючи «чарівне слово», вийти за межі кільця. У нього теж дві спроби.

Вправа «Жести».

У розмову вступають двоє людей, вільно спілкуючись один з одним, вони повинні обов'язково використовувати найрізноманітніші жести. Причому як можна більш активно! Група стежить, щоб жестів було більше, але щоб вони були природними в розмові.

Вправа «Ні-діалог».

Звичайно початок діалогу, але завдання учасників ні за що не погоджуватися з партнером, у всьому суперечити, заперечувати ввічливо, але наполегливо.

Група оцінює, як вдалося витримати режим «ні-діалогу».

Вправа «Стиль спілкування».

Під час загальної дискусії на задану тему, наприклад. «Чи є відмінності між психікою чоловіки і жінки?» або «Навіщо особистості потрібен колектив?», Кожен учасник повинен виконати індивідуальне завдання. Воно вказано на картці, яку учасники беруть по сигналу ведучого зі столу перед початком вправи. Кожен про себе читає це завдання і перевертає картку так, щоб оточуючі не бачили і не знали, яку роль він буде грати.

В ході дискусії кожен намагається якомога точніше виконати інструкцію, тобто зіграти свою роль, а всі разом повинні уважно вчитуватися в ролі учасників дискусії з тим, щоб визначити, яку ж роль отримав той чи інший член групи.

Через 10-15 хвилин керівник дає знак закінчити дискусію, і всі починають говорити, як вони зрозуміли ролі один одного. Потім кожен вголос зачитує те завдання, яке він намагався виконати. Група оцінює, як це вийшло.

Набір завдань для учасників дискусії:

«Ти повинен уважно слухати інших. Виступити не менше 3-х разів, кожна свою репліку починаючи з того, що говорив попередній оратор. При цьому питати «Чи правильно я тебе зрозумів?» І вносити необхідні поправки в свої слова».

«Ти повинен як мінімум два рази висловитися під час дискусії. Будеш слухати інших тільки для того, щоб знайти привід для зміни напряму розмови і підміни його обговоренням твого запитання».

«Ти будеш брати активну участь в розмові, виступиш не менше 3 разів, щоб у інших створювалося враження, що ти дуже багато знаєш з цього питання і дуже багато пережив».

«Ти – затятий сперечальник. Ні в чому, ні з ким і ніколи не погоджуєшся! Завзято відстоюєш свою позицію під час дискусії».

«Тобі не дається ніякого завдання. Поводься під час дискусії так, як то зазвичай поводишся під час групових обговорень».

«Ти повинен у всьому з усіма погоджуватися, дуже просто і швидко змінюючи свою думку».

«Ти повинен як мінімум три рази висловитися, щоразу ти будеш говорити щось, але твої слова повинні бути абсолютно не пов'язані з тим, що говорили інші. Будеш вести себе так, немов абсолютно не чув того, що говорили до тебе ...»

«Твоя участь у розмові має бути спрямована на те, щоб допомагати іншим якомога повніше висловити свої думки, після виступу кожного учасника робити невелике резюме».

«Твоя участь у розмові має бути направлена на те, щоб згуртувати групу, сприяти взаєморозумінню між членами групи».

«Як мінімум 5 разів постарайся вступити в розмову. Будеш слухати інших для того, щоб винести якісь оцінки і судження конкретним учасникам дискусії, тобто усіх повинен оцінити».

«Ти – дуже ділова людина. Уся розмова тобі здається марною, тому ти періодично пропонуєш «підвести ризику» і «зробити висновки».

«Тобі дуже нудно при цій розмові, так як тема тебе абсолютно не хвилює».

У одного учасника абсолютно порожня картка, він повинен вести себе так, як йому хочеться.

Вправа «Зрозумій іншого».

Кожен член групи повинен протягом 2-3 хвилин описати настрій кого-небудь в групі. Уявити собі, відчутти людину, її стан, емоції, переживання і все це викласти на папері. Потім всі описи зачитуються вголос, а той, чий настрій описували, співвідносить зі своїм дійсним станом і підтверджує достовірність проникнень або спростовує це. Коментарі в цьому випадку не потрібні.

Вправа «Психологічний портрет».

Кожен член групи становить список рис характеру, властивостей і якостей когось із групи, не можна, як і в випадку з автопортретом, прямо вказувати на ознаки, особливо зовнішні, за якими дуже легко ідентифікувати особистість описуваного. У такій психологічній характеристиці повинно бути не менше 10-12 рис.

Потім автор зачитує свій твір вголос, а група вирішує, хто ж це?

Після вправи проаналізувати, у кого краще вийшов психологічний портрет і в чому саме полягали глибина і точність проникнення в особистість?

Досі група працювала тільки в режимі «+», тобто головними завданнями були актуалізація і акцентування уваги на позитивних характеристиках особистості, все допомагали знайти один в одному щось хороше, на що можна було опертися, допомагали розвивати це в собі. Група й надалі буде працювати в такому режимі, але з наступної вправи починається актуалізація і того негативного, що є в кожному із учасників. Потрібно добре зрозуміти, що ніхто, крім членів групи, не бажає, мабуть, так щиро добра і успіхів один одному в міжособистісному спілкуванні, що потрібно бути готовим прийняти і цю негативну інформацію про себе.

Вправа «Список претензій».

Всі учасники на стандартних аркушах паперу без підпису записують свої вже накопичилися претензії до решти членів групи, в тому числі і до

керівника, до групи загалом. Цей список анонімних претензій здається керівнику, тільки йому. Він їх змішує, а потім читає вголос всій групі.

Якщо комусь не зрозуміле значення висловленої йому претензії, керівник читає ще раз. Кожен повинен висловити своє ставлення до отриманої претензії, яка адресована йому особисто, дати обґрунтування, чому має намір (або – ні) змінюватися, згоден чи ні і т. ін. Традиційне анкетування і домашнє завдання.

«Опишіть своє» добре прояв «по відношенню до людини, яка вам вкрай не симпатична. Зробіть щось гарне, добре для цієї людини».

Потім здійснюється ритуал прощання.

Заняття 5.

Мета заняття – подальший розвиток вміння сприймати і розуміти себе та оточуючих людей в процесі спілкування з ними, активне саморозкриття, визначення слабких сторін учасників групи, відпрацювання невербальних засобів спілкування, оволодіння навичками висловлювання і прийняття зворотного зв'язку, спілкування на межі відвертості, активне співпереживання і вираз симпатій.

Приблизний зміст заняття.

Традиційні ритуали зустрічі, початку занять, рефлексія минулого заняття, психологічна розминка.

Вправа «Рахунок».

Один з учасників називає будь-яку цифру від одного до того числа, скільки членів у групі присутня на даному занятті, включаючи керівника. У групі кожен раз повинно швидко встати без будь-якої попередньої домовленості рівно стільки людей, яка кількість було названа. Так повторюється кілька разів, поки нарешті названа цифра і число вставших не співпадуть.

Перевірка домашнього завдання.

Всі учасники розповідають про те, що «доброго» їм вдалося зробити для суб'єктивно не надто приємної людини. Як вдалося це зробити? І головне – які почуття відчували при цьому?

Вправа «Мій портрет» (Я очима групи).

Кожен з учасників у міру психологічної готовності намагається висловити свої уявлення про те, яким його уявляє (сприймає) група, себто якими є відчуття у кожного члена групи про нього, яким в цілому є групове почуття по відношенню до нього.

Група постає в ролі колективного експерта, але поправляє учасника, який висловлює свої уявлення тільки в разі дуже значної розбіжності з дійсним сприйняттям групою цієї людини.

Вправа «Вороги».

Один з учасників сідає в центр, а група намагається представити ворогів цієї людини, людей, які були, є або могли б бути ворогами. Їх вік, соціальний стан, психологічні характеристики, в яких випадках і з якого приводу вони стали б ворогами для сидячого в центрі.

Учасник, який знаходиться в центрі кола аналізує висловлювання, припущення групи, якщо у нього є бажання, то реагує, підтверджуючи або відхиляючи припущення інших учасників.

Потім в центр сідає інша людина, за бажанням або за жеребом.

Вправа «Відринутий».

Одні з групи виходить з кімнати, ті що залишилися називають 5-7 причин, за якими вийшов учасника можна (або потрібно) «відкинути». Наприклад, занадто зарозумілий, грубий, замкнутий і т. ін.

У групі обирається «секретар», який фіксує висловлювання, на цей раз без вказівки джерела, так як думка має бути груповою. Потім запрошується той, хто виходив, спочатку він повинен сам спробувати назвати 3-4 причини, які, на його думку, могла назвати група по

відношенню до нього. Після цього зачитується «протокол». В учасника є право на 1-не питання, якщо щось не ясно для нього в цьому переліку.

Вправа «Прокурор і адвокат».

Учасники діляться на дві групи (довільно). Одна грає роль «прокурора», інша – «адвоката». Хтось із групи сідає в коло за жеребом або в міру психологічної готовності. Група починає висловлюватися, «адвокати» акцентують увагу на позитивних сторонах сидить в центрі, підсилюють їх, наводять підтверджують приклади, а «прокурори» аргументовано доводять зворотне.

Головне – психологічна зумовленість позиції.

Коли сідає в центр наступний учасник, обов'язковий рольовий обмін між підгрупами.

Вправа «Мої слабкі сторони».

Процедура виконання та ж, що і для вправи «Сильні сторони» (див. заняття 2). За 3-4 хвилини кожен член групи висловлюється про свої слабкі сторони, зробивши основний акцент на помилках, недоліки в сфері міжособистісного спілкування.

Після виступу всіх учасників керівник роздає аркуші паперу для проведення інвентаризації цих слабких сторін, а потім збирає те, що написали члени групи для роботи на останньому занятті.

Вправа «Достойна відповідь».

Кожному учаснику пропонується продемонструвати різні стилі відповіді в конкретній ситуації. Наприклад. «Ваш друг забув повернути вам гроші, взяті в борг на місяць, а минуло вже цілих три». Вимагайте від нього, звертаючись до кого-небудь з групи в різних стилях: а) агресивному, б) невпевненому, в) впевнено гідному.

Всі члени групи повинні пройти через цю вправу, обов'язковий рольової обмін.

Зразкові ситуації для вправи.

Друг займає вас розмовою, а вам потрібно піти. Ви кажете....

Ваш товариш влаштував вам зустріч з незнайомою людиною, не попередив вас. Ви заявляєте йому ...

Люди, що сидять позаду вас в кінотеатрі, заважають вам гучною розмовою. Ви звертаєтеся до них ...

Друг приводить вас в збентеження, розповідаючи в компанії історії про вас. Ви заявляєте йому ...

Вправа «Спілкування в парах».

Вся група розбивається на пари і виконує кілька завдань.

«Встаньте (сядьте) спина до спини й постарайтеся вести жвавий діалог про щось важливе для вас протягом 2-3 хвилин, обертатися, зрозуміло, не можна. Потім обміняйтеся враженнями».

«Один із вас сідає на стілець, інший продовжує стояти. Знову починається діалог, протягом 2-3 хвилин говорите про свої проблеми. Потім помінятися позами і продовжуйте діалог».

«Встановіть зоровий контакт, поспілкуйтеся без слів протягом 2-3 хвилин».

Потім вербальний обмін враженнями, своїми відчуттями.

У цій вправі пари можуть бути постійними, а можна після кожного завдання міняти їх довільно або за бажанням учасників.

Вправа «Гаряче крісло».

У центрі стоїть порожнє «гаряче крісло». У міру психологічної готовності один з учасників сідає в це крісло і називає першого члена групи – значущого іншого, від якого він хотів би отримати зворотній зв'язок в повному обсязі. Той, до кого звернувся сидить в «гарячому кріслі», повинен з повною відвертістю відповісти на один – єдине питання: «Як я до тебе ставлюся?». Зробити це потрібно найповніше і щиро.

Після відповіді першого, до кого звернувся сидячий в центрі, таку ж зворотню мову дають всі інші члени групи по колу. Людина, що сидить в центрі кола, має намагатися слухати якомога уважніше, не сперечатися, не перебивати, не затівати дискусій, не намагатися уточнити, що-йому говорять, не вимагати об'єктивних доказів суб'єктивних переживань людей, що дають йому зворотний зв'язок.

Варіант. Той, хто сидить в «гарячому кріслі» сам запитує 3-4 чоловік, які є значущими для нього, і потім його змінює інший член групи.

Зворотній зв'язок – це повідомлення, заадресоване іншій людині, про те, як я її сприймаю, що відчуваю у зв'язку з нашими відносинами, які почуття викликає у мене її поведінка.

Особливе значення слід надавати тому, щоб людина, що дає зворотний зв'язок, спиралася на свої суб'єктивні відчуття, а не говорила про те, що з себе представляє той, до кого він звертається. Є дуже велика різниця між словами «я відчуваю роздратування, навіть злість часом, коли бачу, як ти дивишся на мене і шепочеш щось іншому – і словами: Ти налаштований проти мене, ти – дратівливий і злісна людина». Намагайтеся, щоб члени групи в основному використовували висловлювання тільки такого типу і зовсім не вживали другий тип. Керуйтеся наступними правилами.

Говори про те, що конкретно робить дана людина, коли її вчинки викликають у тебе ті чи інші почуття.

Якщо говориш про те, що тобі не подобається в даній людині, старайся в основному наголошувати на тому, що він зміг би при бажанні в собі змінити.

Не давай оцінок і порад.

Пам'ятай: зворотний зв'язок – це ж інформація про те, що являє собою та чи інша людина, це в більшій мірі відомості про тебе в зв'язку з цією людиною.

Говори і про те, що тобі приємно, і про те, що тобі неприємно.

На закінчення керівник проводить анкетування і видає домашнє завдання:

«Згадайте свої відносини з найнеприємнішою для вас людиною, з яким ви вже, можливо, порвали всі зв'язки, давно розлучилися. А тепер, використовуючи ретроспективний аналіз міжособистісних відносин, спробуйте знайти в його характері, поведінці, його психологічних проявах не менше 5-6 позитивних якостей. І запишіть їх».

Заняття 6.

На цьому занятті продовжується закріплення тих навичок і умінь, які вже з'явилися у членів групи під час попередніх зустрічей.

Приблизний зміст заняття.

Ритуали і рефлексія минулого заняття стали вже звичними, але не можна забувати про них.

Психологічна розминка.

Вправа «Краща якість»

Всі учасники по колу висловлюють сидить праворуч то кращу якість, яке в ньому є, на думку мовця.

В ході перевірки домашнього завдання кожен учасник розповідає про те, що позитивного він згадав про дуже неприємному для нього людині.

Вправа «Ізофантазія».

Всім учасникам дається завдання протягом 2-3 хвилин намалювати неіснуючу доброзичливу і дуже товариську тварину.

Потім організовується черговий «вернісаж» та обмін враженнями.

Вправа «Прес-конференція».

Один на учасників сідає в коло, і група задає йому протягом 5 хвилин будь-які питання на будь-яку тему. Потім інший член групи сідає в центр.

Вправа «Читаючи шлюбні оголошення».

Всі члени групи виконують наступне завдання:

«Ви читаєте газету, де багато шлюбних оголошень. Одне з них привернуло вашу увагу настільки, що відразу захотілося відповісти цій людині.

Отже, яким може бути це оголошення, себто потрібно скласти психологічний портрет вашого «ідеалу». Вимоги ті ж – не менше 10-12 характеристик, якостей особистості.

Після завершення завдання всі члени групи зачитують свої оголошення вголос.

Якщо на минулому занятті не закінчене вправу «Гаряче крісло», то необхідно його завершити на цій зустрічі.

Вправа «Самотність».

Керівник дає таке завдання: «Згадайте про час, коли ви були найбільше самотні в своєму житті. Постарайтеся на 1-2 хвилини воскресити це почуття і перетиснути його знову».

Потім організовується обмін своїми переживаннями, і в разі потреби група надає психологічну підтримку.

Вправа «Слухання».

Група ділиться на дві частини по 5-6 чоловік. У кожній з цих підгруп один з учасників сідає в центр і протягом 5-6 хвилин висловлюється за темою «Чоловік серед жінок і серед чоловіків» або «Жінка серед чоловіків і серед жінок». Члени груп повинні слухати з повним розумінням, не сперечатися, не в перебивати, сприймаючи говорить цілком.

Що знаходиться в центрі повинен говорити весь відведений для нього час, якщо ж він висловив все до закінчення часу, то він все одно

знаходиться в центрі кола. Потім за сигналом керівника інший учасник сідає в центр до починає говорити на ту ж тему, час для нього те саме – 5-6 хвилин. Після того як виступлять всі, йде обмін думками і своїми відчуттями.

Варіант. «Конкурс ораторів». Один з учасників виголошує промову, протягом 5-6 хвилин на будь-яку задану тему. Група грає роль аудиторії, яка не сприймає цього оратора. Завдання останнього встановити контакт у що б то не стало.

В кінці заняття керівник проводить анкетування і дає домашнє завдання: всім членам групи необхідно описати проблему, яка представляється для кожного найбільш серйозною в сфері міжособистісного спілкування.

Заняття 7.

Це заключне заняття, і керівник повинен бути особливо уважним по відношенню до учасників. Обов'язково стежити за їх емоційним станом, орієнтувати групу на надання психологічної підтримки, якщо вона кому-небудь потрібна.

Приблизний зміст заняття.

Ритуали зустрічі, початку занять, рефлексія минулої зустрічі і психологічна розминка:

Вправа «Рішуча відмова».

По колу учасники висловлюються про те, від яких слів і звичок в спілкуванні з людьми вони хотіли б відмовитися. Причому все це потрібно актуалізувати, себто проговорити і продемонструвати групі, знову працюючи на межі відвертості.

Вправа «На прийомі у психолога».

Це перевірка домашнього завдання у вигляді вправи. Всі учасники в міру психологічної готовності обирають з групи «психолога» – значущого

іншого, і, уявивши, що прийшли до нього на прийом зі своєю проблемою, яка заважає нормальному спілкуванню або будинку, або на роботі, Розповідають йому про те, що їх, власне, мучить. Як психолога може виступати і вся група, якщо той, до кого звернувся чоловік зі своєю проблемою, не зміг дати кваліфіковану консультацію».

Основна *вправа* цього заняття, яке в роботі групи останнім, називається «*Валіза*».

Один з учасників виходить з кімнати, а інші починають збирати йому в далеку дорогу «валізу» (адже дійсно скоро розставання і потрібно допомогти людині в подальшому житті серед людей). У цю «валізу» набирається те, що, на думку групи, допомагає людині в спілкуванні з людьми, та й всі інші позитивні характеристики, які група особливо цінує в ньому. Але обов'язково вказується і те, що заважає цій людині, в чому її негативні прояви, з чим їй необхідно активно попрацювати.

Як правило, ця негативна частина «валізи» збирається насилу, в цьому випадку можуть допомогти листи з описом слабких сторін особистості кожного учасника, які є у керівника, так як вони були зібрані на п'ятому занятті.

Практично це робиться зазвичай таким чином: обирається «секретар», він бере аркуш паперу, ділить його вертикальною рисою навпіл, на одній стороні вгорі ставить знак «+», на другий знак «-». Під знаком «+» група збирає все позитивне, а секретар записує, під знаком «-», все негативне.

Думка має бути підтримано більшістю групи, якщо є заперечення, сумніви, краще утриматися від запису спірного якості. Для гарної «валізи» потрібно не менше 6-7 характеристик і з того і з іншого боку.

Потім учаснику, який виходив і весь час, поки група збирала йому «валізу», залишався в коридорі, зачитується і передається цей список. У нього є право на одне питання, якщо щось не дуже незрозуміло.

Виходить наступний учасник (у міру психологічної готовності), і вся процедура повторюється. І так поки всі члени групи не отримають свій «чемодан». Робота важка, але дуже потрібна для всіх учасників, і її необхідно зробити.

Після виконання вправи потрібна невелика музична пауза. Потім члени групи складають угоду (контракт) з самим собою, відповідаючи на наступні питання:

1. Що нового про себе я дізнався під час занять групи?
2. Що нового я дізнався про інших людей?
3. Що я хотів би змінити в собі за підсумками роботи?
4. Яким чином я збираюся це зробити?

Складені угоди складаються в заздалегідь заготовлені конверти, на яких вказується точна поштова адреса підписала цей «контракт» з самим собою. Усі конверти здаються керівникові. Він через місяць вишле їх за вказаними адресами. І в учасників буде ще одна можливість «зустріти» самого себе таким, яким кожен з них бачить себе зараз, в кінці роботи групи.

Керівник проводить останнім анкетування і звертається до групи: «У нас остання можливість з'ясувати те, що особливо мучить і тривожить кожного ... Це дійсно останнє коло в такому складі ... Якщо ви хочете щось сказати, кажіть, група вас слухає. .. Кожен може звернутися до будь-якого в групі, керівнику, групі загалом ...

Успіхів і щастя вам в цьому житті серед людей! Якщо ідея таких занять здасться вам цікавою, якщо проведені заняття не остудили ваш запал і ні задовольнили ваших потреб, ви можете самі продовжити розробку таких занять.

У нас є прохання до викладача ведучому ці заняття. Спробуйте описати, як проходили ваші зустрічі, а головне – оцініть ефективність занять, що дали вони для розвитку соціально-психологічної

компетентності учасників. Автор був би радий отримати від вас зворотній зв'язок. Напишіть про свою роботу, недоліки, які ви помітили в наших рекомендаціях під час занять.

3.2. Застосування методу аналізу конкретних ситуацій в підготовці фахівців соціальної сфери

Останнім часом в підготовці фахівців системи соціального захисту, а саме соціальних працівників та педагогів, відбуваються значні зміни, спрямовані на отримання учнями необхідних спеціальних знань і оволодіння ними практичними вміннями і навичками, а й на професійний розвиток особистості (комунікативно-логічний аспект, операційно-технологічний аспект). Зазначені зміни продиктовані соціальним замовленням держави на підготовку фахівців, здатних свідомо і ефективно вирішувати професійні завдання. Внаслідок цього, в сферу професійної освіти стали впроваджуватися різні варіативні інновації і технології. Очевидно, що в науковому співтоваристві постало питання про умови ефективності застосування цих інновацій (інноваційних методів і технологій навчання) в освітньому процесі.

Далі спробуємо розглянути можливості використання на навчальних заняттях з соціальної психології зі студентами активних методів соціально-психологічної підготовки, зокрема – методу аналізу конкретних ситуацій – (далі МАКС) і відповісти на поставлене запитання. При цьому ми виходимо з припущення про те, що МАКС, включений в контекст цілісних комунікативних технологій, може сприяти формуванню у майбутнього фахівця умінь формулювати і конструктивно вирішувати завдання (проблеми) в конкретній обстановці, оцінювати альтернативи, застосовувати отримані теоретичні знання на практиці, враховувати точки

зору інших учасників процесу. І, в кінцевому рахунку, сприяти розвитку у суб'єкта освіти комунікативно-особистісних характеристик і формування професійних компетенцій. Одне з найбільш широких визначень МАКС було запропоновано в класичному виданні, присвяченому застосуванню даного методу в Гарвардській школі бізнесу: «Це метод навчання, при якому студенти та викладачі беруть безпосередню в дискусіях з проблем або окремі випадки бізнесу. Приклади випадків зазвичай готуються в письмовому вигляді як відтворення актуальних проблем бізнесу, вивчаються студентами, а потім обговорюються ними самостійно між собою, що, в свою чергу, створює основу для подальших спільних дискусій в аудиторії під керівництвом викладача. Метод конкретних ситуацій, таким чином, включає спеціально підготовлені навчальні матеріали та спеціальну технологію використання цих матеріалів в навчальному процесі» [9, с. 38].

Застосовуючи цей метод в підготовці студентів, майбутніх педагогів-психологів, ми виходили з положення про те, що застосування МАКС найефективніше, якщо даний метод буде включений в систему інших методів активного навчання (групова дискусія, мозковий штурм, комунікативні вправи, рольові та ігрові гри, соціально-психологічний тренінг і інше). Інакше кажучи, МАКС повинен бути одним з компонентів в структурі форм і методів роботи в руслі цілісних комунікативно-особистісних технологій. Одним з підтверджень гіпотези виступило експериментальне дослідження, виконане під керівництвом наукового керівника цього дослідження. Нами в процесі навчально-практичних занять зі студентами, – майбутніми соціальними працівниками, впродовж 14-16 аудиторних годин застосовувався МАКС в комплексному поєднанні з іншими методами активного навчання. Після закінчення експериментального дослідження ми зафіксували в досліджуваних не тільки підвищення рівня знань з предмету, що вивчається, але і позитивні

зміни в установках толерантності, а також в рівні емпатії, деяких аспектів комунікативної компетентності, прийнятті себе та інших (див. додаток).

В якості ще однієї ілюстрації наведемо результати і іншого експерименту, проведеного зі студентами, – майбутніми соцпрацівниками і психологами (Юридичний факультет ТНЕУ). У ньому також зафіксовані значущі відмінності (на рівні від $p < 0,05$ до $p < 0,01$) за показниками ступеня вираженості авторитарних педагогічних установок у випробовуваних до і після проведення занять з застосуванням методів активного навчання, що включають МАКС. Під впливом методів активного навчання істотно знизився як загальний показник авторитарної установки, так і окремі її компоненти.

У своєму досвіді впровадження МАКС в освітній процес, ми спиралися на концепції активного соціально-психологічного навчання (далі – АСПО), розроблені Ю.Н. Ємельяновим, Т.С. Яценко, а також концепцію активного (контекстного) навчання у ВНЗ А.А. Вербицького [2]. Одним з важливих положень, яким ми керувалися при застосуванні МАКС в процесі навчально-експериментальної роботи зі студентами, було положення про те, що методи активного навчання, в тому числі МАКС, повинні відтворювати, моделювати ситуації реальної професійної діяльності фахівця. І в цьому ми бачимо, слідом за зазначеними авторами, цінність застосування даних методів у розвитку і корекції професійної комунікативно-особистісної підготовки фахівців, а також цінність контекстного навчання. Основна ідея контекстного освіти полягає в тому, щоб накласти засвоєння студентом теоретичних знань на канву засвоєваної ним професійної діяльності. Для цього необхідно послідовно моделювати в різних формах навчальної діяльності студентів професійну діяльність фахівців з боку її предметно-технологічних (предметний контекст) і соціальних складових (соціальний контекст).

Варто відзначити, що впровадження МАКС проводилося нами протягом кількох років в групах студентів, майбутніх психологів і соціальних працівників, на всіх етапах навчання. Основним методом був формуючий експеримент, суть якого полягала у використанні викладачем в навчальному процесі комунікативно-особистісних технологій з включенням різних видів МАКС при вивченні психологічних дисциплін. У нашому досвіді МАКС використовувався з різними цілями:

– з метою створення проблемної ситуації на початку навчального заняття (лекції / семінару), для того щоб, по-перше, активізувати інтерес і навчально-пізнавальну діяльність студентів, по-друге, для того щоб показати практичне значення досліджуваного матеріалу в роботі психолога і соціального працівника або в життя людей;

– з метою контролю засвоєних знань як поточного, так і підсумкового.

Наведемо варіант використання МАКС в цих цілях на прикладі вивчення курсу «Соціальна психологія». Як правило, при вивченні питання про сутність, особливості та види малих навчальних груп студенти особливого інтересу до теми не виявляють. Вони недостатньо розуміють значення цієї проблеми для роботи практичного психолога і для усвідомлення своїх власних міжособистісних відносин в реальних малих групах, в тому числі навчальних. Тому з метою активізації навчально-пізнавальної діяльності студентів перед читанням лекції з вищевказаної теми давалася така установка: прослухати запропоноване завдання, що містить соціально-психологічну ситуацію і питання до неї. Вказувалося, що відповіді на питання до ситуації слід після обговорення в парах письмово подати після прослуховування лекції. На занятті були дані уточнення, що ситуація взята з реальної практики роботи з важкими підлітками.

Завдання. Проаналізувати ситуацію і визначити особливості наступних малих груп, учасником яких був Анатолій, з точки зору їх формальності, референтності, рівня розвитку (зрілості), соціальної спрямованості: а) сім'я; б) шкільний клас; в) спортивний клуб; г) вулична компанія. Якщо в ситуації немає достатньої інформації, то висловити гаданий відповідь, а також вказати, якої інформації не вистачає для відповіді. На пункті в і г дати розгорнуту відповідь з обґрунтуванням.

Ситуація. Анатолій прийшов в спортивний клуб, бажаючи оволодіти прийомами карате, щоб застосовувати їх на вулиці. У школі він вчився погано, думкою однокласників я не дорожив, в класі був ізгоєм. Будинки обстановка у А. була вкрай несприятлива Основна життя А. проходила на вулиці, серед хлопців, які займалися дрібними крадіжками, хуліганством За правилами клубу можливість займатися карате він отримував не відразу, як тільки після випробувального терміну. За цей час А. захопився грою на гітарі, брав активну участь в житті клубу, в вокально-інструментальному ансамблі. Це допомогло А. подолати в собі почуття невпевненості, труднощі в спілкуванні, відстоювання в інтелектуальному розвитку Клуб змінив йому не тільки вуличну компанію, але і в якійсь мірі сім'ю. Він захоплено займався спортом, закінчив школу, визначився з майбутньою професією [1].

Для відстеження ефективності застосування методів активного навчання, визначення оптимальних психолого-педагогічних умов їх впровадження ми використовували такі методи і методики:

– метод спостереження за навчальним та комунікативним поведінкою студента на навчальному занятті;

– опитувальні методики, в тому числі, шкалу оцінки вираженості комунікативних установок студента;

– методику вивчення емоційного стану та емоційної атмосфери в навчальній групі – «Емоційна кольороопис» в модифікації О. Лутошкіна;

– спеціально розроблену анкету, спрямовану на вивчення думок і відносин студентів до застосування методів активного навчання на навчальних заняттях із психології.

Зупинимося детальніше на вищевказаній анкеті. Дана анкета містила завдання і питання різних видів, наприклад, проектного характеру на завершення ситуацій та пропозицій («Якби я був викладачем із психології, то на заняттях я б ...»). Анкета також містила і питання закритого типу (наприклад, «Які з наведених нижче занять із застосуванням МАКС (перераховуються теми), на Вашу думку, найбільш ефективні для Вашої професійної підготовки?}»). Інший тип закритих питань спрямований на аналіз і оцінку ефективності застосовуваних методів («Вкажіть, як, на Ваш погляд, впливає застосування МАКС на процес і результативність навчальних занять?»). Варіанти відповідей: а) активізують діяльність студентів; б) викликає інтерес, сприяє підтримці мотивації; в) розвиває здатність співпереживання, емпатії; г) допомагає осмисленого засвоєння матеріалу; д) формує творчу активність; ж) сприяє формуванню професійної спрямованості особистості).

Для діагностики комунікативно-особистісних особливостей студентів застосовувалися такі методики:

– опитувальник вивчення емпатії (апробований і модифікований опитувальник А. Мехрабіана);

– методика непрямого вимірювання системи самооцінок (КОСС),

– проектні методики рисуночного типу («Яким (ой) бачать мене інші», «Яким (ой) бачу я себе сам (а)»).

Зазначена діагностична програма застосовувалася до і після проведення формує роботи на заняттях. Отримані емпіричні дані оброблялися за допомогою математичних методів (методи рангової кореляції Спірмена, методи обчислення параметричних і непараметричних критеріїв відмінностей).

Аналіз отриманого емпіричного матеріалу показав наступне: переважна більшість студентів різних курсів і груп (від 83% до 97%), в яких застосовувалися МАКС, позитивно оцінили значення цього методу для ефективної навчально-професійної підготовки. На думку вищевказаних реципієнтів, застосування методів активного навчання в найбільшою мірою впливає на такі аспекти навчання, як якість і усвідомленість засвоєння навчального матеріалу; активність участі студентів у навчальній діяльності на заняттях; підвищення інтересу до досліджуваних питань і проблем. Студенти бачать в цьому методі можливість проявляти ініціативу, відчутти самостійність в освоєнні теоретичних положень і оволодінні практичними навичками, необхідними для професійної діяльності. Ці дані можна проілюструвати прикладом використання МАКС на одному з навчальних занять по темі «Психологія особистості викладача і психологія особистості студента». Після вступного слова викладача і повідомлення інструкцій про порядок роботи, студентам пропонувалося в малих групах (5 осіб) проаналізувати і обговорити ситуацію, наведену Ю.Б. Гіппенрейтер [4], і письмово відповісти на питання:

У роздруківці до ситуації містилися такі питання:

Чи можна вважати описаного в ситуації дитини особистістю?

Які факти і аргументи з взятої ситуації можна навести на користь своєї точки зору?

Чи правильною була тактика педагога Ганни С. по відношенню до студента (обґрунтувати свою відповідь)?

Ситуація: «сліпоглухонімих дівчинка Елен виховувалася у заможній родині. Її батьки єдиній дитині надавали всіляку увагу. В результаті вона вела активне життя, добре орієнтувалася в будинку, бігала по саду і городу, знала домашніх тварин, вміла користуватися багатьма предметами побуту В родині дівчинку дуже шкодували, потурали їй у всьому і

завжди поступалися її вимогам. В результаті вона перетворилася в тирана сім'ї На час приїзду вчительки Ганни, яку батьки запросили для виховання і навчання Елен, такі напади сказу повторювалися вже по кілька разів на день. .. Ганна спробувала її обійняти, але стусанами і щипками дівчинка звільнилася від неї Вчителька твердо зажадала тимчасового відділення Елен від сім'ї, яка повністю підпорядковувалася її примхам. Так дівчинка була віддана у владу «ворога», сутички з яким тривали ще довгий час ..» [4, с. 294].

У методичному плані процедура роботи з ситуацією включала три етапи:

обговорення ситуації в малих групах з письмовою фіксацією відповідей на поставлені запитання;

обговорення знайдених рішень в формі загально групової дискусії;

заключне слово викладача, з подальшим виконанням контрольного завдання студентами, спрямованого на перевірку і усвідомлення сутності відмінностей між поняттями «індивід» і «особистість».

Студентам пропонувалося вибрати із запропонованого списку поняття, що характеризують людину як «індивід» і людини як «особистість» (відповідальність, працьовитість, запальність, доброзичливість, високий темп реакцій, повільність, занижена самооцінка та ін.).

Аналіз результатів виконання контрольних завдань після проведення заняття в навчальних групах показав, що там, де застосовувалася зазначена ситуація, яке вирішується за допомогою МАКС, студенти більш успішно справлялися із запропонованими завданнями і успішніше засвоювали навчальний матеріал.

Слід визнати, що в найбільшій мірі застосування МАКС впливає на когнітивну сферу особистості (погляди, уявлення, знання та установки). Що ж стосується власне особистісних якостей і комунікативно-

операціональних характеристик (вміння і навички), то вплив МАКС на ці аспекти проявлялося в меншій мірі при використанні цього методу поза контекстом інших методів активного навчання (ділова гра, рольова гра, дискусія, соціально-психологічної тренінг).

Узагальнюючи сказане, ще раз підкреслимо, що в розвитку професійних комунікативно-особистісних якостей майбутнього фахівця з соціального захисту важливим є комплексний характер застосування методів активного навчання. Зокрема, за нашими даними, застосування методів активного навчання у формі соціально-психологічного тренінгу може сприяти розвитку емпатії, корекції самооцінки, розвитку професійно-особистісної готовності до спілкування-діалогу, спілкування-співпраці. Більш того, уточнимо, що по відношенню до корекції самооцінки в групах соціально-психологічного тренінгу ми спостерігали динаміку різного типу: підвищена неадекватна самооцінка мала тенденцію до зниження; а занижена – до підвищення. Фактично аналіз нашого дослідницького матеріалу підтвердив наявність психологічного механізму зміни самооцінки, виділеного Т.С. Яценко [7]: механізму дезінтеграції компонентів самооцінки з подальшою вторинної її інтеграцією. Іншими словами, протягом тривалих занять в групі соціально-психологічного тренінгу, за умови дотримання таких вимог його проведення, як діалогічність, безоцінковість, конструктивність зворотного зв'язку, рівність позицій в спілкуванні та ін., Компоненти неадекватною завищеною або заниженою самооцінку проходять через стадії ослаблення і руйнування зв'язків між окремими її компонентами. Потім на наступних етапах соціально-психологічного тренінгу вони знову об'єднуються, інтегруються в цілісний позитивний і вже більш адекватний образ власного Я.

Таким чином, застосування методів активного навчання може виступати важливим засобом корекції комунікативно-особистісної

самооцінки і засобом розвитку, такого важливого особистісного утворення педагога-психолога, як його готовність до спілкування-співпраці, спілкуванню-діалогу.

Висновки до розділу 3

Застосування системи тренінгових занять найефективніше при включенні методу МАКС в комплекс інших методів активного навчання, в тому числі, в структуру форм і методів, складових комунікативно-особистісної технології.

На різних етапах навчання у ВНЗ спостерігається різна динаміка впливу тренінгів на формування комунікативно-особистісних характеристик майбутнього фахівця, при цьому найбільшою мірою цей вплив стосується когнітивних (зміст навчального матеріалу), комунікативно-операційних характеристик (вміння слухати, вміння встановлювати і підтримувати контакти, активно підтримувати групову дискусію і інше), а за умови включення в цілісні комунікативні технології – і на такі особливості, як готовність до спілкування-діалогу, самооцінки професійних якостей особистості.

Упровадження методів активного навчання в навчальний процес має певну послідовність і логіку, спрямовану від простого до складного. Початковий етап впровадження методів активного навчання ґрунтується на використанні різних варіантів тренінгів, що дозволяє перейти до більш складних форм і методів активного соціально-психологічного навчання (групових дискусій, «мозковій атаці», рольових і ділових ігор, соціально-психологічного тренінгу).

Успішність застосування тренінгів в значній мірі залежить від професійно-методологічної та методичної готовності викладача до впровадження комунікативно-особистісних технологій в навчальному процесі. Така готовність, в свою чергу, найбільш ефективно формується за умов застосування методів активного навчання на заняттях із майбутніми соціальними працівниками.

ВИСНОВКИ

1. Соціальна робота як професійна діяльність із надання різноманітних видів допомоги різним категоріям населення нерозривно пов'язана з спілкуванням як процесом передачі інформації, сприйняттям і розумінням людей один одним. Для досягнення високої ефективності у своїй професійній діяльності майбутнім соціальним працівникам необхідно досконало оволодіти навичками спілкування і знати особливості процесу комунікації. Соціальний працівник повинен вміти вислухати і зрозуміти, пояснити та довести, запитати та відповісти, переконати, створити атмосферу довіри у спілкуванні, знайти індивідуальний підхід до клієнта, вирішити конфлікт та зняти напругу. Фахівець із соціальної роботи є для своїх клієнтів єдиною людиною з якою можна поговорити і тільки вона здатна вирішити проблему клієнта. У таких випадках між спеціалістом і клієнтом соціальної служби встановлюються дружні, довірливі стосунки, а спілкування між ними стає довірчо-особистісним. При спілкуванні з клієнтом необхідно орієнтуватися на краще у ньому, спонукати до самостійного подолання недоліків. Спілкування є специфічною рисою соціальної роботи, а гармонійне міжособистісне спілкування – це основа успішної діяльності спеціаліста з соціальної роботи.

2. Палітра спілкування в соціальній роботі набагато більш багата ніж у представників інших професій, адже спеціаліст соціальної роботи контактує не тільки з клієнтами соціальних служб а й з представниками різних організацій (законодавчі органи країни, ЗМІ, міжнародні організації, благодійні фонди тощо). Отже, соціальна робота – це комунікативна, тобто пов'язана з спілкуванням професія, і тому спеціаліст

з соціальної роботи повинен вміти спілкуватися, бути компетентним в спілкуванні. Головна зброя фахівця – мовленнєвий вплив, що постає і як самостійна складова спільної діяльності соціального працівника та клієнта, і як супровідна під час застосування різноманітних форм спілкування. Тому в процесі підготовки майбутні соціальні працівники повинні мати можливість отримувати фундаментальні знання з приводу особливостей організації мовленнєвого впливу на клієнтів соціальних служб. Таким чином, оволодіння соціальним працівником методами мовного впливу збагачують його прийомами мовленнєвої комунікації, які допоможуть підвищити ефективність роботи.

3. Зреалізація основної мети соціальної роботи не можлива без встановлення ефективних комунікацій, а це потребує роботи зі зміни загальної інформаційної культури, наявних соціальних стереотипів, вдосконалення українського законодавства та ін. Й, відповідно, подальшого вивчення наукового аналізу і нових підходів при підготовці спеціалістів даної сфери. Складові комунікативних вмінь першочергово формуються у майбутніх соціальних працівників в процесі їх професійної підготовки. Атмосфера соціальних комунікацій є результатом зусиль тих, хто в них бере участь. Формувати та удосконалювати комунікативні здібності майбутніх соціальних працівників можна за допомогою соціально-психологічного тренінгу.

4. Вивчення гуманістичних рис характеру та моральних якостей людини – одна з найважливіших проблем в професійній роботі соціального працівника. Разом з тим гуманність, чесність, порядність, ставлення до людини як до цінності – основні професійно важливі якості соціального працівника. Їх прояв як основна потреба душі і спонукає людину вибрати професію соціального працівника. Надзвичайно важливе місце у роботі соціального працівника займає процес спілкування з клієнтом. Людина, яка обирає для себе професію соціального працівника, як правило, знає

тільки те, що ця спеціальність пов'язана з наданням соціальної допомоги населенню. Дехто вважає, що в його руках будуть зосереджені певні ресурси для надання такої допомоги, але мало кому приходить в голову, що ця спеціальність вимагає від них не лише повної самовіддачі, зміни особистих уявлень і способу життя, але й володіння осяжними комунікативними здібностями. Однією із важливих особливостей діяльності соціального працівника є вміння вести діалог, організувати процес комунікації і спілкування. Для досягнення високої ефективності в своїй професійній діяльності спеціалісту з соціальної роботи необхідно оволодіти навиками спілкування та знати особливості процесу комунікації. В основі цього лежить комунікативна техніка спілкування. Оволодіння нею є важливою ознакою професійної компетентності. Майбутньому соціальному працівнику необхідно оволодіти технікою активного слухання, яке передбачає процес сприйняття та розуміння іншої людини, адже інколи достатньо просто вислухати людину щоб їй стало легше. Спеціалісту з соціальної роботи важливо пам'ятати, що вживання слів-паразитів негативно впливає на довіру до клієнта, на характер спілкування і зрештою понижує ефективність даної допомоги. При спілкуванні з клієнтом соціальної служби слід активно використовувати похвалу, підтримку, заохочення, а його жести повинні відкритими та довірливими.

5. При виборі цієї спеціальності необхідно враховувати знання та розуміння сутності соціальної роботи, виявлення мотивів вибору даної спеціальності, знайомство зі спеціальною літературою або з результатами діяльності соціальних працівників, наявності досвіду роботи при наданні допомоги, підтримки людей, зацікавленості проблемами людей, стаж практичної роботи з людьми. Але всі ці питання не можливо вирішити без ефективного спілкування з компетентними людьми. Застосування тренінгів у роботі має певну послідовність і логіку, спрямовану від простого до складного. Початковий етап ґрунтується на використанні різних

варіантів тренінгів, що дозволяє перейти до більш складних форм і методів активного соціально-психологічного навчання. Успішність застосування тренінгів головно залежить від професійно-методологічної та методичної підготовки, яка формується за умов їх застосування методів на заняттях із майбутніми працівниками сфери соціального захисту нашої держави.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Александрова, А. Готовность молодых специалистов к профессиональной деятельности / А. Александрова // Работа и зарплата. – 2007. – №3. – С. 12-17.
2. Андрущенко В., Яценко Т. Філософсько-психологічні проблеми методології пізнання психіки / Віктор Андрущенко, Тамара Яценко // Психологія і суспільство. – 2012. – № 3. – С. 63–77.
3. Асмолов А.Г. Психология личности: Принципы общепсихологического анализа / Александр Григорьевич Асмолов. – [3-е изд. , перераб. и доп.]. – М.: Смысл, 1990. – 526 с.
4. Бех І. Д. Від волі до особистості. – К.: Україна – Віта, 1995. – 202 с.
5. Битянова М.Р. Организация психологической работы в школе. – 2-е изд. – М.: Совершенство, 1998. – 298 с. (Практическая психология и образование).
6. Бодалев А.А. Психология общения. – М. – Воронеж, 1996, с. 109.
7. Бригадир М. Принципи і параметри соціально-психологічного проектування освітніх систем / Марія Бригадир // Психологія і суспільство. – 2000. – № 1. – С. 60–79.
8. Вітакультурний млин: Методологічний альманах / ред.-конс. А.В. Фурман. – 2005–2011. – Модулі 1–14.
9. Гільбух Ю.З. Інноваційний експеримент у школі: на допомогу початкуючому дослідникові / Ю.З. Гільбух, М.І. Дробноход. – К., 1994. – 90 с.
10. Гільбух Ю.З. Темперамент і пізнавальні здібності школяра : (діагностика, педагогіка) / Ю.З. Гільбух; МОН України, НДІ психології, РНПЦ “Психодіагностика й диференційоване навчання”. – К., 1992. – 216 с.

11. Гільбух Ю.З. Учитель і психологічна служба школи : пер. з рос. / Ю.З. Гільбух; АПН України, Ін-т психології, РНПЦ “Психодіагностика й диференційоване навчання”. – К.: ВІПОЛ, 1994. – 140 с.
12. Гиппенрейтер Ю.Б. Введение в общую психологию : курс лекций : учебное пособие / Ю.Б. Гиппенрейтер. – Москва : ЧеРо : Омега-Л : Московский психолого-социальный институт, 2005. – 336 с.
13. Гуменюк О.Є. Психологія Я-концепції: [навч. пос.] / О.Є. Гуменюк. – Тернопіль: Економічна думка, 2004. – 310 с.
14. Гуменюк О.Є. Теорія і методологія інноваційно-психологічного клімату загальноосвітнього закладу [монографія] // Оксана Євстахіївна Гуменюк. – Ялта-Тернопіль: Підручники і посібники, 2008. – 340 с.
15. Дубровина И.В. (ред.). Руководство практического психолога : Психологические программы развития в подростковом и старшем школьном возрасте: [уч. пос.]. – 3-е изд., стереотип. – М.: ИЦ “Академия”, 1998. – 128 с.
16. Дубровина И.В. Предмет и задачи школьной психологической службы / Ирина Дубровина // Вопросы психологии. – 1988. – №5. – С. 44–54.
17. Дубровина И.В. Школьная психологическая служба: Вопросы теории и практики / Ирина Владимировна Дубровина; Науч.-исслед. ин-т общей и пед. психологии Акад. пед. наук СССР. – М.: Педагогика, 1991. – 232 с.
18. Еговцева Н.Н. Основы профессионального общения специалиста социальной сферы. –Курган, 2007. – 123 с.
19. Журавська Л.М. Соціально-психологічний тренінг: розвиток якостей особистості працівників сфери туризму. Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / Журавська Л.М. – К.: Видавничий Дім «Слово», 2006. – 312 с.

20. Зязюн І.А., Сагач ГМ. Краса педагогічної дії: Навч. посібник. – К, 1997. – 302 с.
21. Кала У.В., Раудик В.В. Психологическая служба в школе. – М.: Знание, 1986. – 80 с. (Новое в жизни, науке, технике. Сер. “Педагогика и психология”; №12).
22. Коняева А., Титова Т., Лысенко В., Фурман А., Зливков В. Некоторые аспекты организации психологической службы в системе народного образования // Социология народного образования / Тезисы докл. на Всесоюзной н.-пр. конф. – Л., 1990. – Т. III. – С. 39–42.
23. Коняева А., Лысенко В., Титова Т., Фурман А. Етичний кодекс Товариства психологів України. – К.-Донецьк: Ровесник, 1993. – 8 с.
24. Коняева А., Лысенко В., Титова Т., Фурман А. Етичний кодекс Товариства психологів України // Рідна школа. – 1993. – №7. – С. 42–44.
25. Кримський С.Б. Проективна наука постіндустріального суспільства / Сергій Кримський // Пульсар. – 1998. – № 1. – С. 49 – 54.
26. М’ясоїд П. Наука і практика у роботі психолога / Петро М’ясоїд // Психологія і суспільство. – 2004. – № 3. – С. 5–74.
27. Мельничук І.М. Теорія і практика професійної підготовки майбутніх соціальних працівників засобами інтерактивних технологій [монографія]. Тернопіль: Економічна думка, 2010. – 326 с.
28. Мясоед П. Теория и практика в работе школьного психолога / Пётр Мясоед // Вопросы психологии. – 1993. – № 4. – С. 73–79.
29. Надвинична Т.Л. Психологічне проектування вчителем системи навчальних задач: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07. “Педагогічна та вікова психологія” / Тетяна Лонгінівна Надвинична. – Тернопіль, 2009. – 286 с.

30. Надвинична Т.Л. Соціальний менеджмент: перспектива технологізації / Тетяна Надвинична // Психологія і суспільство. – 2011. – № 1 . – С. 114 – 122.
31. Наукова школа Анатолія Фурмана // Психологія і суспільство. – 2008. – № 2. – С. 52–138.
32. Наукова школа Тамари Яценко // Психологія і суспільство. – 2008. – № 2. – С. 139–188.
33. Овчарова Р.В. Технология практического психолога образования : [уч. пос.] / Р.В. Овчарова. – М.: ТЦ “Сфера”, 2000. – 448 с.
34. Оганесян Н.Т. Методы активного социально-психологического обучения: тренинги, дискуссии, игры. – М.: Издательство «Ось-89», 2002. – 176 с.
35. Основи практичної психології : [підручник] / В. Панок, Т. Титаренко, Н. Чепелева та ін. – К. : Либідь, 1999. – 536 с.
36. Основи психології : [навч. пос.] / за заг. ред. О.В. Киричука, В.А. Роменця. – К.: Либідь, 1996. – 632 с.
37. Панок В.Г. Практична психологія. Теоретико-методологічні засади розвитку : [монографія] / Віталій Григорович Панок. – Чернівці: Технодрук, 2010. – 486 с.
38. Панок В.Г. Психологічна служба : [навч. пос.] / В.Г. Панок. – Кам’янець-Подільський: Рута, 2012. – 488 с.
39. Панок В.Г., Острова В. Д. Психологічна служба вищого навчального закладу (організаційно-методичні аспекти). – К.: “Освіта України”, 2010. – 230 с.
40. Петровская Л.А. Теоретические и методические проблемы социально-психологического тренинга. – М.: Изд-во Моск. У-та, 1982; -168
41. Подшивалкина В.И. Социальные технологии: проблемы методологии и практики : [монография] / Валентина Ивановна Подшивалкина. – Кишинёв: Центр. типография, 1997. – 352 с.

42. Практическая психология образования : [учебник...] / под ред. И.В. Дубровиной. – М.: ТЦ “Сфера”, 1997. – 528 с.
43. Психология, социология и педагогика. 2012. № 2 [Электронный ресурс]. URL: <http://psychology.snauka.ru/2012/02/231> (дата обращения: 28.09.2017).
44. Рабочая книга школьного психолога : [уч. пос.] /под ред. И.В. Дубровиной. – М.: Просвещение, 1991. – 303 с.
45. Сівак С. Історико-еволюційне порівняння моделей організації соціально-психологічної роботи / Станіслав Сівак // Психологія і суспільство. – 2002. – №3–4. – С. 242–262.
46. Слободчиков В.И., Исаев Е.И. Основы психологической антропологии. Психология человека: Введение в психологию субъективности: [уч. пос. для вузов] / Владимир Иванович Слободчиков, Егор Иванович Исаев. – М.: Школа-Пресс, 1995. – 384 с.
47. Становова, О. Серьезные задачи – решать профессионалам / О. Становова; Управление социальной защиты // Социальная работа. – 2005. – №3. – С. 48-49 .
48. Теория социальной работы / под ред. проф. Е.И. Холостовой. – М.: Юристъ, 2000. – 360 с.
49. Технології навчально-педагогічної роботи: [навч. посіб.] / За заг. ред. А.Й. Капської. – К., 2000. – 372 с.
50. Тюптя Л.Т., Иванова І.Б. Соціальна робота (теорія і практика): [навч. посіб.] / Л.Т. Тюптя, І.Б. Иванова. – К.: ВМУРОЛ “Україна”, 2004. – 320 с.
51. Федорчук В. М. Соціально-психологічний тренінг «Розвиток комунікативної компетентності викладача»: навч.-метод. посіб. / В. М. Федорчук. –Кам.- Под. : Абетка, 2006. – 240 с.

52. Фурман А.В. Вітакультурна парадигма у психології / Анатолій В. Фурман // Науковий часопис НПУ імені М. Драгоманова. – Серія 12. Психологічні науки: Зб. наук. праць. – К., 2005. – №8. – С. 21–23.
53. Фурман А.В. Вітакультурне обґрунтування практичної психології / Анатолій В. Фурман // Практична психологія і соціальна робота. – 2003. – №4. – С. 9–11.
54. Фурман А.В. Вступ до шкільної практичної психології / Анатолій В. Фурман. – К.–Донецьк: Ровесник, 1993. – 52 с.
55. Фурман А.В. Модульно-розвивальне навчання: принципи, умови, забезпечення : [монографія] / Анатолій Васильович Фурман. – К.: Правда Ярославичів, 1997. – 340 с.
56. Фурман А.В. Орієнтири концепції шкільної практичної психології / Анатолій В. Фурман // Радянська школа. – 1992. – №11-12. – С. 37–40.
57. Фурман А.В. Педагогіка як сфера мислєдїяльності: функції, предмет, метод / Анатолій В. Фурман // Освіта і управління. – 2010. – Т. 13, №1. – С. 30–44.
58. Фурман А.В. Психодіагностика інтелекту в системі диференціації навчання: [посібник для вч.] / Анатолій В. Фурман. – К.: Освіта, 1993. – 224 с.
59. Фурман А.В. Психокультура української ментальності / Анатолій Васильович Фурман. – 2-е наук. вид. – Тернопіль: Економічна думка, 2011. – 168 с.
60. Фурман А.В. Психологічна діагностика як теорія і практика, наука і мистецтво / Анатолій В. Фурман // Психолог: Спецвипуск. – 2006. – №44. – С. 4–9.
61. Фурман А.В. Розвивальна діагностика психологічної грамотності педагога. Тест “Хто підніме папірець?” / Анатолій В. Фурман // Психологія і суспільство. – 2002. – №1. – С. 119–152.

62. Фурман А.В. Розширення сфери професійної психологічної роботи: соціокультурний підхід / Анатолій В. Фурман // Технологія інноваційного пошуку в системі вищої освіти: Зб. мат. до регіон. н.-м. конф. (19 квітня 2002 р.). – Тернопіль: Економічна думка, 2002. – С. 48–51.
63. Фурман А.В. Система інноваційної освітньої діяльності модульно-розвивальної школи та її комплексна експертиза / Анатолій В. Фурман // Психологія і суспільство. – 2005. – №2. – С. 29–75.
64. Фурман А.В. Сфера психології у вітакультурному парадигмальному обґрунтуванні / Анатолій В. Фурман [Електронний ресурс]. Режим доступу до статті: http://anvsu.org.ua/index.files/Articles/furman_vystup.htm, а також: Освіта і управління. – 2007. – Т.11, №2. – С. 50–56.
65. Фурман А.В. Теорія освітньої діяльності як метасистема / Анатолій В. Фурман // Психологія і суспільство. – 2002. – №3–4. – С. 20–58.
66. Фурман А.В. Фундаментальний соціально-психологічний експеримент у школах України: анатомія пошуку / Анатолій В. Фурман // Освіта і управління. – 1997. – Т.1, №3. – С. 39–56.
67. Фурман А.В., Болтівець С.І., Клименко В.В., Горностаї П.І. Психологічна служба: якій їй бути? // Радянська школа. – 1992. – №11–12. – С. 34–37.
68. Фурман А.В., Ветрова Н.П. Шкільна практична психологія: предмет, завдання, засоби // Психологічні проблеми навчання, виховання, активності та розвитку особистості: Практична психологія і школа. Матеріали міжнар. н.-пр. конф. (11–14 липня 1993 р., м. Луцьк). – К., 1993. – С. 7–15.
69. Фурман А.В., Живоглядів Ю. Психологічна служба в школі: завдання, проблеми, перспективи / Анатолій В. Фурман, Юрій Живоглядів // Радянська школа. – 1987. – №5. – С. 37–40.

70. Фурман А.В., Лужаниця П.П. Діагностико-корекційне забезпечення навчально-виховного процесу: програма дослідно-експериментальної роботи в школі / Анатолій Фурман, Петро Лужаниця // Педагогіка і психологія. – 1996. – №1. – С. 102–112.
71. Фурман А.В., Сівак С.С. Практична психологія у соціальній роботі. – Ч.2. Вітакультурна парадигма психології. – Тернопіль: ІЕСО, 2004. – 82 с.
72. Шендеровський К.С. Управління соціальною роботою з дітьми та молоддю. Менеджмент соціальної служби / К.С. Шендеровський. – К., 2002. – 154 с.
73. Школа здібностей: Фундаментальний експеримент в СШ №44 м. Запоріжжя // Рідна школа: Спецвипуск. – 1996. – №8. – 80 с.
74. Школа розвитку – методологія, організація, практика. Донецьке експериментальне об'єднання шкільних модулів АПН України // Рідна школа: Спецвипуск. – 1994. – №6. – 80 с.
75. Щедровицький Г. Методологічна організація сфери психології / Георгій Щедровицький // Психологія і суспільство. – 2000. – №2. – С. 6–24.
76. Ярема О.М. Деякі особливості тренінгів спілкування у підготовці фахівців для соціальної сфери // Актуальні проблеми професійної підготовки фахівців соціальної роботи в Україні і за рубежом: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції 5-6 травня 2003 р., Ужгород / За аг. ред.. І.В. Козубовської, І.І. Миговича. – Ужгород: Мистецька лінія 2003. – 355-357 с.
77. Яценко Т.С. Активная социально-психологическая подготовка учителя к общению с учащимися : [уч. пос.] / Т.С. Яценко. – К.: Освіта, 1993. – 208 с.
78. Яценко Т.С. Основи глибинної психокорекції: феноменологія, теорія і практика : [навч. пос.] / Т.С. Яценко. – К.: Вища школа, 2006. – 382 с.

79. Яценко Т.С. Психологические основы активной подготовки будущего педагога к общению с учащимися : дисс... доктора психол. н.: спец. 19.00.07 “Педагогическая и возрастная психология” / Тамара Семёновна Яценко. – К.:, 1989. – 432 с.
80. Яценко Т.С. Психологічні основи групової психокорекції : [навч. пос.] / Т.С. Яценко. – К.: Либідь, 1996. – 264 с.
81. Яценко Т.С. Теория и практика глубинной психокоррекции : Авторская школа академика АПН Украины Т.С. Яценко. – Донецк: ДИПиП, 2008. – 268 с.
82. Яценко Т.С. Теорія і практика групової психокорекції: Активне соціально-психологічне навчання : [навч. пос.] / Т.С. Яценко. – К.: Вища школа, 2004. – 649 с.