Волинський національний університет імені Лесі Українки
Факультет психології
Кафедра практичної психології та психодіагностики

Людмила Магдисюк,
Раїса Федоренко

ТРЕНІНГ КОНСУЛЬТАТИВНИХ НАВИЧОК

Навчально-методичний посібник

Луцьк
Вежа-Друк
2025

УДК 159.98]:159.9:005.942
М 12

Рекомендовано до друку науково-методичною радою
Волинського національного університету імені Лесі Українки
(протокол № 1 від 24 вересня 2025 р.)

Рецензенти:

Пастрик Т. В. **–** доктор психологічних наук, доцент, КЗВО «Волинський медичний інститут» Волинської обласної ради;

Гошовський Я. О. **–** доктор психологічних наук, професор кафедри педагогічної та вікової психології Волинського національного університету імені Лесі Українки.

Магдисюк Л.
М 12 Тренінг консультативних навичок : посібник / Людмила Іванівна Магдисюк, Раїса Петрівна Федоренко. – Луцьк : Вежа-Друк, 2025. – 280 с.

ISBN 978-966-940-673-6

Посібник «Тренінг консультативних навичок» створений з метою формування консультативних навичок у психологів-консультантів. Містить окремі елементи теоретичних основ консультування, розвиток практичних навичок, відпрацювання технік активного слухання і емпатії; формування довірливих стосунків з клієнтом, вміння встановлювати контакт і підтримувати безпечну атмосферу.Також пропонуються вправи, завдання, спрямовані на формування в учасників тренінгу навичок спілкування, уміння слухати, усвідомлення і вираження своїх почуттів, навичок розуміння та прийняття почуттів оточуючих людей, активізацію механізмів самопізнання і самовираження, вироблення навичок подолання конфліктів тощо.

Для здобувачів, викладачів психологічних дисциплін, психологів-практиків та широкого кола фахівців, орієнтованих на роботу з людьми й зацікавлених у розширенні знань з техніки ведення консультативного процесу.

УДК 159.98]:159.9:005.942

© Магдисюк Л. І., Федоренко Р. П. (укладання), 2025
© Волинський національний університет імені Лесі Українки, 2025
© Кречко А. М. (обкладинка), 2025

ISBN 978-966-940-673-6

ЗМІСТ

Передмова 4

Розділ 1. ПСИХОЛОГІЧНЕ КОНСУЛЬТУВАННЯ 5
1.1. Консультування як вид психологічної допомоги 5
1.2. Психологічне консультування і особистість консультанта 15
1.3. Практичні поради тренеру-консультанту 22

РОЗДІЛ 2. КОМУНІКАТИВНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ КОНСУЛЬТАНТА 30
2.1. Поняття про комунікативну компетентність та її структуру 30
2.2. Розвиток емоційного інтелекту як важливої складової комунікативної компетентності 56

РОЗДІЛ 3. ФОРМУВАННЯ КОНСУЛЬТАТИВНИХ НАВИЧОК КОНСУЛЬТАНТА 72
3.1. Практичні рекомендації щодо ведення консультативного процесу 72
3.2. Тренінг консультативних навичок 76

ГЛОСАРІЙ 227
ЛІТЕРАТУРА 237
ДОДАТКИ 241

ПЕРЕДМОВА

Психологічне консультування – один із найважливіших і найскладніших феноменів психології, популярність і ефективність якого відчутно зростає з кожним роком. Разом з тим, консультування висуває надзвичайно серйозні вимоги до професійного досвіду консультанта, передбачає кропітку, систематичну підготовку кожної зустрічі.

Тренінг консультативних навичок психолога, запропонований в посібнику, базується на основі інтеграції теорії наукового змісту і матеріалів практичного застосування та передбачає тренування навичок та умінь, необхідних для проведення професійного психологічного консультування, зокрема, вміння слухати і чути, вміння ефективно використовувати невербальні засоби спілкування, вміння спостерігати, вміння давати і приймати зворотній зв'язок, вміння йти за співрозмовником в процесі взаємодії.

Запропонований матеріал тренінгових вправ дозволить на будь-якому етапі набуття професії чи практичної діяльності сформувати, розвинути чи вдосконалити професійні навички консультанта, підвищити його комунікативну компетентність. Це, в першу чергу, дасть змогу сформувати довіру клієнта до себе, задавати «правильні» питання, які допоможуть клієнтові прийти до правильних рішень, підведення підсумків зустрічі з клієнтом, профілактика у клієнта внутрішнього опору і т.п.

Посібник «Тренінг консультативних навичок» розроблений в контексті вивчення освітніх компонентів «Психологічне консультування», «Тренінг особистісного зростання». Тренінгові вправи спрямовані на розвиток особистості, формування консультативних та комунікативних навичок та умінь, засвоєння навичок міжособистісної взаємодії тощо.

Кожний психолог-консультант повинен сформувати свій, неповторний стиль консультативної роботи. Запропонований матеріал посібника і, зокрема, тренінг консультативних навичок та комунікативної компетентності допоможуть сформувати індивідуальний стиль роботи з урахуванням особистісних особливостей консультанта, що сприятиме формуванню хорошого професійного іміджу.

Бажаємо успіхів!

РОЗДІЛ 1
ПСИХОЛОГІЧНЕ КОНСУЛЬТУВАННЯ

1.1. Консультування як вид психологічної допомоги

Психологічне консультування – це напрям практичної психології, що передбачає надання фахівцем-психологом прямої психологічної підтримки людям, які цього потребують. Його основна мета – підтримати особистість у процесі її розвитку, зробити цей процес більш усвідомленим та гармонійним.

Сам термін «консультація» походить від латинського **consultare**, що означає «радитися» або «піклуватися», що символічно відображає сутність консультування – піклування про людину, яка перебуває в постійному процесі формування власного «я». Консультативна допомога сприяє кращому розумінню себе, інших людей та життєвих подій, а також зміні внутрішніх і зовнішніх взаємозв'язків.

У сучасній українській психології психологічне консультування найчастіше розглядається як форма підтримки психічно здорових людей, які опинилися в складних життєвих обставинах. Водночас деякі дослідники ототожнюють його з поняттями «психотерапія» та «психологічна корекція», підкреслюючи спільні риси: використання групових або індивідуальних технік, важливість встановлення контакту між консультантом і клієнтом, спрямованість на особистісний розвиток і покращення якості життя.

Однак, незважаючи на спільні елементи, частина науковців наголошує на важливих відмінностях між психологічним консультуванням і психотерапією. Вони вказують, що ці види діяльності відрізняються передусім рівнем відповідальності фахівця за психоемоційний стан клієнта: консультант працює з особами без клінічних розладів, а психотерапевт – з глибшими особистісними чи психічними проблемами.

Згідно з однією з концепцій, психологічне консультування насамперед спрямоване на допомогу клієнту в переосмисленні та покращенні його взаємин з іншими людьми. Натомість психотерапія орієнтована

на глибше занурення в особистісні проблеми, що часто лежать в основі життєвих труднощів і внутрішніх конфліктів.

Таким чином, розмежування між цими двома видами психологічної допомоги базується на змісті виконуваної роботи: консультант зосереджується на міжособистісних аспектах, а психотерапевт – на глибинних особистісних змінах. Відповідно, це передбачає різний рівень підготовки й фахової компетентності від кожного спеціаліста.

Консультативна діяльність у межах соціально-психологічної служби виконує функцію, наближену до просвітницької та профілактичної, і водночас є одним із ключових інструментів реалізації цих завдань.

Утім, консультування виступає як самостійний і специфічний напрям практичної психології, що має як свої структурні, так і змістові особливості, які відрізняють його від інших форм роботи психолога.

Основною метою психологічного консультування є підтримка особистості в її безперервному розвитку та формуванні, а також допомога клієнтові в усвідомленні власної проблеми й пошуку оптимальних способів її вирішення. Досягнення цієї мети передбачає реалізацію кількох важливих завдань.

Насамперед психолог має уважно і терпляче вислухати клієнта. Цей етап вважається фундаментальним у всіх авторитетних концепціях консультування. Використання спеціальних технік активного слухання не лише сприяє глибшому розумінню клієнта та його ситуації, а й допомагає самій людині краще усвідомити свої труднощі, пережити емоційне полегшення й відчути себе почутою. Саме ця перша фаза часто визначає загальний рівень ефективності консультативної взаємодії.

Далі в процесі діалогу психолог стимулює розширення самосприйняття клієнта: допомагає йому по-іншому подивитися на себе, на свою життєву ситуацію, на навколишній світ. Завдяки такому корекційному впливу у людини виникає змога переосмислити проблеми, знайти нові підходи до їх розв’язання та побачити альтернативні шляхи поведінки.

Ще однією ключовою умовою ефективного консультування є усвідомлення психологом того, що його клієнт – психічно здорова особистість, яка має брати відповідальність за себе та за власні взаємини з іншими. Втім, спонукати людину до такої відповідальності –

завдання непросте. Адже багато хто, звертаючись за психологічною підтримкою, має схильність перекладати провину за власні труднощі на інших. Тому важливим аспектом роботи консультанта стає формування в клієнта здатності брати на себе відповідальність за події у власному житті.

Результативність психологічного консультування значною мірою зумовлена тим, наскільки якісно консультант виконує ключові завдання: як він уміє вислухати клієнта, як ефективно допомагає йому розширити бачення власної особистості та життєвої ситуації.

Часто люди, які звертаються до психолога, відчувають гостру потребу у щирій, безоцінній розмові – можливості виговоритися, поділитися внутрішніми переживаннями без страху бути незрозумілими чи засудженими. Сам факт того, що консультант уважно слухає, співпереживає та глибоко розуміє, уже чинить терапевтичний ефект, запускаючи внутрішні позитивні зміни.

Крім того, у процесі вдумливої розмови з фахівцем клієнт отримує нову інформацію про себе та оточення. Це відкриття часто стає каталізатором особистісного зростання, джерелом глибших роздумів і формування нового погляду на себе, інших людей та життєві події. Таке розширення самосвідомості може не лише стабілізувати психоемоційний стан, а й мотивувати клієнта звернутися по допомогу до інших спеціалістів, якщо ситуація цього потребує.

Психологічне консультування передбачає вирішення чітко окреслених завдань, які формують його змістову суть. Центральним орієнтиром цього процесу є сама особистість клієнта – у її конкретному соціальному, міжособистісному або віковому контексті. Людина, звертаючись до фахівця, очікує від нього розуміння всього спектру її внутрішніх проблем і запитів.

Ці завдання можуть включати:

- самовизначення (формування особистісної ідентичності),
- прийняття важливого рішення,
- усвідомлення себе (глибинна рефлексія),
- подолання кризи чи критичної ситуації,

- розвиток суб'єктності, тобто здатності діяти свідомо й відповідально,
- актуалізацію екзистенційних аспектів «Я» – пошук сенсу, свободи, відповідальності, цілісності.

Найважливіше тут – консультант не нав'язує свої цілі, а навпаки, допомагає клієнтові самому визначити, що саме він хоче вирішити. Це підхід, заснований на повазі до автономії людини, де психолог виступає не як суддя, а як партнер у процесі внутрішніх змін.

Важливою складовою психологічного консультування є сам процес надання допомоги, що включає низку окремих завдань. До них належать: формування стосунків довіри й прийняття, підтримка ефективної динаміки взаємодії, яка сприяє усвідомленню проблем клієнта та їх можливому розв'язанню, робота з психологічними захистами (їх опрацювання або зняття), а також визначення оптимального рівня впливу – від емпатійної підтримки до активного втручання (наприклад, у формі конфронтації чи застосування технік НЛП). Також у межах цього блоку завдань визначаються форми початкового інтерв'ю, терміни консультування та підходи до завершення роботи з клієнтом.

Окремо виділяється консультування в контексті соціальної взаємодії – допомога колективам, організаціям, групам. У цьому разі завданням психолога стає сприяння в адекватному розумінні ситуації, діагностика та за потреби – нейтралізація конфліктів, зниження напруження в колективі, переорієнтація цінностей, підвищення згуртованості та підтримка процесу виявлення лідерства.

Не менш значущими є й завдання, що стосуються самого консультанта. Йдеться про особистісний розвиток, внутрішню стабільність, професійну зрілість і майстерність. Якщо психолог не опрацьовує власні проблеми – страхи, конфлікти, нереалістичні очікування, захисти, цінності, переконання – і не вдосконалює технічні та теоретичні навички, це може зашкодити як клієнту, так і йому самому, поглиблюючи психогенну симптоматику замість сприяння її подоланню.

Професійна діяльність у сфері психології ґрунтується на дотриманні чітких етичних норм і правил, які в багатьох країнах закріплені в

етичних кодексах (наприклад, Ethical Principles of Psychologists, 1981). Особливо високі вимоги висуваються до фахівців, що працюють із людьми у сфері психологічного впливу, адже помилки тут можуть мати серйозні наслідки. У низці країн, зокрема у США, порушення цих стандартів може призвести до втрати професійної ліцензії та права на практику.

У нашій країні також сформовано низку ключових принципів, на яких базується діяльність практичного психолога, особливо у сфері консультування. Їх дотримання є не лише показником етичності, а й передумовою ефективності психологічної допомоги.

Перший важливий принцип – добровільність: звернення до психолога має бути усвідомленим вибором клієнта, що базується на внутрішній мотивації й готовності до змін.

Другий – доброзичливість і прийняття без осуду. Психолог зобов'язаний ставитися до клієнта з повагою, приймати його таким, яким він є, незалежно від стилю життя, переконань чи досвіду.

Третій – конфіденційність. Усе, що стає відомим під час консультацій, зберігається в таємниці, за винятком ситуацій, коли йдеться про загрозу життю або здоров'ю клієнта чи інших осіб. У таких випадках психолог має право звернутися до відповідних структур, попередивши про це клієнта на початку співпраці.

Наступний принцип – професійна нейтральність. Психолог не повинен ставати на чийсь бік у конфліктах, діяти в інтересах третіх осіб чи організацій, проявляти упередженість або піддаватися впливу.

Окремо варто згадати про принцип утримання від прямого радіння. Консультант не нав'язує готових рішень і не бере на себе відповідальність за вибір клієнта, натомість допомагає тому усвідомити суть проблеми, взяти відповідальність за ситуацію та знайти оптимальний вихід самостійно.

І. Цимбалюк виокремлює кілька ключових принципів, на яких ґрунтується ефективне психологічне консультування:

– Ставлення без осуду й з повагою. Психолог має створити атмосферу емоційного комфорту, де клієнт відчуває прийняття, підтримку

і щирий інтерес. Це не просто ввічливість, а глибоке розуміння, слухання і бажання допомогти без критики.

– Опора на особистісні цінності клієнта. Консультант працює з тією системою цінностей, якою живе клієнт, а не з нав'язаними соціальними стандартами. Зневажливе ставлення до внутрішнього світу людини може заблокувати відкритість і унеможливити діалог. Лише повага до її переконань дозволяє ефективно впливати й допомагати.
– Гарантія конфіденційності. Інформація, отримана під час консультування, не передається іншим без згоди клієнта. Винятки (наприклад, загроза життю) мають бути чітко обумовлені й погоджені з клієнтом, а дії психолога – делікатними та етичними.
– Відокремлення особистого від професійного. Встановлення особистих стосунків із клієнтами або надання допомоги близьким і друзям – недопустимі. Таке змішування ролей підриває ефективність консультування, сприяє втраті об'єктивності й може зашкодити обом сторонам.

У сфері психологічного консультування, як і в психотерапії, особливе значення мають два глибокі психологічні феномени – перенесення і контрперенесення.

Перенесення проявляється у схильності клієнта переносити на психолога власні стосунки з важливими людьми з минулого, проєктуючи на нього свої очікування, конфлікти й емоційні переживання. Натомість контрперенесення – це реакція самого консультанта, коли він несвідомо відтворює в стосунках із клієнтом свої власні внутрішні конфлікти чи досвід значущих стосунків.

Обидва ці явища, описані ще Зиґмундом Фрейдом, наголошують на тому, що жодна взаємодія, навіть професійна, не є повністю вільною від впливу особистих переживань. Більше того, навіть досвідчені психологи не завжди можуть протистояти впливу контрперенесення, тому для фахівців, особливо початківців, важливо проходити особисту терапію та регулярно працювати з супервізором, щоб вчасно помічати такі процеси й аналізувати їх.

Водночас консультанту-початківцю слід, насамперед, усвідомлювати важливість збереження професійної дистанції. Мінімум особистої інформації про себе, відсутність емоційної включеності – це не холодність, а засіб збереження нейтральності. Адже як тільки консультант входить у тісні особистісні стосунки з клієнтом, його здатність до неупередженості знижується, що унеможливлює ефективну допомогу.

Десятиліттями у зарубіжній психології активно обговорювалися можливі наслідки встановлення особистих, зокрема сексуальних, стосунків між консультантом і клієнтом. Хоча точки зору з цього питання були різноманітні, більшість фахівців дійшли спільного висновку: подібних стосунків варто уникати, а якщо вони все ж виникають – слід виявити максимальну обережність, діяти виключно в інтересах клієнта і припинити терапевтичний процес якнайшвидше.

Ефективність консультування значною мірою залежить від залученості клієнта до розмови. Психолог має підтримувати зацікавленість і активну участь клієнта, стежити, щоб розмова була логічною, зрозумілою й емоційно значущою. Якщо ж людина втрачає інтерес, стомлюється або внутрішньо не погоджується, але мовчить, важливо змінити тему або внести елемент неформальності, щоб зберегти динаміку зустрічі.

Ще одним ключовим завданням є формування в клієнта відповідальності за власне життя. Психолог має допомогти людині перенести фокус скарг із зовнішніх чинників на себе. Усвідомлення своєї ролі в проблемах – перший крок до змін. Навіть якщо під час першої зустрічі вдається лише показати людині, що вона певною мірою причетна до того, що з нею відбувається, – це вже значний результат.

Водночас заяви типу «я сама в усьому винна» часто не мають глибокого змісту і радше демонструють емоційну гру або самозвинувачення, що не сприяє реальній роботі над проблемою. У таких випадках консультант має допомогти клієнту глибше проаналізувати ситуацію й реальні взаємини з оточенням.

Однак є ситуації, коли обговорення провини й відповідальності недоречне, наприклад, у період гострого горя після втрати близької

людини. Тут важливо, навпаки, зменшити надмірне почуття провини, яке клієнт може переживати, і поступово допомогти йому відновити внутрішню рівновагу.

Загалом усі ці аспекти формують професійну позицію консультанта, яка включає не лише знання та техніки, а й ставлення до клієнта, ціннісну етику взаємодії та розуміння меж професійної допомоги.

У сфері консультування найпоширенішою є модель взаємної рівності та партнерства між консультантом і клієнтом. Водночас провідна роль у процесі все ж таки належить психологу. Загалом виділяють три основні типи позицій, які може займати фахівець у роботі з клієнтом:

- «Верхня» позиція передбачає, що консультант виступає як досвідчений, сильний і мудрий наставник, який допомагає клієнту, котрий перебуває у стані дезадаптації чи браку досвіду.
- Позиція рівноправності характеризується усуненням бар'єрів між фахівцем і клієнтом, що сприяє щирості, обміну особистими переживаннями й створює атмосферу невимушеної розмови.
- Позиція порадника означає, що консультант виступає як експерт у певній проблематиці клієнта, допомагаючи йому краще її усвідомити та знайти шляхи до вирішення. Цей варіант, з етичної точки зору, вважається найоптимальнішим, адже виключає оцінювання, тиск чи нав'язування рішень, натомість формує довірливі й підтримувальні відносини.

Коли між консультантом і клієнтом встановлюється рівноправне спілкування, останній почувається рівноцінним учасником процесу, що сприяє його відкритості й залученості. Такий підхід знижує ризик викривлення інформації з боку клієнта. Водночас ця позиція робить консультанта вразливішим: високий рівень довіри передбачає високі очікування, яким іноді складно відповідати. Проте позиція авторитету також має свою силу, саме вона нерідко забезпечує успіх окремих фахівців або навіть псевдопрофесіоналів.

Не варто сприймати професійну поведінку психолога як незмінну. Компетентний фахівець уміє гнучко варіювати свою позицію залежно від ситуації – від демонстрації впевненості й знань до м'якого підкреслення цінності клієнта, підтримки його самооцінки та авторитету.

Аналіз наукових джерел і тематичних аспектів психологічного консультування дозволяє визначити основні напрями його застосування:

Одним із важливих напрямів є психоемоційний і духовний розвиток дитини. Сюди входять питання подолання Едіпового комплексу, формування особистісної ідентичності в процесах культурного та етичного самовизначення, психологічна підтримка в періоди переживання втрат або усвідомлення смертності, а також допомога у становленні моральних та ціннісних орієнтирів у критичні фази розвитку.

Підлітковий вік супроводжується численними викликами – від прагнення до автономії та відокремлення від батьків до потреби самоідентифікації. Психолог у такому випадку має справу з комплексом труднощів: низькою самооцінкою, розчаруванням у батьках, сексуальними дилемами, прагненням визнання серед однолітків, а також змінами у релігійних уявленнях.

Особливу нішу займає шлюбне та сімейне консультування. Суперечки в подружжі, труднощі у вихованні дітей, кризи в родині, ситуації розлучення чи повторних шлюбів – усе це становить типову проблематику для фахівців у цій сфері. Зростаюча кількість розлучень лише посилює актуальність допомоги не лише сім’ям, а й тим, хто перебуває у пошуку нових відносин.

У полі зору консультування також перебувають питання психічного і психологічного благополуччя, що охоплює підтримку при психосоматичних захворюваннях, залежностях, афективних розладах, а також у ситуаціях підвищеного стресу чи конфлікту.

Особи похилого віку потребують психологічного супроводу у процесі адаптації до змін, прийняття вікових особливостей, осмислення духовних тем, а також отримання підтримки у створенні комфортного стилю життя.

Психологи-консультанти також працюють у специфічних умовах – пенітенціарних закладах, медичних установах, військових частинах, студентських гуртожитках, де актуальними залишаються питання особистісного розвитку, міжособистісного спілкування та психоемоційного стану.

Не менш значущим є консультування в кризових ситуаціях – це допомога близьким у разі тяжких втрат, раптової смерті, суїцидальних спроб, зґвалтувань, втрати кохання або роботи.

Окремо слід виокремити шкільне консультування, яке охоплює труднощі у взаєминах між учнями, з учителями й батьками, проблеми успішності, виявлення здібностей, відхилень у поведінці тощо.

У межах профорієнтаційної діяльності психологи допомагають молоді зробити обґрунтований вибір професії, скласти резюме, знайти нову роботу або перекваліфікуватися згідно з власними здібностями.

Ще один напрям – міжкультурне консультування, що передбачає роботу з емігрантами, подолання етнічних упереджень і труднощів адаптації. Важливим аспектом є підготовка фахівців, здатних взаємодіяти з представниками різних етнічних груп, не зводячи особистість до її національного походження.

Нарешті, організаційне консультування включає підтримку управлінців у прийнятті рішень, розвиток комунікативних навичок, вирішення конфліктів у колективі та роботу з персоналом – напрям, який активно розвивається з 1970-х років.

Окремі ключові особливості психологічного консультування, зокрема типи проблем, форми взаємодії чи тривалість зустрічей, доцільно аналізувати через класифікацію його основних видів.

Види консультування можуть розрізнятися за кількома критеріями:

а) за тривалістю (одна зустріч, короткочасна серія, середньотривала робота);
б) за спрямованістю (допомога дорослим, дітям, родинам, батькам, педагогам тощо);
в) за типом наданої підтримки (інформаційно-рекомендаційна, діагностична, глибинно-психологічна).

У практичній діяльності ці ознаки часто переплітаються. Тривалість взаємодії, орієнтація на певну категорію клієнтів і характер наданої допомоги нерозривно пов’язані з особливостями проблемної ситуації.

З огляду на це, доцільно класифікувати види консультування, беручи за основу саме його тривалість. За даними І. Цимбалюка, приблизно 35 % звернень обмежуються однією-двома зустрічами, ще 40 % охоп-

люють три-сім сесій, а близько 10 % передбачають регулярну роботу протягом року.

Отже, в умовах сучасної практики переважає разове або короткострокове консультування. Це зумовлено не лише запитами клієнтів, а й відсутністю у них сталої культури системного звернення до психолога з метою глибинного опрацювання внутрішніх проблем. Тому сучасний фахівець має бути готовим до ефективної роботи в обмежений час.

Разове консультування застосовується в ситуаціях, коли подальша робота з клієнтом з певних причин є неможливою або недоцільною. Тривалість такої зустрічі становить 45–60 хвилин. Цей формат використовується, зокрема, у випадках, коли людина звернулася до психолога помилково, а насправді потребує іншої допомоги – наприклад, медичної, юридичної чи соціальної.

Короткострокове консультування передбачає три-чотири сесії, тривалістю близько години кожна. Такий підхід є типовим у випадках, коли клієнт очікує надання рекомендацій або проведення діагностичної роботи. Найчастіше така допомога надається молодим парам перед одруженням, новоствореним сім’ям із первинними труднощами у взаєминах, батькам, які мають труднощі у вихованні дітей, а також підліткам та молоді, які прагнуть краще зрозуміти себе чи визначитися з професійним шляхом. У таких випадках консультування зазвичай базується на результатах психодіагностичного обстеження як самого клієнта, так і за потреби – членів його родини.

Середньотривале консультування охоплює серію з 10–15 зустрічей. Зазвичай цей формат є логічним продовженням короткотермінового підходу й передбачає поглиблений перехід до психокорекційної чи психотерапевтичної роботи, орієнтованої на глибші внутрішні трансформації клієнта.

1.2. Психологічне консультування і особистість консультанта

Психологічне консультування, як і вся практична діяльність психолога, ґрунтується на чітко визначених загальних, професійних та етичних засадах, що закріплені в етичних кодексах фахівців цієї галузі.

Психолог-консультант несе особливу відповідальність за надані клієнтові поради, які мають бути обґрунтованими, надійними та професійно виваженими. Його діяльність має спиратися на моральні, етичні та правові норми, а головна мета допомоги – сприяння всебічному особистісному та інтелектуальному розвитку клієнта без нав'язування обмежень чи стереотипів.

Фахівець зобов'язаний працювати з клієнтом у дусі поваги до його гідності, автономії та особистих меж, визнаючи і дотримуючись прав людини, закріплених у міжнародних документах. У стосунках із клієнтом він повинен залишатися чесним, відкритим, послідовним, не створювати ілюзій, не обіцяти результатів, яких не можна гарантувати, та уникати безпідставних очікувань.

Консультант має інформувати фахову спільноту про будь-які випадки порушення прав клієнтів або негуманного до них ставлення. Надання психологічних послуг дозволяється лише в межах професійної компетенції консультанта, яка підтверджується відповідною освітою, досвідом і знаннями.

У своїй роботі психолог зобов'язаний використовувати тільки науково обґрунтовані й перевірені методики, що відповідають сучасним стандартам, і постійно підтримувати належний рівень своєї кваліфікації.

Важливим елементом професійної етики є дотримання конфіденційності: вся інформація, отримана під час консультування, не може бути розголошена або передана іншим особам без згоди клієнта. Це також стосується результатів консультування та деталей взаємодії.

Таким чином, неухильне дотримання етичних норм є необхідною умовою ефективної, гуманної та професійної діяльності психолога-консультанта.

Одна з ключових ідей, що простежується майже у всіх теоретичних підходах до консультування, полягає в тому, що головним інструментом впливу виступає саме особистість психолога-консультанта. Ще З. Фрейд наголошував, що успішність роботи значною мірою залежить від спостережливості фахівця та його здатності емоційно занурюватись у внутрішній світ клієнта. Він визначав головну техніку

допомоги як «я – як інструмент», тобто вважав, що саме особистість консультанта стимулює зміни у клієнта.

Консультантами не народжуються – необхідні риси не є вродженими, а формуються протягом особистісного і професійного становлення. Незважаючи на важливість академічних знань та практичного досвіду, більшість фахівців схильні вважати, що саме внутрішні якості особистості психолога є вирішальними для ефективного консультування.

Так, Національна асоціація професійної орієнтації США визначає серед пріоритетних рис консультанта:

- щирий інтерес до людей та терпіння у спілкуванні;
- чутливість до настроїв і поведінки інших;
- емоційна врівноваженість і здатність до неупередженості;
- уміння завойовувати довіру;
- повага до прав кожної особистості.

Контрольний комітет США з підготовки консультантів додає до цього переліку:

- віру в людську природу;
- визнання індивідуальних цінностей клієнта;
- інтуїтивне розуміння ситуації;
- відкритість і відсутність стереотипного мислення;
- здатність до самоаналізу;
- високе усвідомлення власного професійного обов’язку.

Науковці також акцентують на якостях, які забезпечують ефективну взаємодію:

- емпатія, чуйність;
- психологічна гнучкість;
- об’єктивність (не злиття з проблемами клієнта);
- внутрішня стабільність, відсутність значних особистісних проблем.

Водночас, вкрай небажаними якостями для консультанта вважаються:

- авторитарність, замкнутість, залежність;
- використання клієнтів для власного емоційного задоволення;

- нетерпимість до різних форм поведінки;
- невротичне ставлення до матеріальної винагороди.

Таким чином, успішне консультування залежить не лише від знань і технік, а передусім – від зрілої, врівноваженої, емпатійної особистості самого психолога.

Психолог-консультант має володіти рядом особистісних якостей, які необхідно активно проявляти у процесі взаємодії з клієнтами. Насамперед ідеться про емпатію та здатність до співпереживання – тобто глибоке розуміння внутрішнього світу клієнта, сприйняття ситуації з його точки зору та прийняття його бачення як правомірного.

Не менш важливою є відкритість, яка передбачає щирість консультанта у вираженні власних почуттів, що, своєю чергою, стимулює клієнта до відвертості. Особиста залученість проявляється також через емоційну підтримку, міміку, жести й інші невербальні прояви уваги до клієнта.

Доброзичливе ставлення, тобто щире бажання допомогти й зацікавленість у вирішенні проблеми, створює сприятливу атмосферу для консультації. При цьому важливо дотримуватися неоцінювального підходу – утримуватись від засудження навіть у випадках, коли особисті переконання консультанта відрізняються від позицій клієнта.

Відмова від нав’язування порад чи повчань допомагає зберігати автономію клієнта у прийнятті рішень. Водночас консультант має довіряти здатності людини самостійно долати труднощі, підтримуючи її впевненість у власних силах.

Завданням психолога є не просто зняти емоційне напруження, а спрямувати переживання клієнта в конструктивне русло, підтримуючи процес його саморозвитку. Важливо також зберігати психологічну дистанцію, що дозволяє уникати надмірного емоційного залучення та зберігати об’єктивність.

Ще одна важлива навичка – здатність підтримати клієнта, вселяючи в нього віру в себе і мотивуючи до дії. Аналіз вищезгаданих характеристик дозволяє сформувати уявлення про динамічну модель ефективного консультанта, яка не є сталою і може змінюватися в залежності від індивідуального стилю спеціаліста.

На думку багатьох дослідників, модель ефективного консультанта ґрунтується на низці ключових характеристик:

1. Аутентичність – це щирість і цілісність у поведінці. Консультант, який не приховує своїх почуттів та реакцій, є більш переконливим для клієнта. Виконуючи лише технічну роль, психолог ризикує втратити справжній контакт із людиною, тоді як справжність сприяє довірі.

2. Відкритість до внутрішнього досвіду – здатність не заперечувати жодних емоцій, навіть неприємних. Це дозволяє краще керувати власною поведінкою і не піддаватись впливу витіснених переживань, що можуть вплинути на професійну діяльність.

3. Розвинене самопізнання – усвідомлення своїх сильних і слабких сторін допомагає консультанту глибше розуміти клієнтів. Відсутність контакту з власними переживаннями знижує стійкість до стресу і сприяє неусвідомленому перенесенню особистих потреб у професійну сферу.

4. Сформована ідентичність і внутрішня опора – консультант має чітко усвідомлювати, ким він є, що для нього важливо і на чому ґрунтуються його життєві та професійні цінності. Це дозволяє уникнути залежності від очікувань оточення і діяти послідовно.

5. Толерантність до невизначеності – готовність діяти у непередбачуваних ситуаціях, довіряти власним відчуттям і рішенням. Саме такі обставини часто домінують у процесі консультування, тому психолог має бути внутрішньо стійким до амбівалентності.

6. Усвідомлення персональної відповідальності – консультант відповідає за свої дії в процесі взаємодії з клієнтом. Це включає здатність приймати конструктивну критику як ресурс для вдосконалення і розвитку.

7. Реалістичність у постановці цілей – визнання обмежень власних можливостей дозволяє уникати надмірного самозвинувачення та розчарування. Чітке усвідомлення, що неможливо допомогти всім, сприяє збереженню енергії та професійної ефективності.

Емпатія – здатність розуміти внутрішній світ іншої людини через її сприйняття реальності. Саме ця риса дозволяє глибоко зануритись у

переживання клієнта і Окрім важливих особистісних рис, ефективний психолог-консультант має володіти певним обсягом професійних знань і практичних навичок. Його підготовка включає ґрунтовне розуміння психологічної теорії та суміжних дисциплін, знання специфіки організації й проведення консультативного процесу, а також розвиток комунікативних умінь, необхідних для ефективної взаємодії з клієнтами. Важливо також мати достатній практичний досвід у роботі з різними людьми та проблемами.

М. Сох підкреслює, що професійний розвиток консультанта є результатом інтеграції власного життєвого досвіду з науковими знаннями, що ґрунтується на глибокому самопізнанні. Навіть найкраща академічна підготовка не гарантує однакової ефективності в роботі з усіма клієнтами, однак забезпечує емоційну стабільність спеціаліста.

Одним із ключових компонентів професійного становлення є проходження особистісної терапії – як до початку роботи, так і під час практичної діяльності. Вона дозволяє консультанту краще розуміти власні неусвідомлені внутрішні конфлікти, зони вразливості, що безпосередньо впливають на якість взаємодії з клієнтами. Це не означає повне усунення внутрішніх суперечностей, але вимагає усвідомлення їхньої природи та впливу на професійну поведінку.

Окрім того, особистісна терапія дає змогу побути в ролі клієнта, що дозволяє краще зрозуміти його стан, переживання і внутрішню динаміку під час консультування. Як зазначає А. Сторр, фахівець стає більш ефективним, якщо сам пройшов досвід терапії. Це допомагає консультанту емпатично ставитись до складнощів самоаналізу, глибше відчути дію механізмів захисту, пережити внутрішній опір і тим самим стати більш чутливим і гнучким у своїй професійній діяльності.

У процесі індивідуальної або групової терапії з консультантами, як початківцями, так і досвідченими, важливо приділити увагу глибшому розумінню сутності своєї професії. Необхідно осмислити власні мотиви, що привели до вибору саме цієї діяльності, і проаналізувати внутрішні потреби, які реалізуються через професійну практику.

Консультант має критично осмислити такі питання:

- що стало вирішальним у виборі професії консультанта;
- які особисті потреби я намагаюся задовольнити через цю діяльність;
- яку вигоду, внутрішню чи зовнішню, я очікую від своєї професії;
- як я можу гармонізувати власні цілі з потребами клієнтів.

Окрім цього, варто звернутися до глибшого самопізнання через осмислення особистих труднощів і ціннісних орієнтацій:

- які особисті проблеми я маю і як намагаюся їх подолати;
- наскільки ці труднощі можуть впливати на мою професійну діяльність;
- які цінності є для мене ключовими і як вони відображаються в моєму стилі консультування;
- з якими людьми мені легко встановити контакт і чому;
- хто викликає в мене труднощі у спілкуванні;
- яке враження я залишаю в оточуючих.

Відповіді на ці запитання сприяють не лише глибшому саморозумінню, а й формуванню зрілої професійної позиції, що підвищує ефективність взаємодії з клієнтами.

Психологові-консультанту варто приділяти увагу своєму зовнішньому вигляду, оскільки він безпосередньо впливає на перше враження клієнта і атмосферу взаємодії. Одяг має бути стриманим, охайним і зі смаком, без надмірної святковості чи екстравагантності.

Не рекомендується використовувати спецодяг, зокрема медичні халати, адже це може викликати непотрібні асоціації з лікувальними закладами, особливо у клієнтів, які не сприймають себе як «хворих». У випадку, якщо людина вже мала негативний досвід медичного втручання, подібні зовнішні атрибути можуть відновити неприємні спогади й знизити рівень довіри до консультанта.

Яскраве або занадто виразне вбрання може свідчити про емоційну нестабільність або намагання психолога привернути до себе увагу, що потенційно викликає підозри або недовіру в клієнта.

Надто урочистий стиль одягу також небажаний: клієнт може відчути себе зайвим чи недоречним, що завадить відкритому діалогу. Він

може подумати, що консультант зайнятий більш важливими справами або не готовий щиро зануритися в його проблематику.

З іншого боку, надто простий або неохайний вигляд може викликати в клієнта відчуття зневаги або знецінення, що також негативно вплине на рівень довіри й бажання співпрацювати.

Оптимальним є нейтральний, діловий, зручний для обох сторін одяг, який сприяє створенню безпечного, неформального і водночас професійного простору для консультування.

1.3. Практичні поради тренеру-консультанту

1. Використання власного потенціалу

Залучайте свою природну експресивність – жести, міміку, поставу, рухи, гумор, характер, щирий інтерес до навчального процесу. Усе це вже згадувалося як ключові інструменти ефективної комунікації. Головна цінність будь-якої навчальної програми – це особистість самого тренера. Досвідчений фахівець здатен впоратися з багатьма труднощами, навіть тими, на які не має прямого впливу. Найбільш доступний і потужний ресурс для вас – це ви самі. Важливо підтримувати взаємодію з учасниками, не ізолюватися і не залишатися осторонь від групової динаміки. Дорослі слухачі повинні бачити у вас живу людину – це викликає довіру та симпатію. Якщо їхнє сприйняття тренера відповідатиме реальності, їм буде простіше відкриватися, налагоджувати контакт і ефективніше навчатися.

2. Підтримання контакту з групою та кожним учасником

Намагайтеся якомога швидше вивчити імена всіх учасників – персональне звертання формує в людини відчуття важливості та унікальності, що мотивує до активнішої участі. Спілкуйтесь з кожним індивідуально: вітайтесь при вході до аудиторії, особливо вранці, і прощайтесь наприкінці дня. Якщо помітите якусь зміну – наприклад, у настрої чи зовнішньому вигляді – відреагуйте словами. Це дає людині розуміння, що її помічають. Важливо налагодити психологічну взаємодію з групою: коли між вами і слухачами виникає обмін енергією, формується атмосфера довіри. Учасники повинні відчувати, що для

вас у цей момент немає нічого важливішого за групу, її склад і спільну роботу.

3. Залучення групи до процесу ухвалення рішень

Коли виникає можливість, доречно долучати групу до прийняття рішень щодо організації навчання чи розкладу занять. Наприклад, якщо ви вагаєтесь щодо вибору певного виду діяльності, а група вже сформувалася й довіряє вам, можна обговорити це з учасниками. Такий підхід моделює майбутній формат їхніх стосунків із пацієнтами. Водночас важливо пам’ятати: подібні кроки варто робити лише після встановлення довіри й ознайомлення з групою – не в перший день. Учасники мають бути впевнені, що ви маєте чітке бачення робочого процесу і не приймаєте рішень навмання.

4. Основні аспекти діяльності тренера-консультанта

Одним з ключових елементів успішної тренерської роботи є щоденна демонстрація доброзичливості. Навіть після коротких перерв, зокрема обідньої, важливо вітати учасників, використовуючи не лише слова, а й мову тіла та інтонацію. Це створює атмосферу прийняття і дає людям відчуття, що їхня присутність має значення.

Тренеру-консультанту варто цікавитися очікуваннями учасників щодо програми: яких результатів вони сподіваються досягти, як почуваються під час навчання, чи відповідає зміст їхнім потребам, і наскільки комфортно їм перебувати в цьому середовищі – у фізичному, емоційному та змістовому аспектах.

Важливо забезпечити учасників усією необхідною інформацією – від розкладу занять до деталей про навчальні приміщення та місця для харчування. Тренер має чітко окреслити свої цілі та очікування, а також поділитися основним змістом навчального курсу.

Підтримка з боку тренера-консультанта сприяє формуванню у слухачів почуття впевненості, допомагає засвоїти нові навички та поглибити розуміння своєї професійної ролі. Це також стимулює позитивне ставлення до щоденної праці й формує здорове самосприйняття.

У процесі навчання необхідно доступно і чітко пояснювати нові поняття й навички, переконуючись у тому, що учасники справді їх

зрозуміли. Усвідомлення тренером того, що почуте не завжди збігається з тим, що було сказано, має спонукати його використовувати різні перевірені методи зворотного зв'язку. Іноді потрібно допомогти слухачам переосмислити свою практику, продемонструвавши нову точку зору. Важливо пам'ятати: дорослі змінюють поведінку лише тоді, коли усвідомлюють, що новий підхід принесе більше користі, ніж старі звички.

Кожного дня учасники мають повертатися до групи з бажанням продовжувати роботу. Це можливо тоді, коли вони відчувають щиру зацікавленість з боку тренера, бачать зв'язок між усіма етапами навчання і усвідомлюють цілісність програми. Кожен наступний день має логічно доповнювати попередній, формуючи у слухачів цілісне розуміння всього процесу.

5. Вибір завдань має відповідати навчальній меті

Під час планування навчальної діяльності надзвичайно важливо враховувати мету кожного завдання. Навіть якщо існує багато якісних посібників, тренер має орієнтуватися не стільки на привабливість завдання, скільки на його відповідність загальній концепції курсу, конкретному дню навчання та цільовим результатам.

Кожне завдання повинно логічно вписуватись у загальний навчальний процес і бути зрозумілим для учасників. Навіть якщо на момент виконання зв'язок між завданням і програмною метою не є очевидним, до завершення обговорення він має прояснитися. Це дозволить учасникам усвідомити сенс кожної активності в контексті професійного розвитку.

Розважальні завдання або короткі активності, які спрямовані на зняття напруги, теж мають бути пов'язані з метою навчального дня. Дорослі засвоюють нові знання найкраще тоді, коли діяльність має чітке прикладне значення і співвідноситься з реальним життям.

Навіть ті завдання, які здаються легковажними або спрямованими лише на переключення уваги, мають бути обґрунтовані з точки зору навчального процесу. Тренер повинен чітко формулювати і усвідомлювати мету кожного обраного завдання, розуміючи, як воно сприяє досягненню результатів.

6. Навчальний процес має ґрунтуватися на зв'язку між ідеями

Під час навчання важливо не просто подавати окремі концепції, а будувати між ними логічні мости. Нагадайте учасникам, які теми вже обговорювались і які ще попереду, щоб створити у них цілісну картину. Такий підхід сприяє структуруванню знань, дозволяє краще засвоювати нову інформацію та зберігати фокус на ключових цілях навчання.

7. Ураховуйте фізичний аспект взаємодії з групою

Просторове розміщення тренера та учасників відіграє важливу роль у побудові комунікації. Одним комфортно при близькому контакті, інші ж можуть відчувати себе незручно. Тренеру слід бути чутливим до цих відмінностей і не ігнорувати їх під час роботи. Уникайте фізичних бар'єрів, таких як столи, що відділяють вас від групи. Рухайтеся аудиторією, щоб кожен учасник, незалежно від місця, відчував вашу залученість та готовність до взаємодії.

8. Демонструйте максимальну адаптивність

Кожна група унікальна, а тому розвиток програми може йти не за запланованим сценарієм. Навіть ретельно підготовлені плани можуть втратити актуальність через непередбачувані обставини. Іноді варто змінити напрям роботи, якщо альтернативний підхід краще відповідає освітнім потребам учасників.

Гнучкість формується з досвідом. Чим більше ви працюєте з групами, тим легше вам буде реагувати на поточні обставини, не дотримуючись жорстко запланованого. Водночас важливо зберігати загальний фокус на цілях і не втрачати основну лінію навчального процесу.

Залежно від емоційного стану учасників, вам може знадобитися змінити хід заняття, внести нові форми активності або змінити порядок подачі матеріалу. Якщо відчувається втома або втрата концентрації, варто залучити учасників до діяльності, яка відновить їхню енергію. Іноді заплановане завдання набуває іншої форми, ніж ви передбачали, і це нормально – орієнтуйтесь на потреби групи та зберігайте гнучкість у досягненні мети.

9. Завжди майте альтернативні методи для досягнення результату

Гнучкість передбачає наявність різних інструментів для реалізації одного завдання. Оскільки не існує універсального підходу, доцільно

мати кілька варіантів діяльності. Це дозволяє вільно адаптуватися до обставин і працювати впевнено, навіть коли обраний метод не спрацьовує. Чим багатшим буде ваш арсенал, тим ефективніше ви реагуватимете на виклики й змінні умови навчального процесу.

10. Прагніть розуміти групову динаміку

Ця здатність формується з часом і досвідом. Кожна навчальна група має свою унікальну атмосферу, тому важливо навчитися її вловлювати та використовувати в освітньому процесі. Наприклад, під час одного курсу з консультування з'ясувалося, що учасники найбільше засвоюють матеріал, аналізуючи власні помилки. Цей підхід дозволяв не лише виправляти хиби, а й повторно відпрацьовувати нові навички. Для цього тренеру доводилось створювати умови, в яких учасники могли помилятися без осуду, а потім навчатися на власному досвіді.

Уважно спостерігайте за поведінкою кожного – хто активно бере участь, а хто уникає комунікації. Звертайте увагу на неформальних лідерів, потенційні конфлікти та тих, хто виглядає відсторонено. Не допускайте ситуацій, які можуть посилити напругу або ізоляцію в колективі.

11. Пам'ятайте: на засвоєння нового потрібен час

Не завжди учасники одразу розуміють нові поняття або змінюють поведінкові моделі. Часто цьому заважає попередній досвід або усталені уявлення. У таких випадках важливим є час на рефлексію й переосмислення. Не поспішайте з висновками щодо ефективності засвоєння матеріалу та уникайте проявів невдоволення через повільний прогрес групи. Дайте учасникам простір для внутрішньої роботи, підтримуйте їх у процесі змін.

12. Спирайтесь на свій професійний і емоційний досвід

Цей компонент не менш значущий, ніж використання власного внутрішнього ресурсу. Важливо налагодити такі взаємини з групою, які дозволять вам краще зрозуміти кожного учасника і вашу спільну взаємодію. Ваші знання і практичні навички мають стати основою для адаптації навчального процесу. Якщо заплановане заняття виявляється малоефективним, саме досвід підкаже, що і як потрібно змінити. Але

не слід очікувати, що ця здатність з'явиться одразу – вона розвивається з часом, у процесі роботи з групами.

Бути впевненим у власному досвіді – це означає глибоко розуміти навчальний матеріал, уважно спостерігати за учасниками, гнучко реагувати на хід занять, іноді змінювати роль з лідера на супровідника. Ви маєте дозволяти собі покладатися не лише на логіку, а й на власні емоції, вірити в цінність того, чим займаєтеся, передавати цю впевненість групі. Усвідомлення своїх слабких сторін так само важливе, як і вміння відчувати втому чи ентузіазм – ці стани неминуче впливають на атмосферу занять. Крім того, необхідно розуміти, куди саме має рухатись група, знаходити альтернативні шляхи до мети, не боятися помилок і визнавати власну тривогу як нормальну частину процесу.

13. Тренер-консультант як наставник і координатор

У рамках навчання з консультування тренер частіше виступає не просто в ролі викладача, а як помічник, який сприяє процесу навчання. Хоча іноді ви ділитесь новими знаннями, більшість вашої роботи – це створення умов, у яких учасники самостійно засвоюють досвід. Водночас не варто ігнорувати можливості для подачі теоретичного матеріалу, особливо якщо групове обговорення відкриває підґрунтя для важливої інформації чи корисних ідей.

Ці моменти особливо значущі, оскільки дорослі навчаються тоді, коли вони до цього готові. Тому поява запитань під час дискусії є свідченням відкритості до знань – саме в цей момент учасники найкраще сприймають нову інформацію.

Схема консультативного процесу психолога

1 етап. Аналіз змісту скарги клієнта:

1) аналіз локусу скарги (суб'єктного й об'єктного);
2) аналіз само діагнозу клієнта і формулювання попереднього психологічного діагнозу;
3) аналіз психологічного запиту (при необхідності – уточнення і допомога у формулюванні);
4) аналіз прихованого змісту і підтексту скарги клієнта.

2 етап. Аналіз психологічної ситуації:

1) визначення обставин, що могли мати істотне значення в розвитку психологічних проблем клієнта;
2) визначення кола осіб, що потребують психологічної допомоги;
3) прогнозування можливого розвитку ситуації і небажаних психологічних наслідків.

3 етап. Аналіз психологічної проблеми:

1) висування первинних гіпотез щодо змісту психологічних проблем клієнта;
2) ідентифікація психологічних проблем і труднощів клієнта (у тому числі й неусвідомлених ним);
3) висування психологічних гіпотез щодо причин труднощів клієнта, механізмів їх виникнення і розвитку;
4) висновок про необхідність додаткових даних анамнезу, поглиблення психодіагностичного дослідження для перевірки гіпотез; здійснення заходів (на підставі отриманих даних) та актуалізація нових припущень;
5) перевірка зроблених припущень, відмова від помилкових психологічних гіпотез (не підставі отриманих даних) та актуалізація нових припущень;
6) формулювання психологічного діагнозу;
7) формулювання психологічного висновку й інтерпретація його клієнтові;
8) висновки про наявність проблем клієнта, які виходять за межі компетентності психолога – консультанта.

4 етап. Формулювання консультативного завдання:

1) формулювання разом із клієнтом попереднього варіанту консультативного завдання (мети консультування);
2) аналіз сприятливості психологічного прогнозу;
3) оцінка реальних умов і можливостей розв’язання клієнтом консультативного завдання;

4) переформулювання разом із клієнтом консультативного завдання таким чином, щоб воно мало сприятливий прогноз і можливості для ефективного вирішення;
5) висновок про необхідність звернення за консультацією до інших фахівців (дефектолога, психіатра, сексопатолога і т. д.)

5 етап. Розв'язання консультативного завдання:

1) спільне вироблення з клієнтом тактики корекційних дій;
2) вибір доцільних способів психологічної допомоги, необхідних для досягнення поставленої мети;
3) підведення клієнта до самостійного рішення його психологічних проблем у процесі спілкування з ним; психокорекцій на робота;
4) аналіз результативності психологічної допомоги;
5) спостереження віддалених наслідків і збір даних (здійснюється при необхідності)

РОЗДІЛ 2
КОМУНІКАТИВНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ КОНСУЛЬТАНТА

2.1. Поняття про комунікативну компетентність та її структуру

Сучасна практична психологія дедалі активніше впроваджує групові методи роботи, серед яких особливої уваги заслуговують тренінги. Вони вирізняються динамічним розвитком як методології, так і методів соціальної психології. Соціально-психологічний тренінг на сьогодні вважається одним із найрезультативніших інструментів психологічної практики.

Цей формат користується популярністю завдяки своїй ефективності, довірливій атмосфері, відкритості, можливості глибокої рефлексії – як індивідуальної, так і групової. Він дозволяє успішно формувати навички міжособистісного спілкування, регулювання емоційного стану, сприяє самопізнанню, прийняттю себе й розвитку особистості.

На сьогоднішній день тренінги застосовуються не лише у психологічній практиці, а й у таких галузях, як педагогіка, соціологія, економіка, управління, медицина та конфліктологія. Через це в науковій та практичній літературі можна зустріти різні підходи до визначення поняття «тренінг».

Феномен соціально-психологічного тренінгу полягає в його здатності відповідати викликам сучасного життя, яке сповнене соціальних труднощів і викликає потребу в нових формах психоемоційної підтримки. Саме тренінги різних напрямів і підходів сьогодні активно використовуються для вирішення багатьох з цих проблем.

Тренінг розглядається як одна з ефективних групових методик, спрямованих на особистісний розвиток. Сам термін «тренінг» (від англійського training) охоплює кілька значень, зокрема «навчання» та «тренування». У сучасній практиці існує велика кількість різновидів тренінгів, які класифікуються за такими критеріями, як мета проведення, цільова аудиторія та тривалість.

Виходячи з мети та специфіки проведення, тренінгові заняття поділяють на кілька основних типів:

• **Тренінги особистісного розвитку**, які мають на меті допомогти учасникам усвідомити та подолати внутрішні психологічні бар'єри (такі як страхи або неефективні життєві установки), що заважають самопізнанню, самовизначенню та гармонійному становленню в соціальному середовищі.

• **Соціально-психологічні тренінги,** які орієнтовані на корекцію соціальних установок, формування навичок конструктивної взаємодії та ефективної комунікації з іншими.

• **Бізнес-тренінги,** спрямовані на вдосконалення професійних навичок і компетентностей для вирішення конкретних завдань – зокрема, ведення переговорів, управління проєктами, підвищення ефективності продажів тощо.

Зміст практичних занять зазвичай формується навколо соціально-психологічного тренінгу розвитку комунікативної компетентності, який, на нашу думку, є ключовим фактором успішної професійної реалізації та особистого становлення.

Окрім того, з огляду на специфіку цільової аудиторії та умови проведення, розрізняють:

• **Корпоративні тренінги**, які слугують формуванню згуртованої командної взаємодії, покращенню комунікації в колективах, зокрема в академічному середовищі, та розвитку здатності до вирішення складних практичних завдань спільно.

• **Відеотренінги**, що базуються на використанні відеоматеріалів – як попередньо підготовлених, так і записів із реальних тренінгових сесій.

• **Навчальні тренінги**, основною метою яких є розвиток фахових і загальноосвітніх компетентностей у здобувачів освіти в межах конкретної навчальної дисципліни або напряму професійної підготовки.

Тренінги можуть відрізнятися за тривалістю, зокрема виділяють:

- півторагодинні формати;
- одноденні заняття;
- багатоденні програми, що тривають два дні або більше.

У контексті вищої освіти навчальний тренінг являє собою систему вправ, спрямованих на розвиток здібностей студентів та формування в них необхідних професійних навичок і вмінь.

Серед усіх інструментів практичної психології тренінг вирізняється рядом специфічних характеристик, які забезпечують його унікальність і ефективність:

- дотримання базових принципів роботи в груповому форматі;
- орієнтація на психологічну підтримку та сприяння саморозвитку учасників, де значну роль відіграє взаємодія не лише з ведучим, а й між самими членами групи;
- формування сталої групи (переважно 8–14 осіб), яка систематично зустрічається протягом кількох днів поспіль (формат «марафон-групи»);
- спеціально організований простір: зазвичай це комфортне, закрите приміщення, де учасники розміщуються в колі;
- акцент на безпосередніх взаєминах, які осмислюються та опрацьовуються в моменті – за принципом «тут і тепер»;
- активне використання інтерактивних методик;
- озвучення та усвідомлення особистих почуттів і реакцій щодо інших учасників і процесів у групі;
- створення відкритої, безпечної атмосфери, що сприяє вільному обміну думками та емоціями.

Тренінг як метод практичної психології завжди відображає світоглядні основи того напрямку, якого дотримується фахівець, що його проводить. І. Вачков та С. Дерябо виокремлюють чотири ключові парадигми, які визначають суть тренінгової роботи: дресура, репетиторство, наставництво та розвиток суб’єктності.

Слід враховувати, що більшість тренінгів не обмежуються лише однією парадигмою. Часто в межах одного заняття поєднуються різні підходи залежно від цілей і задач. Професійний тренер вміє гнучко змінювати парадигму, адаптуючи її до потреб групи та динаміки процесу.

Описані парадигми можна охарактеризувати так:

- Тренінг як дресура передбачає використання директивних методів впливу, зокрема позитивного чи негативного підкріплення, з метою формування або усунення певних моделей поведінки.

– Тренінг як тренування фокусується на набутті й удосконаленні конкретних умінь і навичок, що забезпечують ефективну поведінку в заданих ситуаціях.
– Тренінг як форма навчання орієнтований на передачу психологічних знань у поєднанні з розвитком практичних компетентностей.
– Тренінг як простір для розвитку суб'єктності створює умови, в яких учасники самостійно досліджують себе, відкривають внутрішні ресурси й шукають шляхи вирішення особистих проблем.

Ці парадигми розміщуються у шкалі від максимальної залежності учасників від ведучого до максимальної автономії. Умовно:

– «Дресирувальник» повністю контролює процес змін і не бере до уваги рівень саморефлексії учасників;
– «Тренер» надає мінімальну свободу, зосереджуючись на результативному «натаскуванні»;
– «Учитель» взаємодіє з групою, але не повністю передає відповідальність за процес;
– «Ведучий» лише формує безпечний простір, у якому учасники самі розвиваються.

Класична структура тренінгового заняття складається з трьох основних блоків:

1. Вступна частина – знайомство, визначення правил, проголошення очікувань.

2. Основна частина – практична робота з ключовими техніками, розвиток комунікативних навичок.

3. Завершальна частина – рефлексія (шерінг), підбиття підсумків, ритуал прощання.

У процесі використовуються різноманітні інтерактивні методи групової взаємодії: міні-лекції, обговорення, мозкові штурми, рольові ігри тощо. Такий підхід забезпечує як засвоєння матеріалу, так і розвиток особистісного досвіду кожного учасника.

Метою тренінгу є створення умов для активного залучення учасників у процес самопізнання та розвитку навичок ефективної комунікації. Зокрема, передбачається:

- знайомство між учасниками та узгодження правил взаємодії в групі;
- стимулювання мотивації до переосмислення наявних моделей поведінки;
- формування позитивного емоційного клімату;
- усвідомлення ролі спілкування в житті, його функцій та умов ефективності;
- розвиток здатності розпізнавати власні емоції та емпатійно реагувати на емоційні стани інших;
- формування асертивної поведінки;
- підвищення рівня комунікативної компетентності;
- набуття практичних навичок конструктивної взаємодії з ровесниками.

Основні завдання тренінгу включають:

- розвиток соціальної чутливості, емпатії, здатності розуміти й приймати інших людей;
- стимулювання навичок саморефлексії, самопізнання та формування позитивного внутрішнього діалогу;
- усвідомлення особистісної позиції у взаємодії з іншими (студентами, колегами), аналіз власних установок у міжособистісному сприйнятті;
- оволодіння техніками конструктивного вираження емоцій;
- навчання ненасильницькому спілкуванню й ефективним стратегіям виходу з конфліктних ситуацій.

Комунікативна компетентність є однією з ключових інтегральних характеристик особистості майбутнього фахівця соціономічного профілю, оскільки поєднує загальну культуру взаємодії з професійно зумовленими формами спілкування. Ефективна комунікація в професійній сфері потребує не лише базових знань, а й уміння орієнтуватися в конкретній ситуації та добирати оптимальні засоби передачі інформації.

На думку О. Ільченко, процес формування професійно-комунікативної компетентності в системі вищої освіти умовно поділяється на

три стадії: постановка цілей, організація навчального процесу та підсумкове оцінювання результатів. Найбільшої уваги потребує початковий етап – визначення вимог до випускника. Ці вимоги закладені в освітньо-професійних програмах і галузевих стандартах вищої освіти, де наголошується, що здобувачі повинні:

- вміти спілкуватися з учасниками трудового процесу з дотриманням норм сучасної української літературної мови та принципів професійної комунікації;
- демонструвати прагматичну компетентність під час усних ділових контактів, використовуючи відповідні методи і прийоми комунікативної взаємодії для ефективного розв'язання професійних завдань;
- в умовах побутового чи виробничого спілкування опановувати навички структурованого мовлення, етикету, активного слухання, підготовки до публічних виступів та участі в дискусіях.

О. Лахтадир підкреслює, що високий рівень комунікативної компетентності сприяє формуванню здорової самоповаги, розвитку самосвідомості та самореалізації у процесі міжособистісної взаємодії. Саме через комунікативну діяльність відбувається реалізація суб'єктності особистості.

О. Сидоренко трактує комунікативну компетентність як систему комунікативних здібностей, знань і навичок, які дозволяють ефективно вирішувати завдання взаємодії в різних контекстах.

У процесі спілкування ми не завжди усвідомлюємо кількість факторів, які на нього впливають. Зустрічаючи людину, ми несвідомо формуємо враження, інтерпретуємо її поведінку, реагуємо вербально та невербально. Від першого контакту, якості взаємодії та вибору способу обміну інформацією часто залежить результативність комунікації.

У психології спілкування розглядається як багатокомпонентне явище, яке охоплює три взаємопов'язані аспекти:

1. Комунікативний аспект – обмін інформацією між учасниками взаємодії, її уточнення та розвиток у процесі спілкування.

2. Інтерактивний аспект – організація спільної діяльності, що включає не лише обмін знаннями та думками, але й узгодження дій, розподіл ролей, вплив на поведінку та переконання співрозмовника.

3. Перцептивний аспект – процес взаємного сприйняття учасників комунікації, що є основою для формування взаєморозуміння.

Початок спілкування пов'язаний із міжособистісною перцепцією – оцінкою іншої людини на основі зовнішнього вигляду, голосу, манери поведінки. У цьому процесі діють специфічні психологічні механізми:

- Ідентифікація – неусвідомлене уподібнення себе співрозмовнику, спроба «приміряти» його досвід;
- Емпатія – здатність відчути емоційний стан іншого, співпереживати, не ототожнюючи себе з ним;
- Атракція – формування емоційного ставлення до партнера, що коливається від антипатії до симпатії, дружби чи любові;
- Стереотипізація – приписування людині рис, типових для певної соціальної групи, що може обмежувати об'єктивність сприйняття;
- Рефлексія – усвідомлення того, як тебе бачить і сприймає інша людина;
- Каузальна атрибуція – пояснення причин поведінки іншого на основі власного тлумачення його мотивів.

Функції спілкування визначаються його змістом та цілями. Серед основних:

- Інструментальна – передача інформації для здійснення конкретної дії;
- Інтегративна – об'єднання людей навколо спільної мети;
- Функція самовираження – прояв емоційного і психологічного «Я» у взаємодії;
- Трансляційна – передача досвіду, моделей поведінки, оцінок. Додатково виділяють: експресивну, соціального контролю, соціалізації тощо.

Сформованість професійної комунікативної компетентності оцінюється за рядом критеріїв:

1. Когнітивний – знання в галузі психології спілкування, етикету, вербальних/невербальних засобів комунікації, здатність орієнтуватися в комунікативних ситуаціях.

2. Мотиваційний – наявність внутрішньої потреби в особистісному й професійному розвитку в сфері комунікації, прагнення до самовдосконалення.

3. Діяльнісно-комунікативний – уміння організовувати інтерактивні форми спілкування (тренінг, дискусія, рольова гра), відповідно реагувати в комунікативних ситуаціях.

4. Емоційно-ціннісний – повага до співрозмовника, емоційна чуйність, здатність формувати позитивний емоційний контакт.

5. Поведінково-регулятивний – уміння слухати, дискутувати, виражати та відстоювати думку, користуватись мовленнєвими інструментами.

6. Рефлексивний – здатність до самоаналізу, усвідомлення своїх дій, оцінка особистої динаміки розвитку, формування емоційного інтелекту, комунікабельності, креативності, толерантності.

Планування тренінгу є невід'ємною умовою його успішного проведення. Попри можливу зміну ходу заняття, план дозволяє тренеру тримати фокус на головних темах і завданнях, забезпечуючи досягнення визначеної мети. План може мати довільну форму (таблиця, перелік, схема), але його наявність – обов'язкова.

Початок тренінгового заняття відбувається в просторому приміщенні, де учасники розміщуються по колу, одягають бейджики для взаємної ідентифікації. Ведучий розпочинає зустріч зі вступного слова, знайомиться з групою, встановлює психологічний контакт і коротко розповідає про себе. Далі він ознайомлює учасників із загальною концепцією тренінгу, метою занять, особливостями організації та методами, які будуть застосовуватись у роботі.

Тренінгова група зазвичай налічує від 8 до 15 осіб. Робота проходить у комфортній залі з розставленими по колу стільцями, використовується допоміжний матеріал – фліпчарт, ватмани, маркери, картки, м'яч тощо. Програма передбачає 10 модульних занять із застосуванням таких методик, як міні-лекції, дискусії, психогімнастика, рольові ігри, вправи, тести, притчі, «мозкові штурми» тощо.

На першій зустрічі тренер читає коротку міні-лекцію на тему «Комунікативна компетентність: структура та критерії», після чого надає слово учасникам для короткого представлення себе. Важливо, щоб кожен мав можливість висловитись і включитись у групову динаміку.

Далі обговорюються **правила групової взаємодії**, які ініціює тренер. Вони записуються на великому аркуші та розміщуються у видимому місці. Прийняття правил відбувається відкрито, з обов'язковим погодженням кожного учасника. У разі їх порушення ведучий або група нагадує про домовленість. Форми представлення правил можуть змінюватися – від тексту до малюнків, сценок або піктограм.

Процедура знайомства виконує функцію формування першого враження, взаємного спостереження та адаптації учасників у новому середовищі.

Озвучення очікувань – наступний важливий етап, який дає змогу тренеру дізнатися про мотивацію учасників, наявні знання й сподівання щодо результатів. Це допомагає коригувати напрям роботи. На початку кожного дня учасники можуть уточнювати свої очікування, зосереджуючись на конкретних цілях.

Ритуали відкриття і завершення занять – обов'язковий елемент тренінгу, що сприяє згуртуванню групи, створенню атмосфери довіри та прийняття. Ритуал може бути запропонований тренером або розроблений самими учасниками, і з часом його виконання може перейти під контроль самої групи.

Після проходження всіх вступних етапів тренер плавно переходить до основної частини – виконання вправ і занурення в тренінгову роботу.

Вербальне і невербальне спілкування

Спілкування між людьми здійснюється як за допомогою мовлення, так і через різноманітні немовні сигнали. У психології їх поділяють на **вербальні** та **невербальні засоби комунікації**.

Вербальне спілкування

Вербальне або мовленнєве спілкування – це процес передачі думок, почуттів і інформації через слово. Воно включає як **усне**, так і **писемне**

мовлення. Високий рівень культури мовлення свідчить про загальний інтелектуальний розвиток особистості та її здатність до ефективного взаєморозуміння.

Культура мовленнєвого спілкування має два аспекти:

- **Культура говоріння** – вміння логічно, чітко й образно висловлювати думки;
- **Культура слухання** – здатність не лише слухати, а й по-справжньому **чути** співрозмовника.

Одним із головних принципів вербального спілкування є **зрозумілість та структурованість висловлювань**. Проте не кожному вдається одразу формулювати основну думку, а ще частіше – співрозмовник може неуважно слухати, сприймаючи сказане крізь призму особистих емоцій чи упереджень.

Невербальне спілкування

Невербальні засоби – це **немовні** способи передавання інформації, які супроводжують або навіть замінюють мовлення. Вони відіграють критичну роль у встановленні психологічного контакту.

Класифікація невербальних засобів спілкування:

1. **Оптико-кінетична система (кінесика):**

– жести,
– міміка,
– рухи тіла,
– постава,
– пантоміміка.

2. **Паралінгвістична система:**

– характеристики голосу (тон, сила, висота, тембр),
– інтонація, ритм мовлення.

3. **Екстралінгвістична система:**

– темп мовлення,
– паузи,
– додаткові звуки (плач, сміх, зітхання, покашлювання тощо).

4. **Проксеміка (просторово-часова організація):**

– дистанція між учасниками спілкування,

– особливості розміщення в просторі,
– дотримання часових рамок (тривалість монологу, діалогу, паузи тощо).

5. **Контакт очей:**

– зоровий зв'язок є ключовим каналом у візуальній комунікації,
– передає емоції, інтерес, довіру або, навпаки, уникнення й напругу.

Знання й розуміння невербальної мови важливі для всіх, а особливо для фахівців соціономічного профілю, оскільки саме завдяки тонкому відчуттю невербальних сигналів можна досягти справжнього взаєморозуміння в ділових, освітніх чи особистих взаємодіях.

До невербальних засобів комунікації відносять цілу низку сигналів, які передаються через тіло, голос, дотик, дистанцію та інші немовні канали. Одним із основних типів таких сигналів є поза, що охоплює не лише статичне положення тіла, а й характерні мікрорухи – наприклад, похитування корпусу, переступання з ноги на ногу, зміна центру ваги. Іншим важливим джерелом інформації в невербальному спілкуванні виступає міміка – зміни виразу обличчя, включаючи й психофізіологічні реакції, як-от почервоніння.

Велике значення має також жестикуляція: до неї належать не лише рухи руками, а й цілком побутові дії, наприклад, коли людина щось демонструє, виймає особисті речі або взаємодіє з простором. Дистанціювання як форма невербального вираження виявляється у виборі відстані між співрозмовниками, а також у рухах, спрямованих на її зміну – наприклад, раптовий відступ на крок назад може сигналізувати про психологічну напругу чи небажання контакту.

Інтонація охоплює весь спектр голосових характеристик, які не залежать від змісту сказаного: тембр, гучність, ритм мовлення, тривалість пауз, а також додаткові звуки, що не несуть вербального значення – клацання язиком, зітхання, покашлювання. Поряд із зоровими й звуковими каналами важливу роль відіграють тактильні сигнали – дотики, які здатні формувати або посилювати емоційну близькість, сприяти довірі та позитивному сприйняттю іншого. У спілкуванні також значущим може бути мовчання – воно часто є виявом співпереживання або внутрішньої підтримки.

Рівень володіння невербальними засобами залежить від загальної психологічної культури людини та здатності до емпатійного сприйняття. Культура спілкування передбачає не тільки знання цих каналів взаємодії, але й уміння доречно їх використовувати та за потреби перемикатися на більш відповідний рівень контакту. Наприклад, якщо вербальний діалог не приносить порозуміння, дотик або візуальний контакт можуть слугувати альтернативним шляхом встановлення довіри.

У контексті психологічного простору міжособистісної взаємодії важливим є розуміння територіальних меж. Дослідження Альберта Мерабіана показали, що більшість інформації передається не через слова, а саме через інтонацію та мову тіла. У свою чергу, Філіп Зімбардо у своїх спостереженнях за поведінкою людей у публічних просторах зауважив, що особи з підвищеною тривожністю або сором'язливістю прагнуть тримати більшу фізичну дистанцію від інших. Це проявляється, зокрема, у намаганні зайняти віддалене місце, уникати зорового контакту або обмежувати простір навколо себе.

Люди впевнені в собі, навпаки, не уникають просторової близькості, іноді навіть підкреслюють свою присутність за допомогою широких жестів, відкритої пози чи активної міміки. Відповідно до соціальної психології, прийнято виділяти чотири зони спілкування залежно від ступеня близькості: інтимну, особисту, соціальну та публічну. Найбільш особистісна зона – інтимна – зазвичай доступна лише для близьких осіб. Особиста зона актуальна в неформальному спілкуванні, соціальна – під час взаємодії з незнайомими людьми, а громадська – на публічних заходах або під час виступів.

У переповнених місцях, наприклад у громадському транспорті, люди інстинктивно намагаються зберегти свою інтимну зону, уникаючи поглядів, обмежуючи жестикуляцію та не виявляючи емоцій. Це свідчить про глибоку вкоріненість просторово-невербальних норм у психіці людини, які впливають на характер соціальної взаємодії навіть у випадках мимовільного контакту.

Активне і пасивне слухання

Уміння слухати є невід'ємним елементом комунікативної компетентності, адже без нього неможливе повноцінне спілкування. Відомий

підприємець Джон Рокфеллер зазначав, що вміння взаємодіяти з людьми має таку ж вартість, як і будь-який інший товар, і він готовий був платити за нього більше, ніж за що-небудь інше. Ще в античності мудреці звертали увагу на цінність уміння слухати, наголошуючи: людині даровано два вуха й лише один язик, аби вона більше слухала, ніж говорила.

Основна мета заняття полягає в розвитку навичок уважного слухання як основи ефективного діалогу. Учасникам тренінгу пропонується не лише ознайомитися з теоретичними аспектами, а й на практиці опанувати техніки активного слухання, сформувати усвідомлену потребу в розвитку цього вміння. Через практичні вправи учасники вчитимуться бути доброзичливими, уважними та відкритими під час комунікації, що сприятиме поглибленню взаєморозуміння й зміцненню міжособистісних зв'язків.

Активне слухання

Уміння слухати – одна з ключових умов для точного розуміння співрозмовника. Воно відіграє важливу роль у всіх сферах життя, оскільки дозволяє не лише адекватно сприймати інформацію, а й створює умови для емоційного контакту, довіри та підтримки. Справжнє слухання – це не пасивна тиша, а активна внутрішня робота, що потребує зацікавленості, готовності зрозуміти іншу людину та бажання бути залученим до діалогу.

Психологи розрізняють кілька типів слухання, кожен з яких має своє функціональне значення. Емпатичне слухання пов'язане з умінням відчути емоційний стан мовця, поставити себе на його місце, співпережити. Це можливо тоді, коли до співрозмовника є емоційна приязнь або довіра. Критичне слухання, навпаки, передбачає логічний аналіз сказаного – особливо корисне при ухваленні важливих рішень, коли потрібно зважити аргументи «за» і «проти». Пасивне слухання – це мовчазна присутність, коли потрібно дати людині виговоритися, не перебиваючи її і не втручаючись. Активне слухання є найвищим рівнем взаємодії, адже в ньому поєднуються емпатія, увага, зворотний зв'язок і глибоке розуміння того, що саме хоче донести співрозмовник.

Активне або рефлексивне слухання передбачає не лише сприйняття, а й осмислення змісту повідомлень. Воно ґрунтується на п'яти базових техніках. Перша – це з'ясування, яке дає змогу краще зрозуміти суть слів співрозмовника шляхом уточнювальних запитань. Друга – відображення почуттів, коли ми звертаємо увагу на емоційний контекст сказаного: тон голосу, вираз обличчя, слова, що передають емоції. Це дозволяє встановити емоційний контакт. Третя техніка – перефразування, тобто передача змісту чужих слів своїми словами для перевірки правильності розуміння. Четверта – інтерпретація, коли слухач робить припущення про справжні мотиви або цілі мовця. І нарешті, п'ята – резюмування, підсумок сказаного, що дозволяє узагальнити думки, врівноважити діалог або закінчити розмову конструктивно.

Резюмування особливо корисне під час обговорення розбіжностей, вирішення конфліктів, уточнення претензій або підбиття підсумків ділових зустрічей. Активне слухання часто супроводжується вмінням ставити доречні запитання – інформаційні, уточнювальні, відкриті чи закриті, нейтральні або спрямовуючі. Кожен тип має свою мету та впливає на глибину комунікації.

Недаремно здавна стверджували: людині даровано два вуха і лише один язик – аби вона більше слухала, ніж говорила. Слухати – означає не просто чути слова, а розпізнавати їх зміст, емоційну глибину, а також намагатися зрозуміти, чому людина говорить саме це й саме зараз. Справжнє слухання – це завжди прояв поваги, внутрішньої етичної позиції та показник високої культури взаємодії.

Фахівці підкреслюють, що активному слуханню слід навчатися так само системно, як читанню або письму. Це не вроджена здатність, а сформована навичка, яка вимагає свідомої практики. Американський психолог І. Атватер пропонує низку рекомендацій, як удосконалити це вміння. Зокрема, важливо демонструвати щиру зацікавленість у словах співрозмовника – невербально чи словами підтверджувати, що ви уважно слухаєте; не перебивати й дати можливість людині повністю висловитись; намагатися уловити не лише зміст, а й прихований сенс слів; при потребі – повторити або перефразувати сказане, щоби показати, що ви зрозуміли; уникати поспішних оцінок чи висновків.

Варто розрізняти поняття «слухати» й «чути». Ми можемо фізично сприймати голос іншої людини, але не усвідомлювати сенс її слів, не занурюватися у зміст розмови. Справжнє слухання передбачає уважність, аналіз і внутрішню участь.

Ефективне слухання ґрунтується на низці установок, серед яких схвалення (підтримка думки іншого), самосхвалення (впевненість у своїй здатності до взаємодії), а також емпатія – здатність емоційно відгукуватися на стан співрозмовника. Емпатія виявляється на різних рівнях: у співпереживанні — коли людина розділяє почуття іншого; у співчутті – коли поряд із розумінням емоцій є ще й готовність допомогти; у симпатії – коли присутнє позитивне, доброзичливе ставлення до партнера по спілкуванню. У когось ці якості проявляються природно, іншим їх доводиться розвивати через тренування, зокрема за допомогою технік активного слухання та «Я-висловлювань».

Окрім цього, існують різні стилі слухання. Наприклад, категоричний співрозмовник має схильність швидко оцінювати почуте й займати жорстку позицію. Розсудливий слухач надає перевагу раціональності, аналізу та логічному осмисленню інформації. Співчуваючий співрозмовник насамперед зосереджується на емоціях іншої людини, прагне зрозуміти її стан. Аналітичний слухач уважно обробляє деталі, структурує сказане та прагне виявити причинно-наслідкові зв’язки.

Рівень уміння слухати визначає якість комунікації. Найвищим вважається слухання зі співпереживанням, коли слухач повністю зосереджений на співрозмовнику, утримується від оцінок, поважає його думку, уважно спостерігає за мімікою, жестами, інтонацією, і намагається глибоко відчути стан людини «тут і тепер». Такий тип слухання передбачає ігнорування власних внутрішніх реакцій заради повного занурення у зміст і емоційний підтекст розмови.

Середнім за рівнем вважається поверхневе слухання. У цьому випадку увага фокусується на змісті слів, але емоційна складова ігнорується. Такий підхід часто призводить до непорозумінь, адже втрачаються важливі емоційні відтінки. Найнижчим є відчужене, пасивне слухання, коли людина, замість сприймати співрозмовника, зосереджена на влас-

них думках, реакціях чи емоційних тригерах. У результаті сприйняття спотворюється, а висновки базуються на домислах та упередженнях.

Активне слухання особливо важливе в емоційно напружених ситуаціях: коли потрібно точно оцінити стан іншої людини, коли вона прагне розуміння або емоційної підтримки, коли йдеться про проблеми, пов'язані із прийняттям рішень. Уміння слухати не лише полегшує людині шлях до розв'язання проблеми, а й допомагає їй структурувати власні думки, підвищує самооцінку та створює атмосферу довіри.

Для того, щоб бути уважним слухачем, важливо вміти зупиняти потік власних думок і не готувати відповіді ще до завершення слів співрозмовника. Оскільки ми думаємо швидше, ніж говоримо, цей надлишок часу слід спрямовувати не на контраргументи, а на критичне осмислення почутого. Водночас слід залишатись зосередженим на темі, не зміщуючи акценти.

Уважний слухач підтримує зоровий контакт, відкриту і доброзичливу позицію тіла, коригує свій тон відповідно до інтонації співрозмовника та дозволяє йому самостійно визначати тему розмови. Саме така поведінка часто призводить до щирого емоційного відкриття партнера, що сприяє кращому взаєморозумінню.

На практиці активне слухання може супроводжуватись труднощами. Наприклад, коли після вашого запитання співрозмовник відповідає коротко і з паузами, важливо вчасно поставити уточнювальне запитання, щоб знову ввімкнути його у діалог. Якщо ж людина відмовляється від розмови або постійно відповідає «ні», це може свідчити про її закритість або нерозуміння власної проблеми. У випадках, коли слухач починає нав'язувати свій аналіз, варто повернутися до емпатії та реагування на реальні емоції іншого. А коли співрозмовник емоційно «виливає» себе, не варто його зупиняти – найкраще просто мовчки бути поруч і слухати.

Слухання завершується, коли проблему окреслено, рішення знайдено, або діалог переходить у повторення. Водночас ефективне слухання вимагає уникнення низки типових помилок: не слід відходити від теми розмови, надмірно фокусуватись на деталях чи фактах, а також реагу-

вати емоційно на так звані тригерні слова, які можуть викликати внутрішнє напруження і завадити подальшому спілкуванню.

Особливу роль у взаємодії відіграє **техніка постановки запитань**. Уміння правильно формулювати запитання дозволяє не лише скеровувати розмову в потрібне русло, а й утримати ініціативу, заохотити співрозмовника до активності, дізнатись більше інформації і створити атмосферу діалогу, у якому кожен має змогу проявити себе. Як зазначають психологи, той, хто володіє мистецтвом питань, тримає в руках ключ до ефективного спілкування.

Існує різноманіття типів запитань, кожен із яких виконує конкретну функцію у процесі комунікації.

- **Закриті запитання** обмежують відповіді варіантами «так» або «ні», звужуючи поле для розгорнутого обговорення. Їхнім різновидом є так звані «хвостаті» питання – вони складаються з твердження, з яким складно не погодитися, та короткої запитальної фрази на кшталт: «Правда ж?», «Ви ж згідні?».
- **Відкриті запитання**, навпаки, спонукають до розлогої відповіді. Вони зазвичай починаються зі слів «хто», «що», «де», «як», «скільки» і спрямовані на активізацію співрозмовника, створення невимушеної атмосфери і виявлення позиції людини.
- **Напіввідкриті запитання** дозволяють дати коротку, але конкретну відповідь – наприклад, у форматі цифри або чіткого факту.
- **Альтернативні запитання** пропонують людині обрати з двох варіантів, які заздалегідь влаштовують ініціатора діалогу. Це корисний інструмент для коректного спрямування розмови.
- **Запитання залучення** діють як ненав’язливий спосіб підвести людину до позитивного рішення або емоційного відгуку щодо продукту чи послуги – їх формулюють так, ніби це вже частина внутрішнього діалогу клієнта.
- **Інформаційні запитання** використовуються, щоб отримати факти або особисту думку співрозмовника. Вони допомагають глибше розуміти контекст або мотивацію.
- **Контрольні запитання** допомагають з’ясувати, чи дійсно людина вас слухає, чи вона зрозуміла суть сказаного.

- **Орієнтуючі запитання** використовуються для перевірки ступеня залучення співрозмовника в тему, його розуміння і готовності зробити висновки.
- **Підтверджувальні запитання** спрямовані на досягнення єдності у сприйнятті або поглядах, вони допомагають підтримати взаєморозуміння.
- **Ознайомлювальні запитання** дозволяють виявити думку чи очікування співрозмовника щодо певної послуги або ситуації.
- **Спрямовуючі запитання** дають можливість м'яко керувати розмовою, змінювати вектор теми або поглиблювати її.
- **Провокаційні запитання** покликані викликати емоційну реакцію, вивести співрозмовника з зони комфорту, щоб краще зрозуміти його справжні наміри чи позицію.
- **Запитання для роздумів** стимулюють аналітичне мислення та рефлексію, спрямовані на глибше осмислення предмета обговорення.
- **Запитання-завершення** допомагають м'яко згорнути розмову, підвести підсумки або змінити тему, зберігаючи позитивний настрій спілкування.

Бар'єри спілкування

Бар'єри спілкування – це психологічні перешкоди, які заважають досягненню порозуміння між людьми в процесі взаємодії.

Бар'єри, що виникають через відмінності в соціальному чи культурному середовищі співрозмовників, зумовлені різним тлумаченням слів, понять або ідей на основі їхнього досвіду, поглядів, віри, професії чи статусу.

До бар'єрів нерозуміння належать:

- Фонетичний бар'єр – труднощі, що виникають через надто тиху, швидку, монотонну мову, паузи-паразити, ковтання слів або затухання голосу, які ускладнюють сприйняття сказаного.
- Стилістичний бар'єр – виникає тоді, коли стиль мовлення не відповідає ситуації або стану слухача, наприклад, використання офіційного стилю у невимушеній розмові.

- Семантичний бар'єр – непорозуміння через те, що учасники розмови надають словам різні значення, що пов'язано з їхнім словниковим запасом, досвідом, віком чи освітою.
- Логічний бар'єр – виникає тоді, коли спосіб мислення або аргументація співрозмовника здаються нелогічними, незрозумілими або неприйнятними іншому.

Психологічні бар'єри – це як усвідомлювані, так і підсвідомі труднощі, які можуть впливати на перебіг спілкування, незалежно від бажання людини.

Бар'єри взаємин формуються тоді, коли в учасників взаємодії виникає недовіра чи антипатія, через що інформація сприймається з упередженням або ігнорується.

Користуючись поділом спілкування на перцептивну, інтерактивну й комунікативну складові, бар'єри можна згрупувати відповідно до кожного з цих рівнів.

Бар'єри сприйняття й розуміння виникають на етапі формування уявлення про співрозмовника:

– якщо зовнішній вигляд викликає відразу або неприязнь (естетичний бар'єр);
– за наявності значних соціальних розбіжностей (соціальний бар'єр);
– коли в процес втручаються сильні негативні емоції – страх, гнів, образа, роздратування тощо;
– у разі дії стереотипів або сформованих упереджень (бар'єр установки);
– якщо людина поводиться захисно через внутрішню невпевненість чи комплекси (бар'єр психологічного захисту).

Бар'єри взаємодії проявляються на рівні поведінки:

– при конфлікті стилів спілкування;
– через моральну або етичну несумісність;
– за відсутності спільних цілей або мотивації до взаємодії;
– через нестачу навичок комунікації;
– внаслідок особистісних особливостей характеру, що ускладнюють контакт.

Бар'єри комунікації стосуються обміну інформацією:

- коли заважає неправильне мовлення;
- через неуважне або поверхове слухання;
- при різних способах сприйняття інформації (візуальний, аудіальний, кінестетичний канали);
- у разі загальної некомпетентності у веденні діалогу.

Бар'єри, пов'язані з негативними емоціями, є одними з найпоширеніших перешкод у міжособистісній комунікації, оскільки прямо залежать від внутрішнього психоемоційного стану людини. Хоча не всі емоції ускладнюють взаємодію, стійкі негативні переживання – як-от страждання, гнів, огида, презирство, страх, сором, вина чи просто поганий настрій – можуть значно завадити спілкуванню.

Страждання – емоційна біль, що затягує увагу всередину себе, позбавляє людину здатності чути і приймати інших. У такому стані навіть щастя оточуючих може викликати внутрішній спротив або заздрість, посилюючи відчуття ізоляції. В окремих випадках страждання провокує агресивність або, навпаки, гіперчутливий альтруїзм. Найдоцільніше в такій ситуації – дати людині час і простір.

Гнів часто виникає на ґрунті образи, почуття несправедливості чи приниження. У стані злості людина концентрується на джерелі емоції, блокує раціональне сприйняття інформації, а будь-яка спроба звернення лише підсилює емоційну напругу. У такому випадку комунікація ускладнюється, а необережні слова можуть призвести до конфлікту.

Огида або **відраза** виникає через неприйнятні для співрозмовника звички, зовнішній вигляд чи порушення етикету. Щоб уникнути провокування подібного бар'єру, важливо дотримуватися гігієни, поводитися етично й охайно.

Презирство часто має підґрунтям стереотипи – расові, національні чи соціальні. Коли людину принижують за те, на що вона не має впливу, відповіддю нерідко стає дзеркальне ставлення – така сама зневага.

Страх – глибоко вкорінений бар'єр, який може зумовлювати невпевненість у власних силах, тривожність щодо майбутнього або побоювання бути осудженим. У комунікації страх призводить до уникання контакту, фальші, надмірної покірності або уникання відповідальності.

Сором і вина – емоції, що викликають зніяковіння, труднощі у відкритому погляді чи мові. Людина в такому стані намагається уникнути уваги, закривається, навіть якщо зовні ситуація виглядає позитивно. Утім, саме сором виконує регулятивну функцію, стримуючи від імпульсивних і морально сумнівних дій.

Таким чином, бар'єри негативних емоцій є не просто тимчасовими перепонами, а глибоко вкоріненими реакціями, що потребують тактовного ставлення, терпіння і чутливості у спілкуванні.

Щоб подолати почуття сорому, варто навчитися змінювати власні переконання і внутрішні реакції. По-перше, важливо усвідомити, що те, за що ви себе картаєте, – цілком нормальна ситуація, яку переживають багато інших людей. По-друге, доцільно дистанціюватися від постійної критики та переключати увагу на щось позитивне. По-третє, слід виробляти звичку підтримувати себе: якщо щось не виходить – згадайте про те, в чому ви сильні.

Ці форми захисту особливо корисні для людей із підвищеною сором'язливістю, адже ті, хто позбавлений цього відчуття, давно навчилися ними користуватися інтуїтивно.

Окрему складність становить **бар'єр настрою**, що може варіюватися від легкого незадоволення до глибокої апатії. Його причинами зазвичай стають особистісні конфлікти, образи, внутрішня непримиренність, нездійснені очікування, обманута довіра або розчарування. Настрій здатен передаватися іншим і повертатися назад у вигляді зворотної емоційної реакції, тому для ефективної комунікації особливо важливо володіти навичками емоційної саморегуляції.

Знання бар'єрів у спілкуванні недостатньо – потрібно також навчитися ефективно їх долати. Одним із способів є розвиток навичок активного слухання. До ключових прийомів належать: концентрація уваги (через короткий зоровий контакт і відкриту позу), нерефлексивне і рефлексивне слухання, налаштування на співрозмовника, невербальні сигнали, а також здатність утримувати інформацію в пам'яті. Уміння слухати допомагає не лише краще зрозуміти партнера, а й знижує напругу в діалозі.

Розвиток навичок асертивності

Розвиток самосвідомості є провідним психологічним процесом у ранньому юнацькому віці. Однією з його ключових складових виступає самоповага, яка охоплює прийняття себе, позитивне ставлення до власної особистості, відчуття гідності та гармонію між реальним і бажаним образом «Я». Людина з високою самоповагою зазвичай вірить у себе, визнає свої слабкі сторони та прагне їх подолати. Натомість занижена самооцінка супроводжується почуттям меншовартості, що негативно позначається як на емоційній сфері, так і на соціальній взаємодії. Молоді люди з низьким рівнем самоповаги часто залежать від думки оточення, легко піддаються зовнішньому впливу й уникають активної участі в соціальному житті.

Тренінгові заняття покликані допомогти учасникам краще пізнати себе і на цій основі сформувати асертивну модель поведінки – відповідальну, свідому та внутрішньо узгоджену. Асертивність означає здатність самостійно приймати рішення, чітко відстоювати свої переконання, залишаючись при цьому в межах власних цінностей, мотивів та з повагою до інших.

Такі заняття особливо корисні в контексті профілактики девіантної поведінки, адже допомагають навчитися говорити «ні» в умовах психологічного тиску, зменшуючи ризик розвитку шкідливих звичок. Водночас формування асертивності розширює уявлення студентів про власні можливості та сприяє внутрішньому зростанню.

Асертивність – це не тільки здатність відмовити, а й уміння сказати «так», коли це справді відповідає внутрішнім переконанням. Це також готовність прийняти комплімент із простим «дякую», без ніяковості, і так само – конструктивно сприйняти критику. Бути асертивним – означає просити про допомогу, висловлювати почуття, не вдаючись до агресії чи покірності, залишаючись при цьому вірним собі.

Як підкреслював А. Лазарус, впевнена поведінка охоплює здатність відмовляти, виражати власні емоції й потреби, ініціювати чи завершувати розмову, відкрито реагувати як на позитивні, так і на негативні прояви.

Асертивна людина може приймати власні помилки й вчитися на них. Усвідомлення того, що кожна помилка – це джерело досвіду, дозволяє ставитися до себе з розумінням і турботою. Виховання асертивності передбачає відмову від внутрішніх обмежень і негативних переконань, а також поступове формування здорової самооцінки.

Любити себе – не егоїзм, а внутрішня потреба. Як говорив Будда, неможливо знайти в усьому Всесвіті того, хто заслуговує на вашу любов більше, ніж ви самі. Це ставлення є базовим для щасливого і повноцінного життя. Прийняття себе – ключ до справжніх стосунків з іншими. Без внутрішньої наповненості людина шукає визнання зовні, але жодне схвалення не компенсує внутрішню порожнечу.

Образно кажучи, шлях до самоприйняття охороняє внутрішній «дракон» – уособлення нашої невпевненості, низької самооцінки або самокритичності. Подолання цього бар'єру відкриває шлях до повноцінного розвитку особистості, де основою є не зовнішнє схвалення, а глибоке усвідомлення власної цінності.

Для ефективного розвитку асертивності у майбутніх фахівців соціономічних професій необхідно дотримуватися низки важливих умов у тренінговому процесі. Передусім, варто інтегрувати до програми професійної підготовки знання про суть асертивної поведінки, її ознаки та значення для комунікативної взаємодії фахівця.

Не менш важливим є формування цілісного сприйняття себе та інших як рівноправних учасників спілкування, що сприяє розвитку поваги, емпатії та відкритості. Особлива увага приділяється залученню студентів до практичних комунікативних ситуацій, у яких вони вчаться враховувати асертивні права особистості, спираючись на власний досвід.

Важливо також створити безпечний і підтримувальний простір, у якому кожен може краще пізнати себе, переосмислити власні патерни поведінки та поступово формувати асертивні реакції. Крім того, значну роль відіграє можливість обміну досвідом між учасниками щодо застосування асертивності у реальному житті – це стимулює рефлексію, розвиток навичок і впевненість у власних силах.

Конфлікт, причини його виникнення та розв'язання

Конфлікт виникає як форма соціальної взаємодії, що характеризується протистоянням сторін через несумісні мотиви, судження або інтереси. Це зіткнення протилежних тенденцій, яке може мати як внутрішньоособистісний, так і міжособистісний чи міжгруповий характер, супроводжуючись інтенсивними негативними емоціями.

Конфлікти поділяють за різними критеріями: за кількістю учасників (від внутрішніх до міжгрупових), формою прояву (відкриті й приховані), тривалістю (короткочасні або затяжні), характером виникнення (спонтанні, навмисні, провоковані), результатами (продуктивні або деструктивні), сферою (від політики до організації), спрямованістю (горизонтальні чи вертикальні), способом вирішення (насильницькі або компромісні), рівнем реальності (від хибних до реальних), наявністю об'єкта (конкретні або безоб'єктні), масштабом (локальні, регіональні, глобальні) і причинами (зіткнення ролей, цінностей, очікувань, норм).

Ефективному вирішенню конфлікту має передувати його діагностика. Це означає виявлення джерел напруги, аналіз подій, що передували конфлікту, і способів, якими сторони намагалися впоратися з ним. Слід також визначити всіх учасників, з'ясувати їхні позиції, рівень взаєморозуміння, особисті відносини, а також мотивацію і готовність до врегулювання. Важливо виявити, чи не є конфлікт результатом цілеспрямованої провокації та які надії кожна сторона покладає на його вирішення.

До основних джерел виникнення конфліктів належать: нездатність сторін уважно слухати одне одного, труднощі у взаємному розумінні, а також розбіжності у поглядах, прагненнях та поведінкових нормах. Відповідно, конфлікти можуть виникати на ґрунті переконань, бажань або розбіжностей у стандартах поведінки.

Міжособистісні конфлікти – одні з найпоширеніших форм суперечностей, які охоплюють різноманітні сфери людської взаємодії: від сімейного життя і трудових колективів до суспільного простору.

Управління цими конфліктами передбачає як внутрішній, так і зовнішній підхід. Внутрішній аспект полягає в опануванні технік ефек-

тивної комунікації та конструктивної поведінки під час конфлікту. Зовнішній – у здатності керувати процесом з позиції посередника або організаційного суб'єкта.

До сфер, у яких найчастіше виникають міжособистісні суперечності, належать: трудовий колектив, родинне середовище, установи соціального призначення та інші громадські простори.

Причинами конфліктів можуть бути:

- інформаційні (одна зі сторін відкидає запропоновану інформацію);
- поведінкові (агресивна, некоректна чи образлива поведінка);
- рівень взаємин (незадоволення від спілкування чи взаємодії);
- ціннісні суперечності (розбіжності у моральних або світоглядних засадах);
- структурні (стійкі обставини, які важко змінити).

Процес управління конфліктом передбачає кілька стадій:

1. Оцінка ймовірності виникнення конфлікту (прогнозування);
2. Заходи з його недопущення (профілактика);
3. Способи зниження напруги (регулювання);
4. Завершення конфліктної ситуації (розв'язання).

Конфлікт не завжди має деструктивний характер – він може виконувати інформативну, пізнавальну, прогностичну, виховну, рекомендаційну чи навіть ідеологічну функцію.

Для досягнення конструктивного вирішення суперечностей варто дотримуватися таких принципів:

- обговорення проблеми, а не особистостей;
- встановлення причин конфлікту;
- спільне генерування можливих рішень;
- вибір варіанту, прийнятного для обох сторін, та зобов'язання його виконати;
- проведення переговорів у спокійній, контрольованій атмосфері.

Ефективне вирішення конфліктів – це складне завдання, яке вимагає не лише емоційного контролю, а й усвідомленого вибору моделі поведінки. У реальному житті можна спостерігати різні підходи до конфліктів: одні прагнуть уникнення, жертвуючи власними інтересами

заради спокою, інші ж – схильні до агресії та суперництва, що лише поглиблює напруження. Натомість врівноважене ставлення, здатність чути іншу сторону, аргументовано відстоювати власну позицію – це те, що допомагає попередити або згладити конфлікт.

Конфлікти, як правило, розвиваються у кілька етапів:

1. Виникає ситуація, яка викликає образу чи напруження.
2. Людина починає усвідомлювати наявність конфлікту через емоційний дискомфорт.
3. Відбувається перехід до відкритого протистояння – словесного чи поведінкового.
4. Конфлікт загострюється: сторони чітко висловлюють свої вимоги.
5. Відбувається завершення конфлікту – з почуттям полегшення або із залишковим негативом.

Найкращий момент для врегулювання – ще до відкритої ескалації, коли напруга ще не перейшла у фазу прямого протистояння.

У профілактиці конфліктів важливу роль відіграє передбачення можливих труднощів у взаємодії та своєчасне усунення причин, що можуть призвести до суперечки. Під управлінням конфліктом мається на увазі збереження ситуації під контролем, без обов'язкового її завершення. Завершення – це припинення конфлікту завдяки зміні обставин, але без досягнення згоди. Повноцінне вирішення – це і усунення причин, і досягнення взаємного порозуміння.

Основні способи подолання конфлікту:

- Домінування – нав'язування своєї волі однією зі сторін.
- Капітуляція – повна поступка.
- Вихід – відмова від участі в конфлікті.
- Інтеграція – пошук рішення, вигідного для обох сторін без втрат.
- Компроміс – обопільні поступки без повного досягнення мети.

Також існують технології, що допомагають реалізувати ці підходи:

- Силовий метод – тиск через переконання, психологічний вплив чи домінування.
- Переговори – рівноправне обговорення конфлікту без тиску.
- Участь третьої сторони – залучення нейтрального посередника.

Третя сторона може виконувати різні ролі:

- Третейський суддя – ухвалює обов'язкове рішення.
- Посередник – сприяє обговоренню, не втручаючись у зміст рішень.
- Примиритель – зосереджується на пом'якшенні напруги.
- Помічник або спостерігач – підтримує процес обговорення без прямого впливу.

Для психологічно ефективного вирішення конфліктів важливо:

- Попереджати загострення розбіжностей на ранніх етапах, коли вони ще приховані.
- Досягати взаєморозуміння через аналіз фактів і пошук точок дотику.
- Переводити емоційне протистояння в раціональну площину – уникаючи образ і суб'єктивних суджень.
- Змінювати мотивацію протиборства на спільне вирішення проблеми, наголошуючи на спільних інтересах.

Запобігання конфліктам – це насамперед вміння бачити їх можливість ще до виникнення і розуміти, чому ситуація така важлива для іншої людини. Усвідомлення цього допоможе уникнути непорозуміння і знайти шлях до згоди.

2.2. Розвиток емоційного інтелекту як важливої складової комунікативної компетентності

Протистояти життєвим викликам ми здатні лише тоді, коли розвиваємо силу волі, навчаємось контролювати власні емоції та долати емоційні напруження. Заняття має на меті сформувати усвідомлення важливості емоційного інтелекту для професійного становлення, допомогти учасникам навчитися розпізнавати як свої, так і чужі емоції, керувати ними, а також ознайомитися з ефективними способами діагностики та розвитку емоційної компетентності. Важливою складовою є також формування психологічної стійкості до стресових обставин.

Термін «емоційний інтелект» увійшов до наукового вжитку завдяки монографії Говарда Гарднера **Frames of Mind** (1983), де він представив поняття в двох аспектах: міжособистісному (вміння розуміти інших,

бачити їхні мотиви, налагоджувати співпрацю) та внутрішньоособистісному (здатність до самопізнання, формування цілісного уявлення про себе для ефективної життєвої реалізації).

Популярність теми EQ зростає, адже дослідження доводять: саме емоційні навички, а не класичний інтелектуальний коефіцієнт IQ, значною мірою визначають особисті досягнення. Іншими словами, інтелектуальної кмітливості недостатньо для успіху – важливим є вміння розуміти і регулювати емоції.

Емоційний інтелект формує наш спосіб реагування на людей, події й обставини. Саме EQ здатен забезпечити ефективність дій і сприяти побудові кар'єри: «IQ допомагає отримати роботу, EQ – досягти успіху». На відміну від когнітивних здібностей, які найінтенсивніше розвиваються до 25 років, емоційний інтелект можна вдосконалювати упродовж усього життя, а найвищий рівень розвитку часто припадає на середній вік.

EQ охоплює кілька рівнів розвитку:

- перший – розпізнавання власних емоцій, вміння ідентифікувати, що саме ти відчуваєш, та з яких базових емоцій формується загальний стан;
- другий – управління власними емоціями, з'ясування їх причин, оцінка користі, трансформація інтенсивності або заміна на конструктивніші реакції;
- третій – розуміння емоцій інших людей, зчитування емоційних станів за мовою, жестами, інтонацією;
- четвертий – вплив на емоції інших, усвідомлене управління міжособистісною взаємодією.

Таким чином, емоційний інтелект – це комплекс, який поєднує самопізнання, саморегуляцію, соціальну чутливість і здатність до ефективного управління взаєминами.

Майєр і Саловей визначають емоційний інтелект як здатність людини ефективно взаємодіяти з емоціями – як власними, так і чужими – і виокремлюють чотири його ключові компоненти:

1. Оцінка й вираження емоцій – уміння розпізнавати емоційні стани в собі та інших, спираючись на поведінку, зовнішній вигляд,

фізіологічні реакції та контекст ситуації. Це також включає здатність точно називати емоції та виявляти потреби, з якими вони пов'язані.

2. Використання емоцій у мисленні – емоційний фон впливає на хід мислення, спрямованість уваги, спосіб вирішення проблем. Це вміння дозволяє людині краще адаптувати свої розумові стратегії відповідно до емоційного стану.

3. Розуміння емоцій – усвідомлення причин виникнення емоцій, розпізнавання їхніх змін і переходів, інтерпретація складних відтінків почуттів, виявлення взаємозв'язків між емоціями та мовленням.

4. Управління емоціями – здатність регулювати як власні емоційні реакції, так і емоції інших, враховуючи їхній вплив на прийняття рішень і міжособистісну взаємодію.

Інший підхід до трактування емоційного інтелекту представлений у так званих змішаних моделях, які поєднують когнітивні та особистісні елементи. Прикладом є концепція Рувена Бар-Она, що розглядає емоційний інтелект як сукупність міжособистісних і внутрішньоособистісних здібностей, важливих для успішної адаптації до середовища. Його модель охоплює п'ять сфер:

- Внутрішньоособистісна сфера – здатність до самоаналізу, самоповаги, незалежності, відкритого вираження емоцій та прагнення до самореалізації.
- Міжособистісна сфера – включає емпатію, соціальну відповідальність і навички побудови стосунків.
- Адаптивна сфера – охоплює гнучкість мислення, реалістичну оцінку подій і навички вирішення проблем.
- Стресостійкість – уміння зберігати емоційну стабільність, протистояти тиску та контролювати імпульси.
- Загальний емоційний настрій – позитивне ставлення до життя, життєрадісність і здатність дарувати задоволення собі та іншим.

У 1995 році широке поширення терміну «емоційний інтелект» спричинила однойменна праця Деніела Гоулмана. Він акцентує на тому, що саме емоційна компетентність – сукупність здатностей усвідомлювати, розпізнавати та регулювати емоції – має вирішальне значення для особистого та професійного успіху. Гоулман розглядає EQ як

поєднання самосвідомості, самомотивації, стресостійкості, контролю імпульсів, емпатії та оптимізму.

На його думку, емоційна компетентність складається з двох основних аспектів:

- Особистісна компетентність – самопізнання, внутрішня регуляція, мотивація;
- Соціальна компетентність – уміння будувати здорові взаємини, співпереживати, виявляти чутливість до емоцій інших.

У подальших дослідженнях Керолін Саарні деталізувала емоційну компетентність як систему з восьми ключових умінь, зокрема: усвідомлення власних емоцій, розпізнавання емоцій інших, культурно прийнятне емоційне вираження, співпереживання, емоційна саморегуляція, розуміння взаємозв'язку між емоціями та відносинами, а також емоційна адекватність у взаємодії.

Таким чином, емоційний інтелект можна розглядати як когнітивний процес обробки емоційної інформації, а емоційна компетентність – як здатність діяти на основі цієї обробки, залучаючи знання, навички та досвід для ефективної поведінки у складних ситуаціях.

Методичні поради для тренера з розвитку емоційного інтелекту слід підкріплювати наочністю – у форматі мультимедійних презентацій із ключовими моделями та поняттями. Такий підхід підсилює засвоєння матеріалу та сприяє глибшому осмисленню теми учасниками.

Розпочинати розвиток емоційного інтелекту доцільно із **усвідомлення власних емоцій**, зокрема базових станів: радості, смутку, страху, злості. Для цього важливо періодично ставити собі запитання: **«Що я зараз відчуваю?»** і оцінювати емоцію за шкалою інтенсивності від 1 до 10. Така умовна шкала дає змогу об'єктивніше побачити ступінь переживань та навчитися знижувати емоційне напруження до прийнятного рівня.

Другий етап – **розширення емоційного словника**. Варто скласти власну абетку емоцій, практикувати розпізнавання почуттів інших за невербальними та вербальними ознаками. Це допомагає не лише краще розуміти інших, а й будувати продуктивні міжособистісні зв'язки.

Третій крок – **вербалізація емоцій**, тобто навчання висловлювати почуття словами. Багато конфліктів і нерозумінь у стосунках виникають саме через емоційну «мовчанку» чи невміння передати свій стан точно. Розмови про емоції сприяють прозорості у взаємодії.

Ключовий сенс розвитку EQ – **побудова конструктивних стосунків та досягнення життєвого і професійного успіху**.

Згідно з поглядами К. Роджерса, ефективна допомога іншій людині можлива лише за умови **емпатійного ставлення**, тобто спроможності психолога або консультанта відчути внутрішній світ клієнта «як свій», не втрачаючи при цьому власного «Я». Саме така емпатія створює атмосферу довіри, безпеки та глибокого розуміння у взаємодії.

Ось перефразований текст у прозовій формі, без списків, із збереженням змісту й смислової структури:

Навички емоційного інтелекту проявляються у повсякденному житті різними способами. Люди, які не розвинули здатність усвідомлювати та керувати своїми емоціями, часто стикаються зі стресом, що швидко накопичується й проявляється у вигляді тривожності, напруження або загального емоційного дискомфорту. Без вміння розпізнавати ці емоції, багато хто шукає непродуктивні способи самозаспокоєння, що лише погіршує ситуацію – зростає ризик залежностей, депресивних станів і навіть суїцидальних думок.

Водночас, емоційна компетентність дозволяє людині ефективно справлятися зі складними ситуаціями ще до того, як вони набудуть критичного характеру. Вона включає здатність утримувати внутрішній баланс, не піддаючись імпульсивним реакціям. Наприклад, вміння поєднувати ввічливість та емпатію із чітким самоствердженням дозволяє людині конструктивно вирішувати конфлікти та підтримувати здорові межі в комунікації, не впадаючи в агресію чи пасивність.

Однією з поширених проблем є обмежений словниковий запас для опису власних емоцій. Більшість людей використовують загальні терміни на кшталт «погано», тоді як високий рівень емоційного інтелекту передбачає здатність точно ідентифікувати емоційний стан – наприклад, розрізнити, чи це розчарування, тривога, образа або злість. Така

точність дозволяє не лише краще розуміти себе, а й ефективніше реагувати на емоційні подразники.

Ще один прояв низького EQ – схильність швидко формувати судження й потім запекло відстоювати їх, навіть у випадку очевидних контраргументів. Такий стиль мислення небезпечний, особливо для лідерів, адже їхні передчасні висновки можуть перетворитися на помилкову стратегію для всієї команди. Натомість емоційно зрілі люди надають собі час «переварити» ідею, зважити наслідки й лише потім висловлюють сформульовану позицію.

Утримування образ також вказує на емоційну негнучкість. Старі образи активують стресові реакції, шкодять психофізіологічному стану і навіть підвищують ризик серцево-судинних захворювань. Відмова від образ – це не лише акт емоційного визволення, а й інвестиція в майбутнє здоров'я.

Люди з високим емоційним інтелектом не зациклюються на помилках. Вони здатні оцінити власні прорахунки на відстані, не витісняючи їх, але й не дозволяючи їм паралізувати дії. Помилки стають джерелом навчання, а не тригером самоосуду.

Коли особа не розвинула комунікативну чутливість, їй важко доносити свої думки й емоції до інших. Часто вона відчуває себе недооціненою чи невірно зрозумілою. Натомість емоційно компетентна людина відстежує реакції співрозмовника, адаптує подачу й прагне бути почутою, а не лише висловитись.

Також важливо знати свої емоційні «вимикачі» – тригери. Вони можуть бути пов'язані з конкретними людьми або ситуаціями, що запускають імпульсивні реакції. Люди з розвиненим EQ вивчають свої слабкі місця та вчаться уникати деструктивних сценаріїв.

Не менш важливо не плутати емоційну стриманість з емоційною гнучкістю. Бути емоційно грамотним не означає завжди усміхатися або уникати прояву роздратування. Іноді доречно прямо виразити невдоволення або сказати про розчарування – головне, щоб це було усвідомлено та конструктивно.

Важливо також брати відповідальність за власні емоції. Звинувачення інших у своїх почуттях – ознака емоційної незрілості. Жодна

людина не може змусити вас щось відчувати – це ваш внутрішній вибір. Прийняття цього факту дозволяє вийти з позиції жертви і стати активним учасником у власному житті.

І, нарешті, якщо чужі слова вас глибоко ранять, варто поставити собі питання: наскільки ви впевнені у власній цінності? Високий рівень самосвідомості та самооцінки дозволяє не сприймати критику як загрозу, а жарти – як образу. Людина, яка добре знає себе, не втрачає рівноваги через думку інших і не залежить від неї у визначенні власної гідності.

На відміну від показника IQ, **емоційний інтелект (EQ) є змінною величиною**, яку можна цілеспрямовано розвивати. Завдяки **регулярному повторенню нових моделей емоційно-інтелектуальної поведінки**, вони поступово інтегруються у вашу повсякденність. Мозок закріплює ці нові патерни, а **старі, деструктивні реакції поступово втрачають силу і зникають**. Зрештою, ви почнете використовувати навички EQ **автоматично, без усвідомленого зусилля** [«Ідеономіка»].

У межах тренінгу ми детально розглянемо **поняття емоційного інтелекту й емоційної компетентності**, а також пригадаємо основи **класифікації емоцій та почуттів**, навчимося **розрізняти їх точно і свідомо**. Згідно з сучасними дослідженнями, фахівці **соціономічних професій часто відчувають труднощі в розумінні та регуляції власного емоційного стану**, тому ключовими цілями тренінгу є **розвиток рефлексивних навичок, самопізнання та саморегуляції**. Саме ці компетенції є основою професійної ефективності у сфері «людина – людина».

Розвиток емоційної компетентності як важливої умови успішного спілкування

Мета заняття полягає у розвитку емоційної компетентності особистості шляхом формування здатності до самоусвідомлення, самоконтролю емоцій, конструктивного їх вираження, а також розпізнавання емоцій в інших людей. Крім того, важливо розвивати навички співпраці та взаєморозуміння як основи ефективної міжособистісної взаємодії.

У ході міні-лекції порушується ключове поняття – **емоційна компетентність**, яку Гордон Драйден та Джаннет Вос вважають важливішою за академічну. Вони наголошують, що успіх у житті на 80 % залежить не від інтелектуального коефіцієнта, а саме від інших факторів, зокрема емоційної зрілості.

Поняття емоційної компетентності означає **здатність особистості гармонізувати свої емоції з цілеспрямованою поведінкою**, беручи до уваги як зовнішні стимули, так і внутрішній стан, набутий досвід. Це дозволяє людині адекватно реагувати на події, не втрачаючи ефективності у взаємодії з навколишнім середовищем.

На думку Пола Екмана, емоційна компетентність складається з чотирьох базових навичок: **усвідомлення початку емоційної реакції до її зовнішнього прояву**, **здатність обирати відповідну поведінку під впливом емоцій**, **уміння розпізнавати емоційний стан інших**, а також **використовувати отриману емоційну інформацію для регулювання взаємин**.

Особливої ваги емоційна компетентність набуває в діяльності представників соціономічних професій. Попри те, що сучасна система освіти рідко включає розвиток емоційної сфери, саме **вміння розуміти себе й інших є необхідною умовою надання якісної допомоги клієнтам**. Це проявляється в ефективному консультуванні, тренінговій роботі, а також у здатності до саморегуляції в умовах емоційного навантаження.

Крім того, високий рівень емоційної компетентності дозволяє фахівцям уникати професійного вигорання, конструктивно вирішувати конфлікти та підтримувати стабільність власного психоемоційного стану як у професійному, так і в особистому житті.

Складові емоційної компетентності та їх прояв у діяльності розкриваються через сукупність п’ятнадцяти ключових якостей, що формують емоційно зрілу особистість. Кожна з них забезпечує ефективну взаємодію із собою та з іншими в професійному і повсякденному житті.

1. **Самоповага** – це здатність приймати себе таким, яким є, поважати свої вчинки, визнавати власні сильні й слабкі сторони без самоосуду. Вона є основою впевненості в собі.

2. **Емоційна самоусвідомленість** передбачає вміння ідентифікувати власні емоції, розуміти, що їх викликає, і як вони впливають на поведінку. Людина з цією навичкою рідше діє імпульсивно.

3. **Асертивність** проявляється у здатності прямо і впевнено висловлювати власні почуття, переконання та захищати свої інтереси без агресії чи пасивності.

4. **Незалежність** означає вміння приймати рішення самостійно, зберігаючи внутрішню опору навіть під тиском емоцій інших людей.

5. **Самоактуалізація** – це прагнення реалізувати себе, рости як особистість, втілювати свої цінності та цілі в реальність.

6. **Емпатія** дозволяє розпізнавати й розуміти емоційні стани інших, бути чуйним і реагувати на потреби співрозмовника.

7. **Соціальна відповідальність** виявляється у здатності діяти спільно з іншими на користь колективу, дотримуючись етичних та соціальних норм.

8. **Міжособистісні відносини** формуються через здатність будувати емоційно теплі, довірливі та взаємовигідні зв’язки.

9. **Стресовитривалість** характеризує людину, яка вміє мобілізуватися в складних умовах, зберігати спокій і діяти продуктивно.

10. **Контроль імпульсивності** передбачає стриманість у відповідь на агресивні або необдумані імпульси, а також вміння регулювати поведінку в конфліктних ситуаціях.

11. **Реалістичність** – це здатність ясно бачити події такими, якими вони є, без спотворень, і ґрунтуватися на фактах у своїх діях.

12. **Гнучкість** дає змогу швидко адаптуватися до змін, змінювати стратегії й реакції відповідно до обставин.

13. **Уміння вирішувати проблеми** включає здатність помічати труднощі, аналізувати ситуацію та шукати продуктивні шляхи виходу.

14. **Оптимізм** допомагає підтримувати позитивний настрій і віру в краще навіть у складних життєвих умовах.

15. **Щастя** – як інтегральний показник емоційної компетентності – відображає здатність отримувати задоволення від життя, почуватися емоційно гармонійною особистістю.

Ці якості не тільки визначають рівень емоційного інтелекту, а й впливають на професійну ефективність, психічне здоров'я та якість соціальної взаємодії.

Рівні розвитку емоційної компетентності:

1. Усвідомлення своїх емоцій

- розпізнавання емоцій у моменті;
- вміння називати емоцію і визначати її інтенсивність;
- аналіз складних емоцій через розкладання їх на базові (радість, страх, гнів, смуток, здивування, відраза).

2. Управління власними емоціями

- визначення джерела та причин емоцій;
- оцінка корисності емоції у ситуації;
- здатність змінювати емоційний стан (зменшувати, підсилювати, замінювати);
- розвиток навичок емоційної саморегуляції.

3. Усвідомлення емоцій інших людей

- розпізнавання емоцій за мімікою, жестами, інтонацією, мовленням;
- розвиток емпатії та активного слухання;
- здатність інтерпретувати почуття інших у контексті ситуації.

4. Управління емоціями інших людей

- цілеспрямоване впливання на емоційний стан співрозмовника (через підтримку, конструктивний зворотний зв'язок, гумор тощо);
- застосування емоційної регуляції в комунікації, мотивації, лідерстві;
- розвиток емоційної чуйності та соціальних навичок.

Психологічні особливості публічного виступу

Публічний виступ – це форма усного монологу, спрямованого на вплив на слухачів. Він вирізняється серед інших типів мовлення своїми функціями, структурою та характером. У ньому найповніше реалізуються розумові й мовленнєві процеси: використання логіки, образів і мовних інструментів для донесення думки. Для професій, що пов'язані з публічними промовами, необхідно вміти грамотно форму-

лювати тему, обирати жанр, підбирати матеріал і викладати його послідовно, дотримуючись високої культури мовлення.

Процес створення промови включає кілька етапів:

Спочатку формується концепція: визначають тему, мету, ключові питання виступу й добирають відповідні джерела. Потім зібраний матеріал впорядковується відповідно до логіки викладу – вступ, основна частина, висновки. Далі формується мовна подача: використання стилістичних прийомів, мовних фігур, чіткість, лаконічність, виразність і логічність мовлення. Наступний крок – репетиція, під час якої відпрацьовується інтонація, зовнішня поведінка, постава, жести й міміка. Важливо вміти керувати голосом, диханням і встановлювати зоровий контакт із публікою. Завершальний етап – запам'ятовування тексту, для чого використовуються рими, абревіатури, візуальні образи, логічні асоціації, кодування, просторове розміщення, малюнки та ланцюгові асоціації.

Таким чином, ефективний публічний виступ ґрунтується на глибокій підготовці, вдалому мовленнєвому оформленні та здатності утримувати увагу слухачів через мову тіла, голос і контакт.

Оволодіння мистецтвом публічного виступу для новачка починається з усвідомлення типових труднощів: хвилювання, налагодження контакту з аудиторією та контроль над жестикуляцією.

Щоб зменшити тривогу перед виступом, найдієвішим засобом є ґрунтовна підготовка. Оберіть тему, яка вам добре знайома і викликає особистий інтерес – це значно полегшить підготовку й зробить промову більш переконливою. Вузька, чітко окреслена тема краще піддається структуризації й допомагає зосередитися на головному. Усвідомте свою мету: ви інформуєте, пояснюєте, переконуєте чи презентуєте нову ідею? Розуміння цього допоможе чітко сформулювати основні тези. Висловлюйтесь лише про те, що вам досконало відоме, і завчасно продумайте аргументи як на підтримку вашої позиції, так і проти неї.

Корисно кілька днів обдумувати майбутній виступ у звичному режимі, як повсякденні справи. Зробіть попередній начерк тексту, випишіть

ключові тези. Важливо визначити формат подачі: краще говорити, орієнтуючись на конспект, а не читати повністю з аркуша. Такий підхід надає природності та дозволяє слідкувати за реакцією слухачів. Запам'ятовування напам'ять, навпаки, скує вашу подачу й позбавить гнучкості. Тренуйтеся заздалегідь: проговоріть промову перед близькими або запишіть її, щоб оцінити хронометраж і звучання. Практика – ключ до впевненого виступу.

Окрема увага – встановленню контакту з аудиторією. Невербальні сигнали передають понад половину враження про вас, тому зоровий контакт, щирість і доброзичливість мають бути очевидними з перших хвилин. Не варто закладати руки за спину, демонструвати жорсткість або закритість у позах – це ускладнює спілкування. Рухи мають бути природними, відкритими й бажано двома руками. Якщо публіка неуважна, допоможе яскрава міміка чи жест, що підкреслює емоційний момент вашого виступу.

Перед виступом також важливо розуміти, до кого ви звертаєтесь. Уявіть кількох конкретних представників аудиторії і дайте собі відповідь на такі запитання: який їхній вік, рівень освіти, професійна діяльність, зацікавленість у темі, рівень попереднього обізнання? Це дозволить налаштувати мовлення на відповідний тон і рівень складності.

Що ж робити з руками? Багато хто волів би про них забути, та жести видають емоційний стан промовця. Стиснуті кулаки, руки в кишенях або за спиною сигналізують про напругу, закритість або нещирість. Якщо жести суперечать вашим словам, слухачі відчують фальш. Тож важливо стежити за невербальною поведінкою, перетворивши її на союзника у встановленні контакту з залом.

Розглянемо, як різні пози тіла й положення рук впливають на сприйняття:

– «Офіційне повідомлення» – руки по швах або за спиною, повністю застібнутий піджак, пряма постава – створює враження холодності, зверхності й дистанційності. Така поза підходить, якщо ви хочете підкреслити владу або принципову позицію, але не сприяє відкритому діалогу.

- «Поза упокорення» – руки складені внизу одна на одній – транслює слухачам підлеглість і невпевненість. Її краще уникати, якщо ваша мета – надихнути чи переконати.
- «Перед боєм» – руки впираються в поверхню, кулаки стиснуті, корпус нахилений уперед, погляд з-під лоба – така агресивна постава викликає опір і тривогу у слухачів. Її можна використовувати лише для демонстрації жорсткої позиції або виклику.
- «Руки вгору» – підняття рук перед емоційно зарядженою аудиторією допомагає зняти напруження та заспокоїти присутніх. Цей жест сигналізує про відкритість і бажання до порозуміння.
- «Знак рівності» – руки напівзігнуті в ліктях, як у сидячій позі, м'які, спокійні жести – передають ідею рівноправного діалогу, співпраці й довіри. У цьому випадку доречно використовувати й «купол» – з'єднані пальці рук, який символізує впевненість, якщо він розташований у межах оптимальної зони жестикуляції.

Успішний публічний виступ починається з вдалого вступу та яскравого фіналу – саме ці частини найсильніше впливають на сприйняття аудиторією. Вступ задає тон, а завершення формує остаточне враження, тому їм варто приділити особливу увагу. Почати виступ можна різними способами: поділитися цікавою інформацією, навести несподівану статистику, розповісти коротку історію або поставити складне запитання, яке змусить слухачів замислитися. Також ефектним початком може стати влучна цитата чи акцент на важливості теми для самої аудиторії.

Фінал виступу не менш важливий. Його можна завершити щирим компліментом до слухачів, особливо якщо ви ще зустрінетесь із ними знову. Жарт або дотепна історія на завершення створять доброзичливу атмосферу. Можна скористатися поетичним уривком, закликом до дії або коротким підсумком основних тез. Натомість слід уникати фраз на кшталт: «на жаль, не встиг сказати все» чи «ось і все, що я хотів сказати», оскільки вони залишають відчуття незавершеності.

Часто публічні виступи страждають від типових помилок. Серед них – невиразне, монотонне мовлення, часті зупинки та перевантаження

словами-паразитами. Промова може бути нелогічною або розпорошеною, без чіткої кульмінації. Байдужість до слухачів також справляє негативне враження, як і млява, беземоційна подача матеріалу. Невпевненість у темі або слабка підготовка легко виявляються навіть недосвідченій аудиторії. Усі ці хиби можна подолати через практику та самодисципліну. Кожен виступ – це не іспит, а можливість стати кращим.

Є кілька важливих порад, які допоможуть удосконалити ораторське мистецтво. Говоріть лише тоді, коли вам справді є що сказати, і ви переконані у цінності сказаного. Починайте не відразу після того, як вам надали слово – зачекайте кілька секунд, подивіться на слухачів, усміхніться, привітайтеся. Якщо ви читаєте текст, робіть це в розмовному стилі – так, ніби звертаєтесь до конкретної людини. Навіть якщо ви знаєте всі факти напам’ять, іноді варто звернутися до нотаток, щоб викликати довіру.

Ваш виступ повинен залишатися у межах обраної теми, спиратися на перевірені джерела й уникати зайвої інформації. Уникайте надто пильного погляду в очі одній людині – краще спокійно сканувати зал поглядом. Артикуляція має бути чіткою, щоб передавати навіть найтонші смислові відтінки. Користуйтеся багатством власного словникового запасу, уникаючи як офіційно-канцелярського стилю, так і розмовних чи вульгарних висловів. Вдало підібрані слова здатні збудити інтерес слухача краще за будь-які трюки.

Викликайте інтерес з перших слів. Натякніть, що головне – попереду, і повертайтеся до цього протягом виступу. Підготуйте аудиторію до ключового моменту, створіть очікування. Вміння зробити паузу – один із найсильніших інструментів: вона допомагає зосередити увагу, підкреслити важливу думку, дати слухачеві час на осмислення сказаного.

Об’єднуйте мовлення з жестами. Жести мають бути природними, стриманими й точними, міміка – доброзичливою. Змінюйте темп і тон мовлення – це робить виступ динамічним і тримає увагу. Говоріть достатньо голосно, чітко, не підвищуючи голос без необхідності. Уникайте менторського тону, зверхності, не читайте мораль. Добре

мати кілька гумористичних історій або дотепів, які можуть допомогти розрядити атмосферу.

Завжди прагніть зробити початок і завершення найбільш емоційно виразними – саме вони залишаються в пам'яті слухачів найдовше. Якщо ключова ідея подається в середині виступу, повторіть її в кінці для закріплення. І не забувайте: хороша дикція – це не лише чітка вимова, а й уміння вчасно зупинитися. Правильна пауза може бути красномовнішою за десятки слів – вона дозволяє публіці підготуватися до сприйняття, а вам – налаштуватися, приборкати хвилювання й привернути увагу.

Щоб ваш шлях до становлення вправного оратора був швидким і результативним, варто дотримуватись чотирьох основних правил:

1. Починайте виступ із рішучим прагненням досягти мети. Сила наміру визначає результат. Якщо ваше бажання виступити переконливо буде слабким, то й ефект від промови буде відповідним. Перед початком виступу подумайте: чому для вас важливо стати впевненішим і переконливішим? Ця внутрішня установка допоможе мобілізувати сили.

2. Добре знайте, про що говоритимете. Неможливо бути впевненим у собі, не розуміючи до кінця, про що йде мова. Виступ, підготовлений поспіхом або без чіткого плану, завжди буде вразливим. Вивчіть тему, продумайте хід виступу, підготуйте приклади та аргументи – тоді впевненість стане природною.

3. Демонструйте впевненість. Навіть якщо хвилюєтеся – поводьтесь так, ніби впевнені на 100 %. Сила тіла впливає на силу думки. Встаньте впевнено, зробіть глибокий вдих і дихайте рівно. Десять-п'ятнадцять глибоких вдихів перед виступом – і ви відчуєте приплив енергії. Як казав відомий тенор Жан де Решке: з таким диханням можна «сісти» йому на спину – і тримати рівновагу, навіть у стані хвилювання.

4. Практика – ваш найкращий союзник. Говоріть часто, репетируйте постійно. Уявіть, що ваша промова – це легкий повітряний м'яч, який ви підкидаєте у повітрі. Ви граєте з ним, жонглюєте, іноді перекидаєте аудиторії, але ніколи не дозволяєте йому впасти. Контакт, енергія, легкість і впевненість – усе це з'являється завдяки практиці.

На початку виступу покажіть свою щирість і відкритість. Скажіть слухачам, що ви чекали цієї зустрічі, що раді бути тут, що готувалися саме для них. Але – лише якщо це правда. Аудиторія швидко відчує фальш.

Красномовство – це не просто передача думки, а мистецтво оживлення її у фарбах. Оратор, який не просто висловлює думки, а надає їм форми, емоцій та образів – не просто інформує, а створює справжню картину, здатну вразити уяву. Саме тоді мовлення перетворюється на мистецтво.

РОЗДІЛ 3
ФОРМУВАННЯ КОНСУЛЬТАТИВНИХ НАВИЧОК КОНСУЛЬТАНТА

3.1. Практичні рекомендації щодо ведення консультативного процесу

Щоб досягти позитивного ефекту в процесі консультування, необхідно правильно організувати консультативну бесіду та встановити з клієнтом взаєморозуміння на належному рівні. На думку фахівців, справжнім професіоналом у психологічному консультуванні може стати лише той, хто довів основні техніки до автоматизму.

Серед ключових консультативних навичок, якими має володіти ефективний спеціаліст, виділяють:

- уміння слухати;
- вміння передавати інформацію;
- вміння давати поради;
- вміння ставити запитання;
- здатність до конфронтації;
- здатність підтримувати клієнта.

Слухання вважається основоположною навичкою. Ефективний консультант повинен не стільки говорити, скільки уважно й активно слухати клієнта. За визначенням Bugental, це активний процес, що включає чутливість до всіх відчуттів, інтуїцію, відображення і емпатійне сприйняття. Навіть найдрібніші деталі можуть мати значення.

М. Сох виокремлює три складові слухання:

1. Лінгвістичний аспект – звернення уваги на слова, фрази, метафори, які клієнт використовує для вираження своїх переживань.

2. Паралінгвістичний аспект – тембр голосу, швидкість мовлення, інтонації, які можуть сигналізувати про емоційний стан клієнта. Варто перевіряти ці припущення через діалог із клієнтом.

3. Невербальні сигнали – міміка, жести, постава, дистанція, дотики – усе це несе додаткову інформацію про почуття клієнта, однак її

також слід уточнювати без інтерпретацій, наприклад, зауваживши зміни у виразі обличчя.

Передача інформації – це не просто відповідь на запитання. Консультант повинен інформувати про структуру зустрічей, умови, формат роботи тощо. Але важливо розрізняти: іноді клієнт ставить запитання, щоб уникнути роботи над проблемою, і тоді консультант має не піддатися маніпуляції.

Формулюючи поради, консультант повинен:

- давати кілька варіантів вирішення проблеми;
- враховувати різні можливості клієнта;
- пояснювати наслідки кожної рекомендації;
- допомогти клієнту самому зробити вибір, а не нав'язувати рішення.

Такий підхід підвищує ефективність консультування, дозволяючи клієнту брати відповідальність за власні дії.

1. Психолог-консультант має не лише надавати рекомендації, але й супроводжувати їх особистим коментарем щодо того, наскільки легко чи складно їх реалізувати на практиці. Клієнту слід надати максимально повну й обґрунтовану інформацію щодо кожного запропонованого способу дій.

2. У процесі консультування важливо залишити клієнтові право самостійно обирати варіант поведінки, який йому найбільше підходить. Водночас консультант має висловити власну думку, щоб допомогти зорієнтуватись у можливих наслідках такого вибору.

3. Підтримка клієнта не повинна завершуватися на етапі консультації – консультант повинен залишити можливість для подальших звернень у разі появи нових питань або труднощів у реалізації рекомендацій. Це пояснюється тим, що в процесі практичного втілення порад можуть виникати неочікувані ситуації, які потребують уточнень або корекцій.

4. Перед завершенням консультації психологу необхідно переконатися, що клієнт правильно зрозумів зміст рекомендацій, не має сумнівів і готовий діяти. Для цього можна звернутися з уточнюючими запитаннями на кшталт: «Чи все вам зрозуміло?» або «Опишіть, будь

ласка, як ви плануєте діяти далі?» Такий підхід дозволяє краще оцінити ступінь готовності клієнта до самостійних дій.

Щоб ефективно зібрати інформацію та стимулювати саморефлексію клієнта, важливо грамотно формулювати запитання. Вони поділяються на:

- закриті запитання, що дозволяють отримати чітку, лаконічну відповідь, зазвичай у формі «так» або «ні» (наприклад: «Скільки вам років?», «Чи буде вам зручно зустрітися через тиждень?»);
- відкриті запитання, які спонукають до роздумів, розкриття емоційного стану та обговорення досвіду (наприклад: «Що ви зараз відчуваєте?», «З чого хочете почати?», «Що викликало у вас засмучення?»).

В процесі консультування відкриті запитання відіграють важливу роль і використовуються на різних етапах бесіди. Зокрема:

На початку зустрічі консультант може звернутися до клієнта з фразами на кшталт: «З чого б ви хотіли почати сьогодні?» або «Що відбувалося за час нашої останньої зустрічі?». Такі запитання допомагають налагодити контакт і зорієнтуватися в актуальних переживаннях клієнта.

Щоб заохотити клієнта продовжити розповідь або глибше розкрити тему, корисними є запитання типу: «Що ви відчули в той момент?» чи «Чи хотіли б додати ще щось до сказаного?».

Якщо потрібно краще зрозуміти проблему, доцільно попросити конкретний приклад: «Чи могли б ви описати якусь конкретну ситуацію, що ілюструє ваші труднощі?».

Для фокусування уваги клієнта на власних емоціях консультант може запитати: «Які у вас зараз почуття, коли ви про це говорите?» або «Що ви відчували тоді, коли це сталося?».

Щоб питання були ефективними, необхідно дотримуватись низки правил:

- Запитання на кшталт «Хто?» чи «Що?» зазвичай спрямовані на отримання фактів.
- Формулювання з «Як?» краще орієнтовані на вивчення внутрішнього світу людини, її поведінкових реакцій.

- Запитання типу «Чому?» часто викликають у клієнта захисні реакції, тому їх слід уникати або замінювати на більш нейтральні варіанти.

Варто також уникати подвійних запитань, наприклад: «Як ви розумієте свою ситуацію? Чи замислювались над нею раніше?», оскільки це може викликати плутанину.

Не слід переформульовувати одне й те саме запитання кількома способами поспіль – це дезорієнтує клієнта, і він не знатиме, на що саме відповідати.

Нарешті, не рекомендується формулювати запитання у спосіб, що підштовхує до бажаної відповіді. Наприклад, запитання «У вас усе добре?» може змусити клієнта формально погодитися, навіть якщо це не відповідає дійсності. У такій ситуації краще запитати: «Як ідуть справи вдома?», а у разі нечіткої відповіді – уточнити: «Що саме ви маєте на увазі, коли кажете «непогано»?» – адже значення подібних слів для кожної людини може бути різним.

Хоча формулювання запитань є важливим елементом консультативної роботи, надмірне опитування може мати зворотний ефект. Кожне запитання повинне мати чітку мету, і консультант має усвідомлювати, для чого його ставить.

Іноді психолог змушений вдаватися до конфронтації з клієнтом із терапевтичною метою. Це, як правило, стосується випадків подвійної поведінки – ухиляння, маніпуляцій, виправдань – тобто тих дій, які заважають клієнтові реально побачити суть своїх труднощів. Через конфронтацію консультант допомагає виявити способи психологічного захисту, що заважають особистісному розвитку.

Конфронтація використовується, щоб звернути увагу клієнта на суперечності у його поведінці, думках, почуттях або між внутрішніми переконаннями й зовнішніми діями. Її мета – допомогти побачити те, що раніше залишалося поза увагою або свідомо ігнорувалося.

Наприклад, конфронтація може бути корисною, коли:

- клієнт викривлює уявлення про ситуацію і потребує більш реалістичного погляду;
- свідомо чи підсвідомо уникає обговорення певних тем.

Важливо, щоб конфронтація не мала агресивного або жорсткого характеру. Краще застосовувати м'які формулювання на зразок: «мені здається», «якщо я не помиляюся», «будь ласка, поясніть». Такий підхід знижує напругу й сприяє продуктивному діалогу.

Підтримка з боку консультанта є не менш значущою. Психолог повинен демонструвати свою зацікавленість і прийняття: короткі репліки типу «так-так», «зрозуміло», кивок головою, дотик до руки, емпатичний погляд – усе це підсилює ефект присутності і підтримки. Доцільно також використовувати фрази: «Так, я розумію ваш стан», «Справді складна ситуація», «Я вас слухаю», «Розкажіть, з чого хочете почати – я за потреби допоможу».

Такі реакції допомагають встановити довіру, зменшити напруження, активізувати діалог і зруйнувати психологічні бар'єри клієнта.

3.2. Тренінг консультативних навичок

Учасники тренінгів із консультування повинні бути готові до вивчення, принаймні на мінімальному рівні, власних переконань, ціннісних установок, думок і почуттів, якщо вони планують допомагати іншим досліджувати їхні власні переконання, ціннісні установки, думки й почуття.

Тренування навичок у гурті інших учасників може допомогти в розвитку низки прийомів консультування. Вправи, описані в цьому розділі, є прикладом такого підходу до практики. Інша його назва – тренінг мікронавичок.

В усіх майстер-класах слід відводити час на те, щоб учасники могли аналізувати власні навички консультування, стиль роботи і власні цілі.

Потрібно провести чіткі паралелі між навичками консультування, які використовують у практиці, і теоріями, описаними в літературі.

Важливо, щоб прийоми, які відпрацьовуються в ході майстер-класів із розвитку навичок консультування, якнайшвидше переносились у реальне життя. Якщо цього не відбудеться, то майстер-клас стане просто цікавим «острівцем» у морі реального життя: він не буде відображати саме це життя.

Навчання консультувати, як і будь-який інший вид навчання, – це процес, який протікає упродовж усього життя. Неможливо навчитися всім навичкам за один раз. А крім того, консультанти віповідно до власного особистісного розвитку, прагнуть модифікувати і свій підхід до роботи.

Дуже важливо усі вправи виконувати повільно, щоб учасники мали змогу відслідкувати, що з ними відбувається, і потім поміркувати над цим. Усі вправи структуровані так, що дозволяють це зробити. Процес навчання навичкам консультування полягає не в тому, щоб просто виконувати будь-які послідовні дії до тих пір, поки вони не стануть бездоганними, а в тому, що кожний учасник і кожний тренер привносять свій стиль у той чи інший аспект консультування. Таке індивідуальне «припасування» є дуже важливим. У цьому випадку мета полягає не в клонуванні спеціалістів, а в тому, щоб надати людям можливість активно розмірковувати над власною поведінкою і зробити її згодом більш ефективною.

Далі в розділі розміщені вправи, призначені для використання в рамках тренінгу розвитку навичок консультування. їх можна виконувати або по порядку, або тренер може вибирати окремі з них з кожного розділу. Для цілеспрямованого формування консультативних навичок доцільним буде застосування опанованих вправ у процесі консультативної практики студентів у взаємодії з реальними клієнтами під керівництвом викладача, психолога-консультанта.

Кожна вправа виконується від 45 хв до 1 год.

Кількість учасників – від 5 до 25 осіб.

Обстановка та підготовка: просторе приміщення для того, щоб усі учасники могли сидіти в загальному колі, а в разі потреби, розбитися на пари і працювати, не заважаючи один одному. Потрібно приготувати великі аркуші паперу й маркери або дошку з крейдою для запису коментарів членів групи в ході обговорень. Аркуші паперу з такими коментарями можна прикріпити до стіни і використовувати як замітки для запам’ятовування. Ці пам’ятки будуть відображати взаємозв’язок проведених занять і демонструвати прогрес у навчанні.

Усі друковані матеріали до вправ потрібно підготувати заздалегідь і в достатній кількості. Списки літератури можна роздати наприкінці заняття, за обсягом вони не повинні перевищувати однієї сторінки. Важливо, щоб і сама вправа, і наступне її обговорення проходили активно і кожен учасник мав можливість висловитися.

Слід надати слово кожному учасникові і перед тим, як переходити до наступної вправи, почекати, поки не будуть обговорені всі думки і почуття, що виникли у членів групи.

Завершення вправи. Учасникам надається 5 хвилин на постановку питань, вираження почуттів, звернення до інших учасників групи і проговорювання всього того, що виникло в процесі виконання вправ.

ВПРАВИ ТА ТЕХНІКИ

Три імені

Мета: розвиток саморефлексії, формування установки на самопізнання, продовження знайомства.

Кожному учасникові видається по три картки. На картках потрібно написати три варіанти свого імені (наприклад, як вас називають родичі, товариші по службі та близькі друзі). Потім кожен з членів групи представляється, використовуючи ці імена й описуючи ту сторону свого характеру, яка відповідає цьому імені, або послужила причиною виникнення цього імені. Наступним кроком вступної частини є підкреслення тренером індивідуальності учасників та їхньої різносторонності.

Притча «Непросте завдання»

Тренінг допоможе розкрити власний потенціал – внутрішній резерв сили, енергії та творчого начала. Почуття щастя є загальним показником високої комунікативної компетентності. Щоб навчитися мистецтву спілкування, треба попрацювати над собою.

Існує чудова традиція передавати знання та досвід з покоління в покоління через притчі, казки, афоризми. В них закладені цінні уроки, які допомагають отримати доступ до знання закономірностей Світу. Долучимося і ми до цієї традиції. На кожному занятті буде притча.

Бог виліпив людину з глини, і залишився у нього невикористаний шматок. − Що ще тобі зліпити? – запитав Бог людину. − Зліпи мені щастя, – попросила вона. Нічого Бог не відповів, лише поклав людині в долоню шматочок глини, що залишився. Кожній людині від народження дається «шматочок глини», з якого вона може виліпити своє майбутнє за власним вибором, стосунки з оточуючими, щасливе життя. Наскільки буде життя щасливим, стосунки гармонійними, досягнення відчутними, залежить, передусім, від самої людини.

У фокусі нашої уваги сьогодні та протягом зустрічей буде питання: як спілкуватися, щоб успішно розв'язувати поставлені завдання, почуватися щасливою і здоровою людиною, досягнути в житті бажаних ділових та міжособистісних стосунків тощо?

Обговорення: Учасники розповідають, наскільки їм вдалося уявити себе з «шматком глини».

Демонстрація ефективних дій у процесі слухання

Мета: Дослідження того, які дії є ефективними в процесі слухання.

Методика: Усіх учасників розбивають на пари, і вони сідають обличчям один до одного. Одного з членів пари призначають «слухачем», а іншого – «оповідачем». Усім «слухачам» видають інструкції, їх просять поводитися відповідно до описаних там дій: сісти прямо навпроти іншої людини, намагатися зберігати відкриту позу, трохи нахилитися до співрозмовника і розслабитися.

«Слухачі» діють чітко в рамках інструкцій. Через 10 хвилин відбувається обмін ролями в парах, тобто учасники, що були «оповідачами», стають «слухачами», і навпаки; група працює в такому режимі ще протягом 10 хвилин.

Після закінчення наступних 10 хвилин усі учасники сідають у загальне коло, і тренер ініціює обговорення про те, що учасники змогли помітити, виконуючи цю вправу. Якщо кількість учасників непарна, то тренер також повинен брати участь у виконанні вправи.

Дії, які свідчать про слухання: розслаблення, відкрита поза, зоровий контакт, нахилення до співрозмовника.

Оцінювання вправи: Проводиться в два «кола». У ході першого кола всі учасники по черзі говорять про те, що *їм найменше* сподобалося у вправі, у ході другого кола – про те, що *найбільше* сподобалося. Тренер також повинен взяти участь в обговоренні та вирішити, чи є потреба проводити обговорення тих ситуацій, на які звернули увагу учасники.

Прес-конференція

Мета: навчитися володіти собою у складних комунікативних обставинах, розвивати здатність конструктивної міжособистісної взаємодії.

Хід вправи: учасники по черзі опиняються в колі, решта задають запитання. Відповідати на запитання потрібно, дотримуючись наступних правил:

- не ображати та не принижувати товариша;
- не відповідати питанням на питання;
- не принижувати себе;
- не грубити;
- не ухилятися від відповіді.

За відповіді не за правилами нараховуються штрафні бали. Група орієнтується на те, щоб задати якомога складніші запитання, провокуючи того, хто відповідає, на помилки.

Обговорення: Що було легше: задавати запитання чи відповідати них? Які почуття переживали учасники в центрі кола? Хто з учасників переживав подібні почуття в реальних ситуаціях?

Спілкування з агресивним співрозмовником

Мета: ознайомлення учасників з методами (техніками) реагування в ситуації спілкування з агресивним співрозмовником, відпрацювання техніки роботи в парах.

Хід вправи: Учасники діляться на пари і дістають картку з ситуацією, яку в ході розмови розігрують: один – агресивний співрозмовник, який висуває претензії, звинувачує свого партнера, ображає. Другий

має розмовляти з ним так, щоб не перейти межі дозволеного і нейтралізувати агресивного співрозмовника. Йому забороняється пояснювати, виправдовуватись чи звинувачувати. Завдання другого учасника – відповісти так, щоб з'ясувати причину агресивної позиції іншої людини. Потім учасники міняються ролями.

Обговорення: У якій ролі більше сподобалось, комфортніше почувалось?

Розлючені повітряні кульки

Мета: дати зрозуміти учасникам, яким чином у людини накопичується злість, і як вона потім, вириваючись назовні, може травмувати оточуючих і саму людину.

Моделювання безпечних способів вираження злості. *Етапи вправи:*

1) Попросити надути кульку і зав'язати її (повітря в кульці символізує почуття роздратування, злості та гніву).
2) Запропонуйте студентам зробити все для того, щоб кулька вибухнула.
3) Запропонуйте учасникам тренінгу надути ще одну кульку, але не зав'язувати її.
4) Запропонуйте учасникам випускати повітря з кульки поступово. Зверніть увагу учасників на те, що кулька зменшилася, не вибухаючи при цьому.
5) Запропонуйте учасникам продовжити випускати з кульки повітря, поки його не залишиться зовсім.

Обговорення: Що вам сподобалося у цій вправі? Який результат ви отримали після виконання вправи? Яка поведінка вам більше подобається?

Неспокійне русло

Мета: формування у членів Т-групи розуміння причинно-наслідкових зв'язків взаємообумовленості поведінки сторін в конфлікті.

Група ділиться на дві команди: одна – береги річки, а друга – річка. Учасники, що грають роль берегів, стають в дві шеренги, утворюючи

русло річки. Друга група в образі води «вливається» в русло, просуваючись вільно. Береги починають згинатися, звужуватися, підніматися і опускатися. При цьому річка не повинна уповільнювати темпу руху, а вирувати стрімким потоком і прагнути пройти русло або вирватися з нього. Члени групи берегів, які залишилися позаду води, перебігають в початок русла. Далі команди міняються ролями. Тренер робить резюме про те, що річка і її береги дуже схожі на поведінку сторін в конфлікті. Якщо одна сторона (наприклад, береги) звужує життєвий простір іншої, обмежує ступінь свободи дій, то інша (вода) починає реагувати бурхливо, конфліктно (штовхається, прагне прорватися, тисне на береги).

Обговорення: Які відчуття були у вас під час виконання ролі річки і берега? Який висновок ви зробили для себе після виконання вправи?

Погано – добре

Мета: формування вміння бачити в поганому – добре, не зациклюватися на сумних думках і важких переживаннях.

Кожен член групи отримує чистий аркуш паперу і ручку. Психолог закликає учасників подумати про власну проблемну ситуацію, в якій вони знаходяться в даний період. Аркуш паперу необхідно розділити на дві половини. Ліворуч потрібно написати приблизно 10 життєвих проблем, які мають негативні наслідки для учасника, праворуч – 10 позицій, що відображають ситуацію з позитивного боку. Наприклад: одна з учасниць першу позицію ліворуч формулює так: «Ми розлучилися з чоловіком». Перша позиція праворуч: «Тепер я абсолютно вільна».

Керівнику варто переконати групу, що в кожній, навіть найважчій життєвій ситуації необхідно вміти знаходити позитивні сторони і за рахунок цього тримати себе в руках і берегти душевне здоров’я.

Ситуація

Мета: сформувати навички розв’язання конфліктів.

Учасникам пропонується інсценізувати ситуацію та розв’язати конфлікт вказаним способом. Решта учасників повинна здогадатися, який це спосіб розв’язання конфліктів.

Ситуація 1. Ваш друг (подруга) звинувачує вас при інших в тому, що ви відмовилися від чергування в групі, робите це не вперше, хоч і знає, що у вас була поважна причина (спортивні змагання) (співпраця).

Ситуація 2. Ваш друг (подруга) звинувачує вас в тому, що ви не зуміли як слід організувати привітання викладачів зі святом, і він (вона) зробили б це краще(суперництво).

Ситуація 3. Протягом всього заняття вам заважав сусід, який сидів поряд, викладач зробив вам через нього зауваження. Ви ображені і готові вибухнути, а ваш сусід поводить себе, ніби нічого не трапилося (втеча).

Ситуація 4. Ваш одногрупник, з яким ви в гарних стосунках, звинувачує вас у тому, що ви загубили його книгу, а вона йому зараз дуже потрібна (компроміс).

Ситуація 5. Ваш одногрупник просить у вас списати на контрольній роботі, бо буде неатестованим з цього предмета, ви самі не встигаєте, але хочете допомогти другові (пристосування.)

Вирвися з кола

Мета: формувати навички конструктивної поведінки.

Хід вправи: учасники утворюють коло і міцно тримаються за руки. Один з учасників тренінгу залишається в колі і намагається вийти з нього, використовуючи різні засоби спілкування й індивідуальні особливості учасників. Хто випускає учасника з кола, стає на його місце, тобто міняються ролями.

Обговорення: Як легше було вийти з кола: використовуючи вміння домовлятися чи фізичну силу?

Гідна відповідь

Мета: ознайомлення учасників з методами (техніками) реагування в ситуації спілкування з агресивним, невпевненим, упевнено-гідним співрозмовником, відпрацювання техніки роботи в парах.

Кожному учасникові пропонується продемонструвати різні стилі відповіді в конкретній ситуації. Наприклад, Ваш друг займає Вас розмо-

вою, а Вам потрібно піти. Ви говорите, що..., звертаючись до кого-небудь з групи в різних стилях: а) агресивно; б) невпевнено; в) упевнено-гідно. Всі члени групи повинні пройти через цю вправу, причому рольовий обмін обов'язковий.

Обговорення: Які стилі спілкування вам легше давалися? Який стиль спілкування для вас найприйнятніший? Що потрібно зробити, щоб опанувати різні стилі спілкування?

«Рідна душа» і «душа компанії»

Мета: показати відмінності у сприйманні людини, яка вас розуміє, близької та компанійської; спілкування без бар'єрів з «рідною душею».

Матеріал: аркуш ватману, фломастери, папір. Інструкція: кожен учасник має записати 5–7 характеристик людини, яку можна назвати «рідна душа» та людини, яку можна було б вважати «душею компанії». Коли усі учасники підготують обидва переліки, група разом з тренером складає семантичний диференціал понять «рідна душа» і «душа компанії».

Обговорення: якими рисами подібні, а якими різняться люди, одна з яких є «рідною душею», а друга – «душею компанії»? Чи може це бути одночасно одна і та сама людина? Якими є особливості довірливого, розуміючого спілкування? Чи можуть тут виникнути бар'єри у спілкуванні?

«Риси контактної людини»

Мета: визначитись у рисах, в яких відображається контактність людини, та з'ясувати, чому люди не завжди хочуть бути контактними і як це вплине на виникнення бар'єрів у спілкуванні? Матеріал: папір, ручки. Інструкція: застосовуючи нотатки з вправи «Рідна душа» та «душа компанії» учасники методом мозкового штурму складають перелік з 7–10 рис контактної людини. Далі відбувається дискусія, головним питанням якої є «Чи варто бути контактним?»

Обговорення: ми розглядали контактність як позитивну рису людини. Чи є ситуації, коли ця риса втрачає своє позитивне забарв-

лення? Для чого люди бувають контактними? Чому люди не завжди хочуть бути уважними та зацікавленими у спілкуванні з іншими?

Конфлікт

Мета: описати поняття «конфлікт» ключовими словами.

Тренер пише на дошці або аркуші паперу слово КОНФЛІКТ. Пропонує групі по одному перерахувати слова, що приходять в голову при думках про конфлікт, – такі як, наприклад, «біль, боротьба, енергія, зміна». Коли більше ідей немає або аркуш паперу заповнений повністю, тренер переглядає разом з групою складений список слів. Далі береться два маркери різного кольору (або використовуються знаки «+» і «-»).

Обговорення: Які асоціації слово «конфлікт» у вас викликає? Які слова є позитивними, які негативними, які нейтральними?

Малюнок агресії

Мета: дослідження й аналіз власних почуттів, розвиток самоусвідомлення власних емоцій.

Хід вправи: Учасники групи сидять у колі. У центрі кола – папір, фарби фломастери, олівці – все, що необхідно для малювання. Тренер озвучує наступну інструкцію: «Візьміть аркуш паперу, згадайте те, що у вас викликає агресію, сильний гнів, а можливо навіть того, хто викликає ці почуття і зобразіть це на папері». Після того, як всі завершать малюнки, кожен показує свій і розповідає про нього. А потім цей малюнок утилізує, тобто рве чи мне і викидає у смітник.

Обговорення: При обговоренні не розпитувати нічого більше про ситуацію чи про людину, яка викликає ці емоції.

Чудовий сад (М. Кісельова)

Матеріали: аркуші паперу А4, листок А3, фарби, кольорові олівці, клей, ножиці.

Інструкція: «Якби ти був рослиною, то якою? Які б у тебе були листя? З зазубринами чи гладкі? Чи були б у тебе шипи? А квіти? Якого кольору?».

Всі зображають себе у вигляді якоїсь рослини, реальної або вигаданої. За бажанням вони розповідають про свій малюнок (найкраще – у парах). Потім вони їх вирізають і розміщують на великому аркуші паперу, формуючи один гарний сад (можна додати межі тощо).

Асоціації

Матеріали: ручка, папір.

Інструкція: У кожного з учасників тренінгу є ручка та папір для запису. Ведучий пропонує учасникам погратися в асоціації. Все, що для цього потрібно – слухати завдання і записувати перші ж образи, що прийшли в голову.

Запитання-завдання можуть бути такими.

Якщо сім'я – це споруда, то вона… (фортеця; кооперативна квартира; комуналка; дача; гуртожиток; курінь на двох ...);

Якщо сім'я – це колір, то вона… (ніжно-рожева; чорно-біла, як зебра; і кольорів таких у природи немає; сіра, похмура; криваво-червона...);

Якщо сім'я – це музика, вона… (важкий метал; романтична балада; задушевна пісня біля вогнища; мелодія, що не закінчується…);

Якщо сім'я – це назва фільму, казки, то вона…(«Фантомас» розбушувався»; «Розіграш»; «Багаті теж плачуть»; «Рабиня Ізаура»; «Знедолені»; «Бережіть жінок»; «Красуня і чудовисько»…);

Якщо сім'я – це настрій, вона… (радість; туга смертна; постійний стрес; блаженство; «дитячий сміх, якщо можна так визначити настрій»; тривога; «це свято зі сльозами на очах» ...).

Якщо сім'я це алегорія, вона…(зліт і падіння; животіння в болоті; «порожнеча»; метушня; «ходіння по колу»…)

Після запису відповіді заслуховуються. Проводиться спостереження та оцінка стану учасників групи, їх сприйняття сім'ї зараз.

Я та мій партнер

З огляду на вміння будувати гармонійні взаєминии ми й розглядаємо сім'ю як найважливіший життєвий університет. Якщо людина хоче побудувати щасливу сім'ю, то доцільно спочатку створити її

образ. Емоційне уявлення, поступово наповнюючись енергією, перетворюється на мету й реалізується.

Сім'я створюється для розвитку людини, для зростання любові та щастя. І найголовнішим принципом щасливої родини є розвиток найкращих якостей кожного її представника.

Спираючись на цей основний принцип, легко вибудовувати будь-які взаємини, навіть у найскладніших ситуаціях, оскільки відповідальність за події лягає на кожного члена сім'ї і немає крайніх, винуватих, скривджених**.** Проблеми трансформуються у ситуації, які можуть бути або корисними, або приємними і створюються для розвитку кожного члена сім'ї.

Сім'я – це соціальне явище, з безліччю граней: побутових, фінансових, економічних, соціальних, соціально-психологічних.

Спроби побудувати сім'ю лише на почуттях, поклавши в основу навіть найсильнішу любов, призводять, як правило, до численних труднощів і розлучень. Без усвідомленого підходу благополучна сім'я створюється рідко.

Будуємо майбутнє

Психолог просить трьох бажаючих вийти до дошки та намалювати декілька будиночків. Потім починає бесіду, побудовану на запитаннях:

Що спільне у всіх трьох будиночках? (певна послідовність побудови будь – якої будівлі – фундамент, стіни, дах).

Чому фундамент закладається у першу чергу? (тому що це основа дому).

Що буде з будинком, якщо дах побудувати в першу чергу, а потім закласти фундамент, або побудувати будинок без фундаменту? (будинок почне руйнуватися, або його споруда взагалі стане неможливою).

Процес побудови хороших взаємин і майбутньої сім'ї можна порівняти з процесом будівництва дому.

(На ватмані тренер малює основу-фундамент дому).

Що служить фундаментом для побудови стосунків між людьми? Довіра, повага, прихильність, любов, дружба.

Яка частина дому зводиться після закладки фундаменту?

Звичайно, стіни.

Яку функцію виконують стіни в будинку?

Стіни підтримують, захищають, забезпечують безпеку та відмежовують.

Яку роль стіни відіграють у взаєминах?

Підтримка = опора, допомога, сприяння.

1. Захист = безпека й упевненість в тому, що ваш партнер ніколи навмисно не завдасть вам шкоди.

2. Безпека = у ваших стосунках присутні повага та довіра одне до одного, ви впевнені в тому, що вас кохають і ніколи не зрадять.

Який остаточний крок у процесі спорудження дому?

Дах.

Що являє собою дах у взаєминах?

Це, наповнені любов'ю, інтимні стосунки, вінець яких – діти.

А що станеться, якщо ви вирішите будувати стосунки, відразу почавши з інтимних сексуальних відносин? Як буде виглядати ваш дім?

Малюють перевернутий дім.

Перевернутий дім – дім зруйнований, бо дах не спроможний утримати споруду: фундамент розвалюється, стосунки розриваються.

Від того, яким чином ви будуєте взаємини тепер, залежить у майбутньому, наскільки успішним буде ваш шлюбний союз і сімейне життя.

Сім'я – це будинок, який постійно вимагає утримання в належному стані, а конкретніше – спільного обговорення багатьох питань, важливих для його жителів.

Звичайний день (Автор Т. Кудько)

Вікові обмеження: 20 +

Матеріали: пісочниця, набір фігурок.

Тривалість виконання: 15 хв.

Форма роботи: парна.

Інструкція: Кожному із пари пропонують створити пісочну картину із фігур на тему «Звичайний день мого партнера». Після створення

картини кожен пояснює, чому картина створена саме в такий спосіб. Партнери шукають схожості та відмінності у баченні свого партнера і реальності. Завданням для пари є створити спільну піскову картину, шукаючи спільне між ними. Орієнтовний перелік запитань для рефлексивного аналізу:

– Чи легко було створювати картину від імені свого партнера?
– Які враження у Вашого партнера від цієї картини про його звичайний день?
– Чи схожий Ваш день на той, який створив партнер?
– Чи багато хотілося змінити чи додати в картину?
– Чи подобається вона Вам?
– Чи легко було віднайти те, що об'єднує їх і вдосконалити?

Деякі аспекти інтерпретації: Під час аналізу піскових картин важливо відзначити сприймання картин партнерів, емоційну реакцію на них. Також слід спостерігати за створенням спільної картини: хто з партнерів є більш активним, ініціативним у її створенні, чиї фігурки задіяні і які саме.

Рольова гра «Сліпий та поводир»

Обговорення:

• Що ми відчували?

• Чи складно було рухатися з закритими очима? Чому? (не було впевненості, довіри). Висновок: Родина без довіри не існує

Правила в моїй сім'ї

Час: 20 хв.

Матеріали: аркуш ватману, маркери.

Інструкція: Психолог просить учасників дати відповіді на такі запитання:

– Що таке правила? Наведіть приклади правил.
– Для чого в нашому житті існують правила?
– Чи існують правила у Вашій родині? Які саме? Назвіть їх.

Далі психолог об'єднує учасників у пари та просить протягом 5 хвилин розповісти один одному про правила, які існують в їхніх

родинах. Після цього один з учасників пари, підсумовуючи сказане, повідомляє це в загальному колі, а тренер записує на аркуші правила, які існують у сім'ї.

Запитання для обговорення:

– Які правила ви б хотіли додати?
– Що дає нам виконання даної вправи?

Дерево сімейних цінностей

Матеріали: список цінностей для кожного учасника, великі аркуші білого паперу, олівці, гумки, фарби.

Інструкція: 1-й етап. Сім'я – це об'єднання кількох особистостей, у кожної з яких є свої життєві базисні цінності. Нерідко саме нерозуміння того, що є важливим для іншого, стає основою конфлікту, руйнує сімейне вогнище. Таким чином, цінності – це ті ідеали, які в сімейному житті трансформуються в найпрозаїчніші дії, звичайні реакції. Вони «керують» нами протягом усього дня, виявляючись у найпобутовіших, начебто, ситуаціях. Конфлікт між принципами та засвоєними цінностями різних членів сім'ї веде до сварок, незадоволенню сімейним життям, серйозним кризам у комунікації, непорозумінням, порушення очікувань від партнера, стирання кордонів, плутанині у виконанні сімейних ролей.

Учасникам пропонується список деяких цінностей, які люди, як правило, відзначають як важливі для спільного життя. Перегляньте, будь ласка, список. Якщо необхідно, доповніть його своїми цінностями.

Ведучий роздає учасникам матеріали для вправи.

Список цінностей:

наявність спільних інтересів

взаємна повага

невтручання у справи один одного

любов

відданість

збереження самостійності та автономії членів сім'ї

матеріальне благополуччя

благополуччя в очах оточуючих

дисципліна та чіткість
виконання усіма членами сім'ї своїх обов'язків
спільне проведення вільного часу
«відкритий будинок» – для друзів, родичів, колег
багато дітей
хороше здоров'я
співробітництво
незаперечний авторитет батьків
довіра
взаємодопомога

2-й етап. Після опрацювання списку сімейних цінностей необхідно скласти шкалу пріоритетів: визначити, які цінності для вас є базовими, які менш значущими, а які взагалі знаходяться на периферії. На аркуші ватману намалюйте, будь ласка, велике дерево. Це – дерево сімейних цінностей. Зобразіть його таким чином, щоб корінням дерева стали ваші базові, найважливіші цінності, стовбур склали менш важливі, а гілками – ті цінності, які відносно важливі для вас.

Міні-обговорення «Цінності – об'єднують чи роз'єднують подружжя?»

В основі проєктування сім'ї та побудови її фундаменту лежить узгодження парою мотивів принципів, цінностей створюваної сім'ї.

Розглянемо найбільш поширені цінності, актуальні для більшості людей.

Отже, на перший рівень помістіть себе, а в подальшому – і свою пару: Я + Він (Вона). Це два достойних партнери, які усвідомлюють свою різність і визнають свою рівність.

Другим рівнем стає той простір (дім, будинок, оселя), який створює ця пара. А по суті своїй – це простір любові, створюваний подружжям. Пара, створивши сім'ю і простір любові, може народити дитину.

Якщо між батьками нема порозуміння, поваги, не створений простір любові, відсутні належні побутові умови, то дитина почуватиметься дискомфортно у такій сім'ї. Тож спочатку пара створює простір любові, тим самим створюючи оптимальні умови для виховання і формування щасливої долі молодого покоління, а вже потім у цей

простір запрошує дітей. Таким чином батьки передають своє щастя і вміння любити дітям у спадок. У цьому випадку дорослим є що передати. Діти спочатку засвоюють світогляд своїх батьків із природною системою цінностей, а далі вибудовують свої відносини з навколишнім світом більш гармонійно.

На четвертому місці в системі цінностей знаходиться любов до батьків, до свого роду, до свого коріння. Родові зв'язки вкрай важливі для гармонійного розвитку особистості та реалізації її в житті.

На п'ятому місці в системі цінностей знаходиться творча реалізація людини в соціумі, простіше кажучи, її діяльність, творчість, робота. Важливо підкреслити – саме тут, на п'ятому місці. При цьому йдеться не про кількість часу, присвяченого роботі, а про кількість затрачених на неї сил, енергії, думок, почуттів; про важливість і пріоритетність у свідомості. А що ми бачимо в реальності? Більшість людей віддають цій сфері життя значно більше часу і сил, ніж відносинам із коханими, у сім'ї, з родичами. Найчастіше робота виходить на перший план і закриває собою все інше. Можливо, при цьому людині-трудоголіку вдається досягти значних результатів у кар'єрі, але вона ризикує втратити здоров'я та сім'ю і навіть дітей.

На шостому місці і нижче знаходиться все інше: друзі, хобі, захоплення, громадські та інші інтереси, любов до тварин, до природи. Тут пріоритети вже не настільки важливі.

Психологічна практика доводить, що порушення в системі життєвих цінностей стають причиною проблем більше ніж у половини сімей.

Обговорення. Які висновки ви могли б зробити після закінчення своєї роботи? Подумайте, як виглядало б дерево, якщо б його зобразили інші члени вашої сім'ї?

Моя дитяча історія про сім'ю
(створення казки на основі спогадів з дитинства)

Матеріали: папір, ручка.

Тривалість роботи: 40 хвилин.

Форма роботи: у парах.

Вікові рамки застосування: від 14 років.

Інструкція: Медитативні казки є модель ідеального життя людини, вони створюються з метою зняття психоемоційного напруження та розвитку особистісного ресурсу. Казки ілюструють ідеальні взаємини людини коїться з іншими людьми і із собою.

Види медитативних казок: казки на усвідомлення себе в теперішньому, «тут і зараз» (розвиток різних видів чутливості; демонстрація різних способів сприйняття світу); казки, що відображають досвід ідеальних взаємин між людьми; казки для актуалізації потенціалу особистості (демонстрація внутрішнього ресурсу, з якого клієнт зможе вирішити конкретну проблему).

Алгоритм створення медитативної казки:

1) Перенесення учасників до казкової країни (2–3 пропозиції).
2) Опис традицій, правил поведінки, життєвого ритму у казковій країні (3–4 речення).
3) Детальний опис ідеальної моделі проблемної зони учасника (5–7 пропозицій).
4) Затвердження цієї моделі в минулому, теперішньому та майбутньому (3–4 пропозиції).
5) Опис почуттів головного героя у зв’язку із втіленням ідеальної моделі у життя (4–5 пропозицій).
6) Завершення казки, яке майже повністю повторює початок (3–4 речення).

Герб сім’ї

Матеріали: аркуш паперу А3, кольорові олівці, фарби.

Інструкція: Психолог розповідає учасникам про те, що з давніх-давен люди складають герби своєї сім’ї з різних символів, які відображають у лаконічній формі життєву філософію, головну цінність сім’ї. Учасникам у парах «мама – дитина» пропонується намалювати свій герб.

Потім усі малюнки викладаються у коло на підлозі, і ведучий пропонує кожному розповісти про свій герб, що він символізує. При цьому необхідно запитати учасників про їхні почуття під час розповіді

про свій герб (коли всі учасники висловляться, групі пропонується – якщо є бажання щось змінити у своєму гербі).

Поряд із гербом пропонується написати свій життєвий девіз. Девіз має бути коротким і відображати суть життєвих позицій, ідею чи мету сім'ї.

Після завершення роботи триває обговорення.

Питання для обговорення: що нового дізналися учасники групи про себе та інших, які почуття у них зараз, чим хотіли б поділитися один з одним.

Примітка: батьки та дитина герб малюють разом. Зображення герба та девізу змушують сконцентруватися на головному та загальному, що цінують у житті діти та батьки, чим дорожать.

Сім'я на піску (О. Гаркавець)

Матеріали: пісок, різноманітні фігурки.

Інструкція: Психолог пропонує членам сім'ї побудувати на піску світ, який відображає їх реальну сімейну ситуацію. Потім протягом 5–10 хвилин «світ» оживає і психолог пропонує членам сім'ї пожити в ньому.

Після обговорення сім'ї пропонується побудувати ідеальну сім'ю, тобто світ, який відбиває їх бажану сімейну ситуацію. Потім «ідеальний світ» теж оживає. Після гри психолог проводить обговорення, пропонує вибрати з колекції ті фігурки, які є символами ідеальної сім'ї, помічниками чи ресурсами для її створення, необхідними умовами чи діями. За бажанням сім'я може привнести їх у пісочний світ та програти різні варіанти виходу із проблемної ситуації. Таку гру добре зняти на відео та потім подивитися й проаналізувати.

Казкова розповідь «Фіолетове кошеня»

Матеріали: текст казки.

Інструкція: Психолог пропонує учасникам послухати казку Д. Соколова «Фіолетове кошеня».

«Фіолетове кошеня мило лапи тільки в місячному сяйві.

– І що я маю з ним робити? – кішка плескала у лапи. – Адже хороше, розумне кошеня, а тут таке. Ну що ти будеш робити, хоч кіл

на голові теши – ніщо не допомагає! Тільки в місячному! І що ти будеш робити!

– Та що з ним бавишся? – проревів кабан. – Скупати його у сонячному світлі, або ще краще, – у річці! Подивіться на нього, – всі кошенята, як кошенята, а цьому місячне сяйво подавай!

– Та воно ще ж зовсім дурне! – каркала ворона. – Голова маленька, розуму небагато. Ось підросте – з сонячного світла не витягнеш! Фіолетове кошеня мило лапи тільки в місячному сяйві.

Місяць був великий, білий, яскравий.

– Миле кошенятко, – говорив Місяць, – а чому ти фіолетове?

– А що ще якесь буває? – дивувалося кошеня.

– У мене є брат, – сказав Місяць, він дуже великий і яскраво жовтий. Хочеш на нього подивитися?

– Він схожий на тебе? Звичайно, хочу.

– Тоді не лягай спати, коли я почну танути в небі, а трішки почекай. Він вийде з-за тієї гори і займе моє місце.

Рано-вранці кошеня побачило Сонце.

– Який же ти теплий! – вигукнуло кошеня. – А я знаю твого брата Місяця!

– Передавай йому привіт, – сказав Сонце, – коли зустрінеш. А то ми з ним рідко бачимося.

– Звичайно, передам.

Фіолетове кошеня тепер вміє мити лапки не тільки на сонці, а навіть у мильній ванні. Ну і що?»

Запитання для коментування:

Як Ви думаєте, про що була казка?

Репетиція поведінки

Мета: пошук шляхів оптимального розв’язання конфліктів.

Інструкція: «Згадайте, які ситуації, обставини спілкування з іншими людьми викликають у вас труднощі? Можливо, вам згадається якийсь найнеприємніший для вас випадок. Подумайте. Зараз у вас буде можливість повернутися в минуле і спробувати вийти з цієї ситуації з гідністю, і, що саме головне, знайти оптимальну для вас поведінку в

подібних ситуаціях. Спершу, об'єднайтеся, будь ласка, в невеликі групи, по 4–6 чоловік. У кожній підгрупі розкажіть по черзі свої випадки партнерам. Після того, як усі розповіді будуть вислухані, домовтесь в кожній групі, який із випадків найбільш емоційно заряджений, вимагає уваги і допомоги. З іншого боку, це має бути епізод, зручний для сценічної постановки. В кожній групі автор вибраного епізоду стає режисером своєї історії і виконавцем головної ролі. На інші ролі він призначає партнерів з групи. Завданням режисера є постановка двох епізодів. Один – це невдалий епізод, що мав місце в реальності. Краще всього, якщо це буде комедія, де все, що відбувається, можна довести до гротеску і пародії. Інший епізод – це вдале рішення ситуації. Рішення має бути вашим власним, але перед постановкою порадьтеся з партнерами. Вони можуть вам дати цінні поради. Отож, 20 хвилин на підготовку. Приступимо до перегляду сценічних робіт. Поздоровляємо групу-переможницю.

Обговорення: Що вам вдалося корисного зрозуміти для себе? Що вам в цьому допомогло»?

Відчуй іншого

Мета: допомогти учасникам тренінгу вчитись відчувати емоційний стан іншої людини.

Інструкція: «Кожний учасник повинен протягом 2–3 хвилин описати настрій кого-небудь із групи. Уявіть собі, відчуйте людину, її стан, емоції, 96 переживання і все це опишіть. Потім усі ознаки зачитуються вголос і підтверджується їхня достовірність».

Обговорення: Що означає відчути іншу людину? Які труднощі виникали під час виконання цієї вправи?

Передача емоцій

Мета: показати вплив позитивних і негативних емоцій на людину; порівняти ланцюги позитивних та негативних емоцій.

Учасники гри розсаджуються в колі і отримують порядкові номери, рахуючи за годинниковою стрілкою. Першому пропонується накопичити максимум негативних емоцій і однією-двома фразами

«виплеснути» весь накопичений запас на свого сусіда під номером два, намагаючись вкласти максимум темпераменту й емоцій. Другий ніяк не відповідає першому, але «виміщає» зло на наступному учасникові. Як це зазвичай буває в житті, він розряджається на тому, хто першим попався під руку. Третій також не відповідає кривднику і однією-двома фразами передає емоції по ланцюгу наступному. Гра проходить в одне-два кола, поки не вичерпається. Потім дещо змінюється завдання. Перший намагається розворушити всі добрі і світлі сили душі, однією-двома привітними фразами ділиться своїм гарним настроєм з сусідом. Другий, отримавши заряд позитивних емоцій, передає його третьому і так далі. Отже, тепер включається ланцюг позитивних емоцій. Перший починає, і його усмішка передається іншим учасникам гри. Тут можна на власні очі порівняти ланцюги негативних і позитивних емоцій. Ваш розум зможе підказати, який з ланцюгів слід обірвати, а який продовжити, вклавши в нього також частинку вашої душі.

Обговорення: Які емоції було легше передавати? Який ваш емоційний стан?

Незакінчені речення

Мета: допомогти учасникам тренінгу усвідомити свої почуття у різних ситуаціях.

Учаснику потрібно завершити речення, повідомивши у них про свої емоції у даний момент та у різних ситуаціях: «Я відчуваю…», «Мені боляче…», «Найчастіше мене дратує…», «Мені приємно в ситуації…», «Мені весело як…», «Найбільше я полюбляю…», «Я активна у час…», «Я дивуюсь, коли деякі люди…», «Мені заважає те….», «Я дуже шкодую…».

Обговорення: Які думки і почуття виникали, коли ви виконували завдання? Які речення було легше (важче) завершити? Що потрібно зробити, щоб нейтралізувати негативні почуття? Як впливає настрій на події, що відбуваються у житті? Як вважаєте, чи можна навчитися керувати власним настроєм?

Асоціації

Мета: створити довірливу атмосферу в групі і отримати психологічну підтримку від учасників тренінгу.

Інструкція: «Учасники сидять колом, у центрі якого стоїть пустий стілець (краще, якщо він крутиться). Керівник запитує, хто з учасників групи потребує сьогодні підтримки. Бажаючий сідає в центрі і повертається по-черзі до кожного з учасників за годинниковою стрілкою. Той, навпроти кого він зупиняється, говорить фразу, яка починається зі слів:

«(Ім'я), ти нагадуєш мені … (далі йде асоціація – образ зі світу рослин, музики, предметів, пори року, всього, чого завгодно, але без вказівок на риси характеру і без оцінок). Пройшовши коло і мовчки вислухавши всі асоціації, учасник групи називає одну або дві асоціації, які видались йому найбільш вдалими або невдалими». Вправа дає можливість учасникам групи відчути підтримку групи, а також сприяє створенню довірливої атмосфери для роботи.

Обговорення: Чи відчули ви підтримку групи? Чому саме ці асоціації були вдалими і невдалими? Чим це можна пояснити?

Дії, що заважають процесу слухання

Мета: Дослідження того, які дії є неефективними в процесі слухання.

Методика: Робота в парах «слухач» – «оповідач». Усім «слухачам» видають інструкції з описом дій, неефективних у процесі слухання, і протягом декількох наступних хвилин їх просять поводитися відповідно до того, як поводяться «неефективні слухачі».

«Оповідач» розмовляє зі своїм партнером на одну з таких тем:

- обставини, що є для мене джерелами стресу;
- найщасливіший час у моєму житті;
- мої інтереси й хобі.

Тоді як завдання «оповідача» полягає в тому, щоб розповідати, завдання «слухача», – виконуючи всі описані в інструкції дії, у той же час *слухати іншу людину.* Учасники виконують завдання протягом

10 хвилин, після чого міняються ролями і працюють ще протягом 10 хвилин. Цього разу «слухач» розповідає, а «оповідач» слухає, діючи так, як діє «неефективний слухач».

Ще через 10 хвилин усі учасники сідають у загальне коло, і тренер ініціює обговорення про емоційні переживання членів групи, які були в ролі «оповідачів». Тренер також може брати участь у виконанні вправи, коли це можливо.

Дії, що заважають процесу слухання. У ході цієї вправи потрібно виконувати дії, багато з яких *протилежні* до дій, що асоціюються з ефективним слуханням (див. вправу 1). Тобто, виконуючи цю вправу:

- не сідайте обличчям до людини, яку ви слухаєте;
- не зберігайте відкриту позу;
- не нахиляйтеся трохи вперед до свого співрозмовника;
- не підтримуйте зорового контакту.

Оцінювання вправи: Усі учасники почергово розповідають про те, чого вони навчилися, виконуючи вправу, і що вони заберуть з собою в «реальне життя», не пов’язане з життям групи.

Мозковий штурм «Спілкування – це…»

Мета: визначити, що таке спілкування.

План-конспект:

1. Ведучий запитує в учасників: «Як ви думаєте, що таке спілкування?» Усі відповіді учасників записуються на фліп-чарті.

2. Після цього ведучий зачитує всі визначення і підсумовує їх, подаючи інформаційне повідомлення «Спілкування». До уваги ведучого! Під час мозкового штурму учасники можуть висловитися щодо «конфліктного» спілкування. Під час інформаційного повідомлення ведучий має звернути увагу учасників на ці визначення, підвівши до висновку, що конфліктне спілкування не дозволяє вирішити проблему, вирішити будь-яку ситуацію можна лише ефективно спілкуючись.

Обговорення: Яке визначення поняття «спілкування» вас найбільше влаштовує? Обґрунтуйте свою відповідь.

Ступінь близькості між співрозмовниками в процесі слухання

Мета: Дослідження ступеня близькості, особистого простору й відстані між «слухачами» і «оповідачами».

Методика: Усіх учасників розбивають на пари, вони сідають обличчям один до одного. Кожна пара отримує інструкції до цієї вправи. Потім члени групи починають їх виконувати і вивчають питання, пов'язані з тим, яким повинен бути ступінь близькості між співрозмовниками в процесі слухання. Так, члени кожної пари повинні сісти:

- дуже близько один до одного, майже торкаючись коліньми;
- на відстані майже 1,5 метра один від одного;
- пліч-о-пліч;
- спиною до спини;
- один за одним;
- один навпроти одного, на зручній для обох відстані.

Учасників просять розмовляти один з одним, перебуваючи в кожній з позицій по 5 хвилин. Теми можуть бути такими:

- ситуації, коли в мене з'явилося відчуття, що інша людина мене дійсно слухає;
- люди, що, на мою думку, є хорошими слухачами;
- особистий простір.

Після того, як кожен з учасників побуває в усіх перерахованих вище позиціях, усі сідають у загальне коло, і тренер ініціює обговорення питань про близькість й особистий простір у консультуванні. Тренер також може брати участь у виконанні вправи як один із членів пари.

Обговорювання вправи: Усіх учасників розбивають на пари і протягом 5 хвилин обговорюють, що у вправі сподобалося, а що не сподобалося. Через 5 хвилин ця процедура проводиться в загальному колі.

Виконати малюнок на тему
«Моя головна проблема в спілкуванні»

Мета: навчити проводити психодіагностику проблеми спілкування з допомогою психомалюнка. Намалювати перше, що прийшло в голо-

ву. Під час малювання включити спокійну музику. Потім проводиться аналіз малюнків. Слід організувати обговорення так, щоб максимально активізувати усіх учасників на психологічну інтерпретацію матеріалу. Вчаться проводити самодіагностику.

Обговорення: Учасники і керівник інтерпретують символи, які подані на малюнках. Діляться враженнями про виконання вправи. Що ви дізналися про себе в результаті виконання цієї вправи?

Мийка машини

Мета: творча взаємодія з іншими членами групи, розширення сенсорної чутливості, створення невимушеної атмосфери, зняття напруження.

Зміст: Група вишиковується в дві шеренги, обличчям один до одного. Одна людина (на початку шеренги) – «машина», другий (у кінці шеренги) – «сушарка». «Машина» проходить між шеренгами, усі її «миють», погладжуючи, протираючи, роблячи це дбайливо і акуратно. Вони торкаються по черзі до нього і говорять йому ласкаві слова і добрі побажання на майбутнє. На виході з машини його чекає «сушарка», яка повинна його обійняти. Після цього відбувається зміна ролей «сушарки» і «автомобіля». З початку шеренги йде наступна «машина» і усе повторюється, поки не пройдуть усі учасники групи. Вправа вважається завершеною тоді, коли усі члени групи побувають в заданих рольових образах.

Примітка: Дотики мають бути ніжні і етичні, а побажання не повинні повторюватися.

Обговорення: Учасники розповідають про своє враження від виконаної вправи, про почуття, які викликала вона тощо.

Практика висловлювання своїх думок

Важливо, щоб дитина навчилася чітко висловлювати свої думки і почуття. Щоденний практикум «Розкажи мені про свій день» може бути чудовим способом тренування комунікаційних навичок. Кожного вечора попросіть дитину розповісти вам про те, що відбулося у її дні –

чого вона навчилася, що їй сподобалось, і з чим вона зіштовхнулася. Це вправа не тільки для вивчення спілкування, але й для розвитку навичок самовідчуття та самоаналізу.

Театралізоване представлення слів.

Опис: групи отримують слова та створюють короткі сценки або вистави, де кожне слово використовується в контексті.

Наприклад, слова «приголомшливий», «інтригуючий» та «магнітний».

Мета: розвиток творчого підходу до використання слів та власного мовленнєвого вираження.

Ехо

Мета: оволодіти адекватною комунікацією і відпрацювати уміння емпатійного розуміння.

Інструкція: «Кожен, хто виступає, повинен продемонструвати розуміння того, що говорив попередній учасник. Він повинен повторити суть його повідомлення, щоб показати, що зрозумів і відчув його. Після цього перший учасник підтверджує, що його зрозуміли і відчули правильно, та зазначає ті моменти, які не були розкриті достатньо. Після цього другий учасник починає свою розповідь. Бажано, щоб тема була значуща для того, хто говорить. Наприклад: «Мої труднощі у спілкуванні», «Я хвилююся, коли виступаю перед учасниками тренінгу». Вправу «Ехо» можна виконувати в тріадах. У цьому варіанті гри двоє виконують завдання, а третій – спостерігач – фіксує неточності та помилки.

Обговорення: Які труднощі виникали під час виконання вправи? Які переживання вас супроводжували? Як ви сприймали співрозмовника, коли він вас не тільки розумів, але й відчував ваші переживання?

Емпатія

Мета: розвиток емпатії у ставленні до клієнтів.

Інструкція: «У цій вправі мета кожного учасника СПТ – спробувати стати на місце іншої людини. Всі учасники утворюють пари.

Після цього один із членів пари починає розповідати що-небудь своєму партнеру. Той має право робити лише інтервенції, які вказують на наявність емпатії у ставленні до того, хто розповідає.

Наприклад:

- «У ставленні до свого товариша ви, мабуть, відчуваєте гнів»;
- «Це виглядає як розчарування від досягнутої метою»;
- «Мені здалося, що ви образилися». Емпатійне висловлювання використовується для того, щоб показати співрозмовнику, що той, хто слухає, знаходиться на його боці, розуміє його переживання. Потім члени пари міняються ролями.

Обговорення: Після завершення вправи учасники розповідають свої враження від виконання вправи і отриманий результат.

Дитячі образи

Мета: усвідомлення причин виникнення почуття образи і можливості різного реагування на неї.

Розвиток умінь позбавлятися поганого настрою. Створення позитивного емоційного клімату в групі. Учасники пригадують випадок із дитинства, коли вони відчували сильну образу. Свої переживання студенти відтворюють у малюнку або описують вербально. Далі обговорюють своє ставлення до тієї ситуації з позиції «сьогодні».

Обговорення: Що таке образа? Як довго зберігаються образи? Справедливі та несправедливі образи та ін.

Використання мовчання

Мета: Надання учасникам можливості досліджувати зоровий контакт і мовчання.

Методика: Робота в парах. Протягом 5 хвилин усі повинні сидіти в повній тиші і виконувати такі дії:

- підтримувати постійний зоровий контакт;
- мовчати при відсутності зорового контакту;
- спілкуватися за допомогою міміки обличчя.

Під час цього п’ятихвилинного інтервалу учасники повинні усвідомити свої почуття стосовно того, що відбувається. Вони повинні відслідковувати такі почуття:

- що для них є комфортним у мовчанні;
- що для них є джерелом дискомфорту в мовчанні;
- які дії, на їхню думку, сприяють посиленню почуття дискомфорту за мовчання;
- ситуації, у яких вони почували потребу відводити погляд від своїх партнерів.

Через 5 хвилин учасники, залишаючись у тих же парах, повинні обговорювати цю вправу. У їхнє завдання входить дослідження того, як вони використовують мовчання в рамках терапевтичних взаємин, а також того, які труднощі в них виникають під час мовчання. Члени групи повинні звернути увагу на те, чи властиво їм продовжувати фрази за іншими. Крім того, вони повинні спробувати визначити, що саме робить для них мовчання нестерпним, а також, як можна зробити мовчання терапевтичним.

Через 10 хвилин усі учасники знову збираються в загальне коло, обговорюють результати вправи і намагаються виділити і негативні, і позитивні аспекти мовчання в консультуванні. Особливу увагу група повинна приділити питанню *значущості* мовчання в консультуванні – особливо значущості мовчання консультанта. Доведено, що найбільш ефективне консультування характерне тим, що значну частину часу консультант мовчить.

Оцінювання вправи: Усі члени групи почергово повідомляють, що цінного вони набули в результаті виконання вправи. У цьому обговоренні тренер виступає як фасилітатор.

Кивання головою

Мета: Дослідження одного окремо взятого елементу невербальної комунікації – кивання головою.

Методика: Вправа передбачає роботу з одним окремо взятим аспектом невербальної комунікації.

Тренер просить усіх учасників розподілитися на пари. Один із членів пари стає «оповідачем», інший – «слухачем». Завдання «оповідачів» в тому, щоб повідомляти про щось своїм «слухачам» протягом 5 хвилин. Водночас завдання «слухачів» – використовувати різні варіанти цього складника невербальної комунікації, а саме:

- постійно кивати головою;
- узагалі не кивати;
- кивати головою час від часу і значно перебільшено;
- кивати відповідно до власного бажання.

Вправа корисна тим, що дозволяє людям оцінити, наскільки вони «автоматично» використовують кивання головою в терапевтичних взаєминах. Адже дуже просто «заразитися» тим, що можна назвати синдромом «собаки, що біжить вслід за машиною». Мета вправи – надати учасникам можливість *вибирати* кількість зроблених ними кивків, а також зробити ці дії свідомо контрольованими.

Через 5 хвилин відбувається обмін ролями, і «слухачі» стають «оповідачами». Ще через 5 хвилин учасники, залишаючись у тих же парах, переходять до десятихвилинного обговорення самої вправи. У ході цього обговорення тренер може нагадати чи не нагадати учасникам, щоб вони відслідковували кількість зроблених ними кивків.

Після проведеного в парах обговорення всі учасники знову сідають у загальне коло, і тренер проводить обговорення всієї вправи загалом і значення кивання головою в процесі слухання. Тренер бере участь у виконанні вправи, якщо є потреба.

Оцінювання вправи: Усіх учасників розбивають на пари, і вони протягом 5 хвилин обговорюють, що в цій вправі сподобалося, а що ні. Через 5 хвилин усі учасники знову утворюють загальне коло і разом обговорюють вправу.

Вираз обличчя

Мета: Дослідження окремих елементів виразу обличчя.

Методика: Робота в парах. Обговорювання якої-небудь теми й експериментування з виразом обличчя:

– протягом 5 хвилин обличчя учасників узагалі не повинні нічого виражати;
– слухаючи свого партнера, один із членів пари робить вираз свого обличчя навмисно перебільшеним;
– починає частіше моргати;
– нахиляє голову;
– змінює положення голови;
– зберігає звичайний вираз обличчя.

Кожен вираз обличчя або положення голови потрібнозберігати протягом 3–4 хвилин. Вправу можна виконувати або одночасно двома учасниками, або почергово. Мета вправи — визначити, який вираз обличчя допомагає в процесі слухання, а який заважає.

Коли учасники проекспериментують із усіма запропонованими їм діями, знову утворюється загальне коло й ініціюється обговорення, що стосується ролі й доречності використання різних виразів обличчя в ході консультування й у процесі слухання. Якщо кількість учасників непарна, то тренер також повинен брати участь у виконанні вправи.

Уважаємо, що ця вправа може слугувати джерелом досить бурхливих веселощів, і важливо дозволити людям через сміх пропрацювати власну зніяковілість. Через деякий час більшість заспокоюється і знаходить цю вправу і корисною, і такою, що дає матеріал для міркувань. Вона допомагає учасникам усвідомити терапевтичне значення таких невербальних способів комунікації, як вираз обличчя і положення голови.

Оцінювання вправи: Усі учасники почергово говорять про те, чого вони навчилися, виконуючи вправу, і про те, що заберуть із собою в «реальне життя», не пов’язане з життям групи.

Будуємо майбутнє

Тренер просить трьох бажаючих вийти до дошки та намалювати декілька будиночків. Потім починає бесіду, побудовану на запитаннях:

Що спільне у всіх трьох будиночках? (певна послідовність побудови будь – якої будівлі – фундамент, стіни, дах).

Чому фундамент закладається у першу чергу? (тому що це основа дому).

Що буде з будинком, якщо дах побудувати в першу чергу, а потім закласти фундамент, або побудувати будинок без фундаменту? (будинок почне руйнуватися, або його споруда взагалі стане неможливою).

Процес побудови хороших взаємин і майбутньої сім'ї можна порівняти з процесом будівництва дому.

(На ватмані тренер малює основу-фундамент дому.)

Що служить фундаментом для побудови стосунків між людьми?

Довіра, повага, прихильність, любов, дружба.

Записуємо слова «довіра», «повага», «прихильність», «любов», «дружба» на намальованій основі/фундаменті дому. Продовжуємо «будувати дім».

Яка частина дому зводиться після закладки фундаменту?

Звичайно, стіни.

Яку функцію виконують стіни в будинку?

Стіни підтримують, захищають, забезпечують безпеку та відмежовують.

Яку роль стіни відіграють у взаєминах? Слово починається з букви «з» – зобов'язання

Зобов'язання включає підтримку, захист, безпеку.

Підтримка = опора, допомога, сприяння.

Захист = безпека й упевненість в тому, що ваш партнер ніколи навмисно не нанесе вам шкоди.

Безпека = у ваших стосунках присутні повага та довіра одне до одного, ви впевнені в тому, що вас кохають і ніколи не зрадять.

Справжнім зобов'язанням у стосунках хлопця і дівчини, які кохають одне одного, є шлюб.

Пишемо «зобов'язання» поряд зі стінами дому.

Д-р Дональд Джой, автор книги «Зближення», пише: «Шлюб, відмічений весільною церемонією, це притаманний культурі шлях суспільного схвалення інтимних сексуальних відносин двох людей, а також захист власності, прав подружжя та їхніх дітей».

Який остаточний кроку процесі спорудження дому?

Дах.

Що являє собою дах у взаєминах?

Це, наповнені любов'ю, інтимні стосунки, вінець яких – діти.

А що станеться, якщо ви вирішите будувати стосунки, відразу почавши з інтимних сексуальних відносин? Як буде виглядати ваш дім?

Малюють перевернутий дім.

Перевернутий дім – дім зруйнований, бо дах не спроможний утримати споруду: фундамент розвалюється, стосунки розриваються.

Від того, яким чином ви будуєте взаємини тепер, залежить у майбутньому, наскільки успішним буде ваш шлюбний союз і сімейне життя. Це підтверджують результати наукових досліджень, які виявили, що для людей усіх часів і культур існує дванадцять кроків – спільна послідовність зближення від початку знайомства до моменту інтимної близькості, яку проходять усі пари, що будують свої взаємини.

Етапи зближення:

Очі до тіла = Момент прозріння – чарівне тяжіння. Це момент чудового тяжіння, що залишається в пам'яті на все життя.

Очі в очі = Помітили (виділили) один одного – виник взаємний чарівний потяг (кроки 1–3 відбуваються без жодного фізичного дотику).

Голос з голосом = Абсолютна зачарованість одне одним і взаємне палке почуття. Навіть для людей небагатослівних не виникає труднощів спілкуватися одне з одним. Починається дружба. На цьому етапі закладається фундамент стосунків, вони потребують певного часу, щоб зміцніти.

Рука до руки = Ми пара. Хочемо більше дізнатися одне про одного.

Рука до плеча = Жест, що демонструє право власності = пара починає зустрічатися з друзями один одного і з їхніми сім'ями.

Рука до талії = На цьому етапі пара виявляє, в чому збігаються і чим відрізняються їхні інтереси.

Обличчя до обличчя = Долають слабкості одне одного у важливих сферах життя; діляться проблемами.

Рука до голови = Довіра. Вивчення життєвих цілей іншого; розуміння того, чого кожен прагне.

Рука до тіла (через одяг, але не до інтимних місць!) = Визнання того факту, що по життю ми йтимемо разом.

Подальші етапи пари проходять лише у шлюбі.

Що може перешкодити вашим намірам побудувати довершені стосунки?

Відсутність життєво важливих цілей.

Коли кроки до зближення здійснюється не в установленому порядку.

Коли процес зближення прискорюється.

Вживання алкоголю, наркотиків.

Позашлюбні сексуальні відносини, які часто призводять до захворювань, що передаються статевим шляхом.

Захоплення порнографією.

Висновок: Результати багатьох наукових досліджень, та й уся історія людства вчать нас, яким має бути справжній шлюб. І від того, яким чином відбувається процес зближення – чи прискорюється, чи стосунки будуються в належній послідовності, залежить, якими будуть наслідки: сприятливими або руйнівними, чи буде шлюб тривалим або закінчиться розлученням. Акцентується увага на тому, що за умови правильних взаємин, питання весілля і шлюбу має обговорюватися до того, як стосунки зайдуть далеко, і що заради здійснення поставлених цілей необхідно виконувати те, що «треба», а не те, що «хочеться».

Чарівна скринька

Ресурси: аркуш ватману із зображенням великої скриньки, кольорові кружечки за кількістю учасників тренінгу.

Кожен учасник отримує кружечок, який символізує скарб знань, умінь, отриманих упродовж тренінгу. Педагог пропонує кожному з учасників написати про здобуті скарби. Учасники по черзі «кладуть скарби» у чарівну скриньку (прикріплюють кружечки на плакат із зображенням скриньки), коментуючи свою дію.

Коли скринька заповнена, тренер звертається до учасників із пропозицією виказати свої зауваження та рекомендації. Він дякує групі за спільну роботу.

Простір спілкування

Поверніться, будь ласка, один одного спиною і почніть розмову. Тепер я попрошу одного з пари сісти, а другого встати і продовжити діалог. Поміняйтеся місцями. Тепер спробуйте поспілкуватися на «одному» рівні (тобто обидва сидять) і на максимально комфортній відстані один до одного.

Рефлексія: Що Ви відчували, стоячи один до одного спиною? Що Ви відчували, коли перебували на різних «рівнях»? Що Ви відчували, перебуваючи на одному «рівні»? В якому випадку Вам було найбільш комфортно спілкуватися? Чому, як Ви думаєте?

Підлітковий вік. Цей віковий період дітей потребує особливої уваги батьків до тих змін, які відбуваються з зростаючим дитиною, особливої гнучкості їх педагогічної тактики, величезного терпіння, виваженості, вміння бачити позитивне і справжнє в зухвалій поведінці підлітка. Батько повинен враховувати складність підліткового періоду і для самої дитини, характерні для етапу гормональної перебудови організму нестійкість настрою, фізичного стану і самопочуття, вразливість, неадекватність реакцій.

Парадокси підліткової психіки:

- ✓ підліток хоче вирватися з-під опіки дорослих, отримати свободу, при цьому не знаючи, що з нею робити;
- ✓ цікаво все відразу і нічого;
- ✓ хочеться всього, відразу і якщо пізніше – «то взагалі тоді навіщо»;
- ✓ при всій своїй самовпевненості підліток дуже невпевнений у собі;
- ✓ потреба в спілкуванні змінюється бажанням усамітнитися.

Саме в цьому віці ми зустрічаємо внутрішній конфлікт між:

- ✓ Я – унікальна особистість;
- ✓ Я – такий же, як і всі.

Почуття дорослості

Підліток об'єктивно не може включитися в доросле життя, але прагнути до неї і претендує на рівні з дорослими права. Змінити він поки нічого не може, але зовні наслідує дорослим.

Звідси і з'являються атрибути «псевдодорослості»: куріння сигарет, вживання алкоголю, наркотиків, тусовки, (зовнішній прояв «я теж маю свою особисту життя»). Копіює будь дорослі відносини.

Боротьба підлітка відбувається:

- ✓ за те, щоб перестати бути дитиною;
- ✓ за утвердження серед однолітків.

У цей період дитина починає «освоюватися» в соціальному просторі і саме з цієї причини особливо важливою стає роль батьків – вони є провідниками в складній системі «дорослих» взаємин, а також зразком поведінки для дитини. Зараз ми виконаємо вправу, яке допоможе нам відчути, як в цей період відчуває себе батько і як почуває себе дитина.

Сліпий і поводир

Устаткування: широкий непрозорий шарф.

Для того щоб почати вправу, потрібні дві людини. Один з них буде сліпим – йому зав'язують очі. Другий – його поводирем, які намагається акуратно і дбайливо перевести сліпої людини через дорогу з пожвавленим рухом. Це «рух» психолог створює заздалегідь, розставивши в кімнаті стільці і якісь інші речі таким чином, щоб вони заважали вільно перейти з одного боку приміщення на іншу. Якщо є ще бажаючі взяти участь в грі, то вони можуть створювати «барикади» зі своїх тіл, розставивши руки і ноги і завмерши в будь-якому місці кімнати.

Завдання провідника – акуратно перевести сліпого на іншу «сторону шосе» (де це місце, домовтеся заздалегідь), оберігаючи його від зіткнень з різними перешкодами. Після того як завдання буде виконано, відбувається обмін ролями.

Примітка. У цій грі «провідник» може контактувати зі «сліпим» різними способами: говорити про те, що потрібно робити, або просто

вести його за собою, піднімаючи ногу «сліпого» на потрібну висоту, щоб переступити перешкоду. Можете чергувати ці варіанти, ввівши заборону на один з них, тренуючи таким чином володіння то вербальними (мовними), то невербальними засобами спілкування. Якщо ваш «сліпий» норовить самостійно пройти весь шлях, ігноруючи допомогу провідника, то в наступний тур постарайтеся погіршити його орієнтацію в просторі, розставивши по-іншому перешкоди і розкрутивши на місці батька після того, як йому зав'язали очі.

Рефлексія: Що Ви відчували, коли були в ролі «сліпого»? Чи складно було довіритися «поводирю»? Що Ви відчували в ролі «поводиря»? Які виникали труднощі?

Комунікативно-компетентна особистість

Мета: запропонувати модель комунікативної компетентності особистості.

Керівник ділить групу на 3–4 підгрупи і пропонує кожній підгрупі представити у вигляді презентації власне бачення моделі комунікативно-компетентної особистості. По завершенню роботи кожна підгрупа презентує свою модель. Після того, як усі підгрупи представили свої проєкти, тренер підсумовує результати групової роботи та ще раз наголошує на особистісних характеристиках (факторах) комунікативної компетентності.

Обговорення: Учасники діляться своїм враженням від виконаної вправи. Що нового вони дізналися? Наскільки їх модель КК відповідає представленим моделям?

Активне слухання

Мета: Дослідження складників процесу слухання.

Методика: Робота в парах «Слухач» – «Оповідач». Завдання «оповідачів» полягає в тому, щоб розповідати про щось, а завдання «слухачів» – слухати, використовуючи *навички активного слухання.* Таким чином, вони повинні використовувати такі інтервенції та стратегії:

- поводитися відповідно до дій (див. вправу 1): сісти прямо навпроти іншої людини, намагатися зберігати відкриту позу (не схрещуючи ні рук, ні ніг), злегка нахилитися до співрозмовника, підтримувати зоровий контакт і розслабитися;
- використовувати «мінімальні підштовхування» для того, щоб підтримати свого співрозмовника.

Приклади таких «підштовхувань»:

- кивати головою в необхідних для цього місцях;
- включати в мову «Мм» і «Так»;
- ставити час від часу питання;
- використовувати відповідний у цій ситуації вираз обличчя.

Через 10 хвилин «оповідач» дає «слухачеві» зворотний зв'язок про ефективність чи неефективність такого слухання. Потім відбувається обмін ролями в парах. Після цього вправу виконують протягом ще 10 хвилин. Після закінчення відведеного часу «оповідач» дає зворотний зв'язок про здатність «слухача» демонструвати навички ефективного слухання.

Після виконання завдання знову утворюють загальне коло й ініціюють обговорення активного слухання. Збирають також зворотний зв'язок про рівень розвитку навичок слухання в групі, і учасників просять прокоментувати те, як вони оцінюють якість власної роботи в ході вправи.

Оцінювання вправи: Проводиться в два «кола». У першому колі всі учасники почергово говорять про те, що їм *найменше* сподобалося у вправі, а в другому – що *найбільше* сподобалося. Тренер також повинен взяти участь у цьому процесі і вирішити, чи варто проводити обговорення тих моментів, на які звернули увагу учасники.

Відволікання уваги

Мета: Дослідження того, як відволікається увага в процесі слухання.

Методика: Завдання учасників полягає в тому, щоб спокійно розмовляти в парах зі своїми партнерами і відслідковувати такі моменти:

- подразники, що відволікають увагу, джерело яких знаходиться в безпосередньому оточенні (цокання годинника, шум дорожнього руху, інші учасники і т. ін.);
- внутрішні подразники, що відволікають увагу (несподівані думки, ідеї, почуття і тощо);
- подразники, що відволікають увагу, джерело яких пов'язане *зі змістом* розмови (асоціації, ситуації, що викликають замішання, і тощо).

Розмовляти один з одним учасники повинні тихо, спокійно і вдумливо, вправа вимагає максимальної зосередженості і може сприяти більш глибокому пізнанню себе і навколишніх. Через 15 хвилин усі учасники сідають у загальне коло, і тренер допомагає групі виділити різні типи подразників, що відволікають увагу. Вони можуть бути зафіксовані на аркушах паперу чи дошці. Після того, коли всі учасники отримають можливість висловитися про те, що вони розглядають як фактори, які відволікають увагу, тренер ініціює обговорення, як можна справлятися з цими подразниками в рамках процесу консультування. Якщо кількість учасників непарна, то тренер також повинен брати участь у виконанні цієї вправи.

Оцінювання вправи: Усі учасники почергово розповідають про те, що вони навчилися, виконуючи вправу.

Мій щасливий день

Мета: формування позитивної емоційної атмосфери в групі; продовження знайомства членів групи. Члени Т-групи закривають очі. Протягом хвилини намагаються згадати і візуально уявити щасливий день або миті зі свого життя. Після цього всі розповідають про цей день (миттєвості), діляться враженнями, ставлять один одному запитання і відповідають на них. В кінці вправи діляться почуттями, думками, роблять висновки про те, що таке щастя, з чим це пов'язано, з якими подіями, людьми, цінностями тощо.

Примітка: Тренеру важливо звернути увагу на те, що збігається у відповідях учасників тренінгу, знайти загальне, виділити головне.

Обговорення: Які труднощі були під час виконання вправи? Чи дізнались щось нове про себе? У яких ситуаціях можна використовувати цю вправу?

Рефлексія «Тут і тепер»

Мета: ознайомити з сутністю процесу рефлексії, підсумувати результати участі у занятті. «Тепер» охоплює все, що існує: минулого вже немає, а майбутнього ще немає. Запропонуйте кожному учаснику описати свої переживання, почуття, думки, що виникають у процесі групової роботи.

Можна запропонувати відповісти на такі запитання: Як почуваєтеся зараз? Що нового дізналися під час заняття? Що було найважливішим для вас? Що хотілося б обговорити чи уточнити додатково?

Після того, як цю процедуру виконано, ведучий розтлумачує поняття «рефлексія» і пояснює необхідність її включення до тренінгу. Рефлексія (лат. «reflexio» – відображення) – це процес самоаналізу й самопізнання: роздуми про себе, осмислення власних дій та їх закономірностей, аналіз власних думок і переживань. Рефлексія – це інтелектуальний процес, ніби внутрішнє розслідування, під час якого людина, спостерігаючи за власними думками, почуттями, емоціями, діями, критично їх осмислює. Рефлексуючи, людина здобуває нове знання, досвід, зокрема, емоційний. При розвиненій рефлексії легше управляти емоціями, бути у злагоді з собою, вирішувати життєві завдання. Вміння рефлексувати є важливим для формування комунікативної компетентності. Тому після виконання деяких вправ, наприкінці кожного заняття і тренінгової програми ведучий використовує рефлексивні запитання.

Попросіть учасників пригадати свої очікування на початку тренінгового заняття, порівняти їх з отриманими результатами. «Подивіться, будь ласка, на ті очікування, про які ми говорили на початку нашої роботи, і визначте, наскільки вони справдилися». Якщо очікування задоволене на сьогоднішньому занятті, можете його зняти, звільнивши місце для наступних очікувань. Те ж зробіть і з побоюваннями. Якщо вони нейтралізовані, відклейте їх і киньте у смітничок. Якщо ще акту-

альні, нехай залишаються, будемо з ними працювати на наступних заняттях.

Якості ефективного слухача

Роль особистості консультанта часто обговорюють в літературі, що стосується консультування. Успішне проведення тренінгу пов'язане не тільки з професіоналізмом ведучого, а й з його особистісними якостями. Здається цілком очевидним, що особисті взаємини між консультантом і клієнтом набагато важливіші за будь-які особливі навички, використовувані консультантом.

Методика: Усі учасників розподіляють на невеликі групи по 3–4 особи. Далі їх просять провести «мозковий штурм»: визначити і записати на великих аркушах паперу якості особистості, якими, на їхню думку, повинен володіти успішний слухач. Кількість їх не обмежена, але учасники повинні вміти диференціювати навички і якості особистості. Навички – це набуті уміння, а якості особистості – наявні в людей особливості темпераменту, характеру, звички. Мета вправи – визначити якості особистості. Наводимо якості, виділені членами груп, що виконували цю вправу:

- почуття гумору;
- теплота;
- неупереджене ставлення;
- відкритість;
- оптимізм;
- спонтанність;
- доброзичливість;
- відсутність повчального тону.

Зазначимо, що хід думок учасників не обов'язково повинен підпорядковуватись якійсь схемі. Робота буде більш ефективною, якщо учасники зможуть виділити дуже багато різних якостей особистості, які, на їхню думку, повинен мати гарний слухач. Тренер також може брати участь у виконанні вправи як один із учасників.

Через 15 хвилин кожна підгрупа представляє іншим учасникам результати роботи, і тренер ініціює обговорення взаємозв'язків особли-

востей особистості й процесу слухання. Тренер може також провести обговорення, чи вважають члени групи, що особистісні особливості можуть бути набутими в ході тренувань, чи вони думають, що ці якості вроджені.

Оцінювання вправи: проводиться в два «кола». У ході першого кола всі учасники почергово розповідають про те, що їм *найменше* сподобалося у вправі. У ході другого кола – що *найбільше* сподобалося. Тренер також повинен взяти участь у підведенні підсумків і вирішити, чи треба обговорювати ті моменти, на які звернули увагу учасники.

Притча «Непросте завдання»

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

− Що ще тобі зліпити? – запитав Бог людину.

− Зліпи мені щастя, – попросила вона.

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

Кожній людині від народження дається «шматочок глини», з якого вона може виліпити своє майбутнє за власним вибором, стосунки з оточуючими, щасливе життя. Наскільки буде життя щасливим, стосунки гармонійними, досягнення відчутними залежить, передусім, від самої людини.

Проблемна ситуація

Учасники об’єднуються в чотири групи. Кожна група отримує завдання придумати проблемну ситуацію взаємодії студентів з різними людьми.

За допомогою рольової гри зобразити типову модель поведінки, якщо в головного героя:

- непорушна система кордонів;
- пошкоджена система кордонів;
- брак кордонів;
- мури замість кордонів.

Обговорення: Які фактори впливали на поведінку головного героя? Як поведінка головних героїв впливала на взаємостосунки з оточуючими? Що сприяло впевненості у поведінці?

Висловлювання, що демонструють прояв емпатії консультанта

Емпатія – це розуміння емоційного стану іншої людини за допомогою співпереживання, проникнення в його суб'єктивний світ, позиція «Я з вами».

Мета: Визначення тверджень, що демонструють прояв емпатії.

Методика: Усіх учасників розбивають на невеликі групи по 3–4 особи. Далі кожну групу просять провести «мозковий штурм» і запропонувати приклади висловлювань, що демонструють прояв емпатії. Наводимо деякі приклади:

- Ви говорите це так, ніби все це вас дуже розлютило...
- Здається, що зараз ви почуваєтеся більш комфортно...
- Здається, що ви почуваєтеся непевно стосовно ...

Кожна підгрупа також намагається сформулювати якнайбільше таких висловлень. Через 15 хвилин усі учасники сідають у загальне коло, і представники від кожної підгрупи почергово повідомляють про те, які твердження були придумані ними в ході роботи. Інші члени групи вирішують, чи є ці висловлення емпатичними. Після того, як усі твердження будуть так проаналізовані, тренер ініціює більш загальне обговорення, що стосується природи, значимості й діапазону проявів емпатії в консультуванні.

Оцінювання вправи: Усі члени групи почергово повідомляють про те, що корисного вони взяли для себе з цієї вправи. Потім проводиться загальне обговорення вправи, у ході якого тренер виконує роль фасилітатора.

Проста рефлексія («віддзеркалювання») змісту

Рефлексія – це процес, коли консультант повторює кілька останніх сказаних ним слів для того, щоб допомогти йому продовжити розповідь і знайти відповіді на свої питання.

Основний момент полягає в тому, що інтонації, які звучать у голосі консультанта, повинні повторювати інтонації, з якими говорить клієнт.

Якщо рефлексія підмінюється запитанням, то, найімовірніше, відповідь буде доволі короткою чи односкладовою. У цьому випадку рефлексію використовують для того, щоб допомогти клієнтові вибудувати ланцюжок міркувань.

Консультант

Учасники розбиваються на пари. Один стає «консультантом», а інший – «клієнтом». Завдання «клієнта» – розмовляти з «консультантом», який як стратегію роботи використовує *лише* просту рефлексію змісту.

Через 15 хвилин відбувається обмін ролями, і тепер уже нові «консультанти» починають відпрацьовувати навички простої рефлексії змісту. Ще через 15 хвилин усі учасники знову сідають у загальне коло, і тренер ініціює обговорення, приурочене до використання навичок простої рефлексії й сфери її застосування Якщо кількість учасників непарна, то тренер також повинен брати участь у виконанні вправи.

Оцінювання вправи: Усі учасники почергово розповідають про те, що вони навчилися, виконуючи вправу.

Побажання на день

Мета: подолання комунікативних бар'єрів, вироблення впевненості в собі, розвиток навичок встановлення контакту. Давайте розпочнемо сьогоднішній день з того, що висловимо один одному побажання на день, і зробимо це так. Перший учасник встане, підійде до будь-кого іншого, привітається з ним, і висловить йому побажання на сьогоднішній день.

Обговорення: Чи складно було виконувати цю вправу? Що заважало? Які «помилки» були допущені?

Рольова гра «Ситуації»

Час: 60 хв.

Матеріали: картки із ситуаціями

Інструкція: Психолог об'єднує учасників у чотири групи за допомогою 4 розрізаних карток. Об'єднуючись, учасники повинні з різних частин скласти цілу картку з відповідним зображенням. Дає кожній групі завдання програти ситуацію, використовуючи алгоритм емпатійного реагування, пропонуючи описані на картках ситуації. Після підготовки (15 хв.) учасники програють ситуації по черзі. Далі психолог проводить обговорення у загальному колі.

Ситуації:

1. Донька-підліток повідомила, що більше в школу не піде, тому що їй несправедливо поставили погану оцінку.
2. Ваша дитина розбила коліно та гірко плаче.
3. У вашого сина в дитячому садку забрали машинку, тому він дуже засмучений.
4. Донька, в якої немає артистичних здібностей, вирішує в майбутньому стати відомою артисткою.

Запитання для коментування:

1. Як почувалася дитина, коли бачила таку реакцію батьків?
2. Чи легко було батькам застосовувати алгоритм емпатійного реагування?
3. Чому важливіше говорити дитині про ті почуття, які вона зараз переживає, ніж їх придушувати?

Ми – разом

Матеріали: аркуш паперу А4, кольорові олівці, фарби.

Інструкція: Необхідно намалювати спільний малюнок своїх почуттів. Можливе спонтанне довільне малювання. Мама починає фарбами та пензлем малювати першою, потім за сигналом малюнки з пензлем передаються іншому учаснику пари «дитина-мама». В отриманий від учасника малюнок інший учасник робить свій внесок: щось виправляє, домальовує. Потім знову за сигналом малюнок передається мамі для продовження створення колективного образу «сімейні почуття». Малюнками обмінюються кілька разів, допоки кожен учасник не визнає малюнок завершеним.

Після закінчення роботи психолог проводить обговорення та висловлює свою думку.

Презентація малюнків. Батьки розповідають:

– Як називається малюнок, які почуття зображені?
– Хто був ініціатором ідеї?
– Хто що малював?
– Чи зручно було малювати вдвох?
– Які почуття виникали?

Колір мого настрою

Матеріали: кольорові куби, листок А3, шаблони кола, квадрата, трикутника з паперу восьми кольорів.

Інструкція: Простір кабінету умовно ділиться на 8 («люшерівських») колірних зон. У центрі кожної зони розташовується кольоровий куб. Кожному учаснику пропонується погуляти по стилізованому лабіринту і зупинитися в зоні, колір якої відповідає його настрою. В результаті учасники утворюють групи, різні за чисельністю та емоційним тлом.

Далі можлива творча робота над індивідуальними знаками (образами, символами) настрою, на основі яких потім створюється емблема групи.

Після обміну враженнями у загальному колі вправа повторюється. Цілком імовірно, що деякі змінять «колір свого настрою». Важливо коректно з’ясувати причини змін, а також запропонувати цим учасникам створити ще один знак (символ), що відображає їх новий емоційний стан.

Корисна порада. Для отримання додаткової інформації бажано заздалегідь заготовити шаблони кола, квадрата, трикутника з паперу восьми кольорів. У цьому випадку учасник, поряд із кольором настрою, вибирає відповідну форму. Такий знак прикріплюється до одягу і служить для психолога своєрідним індикатором. Зміни в емоційному стані фіксуються за допомогою додавання нового шаблону іншого кольору та/або форми до вже наявного.

Кольоровий картон (О. Гаркавець)

Матеріали: кольоровий картон.

Інструкція: Вам знадобиться кольоровий картон. Розмір кольорових листів картону має бути 10х15 см. Можете вирізати самі або купити готові картки. Враховуйте різні кольори та різну фактуру картону. Наприклад, той самий колір може бути глянцевим і матовим. Немає чіткої кількості карток, їх може бути і 10, і 20 варіантів. Для роботи з дітьми використовую 24 картки, для дорослих до 50.

Не бійтеся використовувати і темні відтінки – чорний, коричневий тощо. Робота з картоном чудово замінить карти, якщо людина має складнощі з уявою і їй не дуже подобається працювати з МАК. Однотонні кольори не викликають ступору у клієнтів та сприяють меншому опору.

1. Учаснику групи пропонується вибрати картку того кольору, який символізує його стан зараз. Учасник може захотіти вибрати два кольори, не варто йому заважати, а краще розпитати, чому він так вирішив? Якщо учасник вибрав два кольори та картки з різною фактурою, поцікавтеся, що для нього означає матова, а що глянцева поверхня?

2. Потім попросіть учасника вибрати колір, який йому не подобається. І попросіть описати ті почуття, емоції, які виникають, дивлячись на цей колір. Чи відчуває ці емоції учасник і як часто? При яких обставинах? Що допомагає йому впоратися із цими емоціями? Запропонуйте вибрати колір, який допоміг би з цими неприємними емоціями впоратися.

Акватипія

Завдання: розвиток здібностей до самовираження; зняття внутрішнього контролю; розвиток творчої уяви, рефлексії.

Матеріали: аркуш паперу А3, фарби, гуаш, скло 5х5 см, пензлики різних розмірів, мокрі та сухі серветки, банка з водою.

Час роботи: 40–60 хвилин.

Інструкція: Вступ. Визначення запиту та завдання: сформулюйте питання, на яке Ви хотіли б отримати відповідь за підсумками цієї роботи.

Основна частина.

1. Створення колірних плям на аркуші паперу за допомогою скла та фарб. Накладіть на скло шматочки фарби різних кольорів, переверніть скло на папір так, щоб залишити плями різних форм і розмірів. Дію виконуйте до повного заповнення аркуша кольоровими плямами.

2. Пошук образів. Серед намальованих плям у колірних формах та білих проміжках знайдіть якомога більше різних образів та обведіть їх контури темнішим кольором. Важливо знайти якомога більшу кількість таких образів.

3. Складіть зі знайдених образів оповідання (5–7 речень).

4. Презентація роботи.

Дайте відповіді на запитання:

- Як ви назвете вашу роботу?
- Який колір переважає у роботі, як Ви можете це пояснити?
- Які образи ви знайшли? Зачитайте розповідь, яку написали.
- Про яку актуальну ситуацію у Вашому житті ця історія?
- Які почуття у вас виникали у процесі роботи?
- Як часто і в яких сферах життя Ви переживаєте такі стани?
- Чи вдається Вам у житті поєднувати контроль над ситуацією та здатність довірятися світові?
- Яку значущу навичку, ресурс, уміння Ви хотіли б перенести з виконаної роботи у Ваше життя? Як це зробити насправді?

Заключна частина. Учасникам пропонується поділитися почуттями, інсайтами та обмінятися думкою після завершення роботи.

Висновки. Акватипія дає прекрасну можливість розслабити психіку і тіло, занурює людину у стан творчості, дозволяє відкоригувати складні емоції, що накопичилися, і заповнити ресурсами.

Позитивне тлумачення (Ю. Саенко)

Інструкція: Назвіть та опишіть будь-які стресові ситуації, які були чи є нині у вашому житті. Тепер знайдіть у цих ситуаціях якнайбільше позитивного. Негативну подію розгляньте як позитивну. Знайдіть корисне в емоціях страху, гніву, печалі, образи, провини та ін. Які психологічні вигоди ви отримуєте з названих ситуацій?

Обговорення: У чому полягають позитивні функції негативних емоцій? З якими ви особисто зіштовхувалися у житті? Чим допомогли вам негативні емоції та почуття? Які почуття ви відчували, виконуючи цю вправу? Які проблеми у вас були? Чого ви навчилися, виконуючи цю вправу? Що ви будете використовувати надалі життя?

Клубок

Матеріали: аркуш паперу А4, кольорові олівці.

Інструкція: Візьміть два олівці в обидві руки та хаотично намалюйте два клубки.

Завдання: вихлюпнути свій актуальний емоційний стан за допомогою натиску на олівець. Вибір кольору – характеристика переважаючих емоцій.

Подумайте якого кольору ваш емоційний стан. Якщо, наприклад, ви вибрали синій та коричневий, що означає смуток і почуття провини (за вашою інтерпретацією), ви можете взяти інші кольори і домалювати палітру своїх емоцій, наприклад страх, сум. Позначте кожну емоцію своїм кольором. У результаті вийде різнокольоровий клубок.

Запитання: як це почуття у вас виникає, в якій ситуації? Як ви поводитеся з цими почуттями? В ідеалі потрібно розібрати кожне почуття з клубка, це може зайняти не одне заняття.

Далі пропонуємо учасникам намалювати плед або теплий светр та вибрати ті кольори (почуття), які хотілося б випробувати. «Уявіть, що ви надягаєте цей светр або огортаєте плечі пледом і наповнюєтесь приємними почуттями». За допомогою цієї техніки ми досліджуємо позитивні та негативні почуття, розуміємо, які з них є ресурсними. Рекомендуємо учасникам поруч із пледом написати список, де він може отримувати ці приємні почуття.

Створення власної маски

Матеріали: кольоровий папір, картон, фарби, пензлики, олівці, фломастери, клей, ножиці.

Інструкція: Завдання полягає в тому, що потрібно виготовити маску, яка буде відображенням «персони» – яким мене бачать оточуючі з її позитивними та негативними сторонами. В результаті маска відображатиме той образ, який людина транслює суспільству.

Запитання до обговорення:

– Що символізує ця маска?
– Про що вона хоче розповісти?
– Чого боїться маска та що приховує?
– Чого найбільше хоче ця маска?

Також варто поставити кілька запитань аудиторії (іншим учасникам): що ви бачите, коли дивитеся на цю маску?

Ланцюжок мови

Інструкція: Група сідає півколом, щоб усі учасники бачили один одного, що допомагає сконцентруватися на партнері. Концентрація та слухання – одні з ключових умінь у цій вправі. Гра йтиме «з накопиченням», тобто інформація буде накопичуватися від гравця до гравця.

Кожен наступний учасник використовує зроблене/сказане/показане до нього та передає естафету наступному, додаючи до отриманого матеріалу свою інформацію.

Перший учасник вимовляє будь-яке речення на задану ведучим тему. Другий буквально дослівно повторює почуте, додаючи до нього свою реакцію. Третій повертається за змістом до попередніх двох речень та додає своє.

Припустимо, задана тема – погода.

1-й: Як на твою думку, сьогодні не холодно?

2-й: Ти питаєш, чи не холодно сьогодні. Я думаю, що сьогодні тепліше, ніж учора!

3-й: Ігор спитав, чи не холодно сьогодні. Виявилося, що сьогодні тепліше, ніж учора. Отже, ми можемо не вдягати куртку.

4-й: Наша бесіда почалася з питання, чи не холодно сьогодні. Мій товариш відповів, що, на його думку, сьогодні тепліше, ніж учора. Це

потішило ще одного зі співрозмовників, бо він вважає, що ми можемо не одягати куртку. Я вважаю, крім того, що і парасолька нам не знадобиться, бо не буде дощу.

У цьому прикладі видно, що лише другий гравець буквально повторює фразу першого, щоб закріпити тему у свідомості групи. Подальше накопичення йде максимально близько до тексту, з великим цитуванням, проте менше, кожен наступний учасник вільно вводить нові фігури мови, використовуючи вступні слова. Він підшукує синоніми, щоб надати розмові гарного та естетичного рівня, а не лише інформативної розмови. Коли ланцюжок обривається (через вичерпаність теми, зайвої розгорнутості, недостатньої концентрації когось із учасників і т. д.), починається новий ланцюг тексту з наступного по черзі гравця.

Трійки слів

Завдання: тренування вміння ясно висловлювати свої думки, переконливо викладати свою точку зору; розвиток якостей, необхідних педагогу, оратору, лідеру, громадській людині.

Матеріали: папір (А4), ручки, секундомір.

Час роботи: 8–10 хвилин.

Інструкція: Техніка виконується у парах. Кожному з учасників пропонується за одну хвилину назвати якнайбільше трійку слів. Трійка складається з одного іменника, одного прикметника та одного дієслова (партнер ставить за кожну названу трійку слів паличку на аркуші паперу). Порахувати. Важливо уникати трійок, у яких слова граматично поєднуються в пропозицію, наприклад: мама – красива – йде. Потрібно говорити: мама – шорсткий – мити.

Норма (у хвилину):

- 0–5 трійок слів: низький рівень мовної креативності; наявність стресового стану особистості;
- 6–8 трійок: середній рівень мовної креативності, наявність адаптивного стану особистості до чогось;
- 9 і більше трійок: високий рівень мовної креативності, тенденції до розвитку.

Якщо виконувати цю практику сім днів поспіль один раз на день, рівень підніметься до норми і триватиме півроку.

Вибіркова рефлексія

Вибіркова рефлексія передбачає слова чи фрази, які клієнт певним чином виділив. Потім це слово чи фраза повертається клієнтові для того, щоб він узяв їх як «підказку». Уміле застосування вибіркової рефлексії може виявитися позитивною терапевтичною інтервенцією. Нижче ми наводимо приклад використання вибіркової інтервенції.

– Іноді мене дивує те, що люди роблять, одружившись. Але це не для мене. Мені не здається, що потрібно зберігати наявні стосунки, коли партнери в шлюбі перестають навіть піклуватися один про одного.
– Вам не здається правильним зберігати наявні взаємини.

Методика: Для виконання вправи всі учасники працюють у парі: «консультант» – «клієнт». «Консультант» відпрацьовує навички вибіркової рефлексії, у той час, як «клієнт» щось йому розповідає. Через 15 хвилин відбувається обмін ролями. Ще через 15 хвилин усі учасники утворюють загальне коло і почергово дають зворотний зв’язок про роботу над вправою. Проводять обговорення, що стосується використання вибіркової рефлексії в консультуванні і її обмеженнях як терапевтичної інтервенції. Тренер також може брати участь у виконанні вправи як учасник.

Оцінювання вправи: Усіх учасників розбивають на пари, і вони протягом 5 хвилин обговорюють, що у вправі сподобалося, а що не сподобалося. Через 5 хвилин усі учасники знову утворюють загальне коло і разом обговорюють вправу.

Взаємне прийняття відмінностей в поглядах

Використовуючи асертивний стиль, відреагуй на наступні ситуації:

1) Ти не виконав домашнього завдання, бо мав поважну причину. Викладач почав докоряти: «Ти не виконуєш домашніх завдань, нічого не робиш на заняттях, ще й удома лінуєшся»;

2) Ти – чергова у групі. Треба вимити підлогу, але вдома ти ніколи цього не робила, тому попросила подругу почергувати за тебе.

Куратор висловлює незадоволення: «Ось які в нас дівчата! Нічого не вміють робити!»

Обговорення: В яких випадках було легше виявляти асертивність? Чому? Чи легко бути асертивнми? Чи завжди нам потрібно бути асертивним?

Притча «Про те, чому так важливо вміти відпускати»

Мандруючи світом, два ченці забрели в містечко. Там вони побачили жінку, яка не могла перейти дорогу, яку затопило після сильного дощу. Жінка ніяк не могла обійтися без сторонньої допомоги, щоб не забруднити одяг. Вона нетерпляче стояла і похмуро дивилася на кожного, хто проходив повз. Зрідка вона лаяла своїх супутників, але вони ніяк не могли їй допомогти – у руках кожного з них був свій вантаж.

Молодший чернець побачив жінку, нічого не сказав і пішов далі. Його супутник швидко переніс її на іншу сторону вулиці, де вона могла продовжити свій шлях. Жінка не подякувала, а лише повернулася до ченця спиною і пішла геть.

Ченці продовжили свій шлях. Молодший монах йшов у роздумах. Через кілька годин він уже не міг мовчати і сказав:

– Та жінка повела себе невиховано і егоїстично. Але ви все одно допомогли їй! А вона вам навіть не подякувала!

На що мудрий монах відповів:

– Я переніс жінку кілька годин тому. Чому ти все ще несеш її з собою?

Мораль: якщо злість змушує нас перебувати в минулому, ми не можемо проживати сьогодення. Більше того, минуле не дозволяє нам рухатися вперед. Ми не зобов'язані прощати тих, хто навмисно заподіяв нам біль. Але ми повинні сприймати дійсність такою, якою вона є, і відпускати погані миті. Вибір завжди за нами: нести хворобливу ношу з собою чи залишити її в минулому.

Знайомство – «Якби я був...»

Мета: створити у групі доброзичливу, привітну атмосферу.

Ведучий пропонує учасникам по черзі назвати своє ім'я та закінчити фразу: «Якби я був (була) явищем природи, то був би (була б) ...». Ведучий може почати з себе, навівши приклад: «Якби я був явищем природи, то був би бурею».

Обговорення: Які ваші враження від даного знайомства?

Правила

Мета: повторити правила, створити доброзичливу атмосферу. Ведучий звертає увагу учасників на плакат «Правила роботи групи» і пропонує всім пригадати і розповісти, що означає кожне правило, яке було прийнято на минулому занятті. Після повторення правил ведучий пропонує учасникам поаплодувати всім за активну участь у виконанні вправи та ставить запитання: для чого ми пригадали правила роботи нашої групи?

Примітка: Можливо, на занятті присутні учасники, які прийшли вперше, і тому, повторюючи правила таким чином, ми познайомимо з ними нових учасників групи і запропонуємо їм приєднатися до їх виконання.

Обговорення: Чи є пропозиції стосовно правил роботи групи?

Використання вивчених технік у роботі з умовним клієнтом

Мета: Використання ряду терапевтичних інтервенцій.

Методика: Усі учасники одержують роздруковані інструкції до вправи і розбиваються на пари «Консультант» – «Клієнт». Завдання «консультанта» полягає в тому, щоб працювати з «клієнтом», використовуючи для бесіди *лише ті* терапевтичні інтервенції, що наведені в інструкції. Консультант ініціює розмову і підтримує її за допомогою зазначених інтервенцій. Через 20–30 хвилин відбувається обмін ролями. Важливо звернути увагу учасників на те, що, виконуючи цю вправу, вони повинні використовувати тільки наведені в інструкції інтервенції.

Терапевтичні інтервенції емпатичного спрямування.

Інструкція: Нижче перераховані терапевтичні інтервенції, що маютьемпатичне спрямування. Використовуйте їх, виконуючи вправу.

- Проста рефлексія почуттів.
- Проста рефлексія змісту.
- Вибіркова рефлексія.
- Підбиття підсумків.
- Слухання.

Через 20–30 хвилин усі учасники сідають у загальне коло й обговорюють виконану вправу. Тренер також може брати участь у виконанні вправи, якщо вважає це потрібним.

Оцінювання вправи: Усі учасники почергово обговорюють те, чого вони навчилися, виконуючи вправу.

Застосування емпатії у складних ситуаціях

Мета: Дослідження діапазону застосування емпатії.

Методика: Учасників розбивають на пари, і вони за інструкцією виконують потрібні дії. Після завершення відзначають ті якості, що перешкоджають проявам емпатії.

Емпатія в складних ситуаціях

Інструкція: виконуючи вправу, вам потрібно оцінити діапазон проявів емпатії стосовно людей, описаних нижче. Уявіть собі, що ви консультуєте кожного з них, і в ході роботи вони розповідають вам про своє життя і своє минуле. Спробуйте визначити більш конкретно, що саме в цих людях є такого, через що вам складно проявляти до них емпатію.

- Чоловік, якого звинувачують у здійсненні насильства над дітьми.
- Сімнадцятилітній хлопець, який повідомляє вам про те, що він гомосексуаліст.
- Молода дівчина, яка регулярно приймає «екстазі».
- Чоловік середнього віку, який говорить вам про те, що він чує «голоси».
- Жінка, яка повідомляє вам про те, що хоче себе убити.

– Вищий за посадою колега, який відчуває, що йому потрібно поговорити з вами в конфіденційній обстановці про свою сімейну кризу.

Через 15 хвилин утворюється загальне коло і проводиться обговорення того, чому членам групи було складно співчувати тій чи іншій людині. Здійснюється пошук альтернативних стратегій і альтернативних консультативних служб.

Оцінювання вправи: Усі учасники почергово обговорюють те, чого вони навчилися, виконуючи вправу.

Австралійський дощ

Мета: забезпечити психологічне розвантаження учасників.

Інструкція: Учасники стають у коло. Чи знаєте ви, що таке австралійський дощ? Ні? Тоді давайте разом послухаємо, який він. Зараз по колу ланцюжком ви будете передавати мої рухи. Як тільки вони повернуться до мене, я передам наступні.

Стежте уважно! – В Австралії піднявся вітер. (Ведучий тре долоні). – Починає крапати дощ. (Клацання пальцями). – Дощ посилюється. (Почергове плескання долонями по грудях). – Починається справжня злива. (Плескання по стегнах). – А ось град – справжня буря. (Тупіт ногами). – Але що це? Буря стихає. (Плескання по стегнах). – Дощ стихає. (Плескання долонями по грудях). – Рідкі краплі падають на землю. (Клацання пальцями). – Тихий шелест вітру. (Потирання долонь). – Сонце! (Руки догори). Обговорення: Після завершення вправи учасники діляться своїми відчуттями і відповідають на питання: Як ви себе зараз почуваєте? Що найбільше сподобалось в австралійському «дощі», а що ні?

Очікування

Мета: усвідомлення учасниками власних цілей щодо даного заняття.

Ведучий роздає кожному учаснику маленький аркуш паперу (можна липкого), на якому пропонує записати свої очікування від сьогоднішнього заняття, від своєї роботи на даному занятті. Ведучий

пропонує учасникам по черзі прочитати, що записано на їхньому аркуші паперу.

Після того, як всі учасники зачитають свої записи, ведучий пропонує прикріпити (приклеїти) їх на плакат, на якому зображено сито. Таким чином пропонується помістити свої очікування у сито, через яке можна буде просіяти свої очікування протягом заняття.

Обговорення: Учасники діляться враженнями про виконання вправи. Що ви дізналися в результаті заповнення цього сита?

Етичні аспекти

За допомогою консультування не можна вирішити всі проблеми клієнта, тому консультант повинен бачити ситуації, що виходять за рамки його професійної компетенції

Мета: Дослідження аспектів прояву емпатії.

Методика: Усі учасники одержують перелік питань і, поділившись на підгрупи, докладно відповідають на них у письмовій формі. Особливу увагу вони повинні приділити розгляду таких питань:

- У чому полягають деякі з обмежень консультування?
- У яких випадках ви повинні звертатися за «додатковою допомогою»?
- Які аспекти консультування для *вас* найбільш складні?

Через 15 хвилин усі учасники сідають у загальне коло, і тренер ініціює обговорення питань, що містяться в опитувальнику, а також просить учасників розповісти про те, які висновки вони зробили, працюючи в малих групах.

Перелік контрольних питань

1. Оцініть ваш рівень професійної придатності для проведення консультування. Чи можна сказати, що ви готові для таких занять?
2. Оцініть свою здатність встановлювати довірливі стосунки з клієнтом. Чи є *надійними* взаємини, які ви розвиваєте з клієнтами?
3. Як ви вважаєте, чи все для вас є зрозумілим стосовно того, у яких випадках ви повинні звертатися за «додатковою допомогою»?
4. Оцініть, чи отримана вами підготовка є достатньою, щоб ви могли працювати в рамках терапевтичних взаємин?

5. Чи є у вас хтось, із ким ви у разі потреби можете поговорити в конфіденційній обстановці?

Оцінювання вправи: Усі члени групи почергово розповідають про те, яку користь для себе вони отримали від вправи. Потім проводять загальне обговорення вправи, у ході якого тренер виконує роль фасилітатора.

Просте надання порад

Мета: Дослідження процесу надання порад.

Методика: Усіх учасників розбивають на групи по 4–5 осіб. Працюючи у такий спосіб, вони повинні визначити умови, за яких процес надання інформації буде відбуватися ефективно. Потрібно визначити особистісні якості консультанта, які допомагають чи заважають йому успішно давати певні поради. Ми наводимо приклад тих якостей, що можуть бути виявлені в результаті виконання вправи. Доступна й ненав'язлива форма викладу, уникнення великої кількості порад сприяють тому, що інформація, отримана клієнтом, буде почута. Поради, висловлені повчальним тоном, демонстрація переваги над співрозмовником можуть викликати неприйняття і консультанта, і наданої ним інформації.

Оцінювання вправи: усі члени групи почергово повідомляють про те, яку користь вони взяли для себе із вправи. Потім проводиться загальне обговорення вправи. Тренер виконує роль фасилітатора.

Письмо на руці

Учасники сидять попарно в колі. Один з учасників – «Ніч» закриває очі. Другий партнер – «День» з відкритими очима бере праву руку «Ночі» в свою ліву руку, долонею вверх. На долоні «День» буде писати друковані букви. А гравець «Ніч» повинен їх прочитати. Перш ніж написати нову букву, необхідно «стерти» з долоні попередню. Виконання необхідно починати з простих букв, поступово переходячи до складів та слів. На завершення на долоні партнера необхідно написати щось приємне.

Учасники міняються ролями.

Лінія життя

Тренер пропонує учасникам намалювати свій життєвий шлях від народження до смерті у вигляді лінії. Потім підлітки розкладають картки, на яких коротко позначено події їхнього минулого, теперішнього та майбутнього. Після цього тренер пропонує уявити, як зміниться сценарій їхньої лінії життя, якщо на певному етапі вони потрапляють в алкогольну або наркотичну залежність.

Надбудова

В театральному мистецтві виділяють три надбудови:

1. зверху (вся поза людини говорить про те, що він зневажає оточуючих, дивиться зверхньо);

2. знизу (його зневажають, його немає за що любити, оточуючі кращі, розумніші нього, – так думає людина з цією надбудовою);

3. нарівні (не натягнуті, товариські стосунки з оточуючими).

Учасникам необхідно походити по кімнаті відповідно змінюючи три типи надбудови.

Після завершення вправи проводиться обговорення.

Відсутні ключі

Тренер роздає підлітками опис проблемних ситуацій. Завдання групи – скласти список необхідної інформації, без якої не можливо розв’язати цю проблему. Учасники вибирають з усіх відомостей саме ті, що потрібні для прийняття правильного рішення.

Проблемна ситуація: «Як досягти успіху в житті?»

Пропонуємо такий список:

1. Я можу наполегливо працювати.

2. Я можу навчитися аналізувати свої дії.

3. Я можу бути хитрим і «видурити» гроші у багатія.

4. Я можу ретельно обирати собі друзів.

5. Я можу нічого не робити й очікувати удачі.

7. Я можу одного разу ризикнути й «обійти закон», щоб домогтися свого.

8. Я можу зупинитися й добре подумати, перш ніж діяти.

Найстрашнішим покаранням для мене було…

Учасникам пропонується обговорити конкретні ситуації з їхнього життя. Починати свою розповідь потрібно з речення «Найстрашнішим покаранням для мене було…»

Обговорення ситуацій.

Я обожнюю…

Мета: виявлення позитивної сторони життя підлітків.

Учасникам пропонується назвати, що вони обожнюють в своєму житті.

Обговорення у групі.

Інкаунтер

Інструкція:

1. Задається ситуація, наприклад купівля домашньої тварини – собаки, одна сторона – за, інша – проти.

2. Учасники сідають один напроти іншого, і по черзі викладають свою позицію. Доки перший говорить, другий не має права його перебивати, вставляти зустрічні репліки та задавати питання. Після того як монолог першого учасника закінчився, опонент може задати уточнюючі питання.

3. Обмін ролями. Кожен учасник повинен максимально точно і близько до змісту переказати почуте від свого опонента. При цьому іноді учасники буквально міняються місцями, займаючи позицію один одного.

4. Зворотній обмін ролями. Учасники повертаються на свої місця і роблять уточнення: були виявлені слова і сенс, наскільки точно була озвучена їх точка зору і уточнюють свої позиції.

5. Пінг-понг. У кожного учасника є можливість звернутись до свого візаві з полемічними питаннями, репліками та критичними зауваженнями. Кількість таких реплік повинна бути рівною і обговорюватись заздалегідь. Виглядає це так: один учасник задає питання або озвучує репліку. Другий – реагує і відповідає на вступ першого.

6. Після такого обміну учасники проводять роботу по зміні та корекції власних позицій, з урахуванням придбаного досвіду.

7. Заява про корекцію за принципом другого пункту.

8. Завершальний етап – підведення конкретних підсумків, обговорення та укладання контракту. Все це регламентує подальші взаємини.

На перший погляд техніка дуже проста, але її ефективність багато в чому залежить від дій психолога. Для її реалізації потрібно враховувати такі технологічні тонкости:

- рівність сторін повинна забезпечуватися на вербальному та невербальному рівнях. Починаючи від однакових стільців і закінчуючи рівною кількістю часу для висловлювань;
- на етапі обміну ролями краще відмовитися від обміну місцями, якщо ситуація має тривожний характер. Це стосується й 5-го кроку роботи;
- нерідко опір учасників під час сьомого етапу. Навіть якщо учасники не змінили своєї думки і трансформація не вдалася, ведучому необхідно твердим голосом заявити про таке право учасників. Далі попросити повторити позицію, що не змінилася;
- підведення підсумків і оцінювання результатів. Важливо пам’ятати, техніка не гарантує досягнення узгодження або зближення учасників. Навіть якщо після проведення інкаунтерів учасники стверджують, що їх позиції абсолютно несумісні, це теж є значущим кроком і прогресом.

Палка

Завдання: формування навички ефективної взаємодії у групі; усвідомлення кожним учасником власної цінності у команді; розподіл ролей для досягнення мети спільними зусиллями; концентрація творчих можливостей та ефективне використання потенціалу учасників команди.

Матеріали: палиця 1,5–2 м довжиною, гуаш, аркуші паперу.

Інструкція: Вступ. Групі дається просте, здавалося б, завдання: на витягнутих вказівних пальцях разом опустити палицю на підлогу.

Учасники команди з різних боків на одному рівні виставляють вказівні пальці, утворюючи «підставку» під палку. Тренер кладе її на пальці. Завдання учасників – покласти палку на підлогу, не впустивши. Важливо, щоб у момент опускання палки на ній були пальці усіх учасників.

Основна частина. Як правило, з першого разу впоратися із цим завданням мало кому вдається. Палка підіймається вгору, що дивує учасників команди. На прикладі цієї техніки можна простежити динаміку розвитку групових конфліктів:

1. Фаза здивування та розгубленості («Має опуститися вниз, а чомусь злітає вгору»).

2. Пошук винуватця (виявлення того, хто не зрозумів завдання або навмисно піднімає палку вгору).

3. Пошук компромісу («Давайте шукати різні варіанти». Група обговорює всі ідеї та випробовує їх).

4. Вибір найзручнішого для групи альтернативного варіанта.

5. Реалізація вибраної стратегії.

6. Учасникам пропонується відобразити на малюнку динаміку розвитку емоцій у групі у процесі виконання завдання.

7. Обговорення продуктів малювання, інтеграція набутого чуттєвого досвіду в ідеї розвитку команди.

Палиця – це мета. Якщо хтось не бере на себе відповідальність або, навпаки, бере її занадто багато, мета не буде досягнута. Це треба розуміти у командній роботі. Іноді досить заплющити очі, і на інтуїтивному рівні без зайвого контролю вдасться досягти мети. Техніка «Палка» дає можливість відстежити дії колективу в умовах вирішення складних завдань: як учасники команди можуть спільно досягати бажаного результату; хто здатний взяти відповідальність; як взаємодіє колектив. Розподіливши правильно ролі в процесі вирішення конкретного завдання, можна швидше та якісніше досягти бажаного.

Будинок, в якому нам добре

Завдання: згуртувати команду; розвинути навички невербального спілкування; розвинути вміння прислухатися до думки інших та ви-

являти лідерські якості; розвивати емоційну лабільність у процесі командної роботи.

Матеріал: вісім аркушів ватману, з'єднані у два великі полотна, фарби, гуаш, два великі пензлики з мотузками, прив'язаними до ручки довжиною 70–90 см, ємності для фарби (вісім глибоких тарілочок), два відра з водою, скотч.

Попередня підготовка. Аркуші паперу потрібно скріпити по чотири так, щоб утворилося два великі полотна. До кожного пензля прив'язати мотузки (на два більше, ніж кількість учасників). Розвести фарби в ємностях по одному кольору в кожній. Ємності побудувати в ряд на однаковій відстані від команд.

Інструкція: Учасників об'єднують у дві групи. Кожна група бере по одному пензлику. Учасникам потрібно взяти за мотузку і тримати пензлик за неї. Групою необхідно намалювати малюнок на тему: «Будинок, у якому нам добре». Під час роботи слід пам'ятати про правила: не розмовляти; свої почуття та думки можна висловлювати мімікою та жестами; пензлик брати в руки лише для того, щоб прополоскати у відрі.

Обговорення у групах:

Наскільки Вам вдалося побувати в різних ролях (лідер, генератор ідей, учасник, блокатор роботи групи тощо) в процесі малювання?

Яким словом Ви визначите взаємодію в групі?

Хто виявився найемоційнішою людиною у групі?

Хто був найраціональнішим?

Хто у команді був генератором ідей?

Як Вам працювалось у групі?

Які емоції ви переживали?

Який корисний досвід ви набули, працюючи в команді?

Методика дозволяє визначити соціометричний статус кожного з учасників у цій конкретній групі; показати можливості прояву лідерських та виконавських якостей; дозволяє отримати новий досвід групової творчої взаємодії; висловити у коректній формі претензії до колег.

Без маски

Інструкція: Учасники отримують картки, у яких написані фрази, які потребують завершення. Завершення має бути вимовлено максимально щиро. Головне, щоб учаснику повірили усі члени групи, інакше доведеться повторювати завдання, але вже з іншою карткою. Під час виконання завдання учасники залишаються у масках. Час на підготовку не дається, тож кожен учасник має спонтанно продовжити свою фразу. Після закінчення цього експерименту учасники діляться своїми емоціями, почуттями, знімаючи нарешті маски.

Приклади незавершених речень: я люблю, коли люди, що оточують мене… Мені щиро дуже хочеться… Іноді люди погано мене розуміють, у зв'язку з тим, що я… Мене охоплює почуття сорому, коли я….

Підсумовуючи вищенаведене, можна відзначити, що маскотерапія – це терапевтичний процес, який дозволяє учаснику прожити витіснені і заблоковані почуття та емоції. Даний вид терапії ефективний не тільки в груповій роботі, а й у індивідуальній, коли клієнт веде діалог від імені своєї маски з терапевтом. Крім проживання пригнічених почуттів та прийняття себе робота з маскою дозволяє розкрити творчий потенціал людини. А це загалом, одне із завдань арт-терапії.

Вміння вибачати

Дискусійне обговорення у групі:

- Чи все можна вибачати і кому?

Есе на тему: «Спілкування у моєму житті»

Мета: акцентувати увагу учасників тренінгу на важливості спілкування в побудові успішної кар'єри.

Керівнику: Під час обговорення керівник тренінгу акцентує увагу на тому, що спілкування – це складний процес установлення і розвитку контактів між людьми, що виникає через потреби спільної діяльності. Спілкування може бути ефективним і неефективним. Прикладами неефективного спілкування є розмова ні про що, яка є даремним витрачанням часу, або розмова, що може призвести до конфлікту чи погіршення стосунків. Тому для того, щоб наше спілкування дарувало

не тільки радість, але й користь, ми повинні, в першу чергу, чітко формулювати цілі нашого спілкування, тобто задавати собі прості запитання: «Для чого я спілкуюсь?». «Мені потрібне це спілкування?» «Чи можу я без нього обійтися?». Це, безперечно, впливатиме і на якість спілкування, і на вибір нашого оточення. Крім того, важливо розуміти, що ми несемо особисту відповідальність за процес і результат спілкування.

Обговорення: Що допомагало і що заважало вам виконувати завдання? Що нового ви дізналися про себе? На якому місці знаходиться спілкування у вашому житті? Які емоції і почуття ви зараз відчуваєте? Які висновки зробили для себе?

Надання інформації

Мета: Дослідження тих ситуацій з повсякденного життя, у яких учасники тренінгу пропонують поради іншим людям.

Методика: Усіх учасників розбивають на пари і по черзі працюють з опитувальником, наведеним нижче. Після завершення учасники знову утворюють загальне коло, і тренер ініціює обговорення за темою надання порад у повсякденному житті. Якщо кількість учасників непарна, то тренер також повинен взяти участь у виконанні вправи.

Інструкція: Ваше завдання полягає в тому, щоб продовжити незавершені речення, які зачитує вам партнер. Постарайтеся відводити якнайменше часу на кожне речення. Потім ви обмінюєтеся ролями.

– Я часто даю поради...
– Я одержав пораду від...
– Найскладніше мені давати поради...
– Я б ніколи не дав пораду щодо...
– Коли йдеться про поради, я, звичайно...
– Людиною, що завжди давала мені гарні поради, була...
– На поради я реагую...
– Коли інші люди дають мені поради, я...
– Я ніколи не сумніваюся, даючи поради щодо...
– Я б описав себе як...
– Люди, яких я прагну уникати, – це...

Оцінювання вправи: Усіх учасників розбивають на пари і протягом 5 хвилин обговорюють, що у вправі сподобалося, а що ні. Через 5 хвилин усі учасники знову утворюють загальне коло, а потім вони проводять загальне обговорення вправи.

Подарунок портрета

Мета: розвиток навичок невербальної комунікації, підвищення рівня взаємодії у групі; усвідомлення важливості невербального контакту для побудови і підтримки стосунків.

Притча про солдата, що прогулювався з друзями вулицями і побачив юнака, який малював біля свого дому. Йому сподобався один з малюнків, і він вирішив купити його. Простягаючи гроші, солдат зауважив, що юнак гарно малює портрети, пейзажі та ін. Вони розговорилися, і юнак запропонував зробити портрет солдата, причому – безкоштовно. Чекаючи, коли портрет буде готовий, солдат раптом усвідомив: він майже п’ять хвилин розмовляв з юнаком, хоча ні слова не знав його мовою. Вони висловлювалися за допомогою жестів, міміки, посмішок і – оскільки бажання спілкуватися було дуже великим – зуміли обійтися без слів. Давайте і ми з вами спробуємо поспілкуватись без слів.

Інструкція учасникам: Учасникам групи пропонується по черзі зробити «подарунки» всім іншим, пояснивши, що це за подарунок, за допомогою засобів невербального спілкування. Усі інші учасники повинні відгадати, що це за подарунок. «Подарунок» – символічний, тому він може бути чим завгодно: квіти, зірка з неба, картина, будинок тощо.

Обговорення вправи: чи складно було виконувати цю вправу? Що заважало?

Надання негативної інформації

Мета: дослідження ситуації, у якій потрібно повідомити неприємну інформацію.

Методика: Багато людей відчувають труднощі, повідомляючи іншим «погані» новини. Нижче ми наводимо, як приклад, ситуації, повідомлення про які може викликати труднощі:

– звільнення з роботи;
– смерть близького родича;
– розрив із сім'єю, подружня зрада та ін.

У цій вправі ми пропонуємо вам відпрацювати прийом, що дозволить зменшити переживання через отриману негативну інформацію. Це так званий «метод сендвіча». Він складається з трьох елементів.

1. Спочатку людину потрібно попередити про те, що є «погані» новини («Будь ласка, сядьте, я щось повинен вам сказати...»).

2. Потім йому повідомляють негативну інформацію («Я змушений повідомити вам про те, що з початку липня ви більше тут не працюєте»).

3. Після чого йому виявляють підтримку («Давайте обговоримо ситуацію, що виникла»).

Елемент «попередження» дозволяє підготувати слухача. Повідомлення про неприємності повинно бути зрозумілим і недвозначним. І, нарешті, третій «елемент» дозволяє підтримати людину і допомогти їй оправитися від шоку.

Для виконання вправи всіх учасників розподіляють на пари і відпрацьовують використання «методу сендвіча» в умовах тренінгу, один з них є людиною, що повідомляє «погані» новини, а інший – слухачем. Потім відбувається обмін ролями в парах. Затративши якийсь час на відпрацьовування «методу сендвіча», учасники, залишаючись у тих же парах, обговорюють докази «за» і «проти» використання цього прийому. Можна роздати список з описом ситуацій, що можуть бути використані учасниками в ході роботи.

Після закінчення роботи в парах утворюють загальне коло й ініціюють обговорення, що стосується процесу передання негативної інформації.

Повідомлення негативної інформації

Інструкція: У цій вправі ваше завдання полягає в тому, щоб відпрацювати використання «методу сендвіча» в ситуаціях, коли потрібно повідомити «погані» новини. Цей метод складається з трьох елементів:

– попередження про наявні «погані» новини;
– повідомлення негативної інформації;
– надання підтримки.

Використовуйте одну чи кілька з описаних нижче ситуацій. Виконуючи вправу, спостерігайте і за своїми реакціями, і за реакціями партнера.

– Ви керівник, що звільняє з роботи працівника.
– Ви декан, який повідомляє студентові про відрахування.
– Ви працівник системи охорони здоров'я, котрий змушений повідомити матері чи батькові про те, що з їхньою дитиною стався нещасний випадок.
– Ви подруга, яка повідомляє про зраду чоловіка.
– Ви голова спецради, який повідомляє аспіранта про неуспішний захист дисертації.

Оцінювання вправи: Проводиться в два «кола». У ході першого кола всі учасники почергово повідомляють про те, що їм *найменше* сподобалося у вправі, у ході другого – що найбільше сподобалося. Тренер також повинен узяти участь у процесі оцінювання і вирішити, чи варто проводити обговорення тих моментів, на які звернули увагу учасники.

Конфронтація (I)

Мета: дослідження процесу «негативної» конфронтації в консультуванні.

Методика: Вправа призначена для того, щоб допомогти людям аналізувати свої почуття, які виникають у відповідь на конфронтацію чи позицію іншої людини.

Членів групи розподіляють на пари. Завдання одного полягає в тому, щоб ставити різні питання, другого – вимовляти у відповідь тільки слово «ні» з різним ступенем виразності, використовуючи різні інтонації. Через 5 хвилин відбувається обмін ролями.

Ще через 5 хвилин тренер ініціює обговорення вправи і допомагає учасникам зрозуміти, які почуття вони перевіряють, якщо клієнт вступає в конфронтацію. Тренер також може брати участь у виконанні вправи як один із членів пари.

Оцінювання вправи: Усі учасники обговорюють те, чого вони навчилися.

Конфронтація (II)

Мета: Дослідження процесу «позитивної» конфронтації.

Методика: Пропонуємо виконати вправу: працюючи в парах, вам слід почергово ставити один одному питання, даючи тільки позитивні відповіді. Часові рамки відповідають описаним у попередній вправі. Членам групи пропонують описати, що вони відчули, виконуючи вправу.

Після виконання завдання знову утворюється загальне коло і учасники обговорюють можливості застосування позитивної та негативної конфронтації на практиці, відповівши на такі питання:

- У яких ситуаціях ви *завжди* говорите «ні»?
- У яких ситуаціях ви *завжди* говорите «так»?
- Чи доводиться вам коли-небудь говорити «так», маючи на увазі насправді відповідь «ні»?
- Як ви повідомляєте про те, що маєте на увазі *насправді?*
- Як ви можете стати більш зрозумілими під час і позитивної, і негативної комунікації з іншими людьми?

Якщо кількість учасників непарна, то тренер бере участь у виконанні вправи.

Оцінювання вправи: Усі члени групи почергові повідомляють про те, наскільки корисною була для них ця вправа. Потім проводять загальне обговорення, у ході якого тренер виконує роль фасилітатора.

Інтонація

Мета: формування навичок інтонаційної передачі сенсу інформації.

Тренер розповідає групі про значення інтонації в передачі сенсу інформації. Членам групи дається завдання: одну і ту ж інформацію «Я радий тебе бачити» передати по колу із зміною інтонації. Після чого члени тренінгу діляться враженнями.

Обговорення вправи. Чи складно було виконувати цю вправу? Що заважало? Які почуття виникли у вас після виконання вправи? Який висновок ви зробили для себе?

Реклама

Мета: продемонструвати уміння виділяти індивідуальні особливості учасників тренінгу; кожнен учасник отримає інформацію про себе.

Учасники повинні прорекламувати один одного як який-небудь предмет інтер'єру, побутової техніки і тощо. Завдання того, хто рекламує, підібрати максимально точні слова, щоб інші учасники змогли здогадатися, про кого йде мова. Вправа дозволяє кожному отримати інформацію про те, як бачать його оточуючі.

Обговорення вправи. Чи складно було виконувати цю вправу? Що заважало? Вам «реклама» вас сподобалася? Ваші міркування і пропозиції стосовно «реклами».

Передача почуттів

Мета: формування навичок інтонаційної передачі сенсу інформації.

Усі встають в шеренгу, потилицею один до одного, перша людина обертається до другої і передає їй мімікою яке-небудь почуття (радість, гнів, сум, здивування тощо), друга людина повинна передати наступному це ж почуття, і тощо.

Обговорення. В останнього учасника запитують, яке почуття він отримав, і порівнюють з тим, яке почуття було послане спочатку, і як кожен учасник розумів отримане ним почуття.

Перевірка правильності розуміння консультантом інформації, наданої клієнтом

Мета: Дослідження навичок уточнення і перефразовування для адекватного розуміння інформації, одержуваної від клієнта.

Методика: Усі учасники розподіляють на пари, один є «клієнтом», інший – «консультантом». «Клієнт» розповідає про те, яка ситуація в нього на роботі на сьогодні. Мета полягає в тому, щоб якнайдетальніше описати свою роботу. Час від часу «консультант» повинен перевіряти, наскільки правильно він зрозумів слова клієнта. Це можна зробити, наприклад, за допомогою таких інтервенцій:

- Якщо я вас правильно зрозумів...
- Тобто, очевидно, ви хочете сказати...

– Ви говорите це так, ніби...
– Тобто ви сказали, що...

Цю техніку рекомендують використовувати в тих випадках, коли зміст сказаного клієнтом не зовсім зрозумілий. У вправі «консультантові» дають багато часу на роздуми про *своєчасність* використання терапевтичних інтервенцій. У той же час «консультант» повинен бути впевнений у тому, що дійсно правильно зрозумів слова «клієнта». Через 10 хвилин учасники міняються ролями, і робота продовжується в тому ж режимі ще протягом

10 хвилин. Після опрацювання вправи учасники знову утворюють загальне коло, і тренер ініціює обговорення, що стосується доказів «за» і «проти» використання перевірки правильності розуміння консультантом інформації клієнта. Тренер також може брати участь у виконанні вправи як один із учасників.

Оцінювання вправи: Проводиться в два «кола». У першому колі всі учасники почергово розповідають про те, що їм *найменше* сподобалося у вправі, у другому колі – що *найбільше* сподобалося. Тренер також повинен взяти участь у процесі оцінювання і вирішити, чи треба проводити обговорення тих ситуацій, на які звернули увагу учасники.

Надання інформації в реальному житті

Мета: дослідження процесу надання інформації в реальному житті.

Методика: Учасників просять протягом тижня відстежувати ситуації, у яких вони будуть давати поради, розмірковувати про те, як вони поводяться, даючи іншим людям поради, і записувати зроблені спостереження, орієнтуючись на таке:

– типи запропонованих порад;
– ситуації, у яких ви утримувалися від того, щоб дати пораду, вважаючи її інтервенцією;
– як ви давали поради;
– матеріал для самовдосконалення.

На одному із занять тренер просить членів групи дати зворотній зв’язок стосовно надання порад у повсякденному житті. Тренер також бере участь у виконанні вправи.

Оцінювання вправи: Усі учасники почергово повідомляють про те, чого вони навчилися, виконуючи вправу.

Стилі фасилітації

Джон Хирон проаналізував основні стилі фасилітації, що відповідають, на його думку, шістьом типам консультанта:

- директивний;
- інформативний;
- конфронтаційний;
- катартичний;
- каталітичний;
- стиль, що передбачає саморозкриття.

Директивна людина структурує консультаційні сесії, інформативна пропонує різну інформацію і поради. Конфронтаційний консультант вступає в конфронтацію, катартичний допомагає клієнтові проявити наявні почуття, а каталітичний консультант – той, хто «витягає» іншу людину Консультант, котрий саморозкривається, готовий поділитися з клієнтом особистою інформацією про себе. Хирон стверджує, що ефективний фасилітатор і консультант – це той, хто вміє грамотно використовувати кожен із шести вищеописаних стилів роботи фасилітатора.

Мета: Дослідження стилів фасилітації.

Методика: Після короткої розповіді про основні стилі фасилітації тренер роздає учасникам опитувальник і просить їх оцінити себе за шестибальною шкалою. Якщо учасник вважає, що у своїй роботі він використовує переважно катартичний стиль, то ставить цьому стилю 6 балів. Наступному, найбільш часто використовуваному стилю роботи, ставить 5 балів, і так далі, до 1 бала. Після того, як учасники проранжують у такий спосіб усі шість стилів, тренер пропонує обговорити сутність пропонованої схеми і важливість гнучкості в консультуванні.

Основні стилі роботи фасилітатора

Інструкція: Проранжуйте стилі роботи фасилітатора, проставивши відповідні бали поруч з графами, в яких вони перераховані. Поставте

шість балів стилю, який найчастіше використовуєте в консультуванні, п’ять балів – наступному за частотою використання і так далі, поки не поставите один бал стилю, який ви використовуєте в своїй роботі найрідше.

Стиль роботи фасилітатора	*Порядковий номер (1-6)*
Директивний	
Інформативний	
Конфронтаційний	
Катартичний	
Каталітичний	
Стиль, що передбачає саморозкриття	

Оцінювання вправи: Усі члени групи почергово повідомляють про позитивне, що вони отримали для себе з цієї вправи. Потім проводиться загальне обговорення вправи, у ході якого тренер виконує роль фасилітатора.

Що робити, коли виникають непередбачені обставини

За допомогою фасилітативного консультування можна домогтися значного саморозкриття з боку клієнта. Але іноді клієнти діляться дуже інтимними і складними проблемами. Вправа дозволяє учасникам визначити можливі стратегії дій саме в таких випадках.

Мета: Визначення стратегій дій у складних ситуаціях.

Методика: Усіх учасників поділяютьна невеликі групи по 4–5 осіб. Кожному членові групи видають перелік складних ситуацій і пропонують відповісти на запитання, як би вони стали діяти в описаних випадках. Учасники повинні прагнути до того, щоб відповіді були різноманітними, можливо, суперечливими. Кожна підгрупа повинна вибрати серед своїх членів людину, яка буде в ході обговорення записувати його основні моменти.

Через півгодини знову утворюєть загальне коло, і тренер пропонує обговорити, які стратегії дій можна використовувати у випадку виникнення непередбачених обставин, звертаючи особливу увагу на те, що «правильних» відповідей тут не існує. Кожен член групи має право

висловити власну думку. Тренер також може брати участь у виконанні вправи, якщо вважає це потрібним.

Ваші дії, якщо в ході терапевтичних взаємин вам будуть зроблені такі зізнання:

- Ваша сестра повідомляє вам, що вагітна і не може більше нікому про це сказати.
- Ваш друг повідомляє вам, що він гомосексуаліст.
- Ваш(а) колега протилежної статі повідомляє вам, що він(а) у вас закоханий(а).
- Колега повідомляє вам, що керівник установи домагається її.
- Ваша кохана людина повідомляє вам, що учинила злочин.
- Один із ваших колег, який займає достатньо високе становище, під час розмови з вами починає плакати.

Оцінювання вправи: Усі учасники почергово розповідають про те, чого вони навчилися, виконуючи вправу.

Розмова через скло

Мета: усвідомлення важливості невербального контакту для побудови і підтримки стосунків.

Учасники розбиваються на пари. Ведучий: «Уявіть собі, що вас і вашого партнера розділяє вікно з товстим, звуконепроникним склом, а вам потрібно передати йому якусь інформацію. Говорити заборонено – ваш партнер вас все одно не почує. Не домовляючись з партнером про зміст розмови, спробуйте передати через скло усе, що треба, і отримати відповідь. Встаньте один навпроти одного. Починайте». Усі інші учасники уважно спостерігають, не коментуючи те, що відбувається. Після закінчення етюду всі обговорюють побачене.

Обговорення: Чи складно було виконувати цю вправу? Що заважало?

Типологія проблем

Мета: Дослідження того, які типи проблем виникають в учасників у консультуванні.

Методика: Усіх учасників поділяють на невеликі групи. Кожна підгрупа вибирає собі людину, яка буде записувати на великому аркуші паперу думки, висловлювані членами підгрупи. Далі учасників просять провести «мозковий штурм» на тему: «Типи проблем, з якими клієнти приходять на консультування». Потрібно виділити якнайбільше різних типів проблем.

Нижче ми наводимо як приклад деякі з них:

- студенти з проблемами, що стосуються складання іспитів;
- сімейні проблеми;
- проблеми, пов'язані з професійною діяльністю;
- сексуальні проблеми;
- труднощі у взаєминах з оточенням;
- фінансові проблеми.

Учасники проводять «мозковий штурм» протягом 15 хвилин, після чого знову утворюють загальне коло. Усі аркуші паперу, на яких робили записи, прикріплюють до стіни, тренер просить учасників переглянути їх і відзначити дві проблеми, що трапляються частіше.

Далі тренер ініціює обговорення, що стосується деяких найбільш розповсюджених типів проблем, і потім разом з іншими членами групи аналізує менш розповсюджені проблеми. Також разом з іншими членами групи він обговорює твердження, зроблене Карлом Роджерсом (Rogers, 1967): «Те, що є найбільш особистим, насправді є найпоширенішим» (згідно з Роджерсом, речі, що хвилюють тебе і мене, – це ті ж самі речі, що хвилюють *більшість* людей).

Оцінювання вправи: Усі члени групи почергово розповідаютьпро те, що вони взяли для себе з вправи. Потім проводиться загальне обговорення вправи, у ході якого тренер виконує роль фасилітатора.

Конкурс ораторів

Мета: оволодіння навичками ораторського мистецтва.

Інструкція: один з учасників виголошує промову протягом 5–6 хвилин на будь-яку задану тему. Група виконує роль аудиторії.

Потім кожен виступ обговорюється приблизно за такою схемою:

- чи вдалим був початок виступу, його закінчення;
- наскільки виразними були жести, пози, інтонації;
- чи вдалося ораторові справитися з хвилюванням;
- чи вдалося ораторові налагодити контакт з аудиторією.

Обговорення: проаналізуємо спочатку сильні сторони виступу, потім обговоримо його слабкі сторони, помилки у виступі.

Той, хто виступав, аналізує свій виступ:

- як справився з проблемою, яка була заявлена;
- особисті відчуття під час виступу.

Примітка: необхідно, щоб кожен учасник групи обов'язково виконав цю вправу. Якщо на одному занятті всіх не встигають вислухати, вправа переноситься на наступне заняття.

Я можу себе похвалити за те, що...

Мета: долати страх публічного виступу, підвищити самооцінку. Студенти по черзі встають і говорять: «Я можу себе похвалити за те, що...», – додаючи до цього те, що вони досягнули у спілкуванні, навчанні тощо. Після цього всі учасники аплодують йому.

Обговорення: Чи важко вам було себе хвалити? Які почуття у вас при цьому виникали?

Три в одному

Марк Твен виходив із лекційного залу, де тільки що виступив з чудовою промовою, а приятель його запитав: «Ну, як самопочуття? Що сам скажеш про свою промову, ти нею задоволений?» А Марк Твен відповів: «Про яку промову?....Їх багато було: одна – підготовлена, інша – та, з якою я виступив, а третя – та, з якою я хотів би виступити. Ти про яку із трьох питаєш?»

Байка «Мистецтво красномовності»

До Сократа в Афіни здалеку приїхала молода людина, яка горіла бажанням оволодіти мистецтвом красномовності. Поговоривши з нею декілька хвилин, Сократ став вимагати подвійну плату за навчання. –

Чому? – здивувався учень. – Тому, – відповів філософ, – що мені доведеться навчати тебе не тільки як говорити, але й як мовчати і слухати.

«Факти – емоції – заклик»

Мета: розвиток красномовства. Якщо мовлення оратора спрямоване на мотиваційну сферу слухача (слухачів), ідеальною буде така структура повідомленя:

1. Факти.
2. Емоції.
3. Заклик.

Ведучий пояснює учасникам тренінгу чому це так: – викладаючи факти, оратор готує грунт для впливу, – виявляючи емоції, він показує значущість цих фактів, – закликаючи, оратор показує шлях, яким можна впливати на об'єктивну ситуацію, – якщо оратор почне із заклику або з емоцій, він може швидко позбавитися слухачів, продемонструвати занадто явно свою зацікавленість.

Перед кожним учасником ставиться завдання: придумати якусь проблемну ситуацію (можна вигадану), і виступити перед аудиторією, виклавши в своїй доповіді по черзі:

1. Хоча б два факти, що відносяться до проблеми (сама проблема тримається попередньо в секреті, вона розкривається по ходу виступу).
2. Хоча б дві емоції, які викликають у доповідача викладені вище факти.
3. Заклик до хоча б двох різних дій.

Ведучий може продемонструвати приклад:

– За останні два місяці в нашому місті я ні разу не зустрічав помаранчевих голубів. Я спеціально ходив вулицями і спостерігав за голубами. Я при цьому знаю – прочитав у «Вікіпедії», – що помаранчеві голуби існують.

– У мене це викликає сильне здивування: чому у нас у Кам'янці-Подільському немає помаранчевих голубів? Невже мешканці Кам'янця-Подільського не такі амбітні, щоб завести у себе помаранчевих голубів?!

– Я пропоную зробити з паперу двох помаранчевих голубів і випустити їх на волю. Можна повісити щит із соціальною рекламою: «Помаранчеві голуби, ласкаво просимо в Кам'янець-Подільський!»

Обговорення: Що викликало труднощі? Чи помітили слухачі ефекти впливу на себе?

Виступ

Мета: відпрацювати навички ораторського мистецтва як необхідної умови професійної майстерності фахівця.

Інструкція: «Всім подумки підготуватися до короткого виступу на довільну тему. Час виступу обмежується 2–3 хвилинами. Завдання того, хто виступає, полягає в тому, щоб переконати аудиторію в істинності своїх міркувань. Крім цього, потрібно захопити слухачів темою свого виступу. Інші учасники СПТ – слухачі, на аркушеві паперу ставлять дві «оцінки» виступаючому.

Перша оцінка – «за переконування».

Друга – «за захоплення». Оцінки ставлять за десятибальною шкалою. Аркуші з оцінками не підписуються.

Оратор перед отриманням зворотного зв'язку від групи сам оцінює свій виступ за тими самими критеріями. Усі ті, хто виступив, підсумовують бали окремо за «захоплення», за «переконування», а потім визначають найпереконливішого й найзахоплюючого «оратора групи». Під час аналізу виступів необхідно звернути увагу учасників на те, чому тим чи іншим оратором було досягнуто таких високих результатів.

Обговорення: Чи вдалося досягнути поставленої мети у своєму виступі? Що вам заважало досягти поставленої мети? Що потрібно зробити, щоб наступний виступ був більш успішний?

Медитація. Долоні. Віддзеркалення руху

Мета: усвідомлення важливості невербального контакту для побудови і підтримки стосунків, тренування умінь віддзеркалювати і синхронізувати рухи, розвиток імпровізації, творчості у русі.

Метод: медитація в русі. Ресурси: програвач, повільна музика. На мові тіла порозуміння виражається в скороченні дистанції спілкування, а також у синхронізації рухів. Вправа виконується в парах під повільну музику. Торкаємося долонями («легкий контакт»). Одна людина копіює рухи іншої, ніби віддзеркалює. Рухи мають бути достатньо повільними, щоб встигати відчувати партнера. Продовжуємо вправу, вже тримаючи руки на невеликій відстані. Міняємося ролями.

Обговорення: Легко/важко повторювати руховий репертуар співрозмовника? Що для цього потрібно? (бути присутнім, уважним) Коментар: Віддзеркалюючи рух, ніби повідомляємо співрозмовнику мовою тіла «Я слухаю тебе», а це сприяє налагодженню та підтримці комунікативного контакту. Не завжди легко приєднуватися до рухового репертуару партнера. З іншого боку, розширювати власний репертуар, експериментувати – це цікаво. Дорога до серця іншої людини є дорогою і до себе. Техніка віддзеркалення (рухів, мови, почуттів) допомагає налагоджувати контакт, узгоджувати життєві ритми, надавати підтримку одне одному тощо.

Віддзеркалення може здійснюватися такими способами.

1. Через мову тіла (поза, в якій ви сидите або стоїте, положення ніг, жестикуляція, положення голови, хода, вираз обличчя, дихання, дотик тощо).

2. Через мову (тембр та силу голосу, темп мови, використання професійних понять).

3. Через почуття (зацікавленість, включеність, прояв поваги до емоцій співрозмовника). Деколи напруження у стосунках, взаємне роздратування виникають лише тому, що один робить все дуже швидко (рухається, говорить), а інший – занадто повільно. Використання прийому відображення у цій ситуації сприяє узгодженню життєвих ритмів партнерів, їх порозумінню.

Визначення наявних проблем

Мета: Дослідження прийомів, за допомогою яких можна допомогти клієнтам у визначенні наявних проблем.

Методика: Усіх учасників поділяють на пари. Завдання одного учасника полягає в тому, щоб слухати іншого, який має визначити, як він буде допомагати своїм клієнтам окреслювати коло наявних проблем. Далі подано прийоми, виділені учасниками тренінгу, які також виконували цю вправу:

- постановка прямого запитання;
- саморозкриття, коли консультант розповідає про власні проблеми;
- слухання клієнта;
- підтримка клієнта, потрібна для того, щоб він почав розповідати про труднощі;
- допомога клієнтові сфокусувати свою увагу на обговоренні труднощів.

Через 10 хвилин відбувається обмін ролями в парах. Ще через 10 хвилин тренер просить учасників знову утворити загальне коло і як фасилітатор проводить обговорення на тему «Визначення кола наявних проблем». Тренер також може виконувати вправу як один із членів групи.

Оцінювання вправи: Проводиться у двох «колах». У ході першого кола всі учасники почергово повідомляють про те, що їм *найменше* сподобалося у вправі, у ході другого – що *найбільше* сподобалося. Тренер також повинен взяти участь у процесі оцінювання і вирішити, чи варто обговорювати ті ситуації, на які звернули увагу учасники,

Послідовність дій під час вирішення проблем

Мета: Дослідження послідовності дій під час вирішення проблем.

Методика: Тренер після виконання попередньої вправи ініціює обговорення, у ході якого члени групи відповідають на запитання «Як ми допомагаємо клієнтам вирішувати проблеми?» і просить учасників визначити конкретний спосіб вирішення проблем. Тренер може запропонувати техніку поетапного вирішення проблем, що є визначеною послідовністю дій консультанта і клієнта. Якщо учасникам не вдається самостійно розробити послідовність дій для вирішення проблем, то їм пропонують прикладений до вправи алгоритм. Потім проводиться

загальногрупове обговорення доводів «за» і «проти» використання такої послідовності дій у ситуаціях повсякденного консультування.

Алгоритм послідовних дій під час вирішення проблем

І етап. Визначення проблеми. Консультант і клієнт обговорюють проблему доти, поки її суть не стане зрозумілою для обох.

ІІ етап. Обмірковування можливих рішень. Консультант і клієнт проводять «мозковий штурм», визначаючи всі можливі рішення.

ІІІ етап. Вибір рішення. Клієнт визначає, яке з рішень є для нього найкращим.

IV етап. Практика. Клієнт намагається вирішити проблему за допомогою обраної стратегії.

V етап. Оцінювання. Клієнт і консультант оцінюють ефективність застосовування стратегії. Якщо обрана стратегія не була ефективною, вони повертаються до І і ІІ етапів, переформульовують проблему і приймають нові рішення.

Оцінювання вправи: Усі учасники почергово розповідають про те, чого вони навчилися, виконуючи вправу.

Малюнок удвох

Мета: навчитися співпрацювати з партнером завдяки невербальним сигналам.

Для виконання вправи вам необхідно об’єднатися в пари. Постарайтеся вибрати людину менш знайому вам. Всі дії виконуються за інструкцією і мовчки, тобто розмовляти з партнером забороняється. Візьміть на двох один аркуш паперу і одну ручку, якою будете малювати, тримаючись за неї вдвох. Ваше завдання не домовляючись з партнером, намалювати сюжетний малюнок. Час виконання – 3 хвилини. Після закінчення роботи дайте назву своєму малюнку. Подякуйте партнеру за спільну діяльність. Покажіть свій малюнок групі. Подивіться, що намалювали інші. Чи є подібності у малюнків?». Під час виконання вправи в групі виникає багато позитивних емоцій, підвищується активність.

Обговорення: Які емоції і почуття ви зараз відчуваєте? Що допомагало і що заважало вам виконувати завдання? Як ви розподіляли

функції? Хто з вас був лідером? Чи схожа ваша поведінка зараз на те, що зазвичай відбувається з вами в групі? Чи готові ви брати на себе відповідальність за прийняте рішення? Які власні ідеї вам вдалося реалізувати і що не вийшло?

Прояснення проблем

У ході виконання попередньої вправи ми з'ясували, що першим етапом роботи з проблемою є її визначення. У консультуванні нерідко виникає ситуація неефективного пошуку вирішення проблеми у зв'язку з недостатньо чітким її визначенням і формулюванням.

Мета: Дослідження процесу визначення проблем клієнта.

Методика: Усіх учасників поділяють на пари. Завдання одного з них полягає в тому, щоб провести обговорення якої-небудь проблеми партнера, яка була б пов'язана з його професійною діяльністю чи сімейними взаєминами. У ході обговорення можуть бути задіяні такі стратегії:

- «Слухач» надає «оповідачеві» підтримку, потрібну для того, щоб він загалом описав «проблемну зону».
- Далі «слухач» пропонує «оповідачеві» підсумувати все сказане й *в одному реченні* викласти всю проблему.
- Потім «слухач» запитує, чи є в «оповідача» якісь *суміжні* проблеми.

Пройшовши через усі вищеописані етапи роботи, учасники, які працюють у парах, можуть прояснити конкретну проблему і спростити її до цілком розв'язуваного питання.

Через 10 хвилин відбувається обмін ролями в парах, «слухачі» стають «дослідниками» і відпрацьовують вищеописані етапи. Ще через 10 хвилин усі учасники знову утворюють загальне коло, і тренер як фасилітатор проводить обговорення, що стосується теми визначення проблем, приділяючи особливу увагу таким моментам:

- надання клієнтові підтримки, потрібної для того, щоб він розповів про *передумови* появи проблеми;
- проведення фасилітації, спрямованої на те, щоб клієнт виклав усю проблему *в одному реченні;*

– надання клієнтові допомоги, потрібної для того, щоб він намітив *цілі* на майбутнє;
– спільне з клієнтами обговорення *стратегій* вирішення проблем;
– оцінка ефективності використаної стратегії вирішення проблеми.

Оцінювання вправи; Усі учасники почергово повідомляють про те, чого вони навчилися, виконуючи вправу. На нашу думку, ця техніка підходить не для всіх життєвих ситуацій, але багато особистісних й емоційних проблем можуть бути вирішені аналогічно.

Підлаштовування за невербальними ознаками

Мета: навчитися підлаштовуватися до партнера по спілкуванню.

Заготуйте заздалегідь 6 карток з невербальними характеристиками: «поза», «жести», «дихання», «гучність голосу», «висота голосу», «швидкість мовлення». Беруть участь 3 партнери (А, Б і В). Партнери А і Б розмовляють на довільну тему. Партнер В показує партнерові А одну з вказаних 6 карток, і А міняє в своїй поведінці ту характеристику, яка вказана на ній. Партнер Б повинен помітити це і підлаштуватися до змін. Тобто, змінити у своєму мовленні ту саму характеристику. Партнери міняються ролями, щоб побувати у кожній ролі.

Обговорення: Чи складно було виконувати цю вправу? Що заважало?

Обмеження стратегії, що полягає у наданні порад

Мета: дослідження стратегій, відмінних від стратегії надання порад.

Методика: Тренер просить учасників розбитися на пари і розглянути описані нижче ситуації. Члени групи повинні виділити й обговорити, які стратегії консультування, *відмінні* від стратегії надання порад, можна було б використовувати для допомоги людям у зазначених ситуаціях. Завдання учасників полягає в тому, щоб намагатися визначити якнайбільше стратегій.

Через 10 чи 15 хвилин усі учасники знову утворюють загальне коло, і тренер ініціює обговорення альтернативних стратегій консультування. Тренер також може брати участь у виконанні вправи як один із членів групи.

Стратегії консультування

Інструкція: Прочитайте опис ситуацій, поданих нижче, і визначте якнайбільше і якомога конкретніше стратегії консультування, відмінні від стратегії надання порад, які можна було б використовувати для допомоги людям, задіяним у таких ситуаціях. Тут немає правильних відповідей – придумуючи стратегії, намагайтеся рухатися в різних напрямках – «як углиб, так і вшир».

– Колега, який займає порівняно з вами нижчий статус, хоче отримати у вас пораду з приводу того, що він збирається одружитися, тому хоче придбати будинок в кредит. Але його турбують фінансові проблеми, що можуть виникнути у зв'язку з цим.

– Колега, статус якої не відрізняється від вашого, хоче поговорити з вами про свій шлюб. У розмові вона повідомляє вам про те, що, як їй здається, чоловік її має зв'язок з іншим чоловіком.

Колега, який займає порівняно з вами вищий статус, скаржиться на деяку пригніченість і розраховує на розмову з вами. Під час бесіди він виглядає спокійним і врівноваженим, говорить мало, але водночас повідомляє вам про те, що цінує можливість поділитися з вами своїми почуттями.

Оцінювання вправи: Усі учасники обговорюють те, чого вони навчилися.

Розробка плану вирішення проблеми

Одним зі складників процесу вирішення проблеми є вироблення плану дій, що включає три етапи:

- визначення проблеми;
- визначення шляхів вирішення;
- постановка завдань.

Мета: Визначити етапи планування для вирішення проблеми.

Методика: Для виконання вправи всіх учасників поділяють на невеликі групи, що складаються з 4–5 осіб. Завдання полягає в тому, щоб, працюючи в малих групах, визначити, якими навичками повинен володіти консультант, щоб допомагати клієнтам розробити план

вирішення проблеми. Крім того, вони повинні визначити труднощі, пов'язані з подібним плануванням, і знайти відповіді на такі питання:

- Як можна допомогти клієнтові визначити наявні в нього проблеми?
- Як допомогти клієнтові визначити спектр можливого вирішення проблеми? Як формулювати цілі? У цьому випадку потрібно, щоб мету описували *у вигляді однієї* дії чи *одного* компонента бажаної зміни.

Через 15 хвилин знову утворюється загальне коло. Тренер отримує від членів групи зворотний зв'язок, обговорюючи зроблені ними висновки.

Оцінювання вправи: Усі учасників поділяють на пари і протягом 5 хвилин обговорюють, що у вправі сподобалося, а що ні.

Реалізація плану дій

Мета: Визначення ролі консультанта в той момент, коли клієнт реалізує розроблений план вирішення проблеми.

Методика: Розробляючи план вирішення проблеми, консультант діє як помічник клієнта. Але реалізовувати цей план і змінюватися повинен сам клієнт.

Усіх учасників поділяють на пари і відповідають на запитання: *Яка роль консультанта під час реалізації клієнтом плану вирішення проблеми?*

Особливу увагу потрібно приділити таким моментам:

- консультантові варто прагнути до збереження низького профілю;
- консультант не повинен намагатися зайняти одну з «батьківських» позицій;
- консультант повинен надавати підтримку клієнтові;
- бути доступним;
- реагувати на зміни, що відбуваються.

Після 10 хвилин роботи в парах учасники знову утворюють загальне коло. Тренер ініціює обговорення підтримувальної ролі консультанта в рамках терапевтичних взаємин. Крім того, можна розглянути й обговорити тему завершення стосунків консультант – клієнт і проблем, що

можуть виникати на цьому етапі роботи. У цьому випадку особлива увага повинна звертатися на:

- способи завершення стосунків;
- те, хто повинен їх завершувати;
- те, як попрощатися;
- те, чи варто підтримувати взаємини з колишніми клієнтами;
- відокремлення;
- залежність.

Оцінювання вправи: Проводиться в два «кола». У ході першого кола всі учасники почергово повідомляють про те, що їм *найменше* сподобалося у вправі, у ході другого – що *найбільше* сподобалося. Тренер також повинен узяти участь у процесі оцінювання і вирішити, чи варто проводити обговорення тих моментів, на які звернули увагу учасники.

Ромашковий луг

Мета: зняти втому, відновити сили.

Суть релаксаційної, медитативної вправи полягає у візуалізації образів природи. Необхідно уявити себе в образі джмеля (бабки, метелика тощо), що сидить під ромашкою. Потрібно постаратися відчути себе в його образі, подивитися його очима на світ. Уявіть, що ви повзете стеблом ромашки на саму квітку. Ви бачите над собою величезну краплю роси, в якій відбивається усіма кольорами світ, що оточує вас. Ось ви в центрі квітки гойдаєтеся на тичинках. Потім злітаєте над нею все вище і вище. Ви бачите під собою величезне поле ромашок. Помилувавшись цим видовищем, ви робите коло, і повертаєтеся в початкове положення.

Обговорення: Які почуття ви отримали після виконання вправи? Які почуття були до виконання цієї вправи? Що вам сподобалася? Ви зняли напруження? Примітка: Цю вправу використовуйте у кінці робочого дня або завжди, коли відчуваєте втому, роздратування, внутрішній дискомфорт. Вона допоможе вам відновити душевну рівновагу.

Оцінка ефективності вирішення проблем

Мета: Дослідження того, як можна оцінити ефективність процесу вирішення проблем.

Методика: Один із найважливіших аспектів консультування – це оцінка його успішності. Кожен учасник отримує опитувальник, який він повинен заповнити. Після цього тренер ініціює обговорення питань і потім допомагає учасникам прояснити наявні в них уявлення щодо оцінки ефективності вирішення проблем і консультування взагалі.

Оцінка ефективності вирішення проблем

Інструкція: Прочитайте питання і поруч напишіть свої відповіді. Будьте готові обговорити написане після того, як усі учасники знову утворять загальне коло.

- Чи варто оцінювати ефективність вирішення проблеми? Чому?
- Чи варто оцінювати ефективність консультування?
- Як можна оцінити ефективність вирішення проблеми?
- Як можна оцінити ефективність консультування?
- Чи оцінюєте ви ефективність власної роботи як консультанта?
- Які методи ви для цього використовуєте?
- Які критерії ви використовували б для оцінки ефективності вирішення проблеми?
- Як ви використовували б завдання, поставлені клієнтом, у процесі оцінювання?
- На якому етапі роботи ви передбачаєте оцінити ефективність вирішення проблеми?
- Що б ви стали робити, якби виявилося, що застосовані клієнтом стратегії вирішення проблеми не були успішними?
- Якою мірою за результати консультування відповідає консультант?
- Якою мірою за результати консультування відповідає клієнт?

Оцінювання вправи: Усі учасники почергово повідомляють про те, чого вони навчилися, виконуючи вправу.

Надання підтримки

Мета: Дослідити значення надання особистої підтримки в консультуванні.

Методика: За допомогою цієї вправи учасники можуть досліджувати власне уміння надавати підтримку та її межі.

Усіх учасників поділяють на пари. Потім один із членів кожної пари зачитує своєму партнерові незакінчені речення, наведені нижче, і пропонує їх завершити. Після цього відбувається обмін ролями в парах.

Після виконання завдання всіма учасниками знову утворюється загальне коло. Тренер, будучи в ролі фасилітатора, обговорює тему підтримки в консультуванні, підтримки, у якій є потреба для самих консультантів, та ідею організації супервізорської групи чи системи особистої підтримки для консультантів.

Підтримка в консультуванні

Інструкція: Ваше завдання в тому, щоб зачитати своєму партнерові незакінчені речення, наведені нижче. Ваш партнер повинен завершити твердження. Намагайтеся виконати це завдання дуже швидко, не затримуючись занадто довго на окремих висловленнях. Після того, як ви завершите, поміняйтеся ролями зі своїм партнером і ще раз виконайте запропоноване.

- Найефективніша у наданні підтримки людина, яку я знаю, – це...
- Я міг би бути більш ефективним у наданні підтримки, якби...
- Основна проблема у наданні підтримки полягає в тому, що ....
- Я відчуваю, що мене підтримують, коли...
- Я звик до того, що підтримує мене...
- В цей час мене підтримує...
- Якщо підтримки занадто багато, то це може призвести до того, що...
- Якщо я буду занадто залежати від інших людей, то я...
- Якби я відчував велику підтримку, то я...
- Обмеження людей, які надають підтримку, полягають у тому, що... .
- Я б не став підтримувати іншу людину, якби думав, що вона...

– Тип людей, який я не можу підтримувати, – це...
– Я відчуваю максимальну підтримку тоді, коли...
– Люди, які менш за все надають підтримку,...
– Я потребую підтримки тому, що...
– Я часто підтримую інших людей тому, що...

Оцінювання вправи: Усіх учасників поділяють на пари і протягом 5 хвилин обговорюють, що у вправі сподобалося, а що ні. Через 5 хвилин усі учасники знову утворюють загальне коло, і потім проводять загальне обговорення вправи.

Типологія почуттів

Мета: дослідження палітри почуттів у рамках групового контексту.

Методика: Тренер визначає учасника, згідного виконувати функції «переписувача», завдання якого полягає в тому, щоб записувати все, що придумають учасники під час виконання вправи.

Далі тренер просить учасників називати слова, що описують «почуття». Після завершення завдання тренер допомагає учасникам розподілити всі записані слова за певними *категоріями.* За допомогою цього прийому можна виділити доволі різноманітну палітру почуттів і далі досліджувати її в процесі обговорення. Категорії можуть бути, наприклад, такими:

– позитивні почуття;
– негативні почуття;
– поширенні почуття;
– почуття, які рідко переживаються;
– складні почуття.

Оцінювання вправи: усі члени групи почергово повідомляють про те, яку користь вони взяли для себе з вправи. Потім проводиться загальне обговорення вправи, у ході якого тренер виконує роль фасилітатора.

Безпечне місце

Намалюйте картину свого безпечного місця і складіть невелику розповідь про свій малюнок.

Рефлексія

Мета: пригадати все, що група робила упродовж тренінгового заняття, висловити свої міркування, почуття стосовно того, що відбувалося, сказати, що сподобалося найбільше, що нового дізналися тощо.

Орієнтовні питання для обговорення (шерінгу):

- з ким вам було найлегше спілкуватися сьогодні?
- з ким би ви сьогодні вважали за краще до мінімуму скоротити свої контакти?
- хто сьогодні дійсно розумів ваші переживання і щиро співчував вам?
- хто був сьогодні абсолютно не чутливий до ваших переживань і жодного разу не поспівчував вам?
- хто з членів групи допоміг вам сьогодні в скрутну хвилину (наприклад, Ви випробовували якусь емоційну незручність, а він врятував вас, змінивши тему розмови, перемкнувши увагу інших на себе тощо)?
- хто сьогодні вас образив словом, поглядом, вчинком?

Після рефлексії заняття ведучий пропонує учасникам поаплодувати всім за активну участь у виконанні вправ.

Слова, що виражають почуття

Мета: Дослідження природи почуттів і способів їхнього прояву.

Методика: Кожний з учасників отримує по друкованому аркушу зі списком «почуттів». Такий список можна скласти або на основі попередньої вправи, або скомпонувати самим тренером. Завдання учасників полягає в тому, щоб, переглянувши отриманий список, відзначити галочками почуття, які доводилося переживати у своєму житті.

Після того, як цю частину вправи виконають усі учасники, вони утворюють пари, об’єднавшись із сусідами, що сидять праворуч. Працюючи в парах, учасники повинні порівняти свої записи, зроблені під час попереднього етапу роботи. Через 5 хвилин знову утворюється загальне коло і проводиться обговорення теми природи почуттів і способів їхнього прояву. Тренер також може брати участь у виконанні вправи, якщо вважає це необхідним.

Оцінювання вправи: Усіх учасників розбивають на пари і протягом 5 хвилин обговорюють, що у вправі сподобалося, а що ні. Через 5 хвилин усі учасники знову утворюють загальне коло і проводять загальне обговорення вправи.

Розминка «Привітання»

Мета: зняти напругу; забезпечити налаштування групи на роботу. Всім членам Т-групи необхідно підійти один до одного і привітатися з кожним по-особливому, не повторюючись (потиснути руку, обійняти, поцілувати, розкланятися тощо). Завершивши вправу, всі сідають в коло і обговорюють, що відчували під час своєрідного вітання, що було легко, що важко, що незвично.

Обговорення: Учасники розповідають про свої враження від виконаної вправи, про почуття, які вона викликала тощо.

Безпечне місце

Мета: глибше пізнати самого себе, намітити кроки до позитивних змін, покращити психологічний клімат в групі.

Вдома учасники намалювали картину свого безпечного місця і склали невелику розповідь про свій малюнок. Керівникові: Використання проєктивних малюнкових технік у тренінгах має як переваги, так і недоліки. До переваг можна віднести можливість цих технік відігравати роль нестандартних завдань, в яких розкривається і пізнається особистість. Малюнок та його подальша інтерпретація стали широко розповсюдженими, оскільки вони прості у застосуванні, цікаві для виконання учасникам тренінгу, базуються на проєктивному підході. Малюнки допомагають обійти багато захисних реакцій і при уважному аналізі дозволяють отримати максимально достовірну, часом дуже важливу інформацію.

Обговорення: Чи важко було виконувати цю вправу? Що ви нового дізналися про себе? Чим корисна для вас була ця вправа? Які труднощі були при виконанні вправи? Учасники розповідають про свої враження від виконаної вправи, про почуття, які вона викликала тощо.

Вираження почуттів

Мета: Дослідження поглядів учасників на прояв емоцій.

Методика: Завдання тренера полягає в тому, щоб провести обговорення теми «Робота з почуттями». У ході обговорення він просить учасників звернути особливу увагу на такі питання:

- Прояв яких почуттів вважається соціально прийнятним?
- З якими почуттями найлегше працювати, коли інша людина їх виражає?
- Які почуття *вам* складно проявляти?

Якщо піти запропонованим шляхом, то учасники доволі швидко перейдуть від загальних питань до обговорення більш конкретних і особистих тем. Ніхто з учасників не повинен відчувати, що його примушують взяти участь у виконанні вправи; найкраще прагнути до того, щоб у групі панувала атмосфера легкості і ненав'язливості. Якщо обстановка в групі стане занадто «важкою» чи емоційно напруженою, то, найвірогідніше, обговорення просто припиниться. У ході обговорення почуття учасників будуть певним чином змінюватися.

Оцінювання вправи: Усі учасники почергово розповідають про те, чого вони навчилися, виконуючи вправу.

Техніки активного слухання

Мета: удосконалити навички активного слухання, уміння ставити запитання і відповідати на них. Хід вправи: Тренер просить учасників об'єднатись у пари, після чого пропонує їм наступне завдання: одному з пари потрібно протягом 5 хв. говорити на будь-яку тему. Інший учасник повинен, слухаючи свого партнера, використовувати різні техніки пасивного та активного слухання (на власний розсуд). По завершенні відведеного часу та за сигналом тренера учасники міняються ролями.

Обговорення: Які техніки були використані під час розмови? Коли було приємніше говорити: коли партнер виявляв активне слухання чи пасивне? Чому, на вашу думку?

Парадокс

Мета: Дослідження парадоксальної природи почуттів.

Методика: Часто відбувається так, що ми говоримо абсолютно протилежне до того, що насправді почуваємо. У цій вправі тренер пропонує учасникам скористатися однією зі стратегій для дослідження цього парадоксу. У ході обговорення, під час якого йдеться про почуття, тренер час від часу просить учасників досліджувати «протилежний полюс» виражених почуттів за допомогою зміни змісту тих висловлень, які вони роблять. Тобто хтось із учасників говорить, що випробує те чи інше почуття, а потім тренер просить його сказати «протилежне до того, що він щойно сказав». Далі ми наводимо приклад використання тренером такої інтервенції:

- Я почуваюся абсолютно спокійно щодо цього. Тут немає нічого, що могло б мене турбувати...
- Спробуй сказати протилежне до того, що ти тільки що сказав.
- Я зовсім не почуваюся спокійно... Як дивно! Виявляється, я і справді не почуваюся спокійно!

Оцінювання вправи: Усі члени групи почергово розповідають про те, що вони взяли для себе із вправи. Потім проводиться загальне обговорення цієї вправи, у ході якого тренер виступає в ролі фасилітатора.

Вгадай, хто ти

Мета: формувати в учасників уміння ставити закриті запитання.

Хід вправи: Тренер обирає одного учасника та просить його вийти за двері. Тим часом усім учасникам тренінгу показує картку з іменем відомого персонажа (політика, казкового героя, історичної постаті тощо). Коли учасники ознайомленні з особою героя, до кімнати запрошується активний учасник, якому тренер дає наступну інструкцію: уявіть, що ви відомий персонаж. Це може бути реально існуюча людина, або людина, що жила в тому чи іншому столітті, або певний казковий чи міфологічний персонаж. Ваше завдання відгадати, хто він. Але для цього ви можете задавати лише закриті запитання, на які учасники зможуть відповісти лише «так» або «ні». Час не обмежений. Процедуру виконання вправи повторюють 4–5 разів, щоразу обираючи нового учасника та пропонуючи нового персонажа.

Обговорення: Учасники діляться враженнями від виконання вправи. Чому важко було відгадати задуманого персонажа? Чи важко було ставити закриті запитання?

Фокусування

«Фокусування» − це доволі простий метод вирішення проблем за допомогою релаксації та концентрації уваги на почуттях. Сам процес, коли тіло і розум перебувають у розслабленому стані, дуже простий, і його результатом є «відчуте осмислення» проблеми іншої людини. Фокусування сприяє природному процесу вирішення проблем. Описуваний нами підхід заснований на методі, розробленому Юджином Джендліним (Gendlin, 1981).

Мета: Дослідження конкретного способу вирішення проблем за допомогою фокусування.

Методика: У цій вправі тренер використовує ряд інструкцій для того, щоб провести групу через процес фокусування.

Сядьте зручніше і кілька хвилин робіть глибокі вдихи. Дозвольте собі цілком розслабитися. Відслідковуйте думки, що з'являються у вас, і почуття. Повільно та спокійно подумайте про кожну думку і кожне почуття.

Придумайте якийсь спосіб, за допомогою якого можна було б «упакувати» кожну думку і кожне почуття. Деяким людям найлегше уявити, як вони упаковують їх в окремі згортки, інші уявляють, як вони складають їх у коробки і перев'язують мотузками. Незалежно від того, як це будете робити ви, нехай кожна ваша думка і кожне ваше почуття виявляться «упакованими». Потім уявіть, що вони лежать прямо перед вами. Відчуйте спокій, що виникає при цьому.

Зараз подивіться на всі ці «упаковки» і знайдіть ту, котра найбільше потребує вашої уваги.

Почніть розпаковувати обраний вами згорток. Не поспішаєте відразу ж давати назву чи з чимось співвідносити його зміст, просто дозвольте собі зануритися в те, що виявиться всередині обраної «упаковки».

Побувши кілька хвилин у такому стані, запитайте себе: яке почуття в мене асоціюється зі змістом цієї «упаковки»? Не кваптеся відразу

називати його, спочатку просто приміртеся, спробуйте один-два можливих варіанти. Дозвольте асоціації спонтанно виникнути. Почуття, яке з'являється у такий спосіб, можна назвати «відчутим осмисленням» певної проблеми чи питання, що викликає труднощі.

Після того, як у вас з'явилося «відчуте осмислення» проблеми, витратьте якийсь час на його дослідження. Які ще почуття асоціюються з ним? Які думки? І так далі.

Досліджуючи «відчуте осмислення», запитайте себе: що складає суть *цієї* проблеми? Поставивши це питання, дозвольте реальній проблемі, що стоїть за усіма вашими думками, «проявитися і випливти на поверхню». Часто виявляється, що те, до чого ви прийшли, абсолютно відмінне від того, з чим ви починали працювати.

Виділивши суть проблеми, трохи проаналізуйте її. Потім визначте, яким буде ваш наступний крок. Не приймайте поспішних рішень. Перед тим, як зупинитися на якомусь одному варіанті рішення, у думках перегляньте всі інші можливі варіанти. Ваше завдання − не вибирати, який наступний крок ви зробите, а просто дати йому можливість проявитися самому. Як тільки ви визначитеся з тим, які дії вам потрібно почати, це буде для вас завершальним моментом вправи.

Зробіть кілька глибоких вдихів, розслабтеся і потрохи повертайтеся в коло.

Оцінювання вправи: Усі учасники почергово розповідають про те, чого вони навчилися, виконуючи цю вправу.

Як справи

Мета: розвиток комунікативної гнучкості, креативності. Учасники намагаються відповісти на запитання «Як справи?» різними способами. Вправу можна використовувати як з метою розминки, так і з метою розвитку комунікативної гнучкості. Ведучий по черзі (по колу) ставить одне й те ж запитання учасникам: «Як справи?» Завдання кожного учасника відповісти на нього оригінально, тобто так, щоб відповідь не була схожа на жоден з попередніх варіантів. Якщо відповідь учасника не оригінальна, він вибуває з гри: встає зі свого місця і відходить в сторону. Вправа триває доти, поки не залишиться один учасник. Роль

арбітра бере на себе ведучий. Якщо відповідь дослівно не повторює іншу відповідь, але є його парафразою, або ж близька за змістом, це теж вважається повторенням, і учасник в такому випадку вибуває.

Обговорення: А як ви, зазвичай, відповідаєте на питання «Як справи?» в реальному житті? Як можна класифікувати відповіді?

Сонечко і хмарка

Мета: опанувати один із варіантів зняття напруження, тобто здійснення релаксації. Сядьте якомога комфортніше, зробіть глибокий вдих і видих. Відчуйте, як з кожним вдихом і видихом хвиля спокою покриває тіло… Уявіть, що ви знаходитеся на березі моря, сонце світить яскраво, шепоче лагідний вітерець. Але вмить сонечко сховалося за хмарку. Відчувається свіжість. Треба напружитись для того, щоб розігрітися. Сонце знову з'явилось, стало дуже спекотно. Вас розморило на сонечку, розслабилось усе тіло, руки, ноги…

Обговорення: Учасники обмінюються думками і почуттями з приводу виконаної вправи.

Перехопити ініціативу

Мета: розширення діапазону професійних можливостей фахівців соціономічного профілю.

З групи учасників обираються двоє «акторів», інші – спостерігачі. «Актори» грають ролі співрозмовників, які обговорюють якусь тему, наприклад, «Найкращий фахівець психолог, соціальний працівник...», («Найкраща якість фахівця психолога, соціального працівника ...», «Найкращий вчинок...», «Найкращий система допомоги клієнтам» та ін.). Визначаються також етапи розмови: на першому один співрозмовник тримає ініціативу, а інший грає пасивну роль – слухає і підтакує; на другому етапі пасивний співрозмовник повинен зуміти перехопити ініціативу у першого і нав'язати йому свою точку зору. Зрозуміло, перший при цьому буде намагатися утримати за собою комунікативне лідерство. Далі учасники групи аналізують можливу в таких випадках ціну «захоплення комунікативного простору» або боротьбу за управління ситуацією. Важливо звернути увагу на ситуації подібного типу,

які можуть виникати в житті, коли клієнти чи просто співрозмовники (найчастіше це підлітки) починають особистісно самоствердж уватися, використовуючи слабкі риси фахівця соціономічного профілю.

Обговорення: Наскільки легко вдалося перехопити ініціативу в діалозі? Які труднощі виникали під час виконання вправи? Що можете порекомендувати своїм одногрупникам щодо перехоплення ініціативи в діалозі?

Телевізор

Мета: вчитись долати комунікативні бар'єри; розвивати навички вільного спілкування в скрутних ситуаціях.

Група об'єднується у дві команди. Від кожної команди запрошується по одному учасникові. Один грає роль телевізора, а другий – перемикача каналів. Усі інші члени Т-групи є глядачами. «Перемикач» робить клацання і оголошує програму, наприклад «У світі тварин». Миттєво телевізор повинен почати репортаж за цією програмою. «Перемикач» знову перемикає канал і в ефірі новини. Диктор в телевізорі починає вести передачу. Через п'ять хвилин учасників гри змінює нова пара. Тепер роль телевізора повинен грати представник другої команди. Імпровізований телеведучий має право залучати у свою передачу будь-кого або усіх членів групи, як зі своєї команди, так і з команди суперників. Вони зобов'язані йому підігравати. Виграє та команда, члени якої були найбільш креативні, влучні, розкуті й легкі у спілкуванні.

Обговорення: Яку програму було важко вести? Чим це обумовлено? Завдяки чому перемога дісталася кращій команді? Хто був найбільш креативним? Як ця вправа вплинула на вашу комунікативну компетентність?

Техніка ввічливої відмови рекламному агенту

Мета: розвивати ввічливість у спілкуванні з набридливими людьми.

Інструкція: «Припустимо, до вас прийшов рекламний агент з метою змусити вас що-небудь купити або ще з якимсь подібним нав'язливим

наміром. Ви квапитеся і, крім того, абсолютно не зацікавлені в тому, що вам пропонується. Як бути? Вигнати – незручно... А час йде... Рекламний агент спеціально навчений, діє обачливо, використовуючи всі ваші слабкі сторони. Треба якось розв'язати цю проблему. У вас три мети: 1. Не втратити час. 2. Не дратуватись. 3. Не піддатися на умовляння.

Пропонуємо вам пограти в цю гру в парах. Об'єднайтеся, будь ласка, в пари. Один з вас – рекламний агент, інший – клієнт, що чинить опір. Стратегія агента: усіма способами намагатися «зачепити клієнта», не давати йому можливість повторювати одну і ту ж «заїжджену відмову», намагатися тим або іншим способом переграти його. Стратегія клієнта: відповідати так, щоб у відповіді прозвучало «так» людині: «Ви дуже люб'язні», «Ви такі уважні і добрі», і «ні» справі: «Спасибі, але я в цьому не зацікавлений». При спробах агента розширити яким-небудь чином коло обговорюваних проблем, щоб все-таки нав'язати свою «гру» – застосовується «принцип заїждженої пластинки»: що б не говорила людина, їй з незмінною ввічливістю повторюється одна і та сама фраза, наприклад: «Спасибі, але мене це не цікавить».

Якщо коротко, то схема поведінки клієнта може бути зведена до трьох пунктів: 1. Що вам потрібно? 2. Спасибі, ви дуже люб'язні. 3. «Заїжджена пластинка». Отже, спробуйте провести перший раунд цієї гри. У другому раунді поміняйтеся місцями: нехай клієнт стане агентом і навпаки».

Обговорення: Яку роль легше було виконувати і чому? Завдяки чому вам вдалося перемогти рекламного агента? Які труднощі виникали під час виконання вправи? Які рекомендації можете надати учасникам тренінгу?

Запрошення до спільної діяльності

Мета: вивчити ставлення учасників тренінгу до керівника. Керівникові тренінгової групи необхідно відслідковувати своє ставлення до учасників і їхнє ставлення до нього. Це ставлення може бути позитивним, негативним чи амбівалентним. Запропонована процедура дозволяє усвідомити й обговорити ставлення учасників до керівника.

Інструкція: «Я хочу разом із вами дослідити наші взаємини. Пропоную зробити це таким чином: нехай зараз кожен із вас уявить собі, що він має можливість поспілкуватися зі мною не в групі, а в будь-якій іншій ситуації. Подумайте, що би ви хотіли робити разом зі мною. Запишіть на картках однією-двома фразами те, що прийшло вам у голову. Потім передайте картку мені. Я зачитаю її вголос, а потім ми проведемо спільне обговорення. Під час цього обговорення я розповім про свої внутрішні відчуття».

Обговорення: керівникові варто звернути увагу на широкий спектр бажань учасників, на те, які бажання викликані особливостями особистості тренера, а які – швидше його роллю, які форми поведінки тренера неприємні учасникам, а які навпаки, подобаються.

Гідна відповідь

Мета: оволодіння різними стилями відповіді у конкретних ситуаціях.

Інструкція: Кожному учасникові пропонується продемонструвати різні стилі відповіді в конкретній ситуації. Наприклад, Ваш друг займає Вас розмовою, а Вам потрібно піти. Ви говорите, що..., звертаючись до кого-небудь з групи в різних стилях:

а) агресивно;

б) невпевнено;

в) упевнено, гідно.

Всі члени групи повинні пройти через цю вправу, причому рольовий обмін обов’язковий.

Обговорення: Учасники обмінюються думками і почуттями з приводу виконаної вправи.

Як без слів виразити прийняття

Мета: дати можливість кожному членові групи повністю відчути прийняття інших учасників; дати можливість невербально виразити своє прийняття.

Інструкція. Необхідно виконати наступне:

1. Один член групи добровільно стає в центрі кола, утвореного іншими учасниками групи. Він повинен закрити очі і стояти мовчки.

2. Решта членів групи наближаються до нього і без слів виражають йому всі свої позитивні почуття. Вони можуть обійняти його, погладити, припідняти тощо.

3. Після того, як усі бажаючі побували в центрі кола, група обмірковує і обговорює свій досвід.

Обговорення. Що ви відчували, коли одержали стільки приємних і добрих відчуттів? Якою була реакція кожного члена групи, який знаходився в центрі кола? Чи відчували напруження, чи вам це подобалось? Чому ви так реагували? Що ви дізнались про себе? Що ви відчували, коли виражали стільки добрих почуттів іншим членам групи? Чому ви так реагували? Що ви дізнались про себе в результаті цього досвіду?

Як зрозуміти співрозмовника?

Мета: розвивати вміння поставити себе на місце співрозмовника, подивитися на ситуацію його очима. У середині кола двоє добровольців сидять один навпроти одного. Між ними на підлозі лежить аркуш з цифрою 9 (6) без крапки.

Психолог запитує кожного добровольця, яку цифру він бачить. Цифра одна, а відповіді дві. Хто правий? Поміняйтеся місцями. Що ви тепер бачите? Що відбулося? Що допомагає зрозуміти співрозмовника, його думки, емоції? Зрозуміти співрозмовника допомагає вміння поставити себе на його місце, поглянути на ситуацію його очима. Важливо поважати думку іншої людини, навіть, якщо ви з нею не погоджуєтеся.

Обговорення: Як пов’язати вправу з нашим буденним життям? Про що ця вправа? Чи важко поставити себе на місце співрозмовника?

Аукціон гарного настрою

Мета: вироблення прийомів поліпшення настрою і упевненості в собі перед складною діловою бесідою.

Інструкція: вправа організовується у вигляді «мозкового штурму». Відбираються прийоми, які підходять більшості учасників тренінгу.

Обговорення: Які прийоми поліпшення настрою й упевненості в собі перед складною діловою бесідою вам сподобалися? Що ви про себе нового дізналися?

Бесіда «Що означає слухання усім тілом?»

Мета: розвиток комунікативних навичок (уміння слухати). Запропонувати учасникам тренінгу дати відповідь на запитання:

- Що означає слухати?
- Коли важливо бути добрим слухачем?
- Що може статися, якщо ви не вмієте слухати?
- Які частини тіла ви використовуєте, якщо ви – добрий слухач?
- Що роблять ваші вуха під час слухання? (Можливі відповіді: слухають те, що говорять).
- Що роблять ваші очі під час слухання? (Дивляться на того, хто говорить).
- Що робить ваш мозок під час слухання? (Думає про те, що сказано, уявляє це).
- Що робить ваш рот під час слухання? (Нічого (поводиться тихо, жодних розмов) або перепитує, що незрозуміло).
- Що робить ваше серце під час слухання? (Відчуває емоції з приводу сказаного).
- Що роблять ваші руки під час слухання? (Нічого, лежать спокійно).
- Що роблять ваші ноги під час слухання? (Стоять спокійно, не човгають).
- Чому так важливо використовувати все тіло для активного слухання? (Щоб зрозуміти те, що говорять; щоб виявити повагу до того, хто говорить).

Тренеру: Важливо пояснити, що ми насправді використовуємо кілька частин тіла, будучи хорошим слухачем: вуха, очі, мозок, рот, серце, руки, ноги. Це називається «слухати всім тілом».

Профілактика «вигорання»

Консультування вимагає емоційного залучення консультанта в проблеми і життя клієнта, які можуть призвести до емоційного і фізич-

ного виснаження, так званого синдрому «вигорання». Консультанти, чия робота пов'язана насамперед зі спілкуванням, мають таку загрозу частіше, ніж люди інших професій.

Мета: Пошук способів профілактики «вигорання» у консультуванні.

Методика: Мета вправи − надання учасникам можливості пошуку способів, за допомогою яких можна проводити профілактику «вигорання». Усі учасники розбиваються на невеликі підгрупи, що складаються з 4−5 чоловік. Їхнє завдання полягає в тому, щоб, працюючи в малих групах, провести «мозковий штурм» і намагатися виділити якнайбільше різних способів, що дозволяють запобігти «вигоранню». Методи, виділені в результаті такої роботи, записують «переписувачі» на великих аркушах паперу. Нижче ми наводимо приклад комплексу дій, придуманий членами груп, що також брали участь у виконанні цієї вправи. Отже, щоб запобігти «вигоранню», потрібно:

- обговорювати з колегами труднощі, що виникають у процесі роботи;
- організовувати перерви в роботі;
- об'єднати роботу й повноцінний відпочинок;
- працювати з одним клієнтом протягом однієї сесії;
- використовувати методи релаксації;
- використовувати медитативні техніки;
- у вільний від роботи час займатися чимось далеким від консультування;
- слухати музику;
- планувати життя й керувати ним;
- керувати часом;
- виражати почуття, що виникають до іншої людини;
- займатися спортом.

Через 15 хвилин знову утворюється загальне коло, і аркуші з записами розкладаються на підлозі в центрі кола. Тренер пропонує учасникам поділитися ідеями, що виникли, з іншими членами групи, а також скласти план щодо профілактики «згорання» у рамках власної консультативної практики.

Оцінювання вправи: Усі члени групи почергово розповідають про те, що вони взяли для себе з цієї вправи. Потім проводиться загальне обговорення вправи, у ході якого тренер виконує роль фасилітатора.

Ефективне слухання

Мета вправи: відпрацювання трьох фаз техніки ефективного слухання: техніки з'ясування (уточнення), техніки відзеркалення почуттів, техніки перефразування.

Будь-який учасник групи починає свою розповідь (1–1,5 хв) про те, як він провів вихідний день. Його сусід уважно слухає, демонструє І-у техніку ефективного слухання, тобто «слухач» повинен запитати: «Якщо я Вас правильно зрозумів, Ви хотіли сказати, що ...» і далі необхідно переказати своїми словами почуту розповідь (техніка з'ясування ефективного слухання). «Оповідач» повинен підтвердити: «Так, ви правильно мене зрозуміли», або ж сказати: «Ні, ви неправильно мене зрозуміли», якщо було допущено неточності в переказі. Тільки після цього «слухач» починає розповідь про свої почуття. Аналогічно віддзеркалюємо почуття і в кінці перефразовуємо.

Обговорення: Ваше враження від вправи, переваги і недоліки стандартних фраз «Якщо я Вас правильно зрозумів», «Ви хотіли сказати...», «Вам боляче за те, що ….», «З нашої з Вами розмови я зрозумів…».

Подолання стресу

Мета: Дослідження конкретного прийому, за допомогою якого можна послабити дію стресу.

Методика: Пропонується проста техніка, що допомагає послабити дію стресу. Із цією технікою можна ознайомити учасників будь-якого тренінгу. Також її можна використати для завершення складної чи емоційно напруженої вправи чи майстер-класу. Тренер лише зачитує подану нижче інструкцію учасникам, які в цей час лежать на підлозі в зручних позах. Інструкція складена так, що дозволяє ніби почувати *зсередини* власне тіло і розслабитися, будучи практично «усередині себе».

Інструкція: Ляжте на спину, розташувавши руки уздовж тіла, витягніть ноги так, щоб відстань між ступнями була близько 30 см...

зверніть увагу на свій подих... зробіть два-три глибоких вдихи... вдихайте повітря через ніс... і видихайте його через рот... а зараз нехай ваш подих стане спокійним і розслабленим... зараз я хочу, щоб ви прийшли до усвідомлення свого тіла... почніть із кінчиків пальців на ногах... спробуйте уловити відчуття в ступнях і пальцях ніг... спробуйте зробити tie так, ніби ви − усередині своїх ступнів і пальців ніг... зараз перемістіть фокус свого усвідомлення трішки вище... відчуйте цю частину тіла зсередини... тепер перейдіть до колін... потім почніть усвідомлювати свої стегна... відчуйте їх так, ніби ви − усередині них... зараз відчуйте тазову і поперекову області... зробіть це так, ніби ви є там усередині... зверніть увагу на свою грудну клітку... спробуйте вловити відчуття, що йдуть із грудної клітки... зараз руки... спочатку пальці рук... потім кисті... лікті... передпліччя... уявіть, що ви − усередині власних рук... зараз відчуйте свої плечі... а тепер відчуйте ключицю... спробуйте уловити відчуття усередині вашої шиї... тепер зверніть увагу на свою потилицю... а зараз перемістіть фокус свого усвідомлення безпосередньо на голову... відчуйте своє обличчя... м’язи на обличчі... губи... ніс... очі... і нарешті... шкіру голови., спробуйте уявити, що б ви почували, якби були усередині власної голови... тримайте у фокусі усвідомлення всіх частин свого тіла... відзначте для себе, які частини тіла цілком є у фокусі вашого усвідомлення. .. а також, які частини − поза вашою увагою... подивіться, чи можете ви це якось змінити... а зараз просто спокійно ляжте і розслабтеся... зробіть кілька глибоких вдихів... а тепер повільно, вибравши для цього потрібний момент,., сядьте і відкрийте очі.

Оцінювання вправи: Усіх учасників розбивають на пари, і протягом п’яти хвилин вони обговорюють, що у вправі сподобалося, а що ні. Через 5 хвилин усі учасники знову утворюють загальне коло і обговорюють вправу.

Цивілізована суперечка

Мета: засвоїти техніки активного слухання.

Два учасники сідають у центр кола. Їм пропонується тема для суперечки (наприклад, «Чи існує кохання з першого погляду?», «У

чому сенс життя?», «Щастя – це матеріальний достаток?») Один з учасників відстоює одну точку зору («за»), інший – протилежну («проти»).

Правила суперечки: ми слухаємо і сперечаємося ефективно, тому перш, ніж висловити свої аргументи, «слухач»: продемонструє І-у техніку ефективного слухання; спробує з'ясувати, чи правильно він зрозумів свого опонента фразою «Якщо я вас правильно зрозумів, ви хотіли сказати, що...» (або будь-якою іншою фразою); і лише, дочекавшись ствердної відповіді, прокоментує (4-та техніка (інтерпретація) ефективного слухання), і висловить свої аргументи (техніка резюмування).

Група уважно стежить, щоб обидві сторони чітко виконували правила суперечки (всі три техніки слухання) і в кінці обирає переможця: того, чиї аргументи в суперечці виявилися переконливішими.

Обговорення: В кінці вправи всі висловлюють свої враження від суперечки, намагаються професійно оцінити сильні і слабкі сторони учасників суперечки (переконливість аргументів, емоційність, ефективність невербального спілкування, «прилаштування» до партнера по спілкуванню тощо).

Гарячий стілець

Мета: Надання учасникам можливості ближче познайомитися один з одним і попрактикуватися у ставленні запитань у рамках групового контексту.

Методика: Учасники виконують такі інструкції.

Кожен учасник протягом двох хвилин сидить на «гарячому стільці».

Коли один з учасників виявляється на «гарячому стільці» (можна або залишатися сидіти на своєму місці, або поставити «гарячий стілець» у центр кола), інші одержують право ставити йому будь-які питання.

Якщо член групи не хоче відповідати на запитання, то він може просто сказати «пропускаю».

Через дві хвилини учасник, що сидить на «гарячому стільці», пропонує зайняти це місце іншому членові групи.

Така процедура продовжується доти, поки всі члени групи не побувають на «гарячому стільці».

Оцінювання вправи: Проводиться в два «кола». У ході першого кола всі учасники почергово розповідають про те, що їм *найменше* сподобалося в цій вправі, у ході другого – що *найбільше* сподобалося. Тренер також повинен взяти участь у процесі оцінювання і вирішити, чи варто проводити обговорення тих моментів, на які звернули увагу учасники.

Вислухай – поверни

Мета: тренувати навички активного слухання та партнерської взаємодії.

Ведучий пропонує учасникам, встановлюючи контакт очима, об'єднатися у пари. Для цього необхідно мовчки («домовившись» очима з іншим учасником), знайти собі пару і визначитись, хто з вас буде партнером А, а хто партнером Б. Ведучий дає учасникам інструкцію: «Партнер А розповідає партнеру Б все, що він хотів би повідомити на цей момент про себе. Ведучий слідкує за часом і повідомляє учасникам, коли він закінчиться (через 2 хв). Коли учасники виконають завдання, ведучий повідомляє: «Тепер партнер Б, який слухав партнера А, «повертає» все, що почув, говорячи: «Я почув, що ти...» і розповість все, що він почув. На відтворення інформації партнеру Б також відводиться 2 хв. Далі ведучий повідомляє про те, що партнери міняються ролями. Партнер Б розповідає партнеру А протягом 2 хв. все, що він хотів би розповісти про себе. Ведучий слідкує за часом. Потім партнер А «повертає» почуту інформацію партнеру Б, починаючи словами: «Я почув, що ти...»

Обговорення: Чи вистачило часу на розповідь? Що було легше: слухати чи відтворювати інформацію? Коли слухали, що відчували? А коли переказували?

Сунична галявина

Мета: навчитися після тривалої роботи знімати напруження з допомогою релаксаційної вправи.

Інструкція: «Сядьте зручно на стілець, закрийте очі, прийміть зручну позу. Зосередьте свою увагу на декількох глибоких вдихах і

видихах. Після цього уявіть собі суничну галявину так, ніби вона перед вами. Суниці дозріли, вони навколо вас скрізь. Галявина, схожа на зелений килим, оздоблений червоними коштовностями, на якому яскравим блиском світяться маленькі крапельки ранкової роси. Побудьте на цій суничній галявині. Відчуйте пахощі цвітіння лісових трав. Скуштуйте свіжої, ароматної суниці. Робіть на галявині те, що вам хочеться... Або нічого не робіть, просто побудьте там скільки вам захочеться... Після повернення з галявини поділіться своїми враженнями».

Обговорення: Учасники розповідають про свої враження, про почуття, які вона викликала, за бажанням, можуть зафіксувати важливу для себе інформацію, якою в майбутньому можуть скористатися для зняття напруженні.

Мова тіла

Мета: дослідження того, як учасники використовують мову жестів.

Методика: Оскільки дуже складно робити однозначні висновки про те, яку інформацію «передає» тіло, корисно досліджувати те, як люди сприймають невербальні повідомлення, що посилаються їм. Під час виконання вправи учасники повинні просто мовчки сидіти на своїх місцях. Потім одного добровольця з групи просять «посадити зручніше» інших учасників тренінгу, тобто змінити положення їхніх тіл таким чином, щоб вони відчули себе більш комфортно. Наприклад, якщо доброволець бачить, що в одного з учасників руки перехрещені, то він може привести їх у нормальне положення чи опустити трохи нижче плечі в іншого учасника, чи повернути трохи убік голову третього. Після двох-трьох таких змін тренер ініціює обговорення того, що кожен із присутніх думає і почуває щодо зроблених змін. Тренер також може брати участь у виконанні вправи, якщо вважає це потрібним.

Оцінювання вправи: Усі члени групи почергово повідомляють про те, яку користь вони взяли для себе з вправи. Потім проводиться загальне обговорення цієї вправи, у ході якого тренер виступає в ролі фасилітатора.

«Вірш про себе»

Написати «Вірш про себе», продовжуючи перші фрази рядків вірша:

Я ніби пташка, тому що...

Я перетворююсь на тигра, коли...

Я можу бути вітерцем, тому що...

Я ніби мурашка, коли...

Я склянка води...

Я почуваю, що я – шматочок танучого льоду...

Я – прекрасна квітка...

Я почуваю, що я – скала...

Я – стежка...

Я ніби риба...

Я – цікава книжка...

Я – пісенька...

Я – миша...

Я – ніби буква «О»...

Я – світлячок...

Я відчуваю, що я смачний сніданок...

Невже це насправді Я?!

Закінчення речення

Мета: Дослідження уявлень учасників про самоусвідомлення і консультування. З'ясування того, як учасники використовують мову жестів.

Методика: Завдання тренера полягає в тому, щоб, користуючись наведеним нижче списком незавершених речень, просити кожного з учасників придумати по черзі їхнє закінчення, зачитуючи або всі підряд, або вибираючи їх у випадковому порядку:

- Гарний консультант завжди...
- Найважливіше правило в консультуванні − це...
- Те, що я найбільше хотів би змінити в собі, − це...
- Людина, яка в цій групі найбільш схожа на мене, − це...

- Людина, яка в цій групі найбільш не схожа на мене, − це.
- Наступним етапом моєї підготовки в області консультування буде...
- Найбільше мені хотілося б...
- Якби я міг вибирати, де мені жити, я б вибрав...
- Якби я міг помінятися місцями з людиною, яку знають усі тут присутні, я помінявся б місцями з...
- Моя найкраща якість − це...
- Консультування вимагає того, щоб...
- Найбільш ефективні консультанти завжди. .
- Найскладніше для мене − це...
- Речі, що мені подобаються найбільше, − це..
- Люди, якими я захоплююся, – це...

Тренер може вносити свої доповнення в цей список. Наприкінці одного чи декількох «кіл» учасники повинні проводити обговорення, підбиваючи підсумки того, що вийшло.

Оцінювання вправи: проводиться в два «кола». У ході першого кола всі учасники по черзі говорять про те, що їм *найменше* сподобалося у вправі, у ході другого − що *найбільше* сподобалося. Тренер також повинен взяти участь у процесі оцінювання і вирішити, чи варто проводити обговорення тих моментів, на які звернули увагу учасники.

Чарівний ринок

Мета: розвиток самопізнання на основі рефлексії власних якостей.

Кожен учасник пише на стікерах якості, якими він хотів би мати під написом «куплю». На другому аркуші під написом «продам» або «обміняю» написати на стікерах якості, яких би хотів позбутися або які заважають. Учасники ходять по «ринку», здійснюють «купівлю-продаж». Непорушне правило: якості не можна просто віддавати, нічого не отримавши взамін.

Обговорення: Чи легко було знайти якості, які ви хотіли придбати або яких прагнули позбутися. Що вдалося, а що – ні? Висновок: Всі люди різні. У кожного свій набір якостей, які не завжди нам подо-

бають ся. Але, незважаючи на все, ми можемо знаходити спільну мову з іншими людьми.

Самооцінка

Мета: Надання учасникам змоги оцінити свої навички консультування.

Методика: Кожен учасник отримує опитувальник, який потрібно заповнити. Після того, як це завдання буде виконане, знову утворюється загальне коло і проводиться обговорення кожного пункту опитувальника.

Опитувальник, призначений для оцінювання навичок консультування (за Ф. Бурнардом)

Інструкція: Прочитайте кожне з тверджень і поставте галочки поруч з відповідями, з якими ви згідні. Виберіть можливі варіанти відповідей для усіх тверджень і намагайтеся, у міру можливості, не відповідати «не знаю». Будьте готові обговорити свої відповіді в загальному колі.

1. Працюючи консультантом, ви можете розвинути навички інтроспективного аналізу.

Абсолютно згідний	Згідний	Не знаю	Не згідний	Абсолютно не згідний	Не Заповнювати

2. Я можу сказати, що як консультант працюю ефективно.

Абсолютно згідний	Згідний	Не знаю	Не згідний	Абсолютно не згідний	Не Заповнювати

3. Я збираюся продовжити своє навчання і підготовку в галузі консультування.

Абсолютно згідний	Згідний	Не знаю	Не згідний	Абсолютно не згідний	Не заповнювати

4. Очевидно, інші члени групи, порівняно зі мною, є більш ефективними консультантами.

Абсолютно згідний	Згідний	Не знаю	Не згідний	Абсолютно не згідний	Не заповнювати

5. Важливо постійно відслідковувати прогрес у розвитку себе як консультанта.

Абсолютно згідний	Згідний	Не знаю	Не згідний	Абсолютно не згідний	Не заповнювати

6. Я часто задумуюся над своїми сильними і слабкими сторонами стосовно навичок консультування.

Абсолютно згідний	Згідний	Не знаю	Не згідний	Абсолютно не згідний	Не заповнювати

7. Як консультанту мені потрібно ще багато над чим працювати.

Абсолютно згідний	Згідний	Не знаю	Не згідний	Абсолютно не згідний	Не заповнювати

8. Я отримую задоволення від своєї роботи консультанта.

Абсолютно згідний	Згідний	Не знаю	Не згідний	Абсолютно не згідний	Не заповнювати

9. Я можу припустити, що через 5 років я буду продовжувати займатися консультуванням.

Абсолютно згідний	Згідний	Не знаю	Не згідний	Абсолютно не згідний	Не заповнювати

10. Навички консультування − це лише набір корисних комунікативних навичок, який можна використовувати в будь-якій ситуації, що стосується роботи.

Абсолютно згідний	Згідний	Не знаю	Не згідний	Абсолютно не згідний	Не Заповнювати

11. Я не хотів би занадто часто зіштовхуватися в консультуванні з дуже сильними емоційними переживаннями.

Абсолютно згідний	Згідний	Не знаю	Не згідний	Абсолютно не згідний	Не Заповнювати

12. Очевидно, інші люди вважають, що я вмію добре консультувати.

Абсолютно згідний	Згідний	Не знаю	Не згідний	Абсолютно не згідний	Не Заповнювати

13. Я часто порівнюю себе з іншими людьми.

Абсолютно згідний	Згідний	Не знаю	Не згідний	Абсолютно не згідний	Не Заповнювати

14. Я досить впевнений як консультант.

Абсолютно згідний	Згідний	Не знаю	Не згідний	Абсолютно не згідний	Не заповнювати

15. Консультування – це «модне» заняття, і інтерес до нього незабаром пройде.

Абсолютно згідний	Згідний	Не знаю	Не згідний	Абсолютно не згідний	Не заповнювати

16. Я увесь час удосконалюю наявні в мене навички консультування.

Абсолютно згідний	Згідний	Не знаю	Не згідний	Абсолютно не згідний	Не заповнювати

17. За цей майстер-клас мені вдалося певною мірою удосконалити свої навички консультанта.

Абсолютно згідний	Згідний	Не знаю	Не згідний	Абсолютно не згідний	Не заповнювати

Оцінювання вправи: Усі учасники почергово розповідають про те, чого вони навчилися, виконуючи певну вправу.

Кульки для роздумів

Мета: розвиток самосвідомості, самопізнання учасників.

Смужки паперу з незакінченими реченнями кладуть у кульки. Кожен учасник по черзі вибирає кульку і зачитує речення, завершуючи його своїми словами. Після кожної відповіді відбувається обговорення, тривалість якого визначає ведучий, який дає сигнал до переходу черги до іншого учасника.

Незакінчені речення:

- Мій найбільший страх – це...
- Коли інші принижують мене, я...
- Я не довіряю людям, які...
- Я гніваюсь, коли хтось...
- Я насправді дуже не люблю в собі...
- Я сумую, коли...
- Вибираючи між «активний» і «пасивний», я назвав би себе...
- Моє найнеприємніше переживання в дитинстві...
- У моєму характері мені найбільше подобається...
- Мені подобається...

- В коледжі...
- Мені не вдалось...
- Мені потрібно...
- Я кращий, коли...
- Я ненавиджу...
- Єдина тривожність...
- Я таємно...
- Я не можу зрозуміти, чому...
- Найкраще, що могло б статись зі мною...
- Найважче всього мені,..
- Якщо б я міг (могла) змінити в собі дещо, я б...
- В людях мені найбільше подобається.., тому що...
- Найбільше від інших людей мені потрібно...

Обговорення: Чи важко було завершити речення? Що ви дізналися про себе? Що ви дізналися про своїх товаришів у групи? Про що говорить тривала пауза перед завершенням речення?

Горіхи

Мета: показати важливість і складність пізнання внутрішнього світу людини.

Учасникам пропонується взяти по одному горіху, розглянути його і запам’ятати. Через хвилину всі горіхи ведучий збирає у кошик. Потім висипає у центр кола і просить учасників знайти саме свій горіх.

Обговорення: Чи вдалося знайти свій горіх? За якими прикметами вдалося знайти свій горіх? Чим він відрізняється від інших?

Висновок: Люди, так само, як горіхи, на перший погляд, здаються однаковими. Щоб побачити особливість кожного, потрібен час. Про цінність горіха (людини) роблять висновок по тому, який він всередині… Але декому потрібно себе захистити твердою шкаралупою, щоб почуватися в безпеці і не одразу відкритися іншим.

Вчимося говорити «ні»

Мета: вчитись бути асертивним, вчитись говорити «ні».

Один із учасників підходить по черзі до кожного з інших членів групи, які сидять колом. Вони по черзі звертаються до першого учасника з проханням або наказом. Завдання: відмовити, сказати «ні», обґрунтувавши при цьому свою відмову. Таким чином кожен з учасників проходить коло, навчаючись формулювати свою відмову.

Обговорення: В яких випадках було легше відмовляти: на прохання, на наказ чи на запрошення діяти разом?

Ситуація примусу

Мета: моделювання ситуації примусу з боку іншої людини.

Учасникам пропонується розіграти сценку, коли група або хтось один примушує однолітка до того, що йому не хочеться робити.

Обговорення: В групі обговорюються різноманітні наслідки ситуації. Які почуття виникали у тих, хто «примушував» і у тих, хто «піддавався» примусу?

Оцінка навичок консультування

Мета: Надання учасникам майстер-класу можливості оцінити наявні навички консультування, а також уявлення про консультування.

Методика: Кожен учасник одержує копію опитувальника, який потрібно заповнити, не затрачаючи на відповіді багато часу. Далі в тренера є два варіанти дій. По-перше, заповнені опитувальники можна зробити предметом наступного обговорення. Правильних чи неправильних відповідей тут не існує, разом з тим розмаїтість відповідей може сприяти активній дискусії в групі. Є й альтернативний варіант, за якого учасникам пропонують оцінити наведені в опитувальнику твердження за п’ятибальною шкалою, проставивши потрібні цифри там, де написано «не заповнювати». У цьому випадку кожному варіанту відповіді відповідає наступне числове значення.

Після того, як усі наведені в опитувальнику твердження будуть оцінені в подібний спосіб, тренер зіставляє отриману інформацію з даними спеціальних *бланків для підрахунку балів.* За допомогою такого бланка тренер визначає, скільки осіб у групі дали на те чи інше питан-

ня відповідь «абсолютно згідний», «згідний», «не знаю», «не згідний» чи «абсолютно не згідний». Використовуючи цей прийом, можна одержати певне уявлення про те, що учасники думають з приводу того чи іншого конкретного питання.

З уже заповненого бланка для підрахунку балів можна зняти ксерокопії і роздати їх учасникам для проведення подальшого обговорення.

Опитувальник для оцінки навичок консультування (за Ф. Бурнардом) Інструкція: Прочитайте кожне твердження і поставте галочки поруч з обраними вами відповідями. Ви можете бути «абсолютно згідні», «згідні», «не згідні» чи «абсолютно не згідні» з кожним поданим нижче твердженням. Ви можете на те чи інше твердження дати відповідь «не знаю». Намагайтеся заповнити опитувальник досить швидко, не пропустивши жодного твердження.

1. Загалом я вважаю себе досить ефективним консультантом.

Абсолютно згідний	Згідний	Не знаю	Не згідний	Абсолютно не згідний	Не заповнювати

2. Я вже маю досить великий досвід консультативної практики.

Абсолютно згідний	Згідний	Не знаю	Не згідний	Абсолютно не згідний	Не заповнювати

3. Я більш успішний у ролі слухача, ніж у ролі оповідача.

Абсолютно згідний	Згідний	Не знаю	Не згідний	Абсолютно не згідний	Не заповнювати

4. Я вважаю себе ефективним слухачем.

Абсолютно згідний	Згідний	Не знаю	Не згідний	Абсолютно не згідний	Не заповнювати

5. Як консультант, я іноді буваю надто балакучим.

Абсолютно згідний	Згідний	Не знаю	Не згідний	Абсолютно не згідний	Не заповнювати

6. Я щодня використовую навички консультування.

Абсолютно згідний	Згідний	Не знаю	Не згідний	Абсолютно не згідний	Не заповнювати

7. Я часто даю поради іншим.

Абсолютно згідний	Згідний	Не знаю	Не згідний	Абсолютно не згідний	Не заповнювати

8. Основний принцип роботи полягає в тому, що люди самі знаходять вирішення наявних у них проблем.

Абсолютно згідний	Згідний	Не знаю	Не згідний	Абсолютно не згідний	Не заповнювати

9. Як консультант я одержав достатню підготовку.

Абсолютно згідний	Згідний	Не знаю	Не згідний	Абсолютно не згідний	Не заповнювати

10. Я хотів би краще ознайомитися із літературою з консультування.

Абсолютно згідний	Згідний	Не знаю	Не згідний	Абсолютно не згідний	Не заповнювати

11. Для більшості людей консультування може бути корисним.

Абсолютно згідний	Згідний	Не знаю	Не згідний	Абсолютно не згідний	Не заповнювати

12. Консультуванням повинні займатися тільки добре підготовлені фахівці.

Абсолютно згідний	Згідний	Не знаю	Не згідний	Абсолютно не згідний	Не заповнювати

13. Якби в мене був час, я би консультував більше.

Абсолютно згідний	Згідний	Не знаю	Не згідний	Абсолютно не згідний	Не заповнювати

14. Якби в мене була можливість, я б пройшов ще один курс тренінгів із консультування.

Абсолютно згідний	Згідний	Не знаю	Не згідний	Абсолютно не згідний	Не заповнювати

15. Я досить добре вмію протистояти іншим людям.

Абсолютно згідний	Згідний	Не знаю	Не згідний	Абсолютно не згідний	Не заповнювати

16. У порівнянні з деякими моїми колегами я вважаюся гарним консультантом.

Абсолютно згідний	Згідний	Не знаю	Не згідний	Абсолютно не згідний	Не заповнювати

17. Коли я консультую, то намагаюся використовувати в роботі конкретну теоретичну модель.

Абсолютно згідний	Згідний	Не знаю	Не згідний	Абсолютно не згідний	Не заповнювати

18. Справжні навички консультування приходять з реального життєвого досвіду.

Абсолютно згідний	Згідний	Не знаю	Не згідний	Абсолютно не згідний	Не заповнювати

19. Консультувати може кожний.

Абсолютно згідний	Згідний	Не знаю	Не згідний	Абсолютно не згідний	Не заповнювати

20. Як консультант я маю потребу в більшій практиці.

Абсолютно згідний	Згідний	Не знаю	Не згідний	Абсолютно не згідний	Не заповнювати

Оцінювання вправи: Кожен учасник почергово розповідає про те, що йому *найменше* сподобалося у вправі. Потім учасники говорять про те, що їм *найбільше* в ній сподобалося. Керівник групи чи фасилітатор також висловлює свою думку.

Бланк опрацювання даних для оцінки навичок консультування

Твердження	***Число учасників, що відповіли***				
	«Абсолютно Згідний»	**«Згідний»**	**«Не знаю»**	**«Не згідний»**	**«Абсолютно не згідний»**
1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**
1. Загалом я вважаю себе досить ефективним консультантом.					
2. Я вже маю досить великий досвід консультативної практики.					
3. Я більш успішний у ролі слухача, ніж у ролі оповідача.					

Закінчення таблиці

1	2	3	4	5	6
4. Я вважаю себе ефективним слухачем.					
5. Як консультант іноді я буваю надто балакучим.					
6. Я щодня використовую навички консультування.					
7. Я часто даю поради іншим.					
8. Основний принцип роботи полягає в тому, що люди самі знаходять вирішення наявних у них проблем.					
9. Як консультант я одержав достатню підготовку.					
10. Я хотів би глибше познайомитися з літературою з консультування.					
11. Більшості людей консультування може бути корисним.					
12. Консультуванням повинні займатися тільки добре підготовлені фахівці.					
13. Якби в мене був час, я б консультував більше.					
14. Якби в мене була можливість, я пройшов би ще один курс тренінгів з консультування.					
15. Я досить добре вмію протистояти іншим людям.					
16. У порівнянні з деякими моїми колегами, я вважаюся хорошим консультантом.					
17. Коли я консультую, то намагаюся використовувати в роботі конкретну теоретичну модель.					
18. Справжні навички консультування приходять з реального життєвого досвіду.					
19. Консультуванням може займатися кожен.					
20. Як консультант я маю потребу в більшій практиці.					

Взаємне прийняття відмінностей в поглядах

Мета: відпрацювання навичок асертивності.

Використовуючи асертивний стиль, відреагуй на наступні ситуації:

1) Ти не виконав домашнього завдання, бо мав поважну причину. Викладач почав докоряти: «Ти не виконуєш домашніх завдань, нічого не робиш на заняттях, ще й удома лінуєшся»;

2) Ти – чергова у групі. Треба вимити підлогу, але вдома ти ніколи цього не робила, тому попросила подругу почергувати за тебе.

Куратор висловлює незадоволення: «Ось які в нас дівчата! Нічого не вміють робити!»

Обговорення: В яких випадках було легше виявляти асертивність? Чому? Чи легко бути асертивнми? Чи завжди нам потрібно бути асертивним?

Перехрестя

Мета: виявлення шляхів досягнення життєвих цілей. Студентам пропонується підійти до «перехрестя» з вказівниками і обрати один з напрямів:

1) «Направо підеш – вибереш найважчий шлях, але тільки на ньому людина через помилки і труднощі може самовдосконалюватися»;

2) «Наліво підеш – доведеться прикласти деякі зусилля…»;

3) «Прямо підеш – найлегший і найкоротший шлях, все станеться саме по собі». За вибором напряму учасники об’єднуються в групи, в яких вони обгрунтовують свій вибір

Обговорення: Чи важко було вибрати шлях досягнення життєвих цілей? Чим ви можете пояснити свій вибір шляху? Як ви розумієте поняття «зона комфорту?» Як ви можете пояснити вислів: «Людина розвивається тільки тоді, коли долає певні труднощі», «За одного битого – двох небитих дають».

Цигарка

Мета: продемонструвати негативний вплив тиску з боку однолітків.

Хід проведення: ведучий запрошує одного з учасників і пропонує йому взяти участь у модельованій ситуації. Змоделюємо ситуацію: «Зустрілися дві подруги. Одна з них (ведучий) розповідає цікаву історію про «чудо-цигарку», яку їй вчора пощастило отримати від одногруп-

ника. Пропонує разом її спробувати, обіцяючи неймовірні відчуття і відкриття чогось нового й загадкового».

У розігруванні модельованої ситуації важливо якомога реальніше відтворити бажання вплинути, переконати, здійснюючи психологічний тиск на подругу і маніпулювання.

Обговорення: чи важко було відмовити кращій подрузі? Чому? Які саме засоби маніпулювання були застосовані? Що допомогло у відстоюванні власної позиції?

Візуальне відчуття

Призначення: удосконалення навичок сприйняття та уявлення одне одного.

Учасники сідають у коло. Ведучий просить, щоб кожний уважно подивився на обличчя інших учасників упродовж 2–3 хвилин. Потім учасники заплющують очі та намагаються уявити обличчя решти членів групи. Кожному з учасників протягом 1–2 хвилин необхідно фіксувати в пам'яті обличчя, яке вдалося уявити найкраще. Після виконання вправи група розповідає про свої відчуття і повторює вправу. Завдання – кожний з учасників повинен намагатися уявити якомога більшу кількість облич партнерів по групі.

Крізь скло

Призначення: формування взаєморозуміння партнерів зі спілкування на невербальному рівні.

Один з учасників загадує певний текст, записуючи його на папері, але передає його немовби крізь скло, тобто за допомогою міміки та жестів. Решта гравців розповідають про те, що вони зрозуміли.

Ступінь збігання тексту, який було відтворено більшістю гравців, і тексту, записаного одним із учасників, свідчить про вміння встановлювати контакт.

Дискусія

Призначення:

- формування паралінгвістичних і оптокінетичних навичок спілкування;

- удосконалення взаєморозуміння партнерів зі спілкування на невербальному рівні.

Учасники тренінгу об'єднуються в групи по троє. У кожній трійці розподіляються обов'язки. Один з учасників грає роль «глухого та німого»: він нічого не чує, не може говорити, але в його розпорядженні – зір, жести, пантоміміка; другий учасник грає роль «глухого та паралітика»: він може розмовляти та бачити, але не може же стикулювати; третій учасник – «сліпий та німий»: він здатний тільки чути й показувати. Усій трійці гравців пропонується завдання – наприклад, домовитися про час, місце та мету зустрічі, не порушуючи умов виконання своєї ролі.

На вправу відводиться 15 хвилин.

Так

Призначення: удосконалення навичок емпатії та рефлексії.

Група об'єднується в пари. Один з учасників вимовляє фразу, яка передає його стан, настрій або відчуття. Після чого другий учасник повинен ставити першому запитання, для того щоб уточнити або з'ясувати деталі та подробиці. Наприклад: «Дивно, але я помітив (-ла), що коли сам(а) перебуваю в такому стані, то колір мого одягу стає однаковим». Вправа вважається виконаною, якщо у відповідь на розпитування другий учасник отримує три позитивні відповіді «так».

Передавання руху по колу

Призначення:

- удосконалення навичок координації та взаємодії на психомоторному рівні;
- розвиток уяви та емпатії.

Усі учасники сідають у коло. Один із учасників групи починає дію з уявним предметом так, щоб цю дію можна було продовжити. Сусід цього учасника по колу повторює його дії та продовжує їх. У такий спосіб уявний предмет «обходить» коло учасників і повертається до першого гравця. Той називає предмет, який він передавав, і кожний із

учасників також називає, у свою чергу, який предмет передавав саме він. Після обговорення вправу повторюють ще раз.

Диспут

Вправа проводиться в формі диспуту. Учасники об'єднуються у приблизно рівні за чисельністю команди. Жеребкуванням вирішується, яка з команд посідатиме одну з альтернативних позицій з якого-небудь питання (наприклад, прихильники та противники «засмаглості», «тютюнопаління», «роздільного харчування» тощо).

Аргументи на користь тієї або іншої точки зору члени команд висловлюють по черзі. Обов'язковою вимогою для гравців є підтримка висловлювань супротивників і з'ясування сутності аргументації. У процесі слухання той із членів команди, чия черга висловлюватися наступним, повинен реагувати угу-підтакуванням та луною, ставити уточнюючі запитання, якщо зміст аргументації зрозумілий не повною мірою, або ж зробити парафраз, якщо виникло уявлення повного розуміння. Аргументи на користь позиції своєї команди дозволяється висловлювати лише після того, як той, хто виступає, у той чи інший спосіб просигналізує, що його зрозуміли правильно (кивок головою, «Так, саме це я мав на увазі»).

Ведучий стежить за черговістю виступів, за тим, щоб той, хто слухає, підтримував висловлювання, не пропускаючи тактів, парафраз, використовуючи при цьому реакції відповідного такту. Можна пояснювати: «Так, Ви зрозуміли мене правильно», або просто повторивши слова співрозмовника, а переконатися в правильності розуміння можна, парафразуючи його висловлювання. Слід обов'язково застерегти учасників від спроб продовжувати або розвивати думку співрозмовника, приписуючи йому не його слова.

На завершення ведучий коментує виконання вправи, звертаючи увагу на випадки, коли за допомогою парафраза вдалось уточнити позиції учасників «диспуту».

Суперечка за присутності свідка

Учасники тренінгу об'єднуються в трійки. Один із членів трійки виконує роль «спостерігача-контролера». Його завдання – стежити за тим, щоб учасники суперечки здійснювали підтримку висловлювань партнерів, не пропускали другого такту («розуміння») і під час парафраза використовували «інші слова», тобто він виконує ті самі функції, що й ведучий у попередній вправі. Двоє інших членів трійки попередньо вирішують, яку з альтернативних позицій вони посідають, розпочинають суперечку на обрану ними тему, дотримуючись тритактної схеми ведення діалогу. Під час виконання вправи учасники міняються ролями, тобто роль «спостерігача-контролера» по черзі виконують усі члені трійки.

На вправу відводиться 15 хвилин.

Після завершення вправи відбувається загальне обговорення. Орієнтовні запитання для обговорення:

- «Які труднощі у використанні схеми спіткали Вас під час розмови?»
- «Чи траплялися випадки, коли після парафраза відбувалося уточнення позиції?»
- «Хто з партнерів не зрозумів іншого: той, хто говорив, чи той, хто слухав?»

Каруселъ

Призначення:

- формування навичок швидкого реагування під час вступу в контакти з іншими людьми;
- розвиток емпатії та рефлексії в процесі навчання.

Під час виконання вправи здійснюється низка зустрічей між учасниками тренінгу, причому щоразу з новою людиною. Завдання: легко розпочати контакт, підтримати розмову та розпрощатися.

Учасники тренінгу утворюють два кола – внутрішнє (нерухоме) та зовнішнє (рухоме) – за принципом каруселі обличчям одне до одного.

Орієнтовні ситуації:

- «Перед Вами – людина, яку Ви добре знаєте, але тривалий час не бачили. Ви радієте цій зустрічі…»

- «Перед Вами – незнайома людина. Познайомтесь із нею…»
- «Перед Вами – маленька дитина, яку щось злякало. Підійдіть до неї та заспокойте…»
- «Після тривалої розлуки Ви зустрічаєте коханого (кохану). Ви дуже раді зустрічі…»

Сонце

Мета: розвиток самосвідомості, позитивного самосприйняття. Хід проведення: учасникам пропонується на вирізаному з кольорового паперу «сонечку» написати: найсильніші сторони свого «Я» на промінцях, а в центрі намалювати свій портрет і написати ім'я.

Обговорення: Чи легко було визначити свої сильні сторони? Як часто ви звертаєте увагу на ваші сильні сторони?

Проблемна ситуація

Мета: усвідомлення поняття «межа» через рольову гру. Хід проведення: учасники об'єднуються в чотири групи. Кожна група отримує завдання придумати проблемну ситуацію взаємодії студентів з різними людьми.

За допомогою рольової гри зобразити типову модель поведінки, якщо в головного героя:

- непорушна система кордонів;
- пошкоджена система кордонів;
- брак кордонів;
- мури замість кордонів.

Обговорення: Які фактори впливали на поведінку головного героя? Як поведінка головних героїв впливала на взаємостосунки з оточуючими? Що сприяло впевненості у поведінці?

Незакінчена казка

Мета: визначення стилю поведінки у ситуації психологічного тиску, вміння приймати рішення.

Хід проведення: ведучий розповідає учасникам казку «Принцеса». «Жила на світі красуня Принцеса. Усе в її житті було як у казці –

королівство, багатство, любов батьків Короля з Королевою і щасливе майбутнє. Але одного дня Принцеса закохалася в молодого Принца, а він у неї. Ось можна було б і закінчити казку, але насправді вона тільки починається... Принц з Принцесою дуже кохали один одного, та батьки були проти їх одруження через незрілість віку: «От, мовляв, почекайте ще років п'ять, а там побачимо». Одного разу, коли Принцеса сиділа зажурена коло вікна, в кімнату залетів голуб і приніс лист від Принца. Принц вмовляв Принцесу втекти з ним в Далекі Далі, де вони разом би знайшли своє щастя... «Буду чекати тебе на світанку коло нашого ставка, кохана», – такими словами завершував Принц свого листа. Зажурилася Принцеса ще більше: «Що ж робити, я так сильно кохаю Принца, що піду заради нього на найвідчайдушніший крок, але тоді я втрачу довіру батьків, яких також дуже люблю». Довго думала принцеса, але врешті решт знайшла вихід...» Яким, на вашу думку, було рішення Принцеси?

Завдання: учасникам пропонується дописати казку. Описуючи вибір Принцеси, кожен з учасників керується власними життєвими принципами, цінностями, пріоритетами. На вибір варіантів прийнятого рішення Принцеси проектується ситуація власного вибору.

Обговорення: Чи сподобалася вам ця вправа? Яке розв'язання цієї ситуації вам найбільше імпонує? Як би ви вчинили на місці Принцеси?

Притча «Перстень царя Соломона»

Мета: показати психологічне значення народної мудрості для особистості у важкі часи.

За переказами, цар Соломон володів перснем, на якому було вигравірувано вислів: «Все минає». В хвилину горя і тяжких переживань Соломон дивився на напис і заспокоювався. Але одного разу сталося таке нещастя, що мудрі слова, замість того щоб утішити, викликали у нього напад люті. Зірвав цар Соломон перстень з пальця й кинув його на підлогу. Коли воно покотилось, Соломон раптом побачив, що на його внутрішній стороні також є якийсь напис. Зацікавившись, він підняв перстень з підлоги і прочитав: «І це пройде». Голосно засміявшись, Соломон одягнув перстень і більше з ним ніколи не розлучався.

Обговорення: Чому Соломон одягнув перстень і більше з ним ніколи не розлучався?

Притча «Істина – в серці»

Згідно зі східною легендою, боги вирішили створити Всесвіт. Вони створили зірки, сонце, місяць, моря, гори, квіти, хмари, згодом людину і наостанок – Істину. Задумалися боги над тим, куди сховати Істину, щоб людина не змогла її знайти. «Давайте розмістимо її на найвищій гірській вершині», − сказав один. «Давайте сховаємо її на найвіддаленішій зірці», − сказав другий, «Давайте покладемо її на дно глибокої і темної безодні, «Давайте розмістимо її на зворотному боці місяця». Нарешті наймудріший і найстаріший Бог сказав: «Ми сховаємо Істину в серці людини. Вона буде шукати її у Всесвіті, не знаючи, що носить її постійно в собі».

Про що ця притча? Істина знаходиться усередині нас самих. Стародавні араби вважали, що кожна людина – це великий правитель, у розпорядженні якого є три мудрих візира з іменами – Розум, Почуття і Тіло. Коли великому правителю необхідно ухвалити рішення, він уважно і з повагою вислуховує трьох власних візирів. Іноді він погоджується з одним із них: Розумом, Тілом чи Почуттями, а деколи вислухає всіх – і зробить по-своєму.

Ким насправді є арабський великий правитель? Це є наш внутрішній спостерігач, який постійно тримає в полі зору власні думки, емоції, почуття, тілесні реакції. Емоційне самоусвідомлення – здатність розуміти свої емоції і почуття та причини, що їх викликали. Це заняття спрямоване на покращення емоційного самоусвідомлення.

Мій щасливий день

Мета: формування позитивної емоційної атмосфери в групі; продовження знайомства членів групи.

Члени Т-групи закривають очі. Протягом хвилини намагаються згадати і візуально уявити щасливий день або миті зі свого життя. Після цього всі розповідають про цей день (миттєвості), діляться враженнями, ставлять один одному запитання і відповідають на них. В

кінці вправи діляться почуттями, думками, роблять висновки про те, що таке щастя, з чим це пов'язано, з якими подіями, людьми, цінностями тощо.

Примітка: Тренеру важливо звернути увагу на те, що збігається у відповідях учасників тренінгу, знайти загальне, виділити головне.

Обговорення: Які труднощі були під час виконання вправи? Чи дізнались щось нове про себе? У яких ситуаціях можна використовувати цю вправу?

Рольова гра «Бумеранг»

Мета: розвиток емпатії та визначення ефективності мовленнєвих реакцій, які несуть інформацію про думки, переживання та емоції іншої людини.

Тренер об'єднує студентів в трійки, розподіляє між ними ролі і пропонує ряд ситуацій. У грі передбачені ролі кривдника та двох його співрозмовників. Кривдник використовує висловлювання (Ти-повідомлення) на зразок: «Ти зануда», «Ти – телепень!», «Ти – егоїст», «Ти – грубіян», «Ти – свиня!». Перший співрозмовник відповідаючи, повідомляє про свої думки та емоції з цього приводу («Мені неприємно, коли ти говориш», «Я бачу, що ти хочеш мене образити, але не розумію, чому у тебе таке ставлення», «Мене це ображає, я не чекав від тебе такої поведінки»). Другий використовує такі відповіді: («Ти сам такий», «А ти баран»). Завершується вправа відповіддю учасника, який виконував роль кривдника, про свої почуття, враження від діалогу з кожним із співрозмовників.

Обговорення: Які емоції викликає у вас кожна з двох відповідей? Кого з цих двох людей ви більше не захочете називати поганими словами? Чому?

Яка/який я?

Мета: порівняти образ власного «Я» з думкою групи. На чистому аркуші паперу напишіть три якості, які, як ви вважаєте, вас найкраще і найточніше або найяскравіше характеризують. За наступні п'ять хвилин потрібно підійти до якнайбільшої кількості людей і поставити їм

запитання: «Яка/який я?» і бажано зафіксувати цю відповідь на папері. Наступний крок – визначити, що відчуваєте після обміну питаннями й отриманими відповідями, оскільки усвідомлення власних емоцій починається після самоусвідомлення.

Обговорення: Чи були названі у відповідях якості, які співпали з раніше вами записаними?

Інтерв'ю

Мета: глибше пізнати кожного учасника; вчитися ставити запитання, які би розкривали особистість; створити умови для саморозкриття; подолання бар'єрів у спілкуванні; формування почуття довіри.

Інструкція: Подумайте про кожного члена групи і сформулюйте для нього одне запитання, відповідь на яке допоможе вам краще пізнати і зрозуміти його. Для цього потрібно подумати про кожного учасника тренінгу, пригадати, що ви уже встигли дізнатися про нього. На ваше запитання людина повинна буде відповісти під час інтерв'ю на наступному занятті. Зрозуміло, що для кожного члена групи запитання мають бути особистісними, наприклад: «Який сенс твого життя»? «Що найбільше цінуєш в людях»?

Сніданок з героєм

Мета: відпрацювати навички переконування і вміння знайти аргументи на користь своєї позиції.

Матеріали: ручки, аркуші паперу. Хід вправи. Групі пропонується уявити, що у кожного з присутніх є можливість поснідати з улюбленою людиною. Це може бути знаменитість сьогодення, або історична фігура минулого, або звичайна людина, яка справила на вас враження в якийсь момент життя. Кожен повинен вирішити для себе, з ким він хотів би зустрітися, і чому. Потрібно записати ім'я свого героя на аркуші паперу і поділитися на пари, потім треба вирішити, з ким із героїв ви будете зустрічатися. Потім пари об'єднуються в четвірки і роблять те ж саме, потім об'єднується вся група і вибирає одного героя.

Обговорення: Чому залишився саме цей герой? Чи легко було поступатися і чому ви поступалися? Що ви відчували, коли з вами не

погоджувалися? Що ви відчували, коли з вами погоджувалися? Чи часто ви в житті стикаєтеся з ситуацією вибору?

Характеристики емоційної компетентності

Мета: побудова учасниками власної моделі емоційно компетентної особистості.

Хід вправи: Тренер ділить групу на 3–4 підгрупи і пропонує кожній підгрупі представити у вигляді презентації власне бачення характеристик (складових) емоційної компетентності. На виконання завдання відводиться 15 хв. По завершенню роботи кожна підгрупа презентує свою модель. Час презентації, уточнення і обговорення.

Після того, як усі підгрупи представили свої проєкти, тренер підсумовує результати групової роботи та ще раз наголошує на особистісних характеристиках (факторах) емоційної компетентності.

Десять кімнат

Мета: усвідомлення учасниками власної моделі поведінки під час прояву різних емоцій.

Хід вправи: Тренер роздає учасникам заготовлені бланки і озвучує наступну інструкцію: «Уявіть, що ви живете в будинку, в якому 10 кімнат: радості, страху, печалі, злості, агресії, щастя, надії і ще три. Які? Вирішувати і називати Вам. Намалюйте в кожній кімнаті її символи і дайте відповідь на наступні запитання: як часто Ви там буваєте? В якій з кімнат черпаєте сили, а в якій, навпаки, втрачаєте?»

Обговорення: У яких кімнатах вам подобається бувати, а в яких – ні? Які почуття ви вважаєте позитивними, а які – негативними? Як довго ви буваєте в різних кімнатах?

Медитація «Троянда»

Мета: опанувати один із методів медитації та зняти внутрішнє напруження, розслабитися, а також здійснити контакт з підсвідомістю.

Перед проведенням медитації необхідно попросити учасників сісти зручно (руки вільно лежать на колінах; зняти окуляри, якщо вони є), якнайкраще розслабитися і закрити очі. Вправа на відчуття внутріш-

нього розкриття. Уявіть кущ троянди: коріння, стебла, листя, а на вершечку – бутон. Бутон закритий і оточений зеленими чашолистками. Деякий час розглядайте всі деталі. А тепер уявіть, що чашолистки стали розкриватися, розвертатися назовні, відкриваючи погляду приховані раніше пелюстки – ніжні, тонкі, все ще закриті. Тепер починають повільно розкриватися самі пелюстки. Поступово, як це відбувається, ви усвідомлюєте, що в глибині вашої істоти також відбувається якийсь розквіт. Ви відчуваєте, як в вас щось розкривається і поступово виходить на світло усвідомлення. Дивлячись на троянду, ви відчуваєте, що вона відкривається в тому ж темпі, що і ви. Її розкриття – це ваше розкриття. Ви продовжуєте спостерігати, як троянда відкривається світлу і повітрю, являючи себе світові в усій красі. Ви вдихаєте її аромат і вбираєте його своїм єством.

Тепер вдивіться в самий центр, в джерело рушійних його життєвих сил. Нехай звідти з'явиться образ. Цей образ буде висловлювати те прекрасне, значуще, творче, що хоче вийти зараз на світло свідомості з глибин вашої істоти. Це може бути образ чого завгодно. Нехай він виникне сам собою без вашої участі. Споглядайте якийсь час цей образ, переймаючись його змістом. Образ може щось повідомити вам за допомогою слів і без них. Будьте готові прийняти це повідомлення.

Обговорення: Чи важко було здійснити медитацію? Які виникли труднощі? Чи відбувся контакт з підсвідомістю? Ви отримали повідомлення? Що ви дізналися про себе?

Список почуттів

Мета: збагатити систему понять, пов'язаних з переживанням, а також провести діагностику емоційної сфери.

В житті всі ми переживаємо різні почуття – позитивні, негативні. Згадайте їх назви. Запишіть у два стовпчики: зліва – позитивні, справа – негативні. На виконання завдання відводиться 3–5 хв. Після чого студенти підкреслюють найприємніші серед перших і найнеприємніші серед других і порівнюють, скільки згадалося позитивного і скільки – негативного. (Це завдання, крім розвивального значення, і насамперед, збагачення системи понять, пов'язаних з переживаннями, має ще й

діагностичне значення. Якщо негативних емоцій названо більше, студенту необхідно більше уваги й емоційної підтримки, тому, що в нього, можливо, великий негативний досвід міжособистісних відносин. В таких випадках можна запитати, коли (в якій ситуації) виникає те почуття, яке виділене як найнеприємніше, а коли – найприємніше).

Обговорення: студенти діляться враженнями від виконання вправи, а також акцентують увагу на тих студентах, які мають великий негативний досвід.

Притча «Почуття образи»

Учень запитав учителя:

– Ти такий мудрий. Ти завжди в хорошому настрої, ніколи не злишся. Допоможи і мені бути таким.

Учитель погодився і попросив учня принести картоплю і прозорий пакет.

– Якщо ти на кого-небудь розсердишся і затаїш образу, – сказав учитель, – то візьми цю картоплину. З одного її боку напиши своє ім'я, з іншого – ім'я людини, з якою стався конфлікт, і поклади цю картоплину в пакет. – І це все? – здивовано запитав учень. – Ні, – відповів учитель. Ти повинен завжди цей мішок носити з собою. І кожного разу, коли на кого-небудь образишся, додавати в нього картоплину. Учень погодився. Пройшов деякий час. Пакет учня поповнився ще декількома картоплинами і став вже досить важким. Його дуже незручно було завжди носити з собою. До того ж та картопля, яку він поклав з самого початку, стала псуватися. Вона вкрилася слизьким бридким нальотом, деяка проросла, деяка зацвіла і стала неприємно пахнути. Учень прийшов до вчителя і сказав: – Це вже неможливо носити з собою. По-перше, пакет занадто важкий, а по-друге, картопля зіпсувалася. Запропонуй що-небудь інше. Але вчитель відповів: – Те ж саме відбувається і у тебе в душі. Коли ти на кого-небудь злишся, ображаєшся, то у тебе в душі з'являється важкий камінь. Просто ти це відразу не помічаєш. Потім каменів стає все більше. Вчинки перетворюються на звички, звички – на характер, який народжує смердючі вади. І про

цей вантаж дуже легко забути, адже він занадто важкий, щоб носити його постійно з собою.

Я дав тобі можливість простежити весь цей процес збоку. Кожного разу, коли ти вирішиш образитися або, навпаки, образити когось, подумай, чи потрібний тобі цей камінь? Ми звикли вважати, що в образах немає «нічого такого». Проте, почуття образи дуже ускладнює нам життя, хоч ми про це і не знаємо. Образа тягне нас назад, і ми втрачаємо море енергії, яку могли витратити на інші справи.

Обговорення: Які почуття викликали у вас описи учасників? З чим згодні, з чим ні? Які ваші дії після отриманого зворотного зв'язку?

Індійська притча «Три фігурки»

Одного разу Акбар, індійський цар, отримав в подарунок три абсолютно однакові золоті фігурки. Дарувальник сказав також, що в кожної фігурки – своє призначення і своя цінність. Чим же відрізнялися вони одна від одної? Це питання повинні були вирішити радники царя. Скільки не шукали вони відмінності, але так і не виявили їх. Один з мудреців – Бірбал – проте, продовжував свої пошуки. Нарешті, в кожній з фігурок він виявив по маленькому отвору в вухах. У них-то мудрець і розмістив тонку золоту нитку. Тоді і стало помітно, що в одній нитка вийшла з другого вуха, в іншій – з рота, а в третій фігурки нитка пройшла через серце. Настав час розтлумачити цінність і значення фігурок. Бірбал так пояснив їх царю: – Рішення таке.

Перша фігурка – символ людини, у якої в одне вухо влітає, а з іншого вилітає. Друга нагадує нам людину, яка, ледь вислухавши сказане, поспішає розповісти про почуте іншим. Третя фігурка символізує людину, яка, почувши від інших щось, намагається пропустить це через власне серце. Ця фігурка – найцінніша з трьох.

Контраст

Мета: ознайомлення та навчання навичкам використання засобів емоційної саморегуляції в умовах складної професійної комунікації.

Хід вправи: Учасники навчаються швидко знімати напруження, роздратування, знижувати агресивність, мобілізуватись. Тренер дає

інструкцію учасникам тренінгу: «Сядьте зручно, стисніть праву руку в кулак (максимально сильно). Тримайте міцно стиснуту руку близько 12 сек. Розслабтеся та з заплющеними очима прислухайтесь до відчуття знятого напруження (це може бути тепло, жар, пульсація, набухання тощо). Те саме повторіть лівою рукою, потім чергуйте напруження і розслаблення двома руками одночасно. (Руки мають тремтіти від напруження. Пауза – 10 сек». Обговорення: група ділиться своїм станом та відчуттями.

Глибоке дихання

Мета: оволодіти простим і доступним способом зняття нервового напруження. Дихання заспокоює нервову систему і гасить емоції. Коли ми глибоко дихаємо, то позбуваємося думок, що нас хвилюють, відчуваємо, що можна контролювати свої думки, а не підкорятися їм. Глибоко вдихніть носом, порахуйте до п’яти, після чого повільно випускайте повітря через рот (губи напівстулені), при цьому рахуйте до десяти або більше, так довго, як зможете. Відчуйте, як зникає напруження.

Обговорення: учасники діляться результатами, які вони отримали під час виконання вправи.

Два списки

Мета: визначення самоставлення і очікування щодо ставлення з боку оточення. Завдання: склади два списки – як ти хочеш, щоб поводилися з тобою (твій захист), і як ти хотів би ставитися до самого себе (твої кордони). Як я хочу, щоб ставилися до мене Напиши, як би ти хотів, щоб до тебе ставилися інші Як я буду ставитися до самого себе Напиши, як ти збираєшся ставитися до самого себе.

Обговорення домашнього завдання «Два списки». Обговорення: Які труднощі відчували під час виконання вправи? Який список було легше скласти і чим це можна пояснити? Чи допомогли списки краще пізнати самих себе? Як ваше самоставлення впливає на розуміння власних кордонів? Що ви плануєте змінити у своєму самоставленні,

власній поведінці, взаєминах для того, щоб оточуючі ставилися до вас саме так, як ви б хотіли? Який результат ви отримали завдяки виконанню вправи?

Океан спокою

Мета: оволодіти на практиці прийомами психологічного захисту; розвивати вміння учасників концентруватися на собі, своїх переживаннях та відчуттях; розвивати схильність до аналізу, рефлексії, емоційної стійкості; допомогти учасникам тренінгу подолати внутрішні бар'єри зняття негативних емоцій, переживань; навчитись переживати почуття власної психологічної захищеності.

Ресурси: записи музики, що створює позитивний емоційний фон. Хід вправи. Уявіть себе головним героєм притчі: «Океан приймає води багатьох бурхливих річок, а сам при цьому залишається нерухомим. Той, у кого так само впадають всі думки й емоції, залишається неупередженим у спокої».

Обговорення: Що вам сподобалося в цій вправі? Чи можна ваш досвід, який отримали на цій вправі, поширити на інші конфліктні ситуації, які виникають у реальному житті?

Притча «Історія про двох друзів»

Одного разу друзі посперечалися, і один з них дав ляпаса іншому. Останній, відчуваючи біль, написав на піску: «Сьогодні мій найкращий друг дав мені ляпаса». Вони пішли далі, дорогою побачили оазис і вирішили поплавати. Той, який отримав ляпаса, почав тонути, і друг його врятував. Прийшовши до тями, він написав на камені: «Сьогодні мій найкращий друг врятував мені життя». Тоді рятівник запитав: «Коли я тебе образив, ти написав на піску, а тепер пишеш на камені. Чому?» Друг відповів: – Коли хтось нас ображає, краще написати це на піску, щоб вітри могли це стерти. Коли хтось чинить добре, краще вигравіювати це на камені, щоб ніякий вітер не зміг це стерти. Навчіться писати образи на піску і гравіювати радощі на камені. Сьогодні шукаємо відповідь на запитання, як можна управляти емоціями. У нашому організмі є термостат – своєрідний «автопілот», який підтри-

мує температуру тіла на постійному рівні – 36,6°С, незалежно від того, мороз чи спека. Так само кожен з нас має своєрідний психологічний термостат, який дозволяє зберігати емоційну атмосферу усередині, незважаючи на зміни емоційної погоди навколо. Не всі знають про його існування, тому і не користуються. А це можливо!

Обговорення: Ви знали про своєрідний психологічний термостат, який дозволяє вам зберігати емоційну атмосферу усередині? Ваш варіант збереження власної емоційної атмосфери. Чи складно це робити? Який висновок ви зробили для себе після ознайомлення з притчею?

Притча про бджолу та муху

Одного теплого літнього дня муха й бджола зустрілися на узліссі.

– Куди летиш? – запитала муха.

– До квітів, – відповіла бджола.

– Там, за лугом, розквітли мальви, півонії й конюшина. Такий аромат – аж крила самі тягнуть!

Муха здивувалася: – Я щойно летіла тим лугом – нічого такого не помітила. А от трохи далі знайшла розкидану їжу біля смітника, ще й кілька калюж зі старим варенням. Он там повно чого смачного! Полетімо краще туди!

Бджола похитала головою: – Я таких місць не шукаю. Мені важливий не просто смак, а чистота й користь. Мед із квітів годує вулик. А що принесе твоє варення?

Муха знизала крильцями: – Не всім же літати між пелюстками. Комусь і в смітнику затишно. – Можливо, – тихо мовила бджола. – Але те, що ти знаходиш у світі, залежить від того, що ти шукаєш. І з ким ти летиш. Мораль: Одні всюди бачать сміття, інші – красу.

Вибір завжди за тобою: бути поруч із тими, хто тягне до світла, чи з тими, хто веде у бруд. Бо друзі – це не тільки дзеркало тебе, а й твій напрям.

Притча «Про душу»

Ця повчальна історія змусить вас переглянути своє життя і, можливо, навіть кардинально змінити свої погляди!

В одного султана було чотири дружини. Найбільше він любив свою четверту дружину – наймолодшу і найласкавішу. Султан дарував їй багато одягу, коштовностей, уваги. І вона була весела і радувала його. Він любив і свою третю дружину – виняткову красуню. Вирушаючи в інші країни, він завжди брав її з собою, щоб всі бачили її красу, і завжди боявся, що одного разу вона залишить його і втече до когось іншого.

Султан любив і другу свою дружину – хитромудру і досвідчену в інтригах. Вона була його довіреною особою, яка допомагала приймати мудрі рішення. Коли у султана були проблеми, він довіряв їх другій дружині, і вона допомагала чоловікові вийти із складної ситуації та пережити скрутний час. Перша дружина була найстаршою і дісталася йому у спадок від покійного старшого брата. Жінка була дуже віддана чоловікові і робила все можливе для збереження і примноження багатств як самого султана, так і всієї його країни.

Султан не любив свою першу дружину, незважаючи на те, що вона глибоко його поважала і цінувала. Він не звертав на неї ніякої уваги. Якось, коли султан захворів, він почав згадувати своє життя, сповнене розкоші: «Зараз у мене чотири дружини, але коли я помру, залишуся один».

Він покликав свою четверту дружину і запитав: – Я любив тебе більше за всіх інших, віддавав тобі все найкраще, старанно оберігав тебе. Зараз, коли я вмираю, чи готова ти послідувати за мною до царства небесного? – Звісно, ні! – відповіла вона і вийшла, не зронивши більше ні слова. Її слова, як кинджал, вразили серце чоловіка.

Тоді засмучений султан запитав свою третю дружину: – Я захоплювався тобою все моє життя. Зараз, коли я вмираю, чи готова ти послідувати за мною в потойбіччя? – Ні! – відповіла його третя дружина. – Життя таке прекрасне! Коли ти помреш, я думаю ще раз вийти заміж!

Серце султана защеміло: такого болю воно ще ніколи не знало. Тоді він запитав свою другу дружину: – Я завжди приходив до тебе за допомогою, і ти завжди допомагала мені і була для мене найкращою порадницею. Зараз, коли я вмираю, чи ти готова слідувати за мною туди, де бліді тіні стогнуть і молять володаря душ про пощаду? – Дуже

шкода, що не можу тобі допомогти цього разу, – відповіла друга дружина. – Єдине, що я можу зробити, це з честю тебе поховати. Її відповідь вразила султана, як тисячі громових блискавок, та в цей момент він почув голос: – Я піду з тобою туди, куди ти мене поведеш, і буду поруч з тобою до кінця! Султан обернувся і побачив свою першу дружину. Вона виглядала блідою, заплаканою і виснаженою горем до невпізнання. Він тихо й зі смутком відповів: – Я повинен був уважніше ставитися до тебе раніше! У кожного з нас є чотири дружини. Наша четверта дружина – це наше тіло; для якого не має значення, скільки сил і часу ми вкладаємо в те, щоб виглядати добре, воно нас залишить, коли ми помремо. Наша третя дружина – це наша кар'єра, становище, гроші, багатство, соціальне становище. Коли ми помремо, вони належатимуть іншим. Наша друга дружина – це наша сім'я і родичі. Не важливо, скільки вони нам допомагали тут, найбільше, що вони можуть зробити для нас, це провести нас на той світ з пошаною. І наша перша дружина – це наша душа, яку часто ігнорують через гонитву за удачею, владою, багатством і задоволеннями. Незважаючи на це, душа завжди з нами. Ставлячись до неї з турботою й увагою, оберігаючи і розвиваючи її, ми можемо подарувати світу і собі найбільший подарунок.

Обговорення: Який висновок ви зробили для себе з цієї притчі? Що таке, на вашу думку, душа? Як ви будете турбуватися про свою душу?

Притча «Відповідь»

Мета: сприяти формуванню вміння виявляти мудрість, не реагувати на провокації, які призводять до конфлікту; не опускатися до рівня людини, яка провокує конфлікт. Декілька осіб паплюжили одного мудреця, коли він проходив по їхній вулиці. Але він відповідав їм посмішкою, дякував і бажав здоров'я. Один пересічний перехожий запитав мудреця: – Ти дякував і бажав цим людям здоров'я, невже ти не відчуваєш гніву і не ображаєшся на них?

На що старий відповів: – Коли я приходжу на базар, я можу витратити лише те, що є у мене в гаманці. Так само й у спілкуванні з людьми, я можу витрачати лише те, чим наповнена моя душа.

Обговорення: Ваше ставлення до цієї притчі? Чим цінна вона для вас? Який висновок ви зробили для себе?

«Я–повідомлення»

Мета: вчитися конструктивно повідомити співрозмовнику про свої переживання, бажання, потреби тощо, що є важливою складовою емоційної компетентності.

Я-повідомлення є запрошенням до відвертого обговорення можливих шляхів досягнення бажаних змін, без звинувачень і вимог щось змінити. Ця техніка передбачає опис почуттів, конкретної поведінки, яка їх викликала, та інформацію про вирішення ситуації. Схема Я-повідомлення: Я відчуваю ... (емоція); коли ... (поведінка); і я хочу ... (бажаний результат). Учасникам пропонується перетворити «Ти-повідомлення» (наприклад: Ти завжди поводишся грубо, Ти постійно залишаєш немиту посуду на столі, Ти ніколи не виконуєш свої обов'язки…) в «Я-повідомлення». Описувати свої почуття при обговоренні стосунків значно конструктивніше, ніж звинувачувати, засуджувати співрозмовника. «Я-повідомлення» для висловлення негативних емоцій допомагає у саморегуляції поведінки, знижує напругу в стосунках, сприяє налагодженню взаємин.

Обговорення: Ваше ставлення до техніки «Ти-повідомлення»? «Я-повідомлення»? Які труднощі виникали при конструктивному повідомленні співрозмовнику про свої переживання, бажання, потреби тощо? Чи зміниться ваша поведінка після засвоєння техніки «Я-повідомлення»?

Чарівне слово

Мета: опанувати комунікативні уміння говорити «чарівні» слова.

За допомогою цієї вправи учасники групи знайомляться й опановують прості, на перший погляд, комунікативні уміння говорити «чарівні» слова. На початку розмови потрібно встановити контакт із співбесідником, сказати декілька слів, які допомогли б вам установити щирі, теплі й привітні стосунки.

Інструкція: «Давайте пригадаємо деякі «чарівні» слова і вирази: будьте ласкаві, прошу, будь-ласка, вибачте мені, дякую вам тощо. Які ще чарівні слова ви знаєте? Прошу всіх висловитися. При цьому бажано обґрунтувати, в якому випадку те чи інше слово чи вираз буде доречним і дасть потрібний ефект. А зараз, під час взаємних привітань і контактів постарайтеся використовувати їх, кожен раз, свідомо відмічаючи свої власні відчуття й реакцію партнера. Вільно, пересуваючись по кімнаті, ви повинні привітати один одного, використовуючи «чарівні слова», які ми пригадали під час спільного обговорення. Бажано підійти до максимальної кількості партнерів».

Обговорення: Що змінилося у вашому спілкуванні з використанням «чарівних» слів? Які труднощі у вас виникали під час їх використання?

Притча «Змія і пилка»

Мета: залучити учасників тренінгу до активного обговорення притчі і визначення її повчального значення для життєдіяльності особистості.

Поки змія повзла у свій кут, вона зачепила пилу, що лежала на підлозі й поранилася. Вона миттєво повернулася і вкусила пилу. Кусаючи в гніві її, вона сильно поранила рот. Не розуміючи, що з нею відбувається і, думаючи, що пила напала на неї, вона вирішила обмотатися навколо, щоб задушити її всім своїм тілом, стискаючи її щосили. На жаль, змія померла… Керівнику: Звернути увагу учасників тренінгу на те, що коли ми бурхливо реагуємо на гнів або засуджуємо тих, хто зробив нам погано, ми в першу чергу ранимо себе. В житті іноді краще ігнорувати деякі ситуації й образи людей, тому що наслідки можуть бути незворотними та катастрофічними.

Обговорення: які у вас почуття викликала ця притча? Що нового ви дізналися про себе? Як це вплине на вашу поведінку?

Притча «Комплімент»

Мета: показати вплив самотності на самопочуття, а також значення уваги, компліменту для особистості.

Марта була пригнічена. Здавалось, у її житті немає справедливості. Іноді вона просто хотіла згорнутись у куточку і сховатись там назавжди. Ніщо не може бути гіршим, ніж почувати себе самотнім, відкинутим та нелюбим. Їй здавалось, що ніхто не переживав, чи жива вона, чи мертва. Похід в універмаг, з його шумною музикою та яскравим світлом, змусив її відчувати себе ще гірше. Люди метушливо рухались, не знаючи про її існування. Її серце боліло, оскільки вона розуміла, що є непомітною для оточуючих людей. Все здавалося похмурим. Вона не мала з ким поговорити, кому довіритись і ніхто не виявляв бажання вислухати її. А все тому, що люди були дуже зайняті своїм власним життям, щоб возитися з її проблемами. Марта йшла в проході, де був предмет, який вона шукала. Вона нічого не бачила крізь сльози на її очах. Який сенс жити в такому випадку? Хто б переживав, якби вона раптово зникла? Коли вона підійшла до пункту призначення, щоб купити заплановане, до неї підійшов чоловік і сказав найкращі слова, яких вона не чула протягом довгого періоду часу. – Ви чудово виглядаєте, – сказав чоловік. – Перепрошую? – сказала Марта, витираючи сльози з очей. – Я бачив, як Ви заходили в магазин, і я просто хотів вам сказати те, що сказав, – чоловік посміхнувся і пішов. Марта дивилась йому вслід. Очевидно, його слова не були з метою позалицятись. Він здавався щирим. На неї ці слова вплинули і почали виводити її з депресії. Кутики її губ знову піднялись вгору в усмішці. Хтось звернув на неї увагу. Зрештою, вона не була невидимою.

Обговорення: Яка мораль цієї історії? Будьте добрі та лагідні у своїх висловлюваннях. Ви ніколи не знаєте, коли звичайне слово підбадьорення може вплинути на чиєсь життя сьогодні.

Притча «Про цвяхи»

Жив собі хлопчик із жахливим характером. Якось батько дав йому мішок цвяхів і звелів по одному забивати їх у паркан щоразу, коли хлопчик втрачає терпець і з кимось свариться. У перший день він забив 37 цвяхів. Згодом навчився контролювати себе, і кількість цвяхів щодня зменшувалася. Хлопчик зрозумів, що легше опанувати свої емоції, ніж забивати цвяхи. Нарешті настав день, коли він не забив

жодного цвяха. Син підійшов до батька і сказав про це. Тоді батько звелів витягати з паркана по одному цвяху в ті дні, коли він не втратить самоконтролю і ні з ким не посвариться.

Минав час, і згодом син зміг похвалитися батькові, що у паркані не залишилося жодного цвяха. Батько відповів: «Ти добре поводишся, але подивися, скільки дірок залишилося... Паркан уже ніколи не буде таким, як колись». Якщо ви з кимось сваритеся й говорите щось неприємне, то залишаєте після себе такі ж рани, як ці дірки від цвяхів. І рани залишаються, незважаючи на те, скільки разів ви потім вибачитеся. Словесні рани заподіюють такий самий біль, як і фізичні.

Обговорення: Не залишайте на своєму шляху таких дірок! Не забивайте цвяхів ворожнечі, непорозуміння, жорстокості в душі людей! Будьте толерантними!

Притча «Ісус і Іуда»

Під час створення фрески «Таємна вечеря» Леонардо да Вінчі зіткнувся з величезною трудністю: він повинен був зобразити Добро, втілене в образі Ісуса, і Зло – в образі Іуди, який вирішив зрадити його під час цієї трапези. Леонардо мусив перервати роботу і відновив її лише після того, як знайшов ідеальні моделі. Одного разу, коли художник був присутнім на виступі хору, він побачив в одному з юних співаків досконалий образ Христа і, запросивши його у свою майстерню, зробив з нього декілька нарисів і етюдів.

Пройшло три роки. «Таємна вечеря» була майже завершена, проте Леонардо так і не знайшов відповідного натурника для Іуди. Кардинал, що відповідав за розпис собору, квапив його, вимагаючи, щоб фреска була закінчена якнайшвидше. І ось після багатоденних пошуків художник побачив людину, що валялася в стічній канаві, – молоду, але таку, що передчасно змарніла, постаріла, була брудна, п’яна і обірвана. Часу на етюди вже не залишалося, і Леонардо наказав своїм помічникам доставити його прямо в собор, що ті й зробили. Ледве його притягнули туди і поставили на ноги. Він не розумів, що відбувається, а Леонардо відображав на полотні гріховність, себелюбство, злосливість, якими дихало його обличчя.

Коли він закінчив роботу, жебрак, який до цього часу вже трохи протверезів, розплющив очі, побачив перед собою полотно і закричав в переляку і туги:

– Я вже бачив цю картину раніше!

– Коли? – здивовано запитав Леонардо.

– Три роки тому, ще до того, як я усе втратив. Тоді, коли я співав у хорі й життя моє було сповнене мрій, якийсь художник написав з мене Христа.

Обговорення: Чи легко було визначити власних драконів? Які це дракони? Чи сподобалися вам історії, казки? Чи знищили ви своїх драконів? Якими засобами?

Притча «Цінність часу»

Уявіть, що у вас є банківський рахунок, на який щоранку виплачують $86 400. Але цей баланс не переноситься на наступний день. Тобто, кожного вечора банк забирає з вашого ранку все те, що ви не змогли витратити за день. Що б ви робили? Використовували б кожен цент, правда? Кожен з нас має такий банк. І це – ЧАС. Кожного ранку ви отримуєте 86 400 секунд. Кожної ночі, час, який ви не використали для певних цілей, вичерпується як втрачений. Він не переноситься на наступний день. Перевищити баланс не можна, тож кожного ранку для вас відкривається новий рахунок. А кожної ночі все невикористане згоряє. Ви повинні жити теперішнім і користуватися тим балансом, який маєте. Інвестуйте з розумом, щоб отримати здоров'я, радість і успіх! Час пливе! Живіть достойно. Щоб зрозуміти цінність ОДНОГО РОКУ, уявіть себе студентом, що провалив курс. Щоб зрозуміти цінність ОДНОГО МІСЯЦЯ, уявіть себе матір'ю, що передчасно народила дитину. Щоб зрозуміти цінність ОДНОГО ТИЖНЯ, уявіть себе редактором щотижневика. Щоб зрозуміти цінність ОДНІЄЇ ГОДИНИ, уявіть себе закоханим, що чекає на зустріч. Щоб зрозуміти цінність ОДНІЄЇ ХВИЛИНИ, уявіть себе людиною, що запізнилася на потяг. Щоб зрозуміти цінність ОДНІЄЇ СЕКУНДИ, уявіть себе особою, яка щойно уникнула нещасного випадку.

Щоб зрозуміти цінність ОДНІЄЇ МІЛІСЕКУНДИ, уявіть себе спортсменом, що виграв срібну медаль на Олімпіаді.

Цінуйте кожну СВОЮ мить! І цінуйте ще більше, коли проводите її з кимось особливим, з тим, хто цього заслуговує. І пам'ятайте: час ні на кого не чекає. Вчорашнє – це вже історія.

Що буде завтра – таємниця. Сьогодення – це дар. Ось чому його і називають «теперішнім подарунком».

Притча «Про глек»

Знаменитий китайський професор з відомого китайського університету сидів перед новою групою студентів. Перед ним стояв великий скляний глек, напівпрозорий, легкого зеленуватого відтінку. Професор дивився на студентів, не вимовляючи ні слова. Потім він нахилився праворуч. Біля правої ноги лежала купка каменів, кожен з яких міг би поміститися в кулак. Він узяв один з камінчиків і дуже обережно опустив його в глек через вузьку шийку. Потім узяв наступний і повторив цю процедуру. Він робив це доти, доки камені не піднялися до самої шийки і не заповнили весь глек. Він обернувся до групи та сказав: – Скажіть мені, цей глек повний? Група погодилася. Глек, без сумніву, був наповнений. Професор нічого не сказав і повернувся наліво. Біля його лівої ноги була насипана гірка дрібної гальки. Він набрав повну жменю і став акуратно засипати гальку через шийку глека. Жменя за жменею, він сипав гальку в глек, а вона просипалась крізь щілини між каменями, поки не дійшла до самого верху і вже неможливо було насипати навіть малу дещицю. Він обернувся до аудиторії та запитав: – Скажіть мені, чи повний глек зараз? Група пробурмотіла, що усе виглядає так, ніби цього разу глек дійсно був повний; можливо, повний, мабуть. Професор нічого не сказав і знову повернувся праворуч. Біля його ноги була насипана гірка сухого піску. Він набрав жменю піску і почав акуратно сипати його через шийку глека. Пісок просипався крізь камені й гальку, а професор жменю за жменею сипав його в глек, поки пісок не досяг шийки та стало ясно, що більше насипати неможливо. Він повернувся до групи студентів і запитав: – Хто-небудь може сказати мені, чи повний зараз глек? Відповіддю була тиша.

Професор знову нічого не сказав і повернувся ліворуч. Біля його лівої ноги стояла карафа з водою. Він узяв її в руки і почав обережно лити воду через шийку глека. Вода стікала на дно, минувши каміння, гальку і пісок, заповнюючи вільний простір, поки не піднялася до самої шийки.

Він повернувся до групи і запитав: – Скажіть мені, чи повний зараз глечик? В аудиторії було тихо, навіть тихіше, ніж раніше… Професор знову повернувся вправо. На невеликому шматочку блакитного паперу була насипана невелика жменька чудової дрібної солі. Він узяв щіпку солі й дбайливо всипав її через вузьку шийку глека, і вона розчинилася у воді. Поступово він всипав сіль у воду, вона розчинялася, проникаючи через камені, гальку і пісок, поки не стало зрозуміло, що сіль більше не може розчинятися у воді, оскільки та перенасичена нею.

І знову професор повернувся до групи і запитав: – Скажіть мені, а зараз глек повний? Один дуже сміливий студент встав і сказав:

– Ні, професоре, він ще не повний.

– Аааа! – протягнув професор.

– Але він повний.

Потім професор запропонував усім присутнім обговорити значення цієї ситуації. Що вона означала? Як ми можемо її інтерпретувати? І через декілька хвилин професор вже вислуховував їхні припущення. Інтерпретацій було стільки ж, скільки студентів у цій аудиторії.

Коли професор вислухав кожного студента, він привітав їх усіх, сказавши, що здивований такою великою кількістю інтерпретацій. Кожен з присутніх є унікальною людиною, яка живе і дивиться на життя крізь призму власного, унікального досвіду, не схожого ні на чий інший. Їхні інтерпретації просто відображали їхній життєвий досвід, особливий і унікальний, через який вони розуміють світ. І тому жодна інтерпретація не була кращою або гіршою, ніж інші. І він поцікавився, чи цікава групі його власна інтерпретація? Вона, зрозуміло, не є правильною, не може бути кращою або гіршою їхніх пропозицій. Це просто його інтерпретація.

Звичайно, усім було дуже цікаво.

– Що ж, – сказав він, – моя інтерпретація проста.

Що б ви не робили у своєму житті, в якому б то не було контексті, будьте впевнені, що спочатку ви поклали камені.

Притча «Вишневий сад»

Мета: показати негативний вплив ревнощів та фантазій на особисте життя.

До мудреця прийшов чоловік і розповів про те, що його мучить: – Я шалено ревнивий. Я знаю, що дружина моя мені вірна, але я щодня мучуся муками ревнощів. Навіть в моїх снах мені бачаться мої суперники. Мої підозри нестерпні! Скажи, мудрець, що мені робити, як позбутися від моїх мук? Мудрець простягнув гостю чашу, повну прекрасних вишень: «Пригощайся». І, трохи подумавши, сказав: – Я знав одну людину, яка жила на березі моря. Їй у спадок дістався прекрасний вишневий сад. Щовесни на багато кілометрів навколо відчували люди аромат квітучої вишні. А влітку аромат стиглої вишні хвилював всіх. Такого чудового саду в окрузі не було ні у кого. Людина дбайливо доглядала за садом і щороку збирала багатий врожай. У перший день збору врожаю вона пригощала усіх бажаючих прекрасними на смак ягодами. Але одного разу прийшов у сад недобрий чоловік. Він сказав хазяїну саду: «У тебе прекрасний вишневий сад. Напевно в твій сад ночами заглядають злодії!» Недобрий чоловік пішов, а його недобрі слова поселилися в душі господаря саду. З цього дня втратив він спокій і сон. Звів навколо саду міцну кам’яну стіну і щоночі сидів в саду, чекаючи злодіїв. Вдень же він, втомлений від нічних очікувань, відсипався. Йшов час. Вишневі дерева, за якими тепер ніхто не доглядав, стали чахнути. І ось настав день, коли в саду не вродило жодної вишеньки. А в саду ночами так само чатував злодіїв божевільний садівник.

Обговорення: Наскільки актуальна ця притча для сьогодення? Який ви зробили висновок з цієї притчі?

Притча «Розповідь Будди»

Мета: продемонструвати з допомогою притчі, що минулого вже немає, майбутнього ще немає, є тільки сьогодення («тут і зараз»), і його треба цінувати.

Будда розповів притчу: «Людина переходила поле, на якому жив тигр. Вона бігла щодуху. Тигр за нею. Підбігши до прірви, вона стала дертися по схилу, вчепившись за корінь дикої лози, і повисла на ньому. Тигр пирхав на неї зверху. Тремтячи, людина дивилася вниз, де трохи нижче інший тигр чекав її, щоб з'їсти. Тільки лоза утримувала її.

Дві мишки, одна біла, інша чорна, потроху стали підгризати лозу. Людина побачила біля себе ароматні суниці. Вчепившись однією рукою за лозу, іншою вона стала рвати суниці. Які ж вони були солодкі! » Які думки з'явилися у вас при читанні цієї притчі? Що ви відчуваєте? Тепер вам потрібно вивести резюме цієї притчі. Іншими словами, визначте, яку думку доносить до нас ця притча. Підказка. Тигр, який гнався за людиною по полю, символізує минуле. Адже справді, коли людина висить на схилі урвища, вчепившись за лозу, тигр, який її доганяв залишився в минулому. Інший тигр, що чекає людини внизу, символізує майбутнє. Адже справді, коли людина висить на схилі урвища, вчепившись за лозу, тигр внизу ще не є небезпечним. Він стане небезпечний, коли людина упаде вниз. Але зараз людина висить. Дві мишки, які підгризають лозу, символізують теперішній час (сьогодення). І в цьому теперішньому часі людина раптом бачить ароматні суниці. Справді, дуже нерозумно в цій ситуації не насолодитися прекрасними солодкими ягодами. І вона насолодилася «Які ж вони були солодкі!» Резюме. Минулого вже немає, майбутнього ще немає. Є тільки сьогодення («тут і зараз»), і його треба цінувати. Постскриптум. Реакція однієї з жінок на цю притчу: «Дуже вже розумно. Та й сумно», – спонукала мене на створення її оптимістичного продовження. Ось що вийшло. «З'ївши суницю, людина пошкодувала, що ягід було так мало. Але раптом вона побачила ще один кущик суниці трохи правіше і вище першого. Людина розгойдалася на лозі, за яку трималася, стрибнула і вчепилася за другу лозу, що звисала прямо біля побаченої нею суниці. З'ївши ці ягоди, вона побачила ще кущик – вище і ще правіше. Добираючись від одного кущика суниці до іншого, людина опинилася біля печери. Печера вела до річки, що була на іншому боці урвища. Так бажання насолодитися стиглими суницями врятувало людину від тигрів». Або ж ще один варіант (простіший).

«Насолодившись суницею, людина відчула сильний прилив життєвих сил. Здавалося, що вона з'їла не суницю, а випила якийсь еліксир сили з побічним ефектом терпіння. Людина висіла і висіла, не падала і не піднімалась вгору. Зрештою тигри зголодніли і пішли на пошуки їжі. А людина спустилася вниз (піднялася нагору) по лозі і пішла туди, куди йшла спочатку до зустрічі з тигром на полі».

Обговорення: Сформулюйте резюме для цієї дзенівської притчі. Чим вона цінна для вашого життя?

Притча «Майстер і учень»

Одного разу учень запитав у Майстра: – Скажи, як мені навчитися знаходити спільну мову з будь-якою людиною, з якою зіштовхує мене життя? – Це просто, – сказав Майстер. – Існує всього сто двадцять сім типів людей. Вивчивши усі ці типи і пізнавши способи спілкування з кожним, ти ніколи не зазнаватимеш труднощів. Учень присвятив десять років вивченню ста двадцяти семи типів людей і, коли визнав своє навчання завершеним, відправився у велике місто. Але по дорозі він був зупинений розбійником і пограбований. Вимушений повернутися до Учителя, він пожалівся: – Мені не допомогло моє знання! Я намагався визначити тип цього розбійника і спілкуватися з ним відповідно, але це не перешкодило йому пограбувати мене! – Проте ти залишився живий – чи це не результат? сказав Майстер. – Але мені дуже шкода, що ти не зрозумів головного. Ти не побачив за типом Людини.

Обговорення: Сформулюйте резюме для цієї дзенівської притчі. Чим вона цінна для вашого життя? Ваше ставлення до притч взагалі? Наскільки вони корисні для вашого життя?

Веселка

Мета: усвідомити свої важливі життєві цілі.

У нас є зараз прекрасна можливість задуматися про майбутнє, визначити і осмислити важливі для нас цілі. Кажуть, що на кінці веселки горщик із золотом, який кожному, хто його знайде, дарує щастя та багатство. Уявіть собі вашу особисту веселку, створену сонцем і дощем для того, щоб порадувати вас ... Нехай ті точки, де веселка

спирається на горизонт, позначають ваше сьогодення і майбутнє. Уявіть, що в точці майбутнього вас чекає щось цінне і дуже бажане для вас, що ідеально підходить вам. Намалюйте, будь ласка, веселку, а там, де вона йде за горизонт, намалюйте мету, яка прийде вам в голову під час малювання. Зосередьтеся насамперед на веселці, на її кольорах, її вигині. Поки ви будете малювати, вам будуть приходити в голову різні думки, в пам'яті будуть спливати різні цілі. Намалюйте майбутню мету на першому плані, усвідомлюючи, що вона може бути не єдиною важливою метою. Ви можете малювати її символічно або реалістично, або поєднуючи обидва ці способи.

А тепер погляньте на свій малюнок і подумки уявіть собі відповіді на наступні питання: – Як мені досягти своєї мети? – Що залежить від мене, а що від інших? – Які перешкоди можуть зустрітися на шляху? – Від чого мені, можливо, доведеться відмовитися? – Що я виграю? – Хто, крім мене, може отримати користь від досягнення цієї мети? – Як я ставлюся до цієї мети?

Конверти з іменами

Мета: отримати побажання від усіх учасників тренінгу.

За день до закінчення тренінгу керівник ставить перед його учасниками завдання: підготувати побажання обов'язково кожному учаснику.

Рефлексія

Мета: пригадати все, що група робила упродовж тренінгового заняття, висловити свої міркування, почуття стосовно того, що відбувалось, сказати, що сподобалось найбільше, що нового дізнались тощо.

Орієнтовні питання для обговорення (шерінгу):

- З ким вам було найлегше спілкуватися сьогодні?
- З ким би ви сьогодні вважали за краще до мінімуму скоротити свої контакти?
- Хто сьогодні дійсно розумів ваші переживання і щиро співчував вам?
- Хто був сьогодні абсолютно не чутливий до ваших переживань і жодного разу не поспівчував вам?

- Хто з членів групи допоміг вам сьогодні в скрутну хвилину (наприклад, Ви випробовували якусь емоційну незручність, а він врятував вас, змінивши тему розмови, перемкнувши увагу інших на себе та ін.)?
- хто сьогодні тебе образив словом, поглядом, вчинком?

Після рефлексії заняття ведучий пропонує учасникам поаплодувати всім за активну участь у виконанні вправ.

Рецепт щастя

Візьміть чашу терпіння, влийте туди повне серце любові, киньте туди дві пригорщі щедрості, хлюпніть гумору, посипте добротою, додайте якнайбільше віри. Усе це добре перемішайте, з'єднавши з усім вашим життям – і будьте щасливі!

ГЛОСАРІЙ

Активна роль (психолога, клієнта) у психологічному консультуванні (у корекційній роботі) – ініціативні, активні дії, які здійснює психолог-консультант чи клієнт у ході проведення психологічного консультування чи психокорекційної роботи. Ці дії розраховані на те, щоб якомога легше та швидше досягнути поставленої мети.

Альтернативні способи поведінки клієнта – різні, нерідко протилежні, способи поведінки клієнта, пов'язані з практичним вирішенням його проблеми.

Базисна мотивація діяльності (поведінки) клієнта – власні інтереси та потреби клієнта, спираючись на які, можна мотивувати, стимулювати його до досягнення поставленої мети, до практичного виконання психотерапевтичних рекомендацій, отриманих у ході проведення психологічного консультування.

Безоцінкове ставлення психолога-консультанта до клієнта – відмова психолога-консультанта від оцінювання особистості чи поведінки клієнта в термінах «добре» чи «погано»; налаштованість психолога-консультанта на краще розуміння клієнта як особистості, прийняття його такою людиною, якою він є.

Вербальна підтримка клієнта – спосіб мовного стимулювання клієнта до активного співробітництва з психологом-консультантом під час проведення психологічної консультації; використання психологом-консультантом різних слів та виразів для того, щоб зняти психологічну напругу клієнта, особливо на стадії проведення сповіді.

Вивчення особистості клієнта – психодіагностичне обстеження психологом-консультантом клієнта як особистості для вияву тих індивідуальних його особливостей, які бажано знати для більш глибокого розуміння проблеми, з якою клієнт звернувся в психологічну консультацію. Вивчення особистості клієнта потрібне також для того, щоб довести до свідомості клієнта суть його проблеми і знайти найбільш ефективні способи її вирішення за активної участі самого клієнта.

Види психологічного консультування – різновиди психологічного консультування, виділені за характером проблем, що вирішуються в них, наприклад: інтимно-особистісне, сімейне, психолого-педагогічне, ділове.

Випадки психологічного консультування – ситуації, що виникають у практиці роботи психологічної консультації або психолога-консультанта; проблеми в житті клієнта, з приводу яких він звертається в психологічну консультацію за допомогою.

Віддзеркалювання – один із прийомів проведення психологічного консультування, який найчастіше використовується на стадії сповіді. Прийом віддзеркалювання полягає у свідомому повторюванні психологом-консультантом рухів клієнта, його висловів разом із тією інтонацією, з якою вони вимовляються самим клієнтом, а також його пози, жестів та міміки.

Відкритість психолога-консультанта клієнтові – готовність і здатність психолога-консультанта бути відкритою і відвертою для клієнта людиною, яка щиро і відверто обговорює **з** ним усі питання, які виникають у процесі проведення психологічного консультування.

Внутрішні ознаки результативності психологічної консультації – помітні позитивні зміни в психіці та поведінці клієнта, які відбулися в результаті проведення психологічного консультування.

Вторинні (другорядні) психологічні проблеми сім'ї – внутрішньосімейні проблеми, які виникають через інші, не вирішені проблеми, і які самі не можуть бути успішно вирішені без урегулювання перших, основних проблем сім'ї.

Діагностичний етап психологічного консультування – третій етап психологічного консультування, під час якого клієнт розповідає психологові-консультантові про свою проблему, а психолог-консультант уважно слухає його, обговорює, уточнює з ним проблему, ставить її психологічний діагноз, а також, за потреби, проводить психодіагностичне обстеження самого клієнта.

Діловий підхід до психологічного консультування – підхід, відповідно до якого ще до початку проведення психологічної консуль-

тації з клієнтом проговорюють й узгоджують умови проведення консультації: час, місце, очікувані результати, витрати та інші питання.

Доброзичливість психолога-консультанта до клієнта – безумовно добре, доброзичливе, позитивне ставлення психолога-консультанта до клієнта.

Довгострокова тривала перспектива в психологічному консультуванні – те, що відбувається в довготривалий період, від декількох місяців до декількох років, позитивні зміни в психології та поведінці клієнта, які виникають після завершення психологічної консультації завдяки виконанню клієнтом отриманих у ній практичних рекомендацій.

Довіра психолога-консультанта до клієнта – готовність і здатність психолога-консультанта довіряти клієнтові в усьому; віра психолога-консультанта у можливість клієнта самостійно справлятись зі своєю проблемою.

Емоційна підтримка клієнта – емоційно забарвлені слова і практичні дії психолога-консультанта, у яких проявляється відкрита, зацікавлена емоційна підтримка психологом-консультантом того, що говорить, робить або збирається зробити клієнт.

Емпатія (психолога-консультанта до клієнта) – особливе почуття, завдяки якому психолог-консультант може ніби зсередини розуміти психологію клієнта, проникати в його внутрішній, психологічний світ, краще і глибше пізнавати особистість клієнта і його стан.

Етапи психологічного консультування – послідовні кроки у проведенні психологічного консультування, розраховані на досягнення окремо взятих цілей консультування, які ставляться в його процесі. До етапів психологічного консультування належать, зокрема настрій клієнта на сповідь, вислуховування психологом-консультантом сповіді клієнта, прояснення суті проблеми клієнта, пошук і формулювання рекомендацій з її практичного вирішення.

Завдання психологічного консультування – питання, які можна вирішити в процесі проведення психологічного консультування, його цілі і кінцеві результати.

Зовнішні ознаки результативності психологічного консультування – помітні позитивні зміни в поведінці клієнта, які відбуваються в результаті проведення психологічного консультування.

Інтерперсональні якості особистості психолога-консультанта – сукупність психологічних рис характеру консультанта, що проявляються в його особистому спілкуванні з клієнтом.

Інтимно-особистісне психологічне консультування – психологічне консультування, яке проводиться у зв'язку з інтимно-особистісними проблемами клієнта, таких, про які він переважно говорить тільки з досить близькими людьми за довірливих взаємин із ними.

Картотека клієнтів у психологічній консультації – спеціальна картотека, яку складають для службового використання у психологічній консультації, до неї вносять такі відомості про клієнта: хто він, коли і з якого приводу звернувся в консультацію, хто проводив консультування, якою виявилася проблема клієнта, які рекомендації щодо її вирішення були запропоновані, яка ефективність виконання клієнтом відповідних практичних рекомендацій та інші дані.

Клієнт – людина, яка звернулася у психологічну консультацію за допомогою до професійного психолога для вирішення певної проблеми.

Кодекс професійної етики практичного психолога – пакет основних законів, положень, правил, які практичний психолог, у тому числі психолог-консультант, повинен неухильно дотримуватися, працюючи з людьми. Кодекс професійної етики практичного психолога приймає професійне товариство психологів і діє в рамках цього товариства.

Комплекс психологічний – помилкове уявлення людини про свої фізичні або психологічні вади, їхнє перебільшення, яке супроводжується глибинними і, як правило, прихованими від сторонніх людей переживаннями через ці вади.

Комплексна теорія інтерпретації сповіді клієнта – спосіб інтерпретації сповіді клієнта, заснований на сукупності положень, які випливають з певних психологічних теорій.

Комплементарна поведінка людини – така поведінка людини, за якої її дії, включаючи жести й міміку, а також паралінгвістичні компоненти мови, відповідають тим словам, які вона в цей час вимовляє, висловлюючи компліменти іншій людині або вислуховуючи їх на свою адресу.

Конструктивний підхід до вирішення проблеми клієнта – прагнення психолога-консультанта не так позбавити клієнта від переживань з приводу проблеми, з якою той стикнувся, як, зберігши і примноживши енергію клієнта, спрямувати її на вирішення проблеми (у конструктивне русло).

Консультант-психолог – професійно підготовлений практичний психолог, який займається психологічним консультуванням.

Критерії оцінки результатів психологічного консультування – основи, показники, ознаки, за якими можна робити висновок про успішність проведення психологічного консультування і вирішення психологічних проблем клієнта.

Максималізм клієнта – бажання, прагнення клієнта досягти найбільш сприятливих для себе результатів психологічного консультування, зробити себе майже ідеальною людиною, позбутися вад за мінімальних затрат зусиль і часу.

Методичний тренінг – спосіб навчання фахівців виконання певної роботи. Призначений для більш глибокого знайомства з певною темою, відпрацювання необхідних навичок. Цей вид тренінгів організовується для педагогів, персоналу фірм та установ тощо.

Можливості психолога-консультанта – перелік того, що реально здатний чи не здатний зробити психолог-консультант у практичному вирішенні проблем, з якими до нього звертаються клієнти.

Моральна підтримка клієнта з боку психолога-консультанта – емоційна, словесна підтримка клієнта консультантом-психологом у формі співчуття, співпереживання йому, схвалення, похвали і т. ін.

Морально-етичні вимоги до роботи психолога-консультанта – вимоги, що висуваються до роботи психолога-консультанта відповідно до морально-етичного кодексу практичного психолога. За розбіжно-

стей його дій із положеннями цього кодексу психолог несе моральну, а іноді й юридичну відповідальність перед суспільством і колегами по роботі.

Невпевненість клієнта в собі – відсутність у клієнта впевненості у своїх силах і можливостях, у тому, що він може успішно подолати свої життєві проблеми.

Неформальна обстановка спілкування психолога-консультанта з клієнтом – така обстановка, в якій психолог-консультант і клієнт спілкуються один з одним і сприймають один одного як цілком рівноправних у всіх стосунках людей, добре знайомих особисто, а не як офіційних осіб.

Об'єктивні ознаки результативності психологічного консультування – реальні ознаки, підтверджені результатами спостереження і оточенням (окрім самого психолога-консультанта і клієнта), завдяки яким можна робити цілком об'єктивний висновок про результативність психологічного консультування.

Образ я-клієнта – уявлення клієнта про самого себе, про свої психологічні особливості.

Оперативна допомога клієнтові – термінова, поточна допомога психолога-консультанта клієнтові, яка розрахована на досягнення швидкого ефекту від проведеного консультування.

Особистісні якості психолога-консультанта – сукупність загальних і спеціальних якостей особистості, якими володіє або повинен володіти психолог-консультант як професіонал для успішного виконання своїх обов'язків.

Перманентна проблема клієнта – постійна, типова проблема, яка в цього клієнта існує досить давно або періодично з'являється в його житті.

Постконсультативне спілкування психолога-консультанта з клієнтом – спілкування психолога-консультанта з клієнтом після того, як психологічне консультування в основному завершилося і клієнт отримав необхідні рекомендації щодо практичного вирішення його проблеми.

Принцип «тут і тепер» – правило проведення психологічного консультування, згідно з яким свідомість (увага, пам'ять, уява і мислення) клієнта під час проведення консультування повинна бути зосереджена на тому, що відбувається тепер, а не на тому, що було в минулому чи може відбутися в майбутньому.

Проблемне інформування клієнта (про суть його проблеми) – пояснення клієнтові суті його проблеми у всій її складності, під час якого розуміння проблеми психологом-консультантом і самим клієнтом може і збігатися, і не збігатися.

Професійна компетентність психолога-консультанта – знання і практичні вміння психолога-консультанта, завдяки яким він може дієво допомагати клієнтам у вирішенні їхніх життєвих, психологічних проблем.

Професійна підготовка психолога-консультанта – знання, уміння, навички, які потрібні професійно підготовленому психологові-консультантові для успішного виконання своєї роботи.

Професійні якості психолога-консультанта – перелік індивідуальних психологічних якостей, якими повинен володіти професійно підготовлений психолог-консультант.

Процедура консультування – група об'єднаних один з одним, спрямованих на досягнення однієї, окремо взятої мети консультування і, як правило, застосованих спільно прийомів психологічного консультування.

Процедура оцінювання психологічного консультування – прийоми та способи, за допомогою яких зазвичай оцінюють результати проведеного психологічного консультування і успішність вирішення проблеми, з якою клієнт звернувся у психологічну консультацію.

Процедура підкріплення (емоційної підтримки) клієнта – прийоми, за допомогою яких психолог-консультант емоційно підтримує клієнта, особливо на стадії сповіді й у процесі її спільної інтерпретації.

Психокорекційний тренінг спрямований на зміни психічної сфери людини з кінцевою метою вдосконалення самосвідомості, поведінки або професійної діяльності людей або груп. Такі тренінги організо-

вують для підлітків та їхніх батьків, абітурієнтів, вразливих груп населення та інших.

Психологічне консультування – практичне надання дієвої психологічної допомоги порадами та рекомендаціями людям, які її потребують, професійно підготовленими спеціалістами, психологами-консультантами.

Реальність проблеми клієнта – відповідність тієї проблеми, про яку клієнт розповідає психологові-консультантові, справжньому стану речей. Проблему, позначену клієнтом, вважають реальною, якщо вона насправді існує і не є надуманою.

Результативність психологічного консультування – кінцевий підсумок психологічного консультування, його практичний результат у вирішенні проблеми, з якою клієнт звернувся у психологічну консультацію.

Рефлексія (у ході спілкування з людьми) – усвідомлення людиною своїх дій, думок і почуттів, а також того, як її сприймають ті, з ким вона спілкується.

Секретар-референт психологічної консультації – один із працівників допоміжного персоналу психологічної консультації, завданням якого є прийом клієнтів й отримання від них первинної інформації, потрібної для початку психологічної консультації, а також інформування клієнтів про умови проведення консультації.

Ситуація психологічного консультування – умови, в яких організовують і проводять психологічне консультування.

Спеціальні вимоги до психологічного консультування – ряд вимог до психолога-консультанта і до психологічного консультування, пов’язаних із різноманітними сферами життя людини: інтимно-особистісною, сімейною, психолого-педагогічною, діловою тощо.

Сповідь клієнта – детальна розповідь клієнта психологові- консультантові про свою проблему із врахуванням його відповідей на питання психолога консультанта.

Стратегія психологічного консультування (у виробленні практичних рекомендацій клієнтові) – спосіб досягнення мети, яку ста-

вить перед собою психолог-консультант, його типові дії щодо клієнта на завершальній стадії проведення психологічного консультування, під час формулювання практичних рекомендацій до вирішення його проблеми.

Суб'єктивні ознаки результативності психологічного консультування – уявлення, переконання, відчуття клієнта і психолога-консультанта, які свідчать про те, що проведене психологічне консультування виявилося успішним.

Супервізор – спеціаліст, який професійно контролює і безпосередньо керує діяльністю практичного психолога-початківця, а саме психолога-консультанта.

Теоретична орієнтація психолога-консультанта – теоретичні знання, які поділяє та використовує психолог-консультант у практичній роботі з клієнтами, особливо на стадії інтерпретації сповіді та вироблення практичних рекомендацій для вирішення проблеми клієнта.

Техніка проведення психологічного консультування – прийоми і засоби, які на кожному з основних етапів психологічного консультування в рамках відповідних процедур консультування застосовує психолог-консультант для визначення і правильного вирішення проблеми клієнта.

Тимчасове вирішення проблеми клієнта – таке вирішення проблеми, яке хвилює клієнта, яке лише на деякий час знімає її гостроту, але не вирішує проблему повністю і не гарантує повторення чи загострення відповідної проблеми в майбутньому.

Тренінг консультативних навичок – це практичне навчання, спрямоване на розвиток умінь та навичок, необхідних для ефективного консультування. Такі тренінги допомагають розвивати комунікативні навички, навички активного слухання, емпатії, вміння ставити запитання, надавати зворотній зв'язок та працювати з різними типами клієнтів.

Тренінг – це активний метод отримання нової інформації, теоретичних знань людиною з практичною перевіркою запропонованих умінь та навичок у безпечному середовищі.

Тривалість контакту психолога з клієнтом – час, протягом якого психолог-консультант спілкується із клієнтом під час однієї чи декількох особистих зустрічей із ним.

Умови результативності психологічного консультування – сукупність умов, які позитивно чи негативно впливають на результати психологічного консультування, включаючи ступінь складності вирішуваних проблем, настрій клієнта, досвід і професіоналізм психолога-консультанта.

Ціль психологічного консультування – очікуваний кінцевий результат психологічного консультування, на фактичне досягнення якого воно спрямоване.

ЛІТЕРАТУРА

1. Афанасьєва А.Н. Методологія соціально-психологічного тренінгу: посіб. Харків: УЦЗУ, 2008. 106 с.
2. Афанасьєва Н. Є. Психологічне консультування фахівців екстремального профілю: теорія, методологія, практика: монографія. Харків: НУЦЗУ, 2017. 315 с.
3. Булах І. С., Кузьменко В. У., Помиткін Е. О. Консультативна психологія: підручник. Вінниця: Нілан, 2014. 484 с.
4. Васьківська С. В. Основи психологічного консультування: навч. посіб. Київ: Четверта хвиля, 2004. 256 с.
5. Васьківська С. В. Технологія консультування. Київ: Главник, 2005. 96 с.
6. Васьківська С. Психологічний запит клієнта. *Психолог*. 2007. № 4. С. 17–18.
7. Вашека, Т. В. Основи психологічної практики: навч. посіб. Київ: НАУ-друк, 2009. 200 с.
8. Вознюк О. Психоаналітичні методи корекції негативних психоемоційних станів у школярів. *Психолог*. 2007. (№ 5). С. 28–14.
9. Гольдштейн А., Хомик В. Тренінг умінь спілкування: як допомогти проблемним підліткам. Київ: Либідь, 2003. 520 с.
10. Гриценюк Л. Техніка «Я-висловлювання». *Психолог*. 2005. № 44. С. 17–20.
11. Дідик Н. В. Інтерактивні технології навчання і формування клінічного мислення у студентів молодших курсів медичного вузу. *Вісник Вінницького національного медичного університету.* 2016. № 2, т. 20. С. 474–477.
12. Карамушка Л. М. Психологія управління: навч. посіб. Київ: Міленіум, 2003. 344 с.
13. Киричок В. Тренінги на розвиток комунікацій. *Відкритий урок*. 2006. № 1. С. 51–61.

14. Климчук В. О. Сучасне психологічне консультування та психотерапія: дискурс соціального конструкціонізму. *Практична психологія та соціальна робота*. 2013. № 2. С. 63–68.
15. Коростельов В. Управлінське консультування: навч. посіб. Київ: МАУП, 2003. 104 с.
16. Магдисюк Л. І., Грушецька О. В. Психотехнології у роботі з дітьми та дорослими: практикум. навч. посіб. Луцьк : Вежа-Друк, 2025. 188 с.
17. Магдисюк Л. І., Замелюк М. І. Арттерапія в роботі з обдарованими дітьми: навч. посіб. Луцьк: Вежа-Друк, 2022. 192 с.
18. Магдисюк Л. І., Мельник А. П. Психологія життєвих криз та кризове консультування: навч.-метод. посіб. Луцьк: Вежа-Друк, 2021. 100 с.
19. Магдисюк Л. І., Федоренко Р. П. Медико-психологічне консультування: навч.-метод. посіб. Луцьк: Вежа-Друк, 2020. 332 с.
20. Магдисюк Л. І., Федоренко Р. П. Основи психологічного консультування: навч.посіб. Луцьк, Вежа-Друк, 2022. 360 с.
21. Магдисюк Л. І., Федоренко Р. П. Практикум психологічного консультування в юридичній сфері: навч. посіб. Луцьк: Вежа-Друк, 2021. 320 с.
22. Магдисюк Л. І., Федоренко Р. П. Програма сертифікатного курсу з підвищення тренерської компетентності за напрямом «Практична психологія у сфері кризової психології». Луцьк: Вежа-Друк, 2021. 92 с.
23. Магдисюк Л. І., Федоренко Р. П., Замелюк М. І. Технології казкотерапії у практиці психологічного консультування дітей та дорослих: навч. посіб. Луцьк: Вежа-Друк, 2024. 216 с.
24. Магдисюк Л., Замелюк М., Безпарточна О., Борбич Н. Психологічна допомога дитині та сім'ї: практикум. навч. посіб. Луцьк: Вежа-Друк, 2022. 280 с.
25. Магдисюк Л., Патута Б. Особливості психологічного консультування підлітків із девіантною поведінкою: монографія. Луцьк: Вежа-Друк, 2024. 140 с.

26. Максимова Н. Ю. Сімейне консультування: навч. посіб. Київ: ДП «Вид. дім «Персонал», 2011. 304 с.
27. Матійків І. М. Тренінг емоційної компетентності: навч.-метод. посіб. Київ: Педагогічна думка, 2012. 112 с.
28. Мельничук О. Б. Основи психоконсультування та психокорекції. Київ: Каравела, 2015. 390 с.
29. Мілютіна К. Л. Теорія і практика психологічного тренінгу: навч. посіб. МАУП, 2004. 192 с.
30. Морозов С. М. Психодіагностика. Тести. Методика та практика застосування. Київ: Главник, 2004. 221 с.
31. Осадько О. Ю. Технології психологічного консультування. Київ: Ред. загальнопеда. газ., 2005. 128 с.
32. Основи практичної психології / В. Панок та ін. 2-ге вид., стереотип. Київ: Либідь, 2001. 536 с.
33. Основи психолого-управлінського консультування: навч. посіб. / за наук. ред. Л. М. Карамушки. Київ: МАУП, 2002. 136 с.
34. Рябченко В. Психологічна консультація. Інформація про роботу з очною, заочною та дистанційною формами проведення. *Психолог*. 2007. № 13/15. С. 71–73.
35. Савченко Г. В. Навчально-методичний посібник з організації та проведення тренінгу: «Професійно-психологічна підготовка суддів». Київ: ТОВ «Горизонт», 2016. 104 с.
36. Титаренко Т. М. Кризове психологічне консультування. Київ: Главник, 2004. 96 с.
37. Федоренко Р. П. Практикум з психологічного консультування: навчально-методичний посібник. Луцьк: «Вежа», 2005. 105 с.
38. Федоренко Р. П., Мушкевич М. І., Дучимінська Т. І., Магдисюк Л. І. Психологія молодої сім'ї: монографія. Вид. 2-ге, доповн. та змін. Луцьк: Вежа-Друк, 2020. 392 с.
39. Федоренко Р. П., Шкарлатюк К. І. Психологічний практикум з консультування: зміст, прийоми, технології. Луцьк: Східноєвроп. нац. ун-т ім. Лесі Українки, 2012. 200 с.
40. Федоренко Р. П. Психологія молодої сім'ї та сімейна криза: монографія. Луцьк: «Вежа», 2007. 195 с.

41. Федоренко Р. П. Психологія сім'ї: навч. посіб. Луцьк: Вежа-Друк, 2023. 620 с.
42. Федоренко Р. П. Психологія суїциду: навч. посіб. Луцьк: Вежа-Друк, 2016. 340 с.
43. Федоренко Р. П. Психологія суїциду: навч. посіб. Вид. 2-ге, змін. та доп. Луцьк: Вежа-Друк, 2023. 520 с.
44. Федорчук В. М. Соціально-психологічний тренінг «Розвиток комунікативної компетенції викладача»: навч. посіб. Кам'янець-Подільський: Абетка, 2004. 240 с.
45. Федорчук В. М. Тренінг особистісного зростання: навч. посіб. Київ: «Центр учбов. літер.», 2014. 250 с.
46. Філоненко М. М. Психологія спілкування: підручник. Київ: Центр навч. літератури, 2008. 224 с.
47. Хомич Г. О., Ткач Р. М. Основи психологічного консультування: навч. посіб. Київ: МАУП, 2004. 152 с.
48. Хомич Г. О., Ткач Р. М. Основи психологічного консультування: навч. посіб. Київ: МАУП, 2004. 152 с.
49. Цимбалюк І. М. Психологічне консультування та корекція: навч. посіб. Київ: Професіонал. 2007. 544 с.
50. Цюман Т. П. Тренінг як інноваційна форма превентивної роботи з молоддю. *Науковий вісник Чернівецького університету*. Чернівці: Чернівецький нац. у-т, 2005. Вип. 271. С. 181–184.
51. Rogers C. R. A theory of therapy, personality, and interpersonal relationships, as developed in the client-centered framework. *Psychology, the study of a science*. New York: McGraw-Hill, 1959. Vol. 3: Formulations of the person and the social context. P. 184–256.
52. Rogers C. R. On becoming a person: A therapist view of psychotherapy. New York: Peter D., Kramer M. D., 1995. 415 p.
53. Zamelyuk M.. Mahdysiuk L. The Mastery of Art Therapy in Working with Preschool Children. *Scientific Bulletin of Mukachevo State University. Series «Pedagogy and Psychology».* 2021. Vol. 7, No 2. P. 79–85.

ДОДАТКИ

Додаток А

ПСИХОЛОГІЧНИЙ СУПРОВІД ЗАЛЕЖНОСТЕЙ ТА РУЙНІВНОЇ ПОВЕДІНКИ

Пояснювальна записка:

група розділена на чотири підгрупи, кожна з яких презентує певний вид залежностей (1. Презентація залежності та її психологічні особливості. 2. Характеристика залежності на рівні Я-розум (когніції, пізнавальна сфера: відчуття, сприймання, пам'ять, мислення, увага, уява), Я-емоції (настрій, страхи, депресія), Я-тіло (психосоматика: ендокринна система, вегетативна система, дисфункції внутрішніх органів).

Перша підгрупа: Психологічні особливості алкогольної залежності.

Вправа 1. Презентація психологічних особливостей алкогольної залежності.

Вправа 2. Особливості проявів алкогольної залежності на рівні Я-розум (когніції), Я-емоції, Я-тіло (психосоматика).

Друга підгрупа: Психологічні особливості наркотичної залежності.

Вправа 1. Презентація психологічних особливостей наркотичної залежності.

Вправа 2. Особливості проявів наркотичної залежності на рівні Я-розум (когніції), Я-емоції, Я-тіло (психосоматика).

Третя підгрупа: Психологічні особливості ігрової залежності.

Вправа 1. Презентація психологічних особливостей ігрової залежності.

Вправа 2. Особливості проявів ігрової залежності на рівні Я-розум (когніції), Я-емоції, Я-тіло (психосоматика).

Третя підгрупа: Психологічні особливості нікотинової залежності.

Вправа 1. Презентація психологічних особливостей нікотинової залежності.

Вправа 2. Особливості проявів нікотинової залежності на рівні Я-розум (когніції), Я-емоції, Я-тіло (психосоматика).

Учасники з інших підгруп можуть ставити уточнюючі запитання й доповнення.

Завдання одна підгрупа може виконувати все заняття, або за одне завдання кожна з пілгруп виконує по одній своїй вправі.

Додаток Б

Рівень комунікабельності (тест В. Ряховського)

Для визначення Вашого рівня комунікативності слід відповісти на запропоновані нижче запитання. Варіанти відповідей: «так», «ні», «іноді».

1. Вас чекає ординарна чи ділова зустріч. Чи вибиває Вас з колії її очікування?
2. Чи не відкладаєте Ви візиту до лікаря до останнього моменту?
3. Чи викликає у Вас ніяковість і невдоволення доручення виступити з доповіддю, повідомленням, інформацією на будь-якій нараді, зборах чи іншому подібному заході?
4. Вам пропонують поїхати у відрядження туди, де Ви ніколи не були. Чи докладете Ви максимум зусиль, щоб уникнути цього відрядження?
5. Чи полюбляєте Ви ділитися своїми переживаннями з кимось?
6. Чи дратує Вас, якщо незнайома людина на вулиці звертається до Вас із проханням (показати дорогу, назвати час, відповісти на якесь запитання)?
7. Чи вірите Ви, що існує проблема батьків і дітей, що людям різних поколінь важко розуміти один одного?
8. Чи соромитеся Ви нагадати знайомому, що він забув Вам повернути невелику суму грошей, яку позичив кілька місяців тому?
9. У ресторані чи в їдальні Вам подали недоброякісну страву. Чи промовчите Ви, лише сердито відсунувши тарілку?
10. Залишившись наодинці з незнайомою людиною, Ви не вступите з нею в бесіду і відчуєте себе обтяженим(ою), якщо першою заговорить вона. Чи так це?
11. Чи жахаєтеся Ви будь-якої великої черги, хоч би де вона була (у магазині, бібліотеці, касі театру)? Віддасте перевагу відмові від свого наміру, чи станете у хвіст і будете знемагати в очікуванні?
12. Чи боїтеся Ви брати участь у будь-якій комісії з розгляду конфліктної ситуації?

13. У Вас є власні індивідуальні критерії оцінки творів художньої літератури, мистецтва, культури, і ні з чиїми думками Ви не раху-єтеся. Чи так це?
14. Почувши будь-де в кулуарах висловлювання явно помилкової точки зору з відомого Вам питання, чи віддасте Ви перевагу мовчанню і не вступите в суперечку?
15. Чи викликає у Вас неприємне почуття будь-яке прохання допо-могти розібратися в тому чи іншому службовому питанні або навчальній темі?
16. Вам краще викласти свою точку зору (міркування, оцінку) в письмовій формі, ніж в усній?

Обробка результатів

Підрахуйте суму набраних Вами балів. За кожне «так» – 2 бали, «ні» – 1 бал, «іноді» – 0. За класифікатором визначте, до якої категорії комунікабельних людей Ви належите.

30–32 бали – Ви явно не комунікабельні, і це Ваша біда, так як страждаєте від цього більше всього Ви самі. Але й близьким людям з Вами нелегко! На Вас не можна покластися у справі, яка потребує колективних зусиль. Прагніть бути більш комунікабельним, контро-люйте себе.

25–29 бали – Ви замкнені, мовчазні, віддаєте перевагу самотності.

19–24 бали – Ви певною мірою комунікабельні й у незнайомих обставинах почуваєте себе цілком упевнено.

14–18 бали – нормальна комунікабельність.

9–13 бали – Ви досить комунікабельні (іноді навіть занадто).

4–8 бали – комунікабельність Ваша дуже висока; скрізь почуваєте себе чудово; беретеся за будь-яку справу, хоча не завжди її можете довести до кінця.

3 бали – Ваша комунікабельність має хворобливий характер. Ви балакучі, багатослівні, втручаєтеся у справи, в яких зовсім не компе-тентні, запальні й образливі.

Додаток В

Методика діагностики рівня сформованості комунікативної культури особистості (С. Знаменська)

Інструкція: «Вам необхідно відповісти на 20 питань. Відповідайте тільки «так» чи «ні». Якщо Ваша відповідь на питання позитивна, то поставте знак «+», якщо негативна, то знак «–». Уявіть собі типові ситуації й не замислюйтесь над деталями. Не зволікайте на обдумування. Відповідайте швидко».

Текст опитувальника

1. Чи багато у Вас друзів, з якими Вам приємно постійно спілкуватися?
2. Чи довго Вас турбує відчуття образи, заподіяної Вам кимось з Ваших товаришів?
3. Чи є у Вас прагнення до встановлення нових знайомств з різними людьми?
4. Чи вірно, що Вам приємніше й простіше проводити час з книгами або за якимись іншими заняттями, ніж з людьми?
5. Чи можете Ви стримати негативні емоції в суперечці?
6. Чи легко Ви встановлюєте контакт з людьми, які значно старше Вас за віком?
7. Чи можете Ви довго слухати пізнавальну інформацію, якщо вона Вам емоційно нецікава?
8. Чи любите Ви слухати незнайомого співбесідника?
9. Чи прагнете Ви при слушній нагоді познайомитися й поговорити з новою людиною?
10. Чи любите Ви слухати інформацію від малоприємного співбесідника?
11. Чи подобається Вам постійно знаходитися серед людей?
12. Чи дратують Вас навколишні люди, й чи хочеться Вам побути на самоті?

13. Чи випробовуєте Ви труднощі при забороні негативних емоцій при отриманні недостовірної інформації?
14. Чи випробовуєте Ви відчуття утруднення, незручності, якщо доводиться проявити ініціативу, щоб познайомитися з новою людиною?
15. Чи можете Ви розмовляти спокійним тоном в гніві?
16. Чи прагнете Ви обмежити круг своїх знайомих невеликою кількістю людей?
17. Чи відчуваєте Ви себе невимушено, потрапивши в незнайому для Вас компанію?
18. Чи правда, що Ви не відчуваєте себе достатньо упевненим і спокійним, коли доводиться говорити що-небудь великій групі людей?
19. Чи можете Ви відмовитися від спілкування, якщо передбачили негативну реакцію співбесідника?
20. Чи часто Ви бентежитеся, відчуваєте незручність при спілкуванні з малознайомими людьми?

Обробка результатів.

Рівень комунікативної культури визначається за **сумою позитивних відповідей** на запитання 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15, 17, 19 і **сумою негативних відповідей** на запитання – 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 16, 18, 20, розподілених на 20.

Таблиця В.1

Ключ

Рівні комунікативних умінь				
Низький	Нижче середнього	Середній	Вище середнього	Високий
0,1–0,45	0,46–0,55	0,56–0,65	0,66–0,75	0,76–1

Додаток Д

Методика дослідження комунікативних якостей студента («Потреба у спілкуванні» за Ю. Орловим)

Мета: проаналізувати рівень розвитку потреби студента у спілкуванні.

Обладнання: бланк для опитування, олівець.

Інструкція: Якщо ви згодні з твердженнями, наведеними нижче, поставте знак «+» навпроти відповідного номера судження. Якщо ж не згодні, відповідно поставте знак « – »:

Зміст опитувальника

1. Я залюбки беру участь у різних урочистостях.
2. Я не можу перемогти свої бажання, навіть якщо вони суперечать бажанням моїх товаришів.
3. Мені подобається висловлювати кому-небудь свою прихильність.
4. Я більше зосереджений на завоюванні впливу, ніж дружби.
5. Я відчуваю, що стосовно друзів маю більше прав, ніж обов’язків.
6. Коли я дізнаюсь про успіхи свого товариша, у мене чомусь погіршується настрій.
7. Щоб бути задоволеним собою, я повинен кому-небудь у чомусь допомогти.
8. Мої турботи зникають, коли я перебуваю серед товаришів.
9. Мої друзі мені добряче-таки набридли.
10. Коли я виконую важку роботу, присутність людей мене дратує.
11. Загнаний у глухий кут, я кажу лише ту частку правди, яка, на мою думку, не зашкодить моїм друзям та знайомим.
12. У складній ситуації я думаю не стільки про себе, скільки про близьку людину.
13. Неприємності у друзів викликають у мене таке співпереживання, що я можу захворіти.
14. Мені приємно допомагати іншим, навіть коли це завдає мені труднощів.

15. З поваги до друга я можу погодитися з його думкою, навіть якщо він і не правий.
16. Мені більше подобаються пригодницькі оповідання, ніж оповідання про кохання.
17. Сцени насильства у фільмах викликають у мене відразу.
18. На самоті я відчуваю більшу тривогу й напруженість, ніж коли перебуваю серед людей.
19. Я вважаю, що головна радість у житті – спілкування.
20. Мені шкода бездомних котів і собак.
21. Я вважаю, що краще мати менше друзів, але зате близьких.
22. Я люблю бувати серед людей.
23. Я довго хвилююся після суперечки з близькими.
24. У мене, мабуть, більше близьких друзів, аніж у багатьох інших.
25. Я більше прагну досягнень, аніж дружби.
26. Я більше довіряю власній інтуїції та уяві, думаючи про людей, ніж судженням про них інших.
27. Для мене важливіше матеріальне забезпечення й добробут, ніж радість спілкування з приємними мені людьми.
28. Я співчуваю людям, у яких немає близьких друзів.
29. Люди часто невдячні мені.
30. Я люблю оповідання про безкорисливу дружбу.
31. Заради друга я можу пожертвувати своїми інтересами.
32. У дитинстві я належав до компанії, яка завжди трималася вкупі.
33. Якби я був журналістом, то із задоволенням писав би про силу дружби.

Обробка результатів: підрахуйте кількість відповідей «-» на запитання: 3, 4, 6, 9, 10, 15, 16, 25, 27, 29 і відповідей «+» на всі інші запитання.

Інтерпретація:

Якщо одержана сума менше 23 балів – потреба у спілкуванні дуже низька;

23–26 балів – низька;

27–28 балів – середня;

29–30 балів – висока;

31 і більше – дуже висока.

У висновках зазначаються індивідуальні особливості вираженості мотиваційної складової спілкування досліджуваного студента та наводяться рекомендації по їх врахуванню в умовах навчального процесу.

Додаток Е

Анкета «Оцінка психологічного тренінгу»

Анкета зворотнього зв'язку

Прізвище, ім'я, по батькові _____
Місце роботи_____
Посада_____
Освіта, спеціальність за фахом _____
Досвід тренінгової роботи:
- в якості учасника _____

_____

- в якості тренера _____

_____

1. Як Ви оцінюєте рівень проведеного тренінгу (*визначте за п'ятибальною системою; обведіть або підкресліть Ваш варіант)* **1 2 3 4 5**

2. Які питання тренінгової програми були для Вас найбільш корисними?

_____

_____

3. На які питання, на Ваш погляд, слід було звернути більшу увагу?

_____

_____

4. Які питання тренінгової програми були для Вас найменш корисними?

_____

_____

5. Яка ситуація, вправа, фраза, подія тощо на тренінгу для Вас була:
найбільш яскравою

_____

найбільш цікавою

_____

6. Які професійні якості тренерів Вам сподобалися і Ви хотіли б розвивати в собі?

_____

7. Як Ви оцінюєте власні можливості щодо проведення тренінгу?

_____

_____

8. В якій мірі справдилися Ваші очікування від тренінгу?

_____

9. Ваші побажання та зауваження до організації та проведення тренінгу.

_____

Таблиця Е.1

Оцінка роботи тренера

Керівництво групою	**На високому рівні**	**Може бути покращено**	**Повинно бути краще**
Початок заняття			
Керівництво дискусією			
Керівництво групою	На високому рівні	Може бути покращено	Повинно бути краще
Презентація інструкцій			
Керівництво дискусією			
Залучення до роботи пасивних учасників			
Контроль над «балакучими» учасниками			
Темп роботи			
Підведення підсумків			

Додаток Ж

АНКЕТА
для вчителів початкової школи
(визначення сформованості фасилітуючої діалогічної комунікації у подружніх взаєминах) (автор І. Чайка)

Електронна пошта_____
Вік, № школи_____

Анкета складається з 18 запитань, де потрібно відповісти «так» або «ні». За кожну відповідь «так» присвоюється 1 бал, відповідь «ні» – 0 балів. Максимальна кількість набраних балів – 18.

1. Чи вмієте Ви слухати і чути співрозмовника?
а) Так
б) Ні

2. Чи намагаєтеся Ви аналізувати свою поведінку, якщо у Вас довгий час не виникало проблемних ситуацій?
а) Так
б) Ні

3. У проблемних ситуаціях іноді у Вас з'являється відчуття, що Ви у чомусь винні?
а) Так
б) Ні

4. Мені приємно допомагати чоловіку/дружині, навіть якщо це приносить мені значні труднощі.
а) Так
б) Ні

5. Чи завжди Ви виконуєте свої обіцянки, навіть якщо це Вам невигідно?
а) Так
б) Ні

6. Чи намагаєтесь Ви виявити для себе причини своєї поведінки?

а) Так

б) Ні

7. Найщасливішим я відчуваю себе у сімейному колі, де є розуміння та підтримка?

а) Так

б) Ні

8. Чи вважаєте Ви, що сімейні конфлікти можна вирішувати не застосовуючи крик?

а) Так

б) Ні

9. Чи ділитесь Ви досвідом у речах, в яких компетентні?

а) Так

б) Ні

10. Чи намагаєтесь Ви знайти причину у будь-яких нерозв'язаних життєвих протиріч, що відносяться до вас?

а) Так

б) Ні

11. Ви робите перший крок до примирення, якщо образили партнера?

а) Так

б) Ні

12. Чи буває так, що проаналізувавши свою поведінку Ви змінюєте свій стиль спілкування з партнером?

а) Так

б) Ні

13. Чи використовуєте ви конструктивний діалог для вирішення подружніх конфліктів?

а) Так

б) Ні

14. У важкій ситуації Ви більше думаєте не стільки про себе, скільки про близьку вам людину?

а) Так

б) Ні

15. Чи притаманне вам вміння розуміти партнера на основі співпереживання, підстановки себе на його місце?

а) Так

б) Ні

16. Чи використовується у ваших сімейних взаєминах діалогічна форма комунікації на основі істинності і відкритості з метою формування сприятливої психологічної атмосфери?

а) Так

б) Ні

17. Чи використовується у ваших сімейних взаєминах діалогічна форма комунікації на основі прийняття і довіри, емпатичного розуміння з метою формування психологічного здоров'я членів сім'ї?

а) Так

б) Ні

18. Чи використовується у ваших сімейних взаєминах діалогічна форма комунікації на основі підтримки, сприянні, стимулюванні з метою розвитку і самоактуалізації усіх членів сім'ї?

а) Так

б) Ні

Результати анкетування:

0–8 – низький рівень ФДК;

9–15 – середній рівень ФДК;

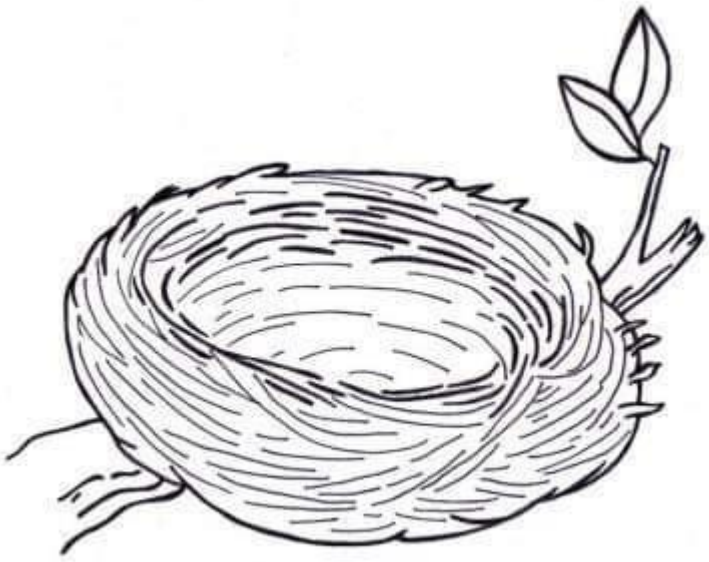
16–18 – високий рівень ФДК.

Додаток К

КАЗКА

«У гніздечку на дереві сплять пташки: тато, мама і маленьке пташеня. Раптом налетів сильний вітер, гілка зламалася, і гніздечко падає вниз: всі опинилися на землі. Тато летить і сідає на одну гілку, мама сідає на іншу. Що робить пташеня?»

Продовжіть казку…



Додаток Л

ТРЕНІНГ
на тему: «Стресостійкість»

Мета тренінгу: розуміння поняття стрес і причин його виникнення, розвиток стресостійкості особистості шляхом усвідомлення нею своєї життєвої позиції, формування ефективних комунікативних умінь у процесі спілкування, отримання навичок самоконтролю та конструктивного вияву негативних імпульсів у поведінці.

Завдання тренінгу:

- актуалізувати уявлення про стрес, його причини, емоції та почуття, що провокують стрес, про шкоду стресу для організму людини;
- навчитися правильно реагувати на стресові ситуації;
- познайомитись з ефективними способами подолання стресових ситуацій.

Очікувані результати:

- Розуміння, що стрес, це нормальне явище.
- Вміння керувати своїм емоційним станом.
- Конструктивний вияв негативних імпульсів у своїй поведінці.
- Застосування технік, які знижують стрес.
- Самоконтроль.

Обладнання і матеріали: стікери, маркери, ручки, олівці, ватмани, фліп-чарт.

План тренінгу

Вступна частина тренінгу:

- Презентація мети і завдань тренінгу.
- Привітання. Знайомство. Вправа «Цукерочки».
- Визначення правил тренінгу.
- Очікування від тренінгу.

Основна частина тренінгу:

- Міні-лекція з елементами бесіди «Що таке стресостійкість і чому вона так важлива?».

- Мозковий штурм «Чому важливо виробити стресостійкість»
- Тест на стресостійкість.
- Як підвищити стресостійкість: 6 способів.
- Вправа, яка підготує до напруженої роботи.
- Протидія стресу. Вправа «Не помиляється той, хто нічого не робить».
- Вправи на щодень, які допоможуть розвинути стресостійкість.
- Групова робота на тему «Стресова ситуація».

Заключна частина тренінгу:

- Підбиття підсумків. Вправа «Клубок».
- Отримання зворотного зв'язку. Рефлексія. Вправа «Правило руки».
- Релаксація. Вправа «Глибоке дихання».
- Завершення тренінгу. Притча «Найважливіші речі»

Учасники: педагогічні працівники.

Тривалість тренінгу: 4 години.

Кількість учасників: 12.

Вступна частина тренінгу

Презентація мети і завдань тренінгу (10 хв.)

«Мета управління стресом полягає не в тому, щоб повністю його позбутися, а в тому, щоб усунути непотрібний стрес і допомогти вам впоратися з неминучим».

Мета тренінгу: розуміння поняття стрес і причин його виникнення, розвиток стресостійкості особистості шляхом усвідомлення нею своєї життєвої позиції, формування ефективних комунікативних умінь у процесі спілкування, отримання навичок самоконтролю та конструктивного вияву негативних імпульсів у поведінці.

Завдання тренінгу:

- актуалізувати уявлення про стрес, його причини, емоції та почуття, що провокують стрес, про шкоду стресу для організму людини;
- навчитися правильно реагувати на стресові ситуації;
- познайомитись з ефективними способами подолання стресових ситуацій.

Привітання. Знайомство (20 хв.)

«Цукерочки» Тренер пригощає учасників цукерками.

Інструкція:

- порівняти себе з чимось/кимось саме з вашої спеціальності: в історії – з якимось історичним діячем, у фізиц – з якимось явищем або законом, у математиці – з теоремами й формулами, у хімії – з хімічними елементами або речовинами(«Я сьогодні як кислота: не лізь, бо обпалю»);
- розповідь фактів про себе, коли ваша діяльність вас окриляла, в залежності скільки цукерок є у вас.

Обговорення:

- Що було незвичним при виконанні вправи?
- Що нового ви змогли дізнатись?
- Чи складно було відкривати себе для навколишніх? Якщо складно, тоді чому?

Для закріплення значущої інформації можна ввести правило повторення попереднього. Перш ніж висловити інформацію про себе – повтори те, що сказав про себе сусід. Це дещо знижує неминуче первинне напруження й дозволяє сформувати атмосферу довіри.

Визначення правил (5 хв.)

- ✓ Говорити по черзі.
- ✓ Говорити коротко, по темі.
- ✓ Говорити тільки від свого імені.
- ✓ Бути позитивними до себе та до інших.
- ✓ Правило конфіденційності.
- ✓ Правило поваги до своєї і протилежної статі.
- ✓ Правило добровільної активності.
- ✓ Правило піднятої руки.
- ✓ Правило заборони на діагнози та оцінку.
- ✓ Правило відімкнених телефонів.

Очікування (10 хв.)

На стікерах кожен учасник має написати очікування від тренінгу. Після озвучування стікер-думку всі мають прикріпити на ватман.

Основна частина тренінгу

Міні-лекція з елементами бесіди «Що таке стресостійкість і чому вона так важлива?» (20 хв.)

Яка ваша думка? Стрес – це нормальне явище?

Стрес – це реакція організму на будь-які вимоги до нього. Це природна фізична відповідь тіла.

Ми відчуваємо стрес, коли розуміємо: щось вийшло з-під контролю.

Стрес може стати як позитивним, так і негативним досвідом в залежності від ситуації. Наприклад, початок нової роботи може бути

абсолютно захопливим, якщо решта вашого життя стабільна й позитивна.

Але якщо ви починаєте нову роботу, коли щойно переїхали в новий будинок / ваш партнер захворів / у вас проблеми з грошима, вам може бути важко впоратися з кількома джерелами стресу одночасно.

Хронічний стрес може призвести до серйозних проблем – порушення нормального функціонування систем організму, зокрема імунної. Зі свого боку ослаблена імунна система означає, що людина частіше хворіє на застуду та інфекції. Згодом постійна напруга також може призвести до:

- серцевих захворювань;
- підвищеного артеріального тиску;
- цукрового діабету;
- тривожності;
- депресії.

Ключ до того, як ми переживаємо стрес – наша здатність справлятися з вимогами, які нам висувають. Іншими словами – **стресостійкість.**

Стресостійкість – це комплекс особистісних якостей, що дозволяють переносити значні інтелектуальні, вольові та емоційні навантаження без особливих шкідливих наслідків для власного здоров’я, оточуючих і своєї професійної діяльності.

Мозковий штурм на тему «Чому важливо виробити стресостійкість?» (15 хв.)

За останні кілька десятиліть світ стрімко змінився і продовжує мінятися.

Прискорений ритм життя разом із нестабільністю і мінливими зовнішніми умовами чітко дають зрозуміти, що сьогодні ми живемо у VUCA-світі *(акронім англійських слів volatility – нестабільність, uncertainty – невизначеність, complexity – складність і ambiguity – неоднозначність)*.

Вочевидь, у поточних умовах розвиток стресостійкості особливо важливий. Це може позитивно вплинути на здоров'я і результати, яких ви досягаєте у житті.

Тест на стресостійкість (25 хв.)

Тож давайте перевіримо на скільки ви стресостійкі.

Тренер пропонує учасникам пройти тест на стресостійкість, який розробив Манфред Кетс де Врієс – голландський психоаналітик, вчений-економіст у сфері менеджменту, професор у галузі управління персоналом і розвитку лідерських якостей.

В основі тесту – підтверджене дослідженнями твердження, що стресостійкі люди мають переваги в трьох аспектах: труднощі, контроль і зобов'язання. Для них норма – це зміни, а не стабільність; вони переконані, що самі керують своїм життям, і цікавляться навколишньою дійсністю.

Тест допоможе вам проаналізувати свої сильні та слабкі сторони в цих трьох сферах і зрозуміти, як розвиватися далі.

https://docs.google.com/document/d/1tSSH2J5g1PIXPf2Rv5y_rgfwmPt6Ywy htnpciZr7Rio/edit

Як підвищити стресостійкість: 6 способів (30 хв.)

1. Визначте ваші стрес-фактори

Кожен реагує на стрес по-різному, тому визначити, що викликає стрес саме у вас – самостійна робота. У більшості випадків це досить очевидно: наприклад, складні особисті стосунки, нездорове робоче середовище або проблеми зі здоров'ям. Іноді пошук причини може

бути складнішим. У такому випадку ви можете звернутися до коуча або психотерапевта, щоб розібратися, що викликає стрес саме у вас.

Заведіть блокнот (або замітку в телефоні), куди записуйте всі події та ситуації, які викликають у вас надмірний стрес або занепокоєння. Потім дайте відповідь на 3 питання:

1. «Що конкретно стало причиною тривоги?»
2. «Коли ви відчуваєте себе –на межі протягом дня?»
3. «Чи приймаєте ви невдалі рішення через стрес або пригніченість?»

Коли ви почнете бачити повторювані патерни (шаблони) своєї поведінки, ви зможете визначити, що викликає стрес саме у вас, і тоді ймовірність впоратись із ним буде вище.

2. Змініть стрес-фактори, коли це можливо

Деякий стрес неминучий, тому найкраще, що ви можете зробити – це навчитися з ним справлятися. Але певні події та ситуації все ж знаходяться під вашим контролем.

Наприклад, якщо ви знаєте, що похід в магазин у п’ятницю ввечері викликає у вас стрес через натовп людей і черги на касі – змініть свій розклад і зробіть покупки в інший день.

Зміна простих речей в зоні вашого контролю може призвести до значного зниження загального рівня стресу.

3. Встановіть здорові обмеження

Іноді ми відкушуємо шматок більший, ніж можемо прожувати.

Більшість людей недооцінюють своє навантаження і переоцінюють свої сили, що призводить до хронічного стресу. Поєднувати безліч справ і людей у вашому житті може бути дійсно важко. Рішення – навчитися казати «ні».

Можливо, спочатку вам буде складно когось відкинути або відмовитися від участі в якомусь заході, але важливіше – зберегти свою енергію і залишити час для себе. Ви зможете більше відпочивати і станете менш дратівливими. Так ви зможете отримувати більше задоволення від спілкування з людьми і насолоджуватися іншими заняттями.

Будьте реалістичні, знайте свої обмеження і будьте тверді у своїх рішеннях. Цей крок зробить вас здоровішими й щасливішими.

4. Залучайте інших людей

Поговоріть зі своїм чоловіком / дружиною, дітьми, батьками, друзями й колегами. Повідомте їм, що ви працюєте над тим, щоб знизити рівень стресу у вашому житті, і попросіть їх про допомогу, коли вона знадобиться. Вони також можуть допомогти вам визначити стресові ситуації, перш ніж вони накриють вас хвилею.

Будьте відкриті до їхніх порад і допомоги. Можливо, вони стикалися з подібними ситуаціями і володіють інформацією, яка може бути вам корисна. Не бійтеся ділитися своїми почуттями. Безліч досліджень підтверджують, що проявляти емоції – корисно для здоров'я. Наприклад, наукове дослідження, проведене в Бельгії, охопило приблизно 1300 респондентів і показало, що люди, які відмічали у себе багату палітру позитивних і негативних емоцій, рідше відвідували лікарів і приймали меншу кількість ліків, ніж ті, хто мав обмеженіший емоційний набір.

Екологічно ділитися своїми почуттями допоможе розвиток такої навички, як емоційний інтелект. Ви також можете звернутися до психотерапевта або психолога, щоб обговорити стресову ситуацію з ним. Обговорення своєї проблеми з фахівцем допоможе вам краще зрозуміти її і розробити план, як уникнути подібних ситуацій в майбутньому.

5. Будьте активні

Легко пропускати заняття спортом, коли ви в стресі, але саме вони корисні для вашого психічного здоров'я і допомагають боротися з негативним впливом стресу на організм.

Згідно з Американською асоціацією тривожності й депресії, вправи та інші фізичні навантаження допомагають знизити вплив стресу. Люди, які регулярно займаються спортом, отримують більше задоволення від дрібних радостей життя – спілкування з друзями або домашнім вихованцем, смачна вечеря, читання книг, посмішка випадкового перехожого на вулиці.

А задоволення – це не що інше, як протилежність стресу й тривозі.

Регулярні фізичні вправи також можуть дати вам необхідний заряд впевненості, який допоможе впоратися зі стресом в майбутньо-

му. Ви також, імовірніше, будете краще спати. Намагайтеся приділяти фізичній активності до 20–30 хвилин щодня.

Існують також інші вправи на стресостійкість, які також можуть допомогти зняти стрес і розслабити ваш розум і тіло:

- голковколювання (акупунктура);
- медитація;
- масаж;
- йога;
- вправи для глибокого дихання.

6. Будьте оптимістом

Коли ви переживаєте або відчуваєте, що рівень вашого стресу підвищується, постарайтеся оточити себе позитивними думками і досвідом. Послухайте музику, подивіться смішне відео або зателефонуйте другу, який змушує вас сміятися.

Зустрічайте негатив із позитивною реакцією. Позитивне ставлення не дасть вам зануритися у почуття пригніченості.

Поважайте свої успіхи, навіть якщо вони здаються вам маленькими та незначними, і хваліть себе за них. Можна завести щоденник успіхів і щодня відзначати в ньому свої маленькі перемоги.

Вправа, яка направляє енергію на використання потенціалу мозку без напруги (10 хв.)

«Кнопки мозку»

Інструкція: Складіть долоні перед грудьми пальцями вгору, не дихайте, здавіть щосили основи долонь. М’язи плечей і грудей напружені. Тепер втягніть живіт і потягніться вгору, начебто, спираючись на руки, визираєте з вікна. Всього 10–15 секунд і стало жарко. Повторіть 3 рази.

Складіть руки в замок, обхопіть ними потилицю, направте лікті вперед. Потягніть голову до ліктів, не чиніть опір, розтягуйте шийний відділ хребта. Тягніть рівно – так, щоб було приємно, 10–15 секунд.

Хвилинний масаж вушних раковин: обережно повертайте вуха три рази знизу вгору. Робіть вправу, коли ви розсіяні. Розітріть гарненько вуха – спочатку тільки мочки, а потім все вухо цілком долонями: вгору

– вниз, вперед – назад, при цьому поклацайте язиком, як конячка 15–20 с. Вправа підготує до напруженої роботи.

Протидія стресу

Вправа «Не помиляється той, хто нічого не робить» (15 хв.)

Інструкція: незважаючи на банальність цього вислову, слід визнати, що справді активні люди припускаються більшої кількості помилок, але вони частіше досягають успіху, ніж пасивні.

Слід усвідомлювати, що помилок і невдач не варто лякатися; над ними необхідно працювати, оскільки вони дуже корисні як матеріал для самовдосконалення й стимул до діяльності.

Дуже важливо позитивно ставитись до помилок дітей (підлеглих). Це підтримує їхню мотивацію на належному рівні, спонукає їх працювати над своїми недоліками та слабостями. Деякі зарубіжні компанії матеріально заохочують своїх працівників за творчі ідеї, які не втілилися. Таке ставлення підтримує в людей високу мотивацію та прагнення експериментувати й нестандартно мислити.

Поміркуйте й запишіть свої висловлювання, які виражали б позитивне ставлення до невдач і помилок та висвітлювали перспективу їх подолання. Ці вислови ви можете застосувати для підтримання як своєї мотивації, так і мотивації інших людей.

Наприклад, висловлювання Михайла, майбутнього педагога.

- Ти помилився?Але не так вже погано, адже є над чим працювати.
- Ці помилки корисні для твого розвитку, адже ти тепер знаєш у якому напрямі слід іти, що необхідно вдосконалювати.
- Ця спроба не дуже вдала, але вона багато чого тебе навчить. Скористайся в майбутньому досвідом своїх помилок, і я, впевнений, ти досягнеш успіху.
- Невдача та помилка – це чудова наука для того,хто хоче розвиватися.

Ретельно проаналізуйте невдачу, якої ви зазнали нещодавно (або щось раніше). Поміркуйте над кожною помилкою, визначте які ваші навички та здібності є достатньо розвинутими, а які потребують вдосконалення.

Поміркуйте над методами, до яких будете вдаватися, працюючи над розвитком певних навичок і здібностей.

Придумайте кілька девізів (для себе та інших), які допомогли б вам реагувати на власні невдачі і помилки. Наприклад, Максим написав: «Помилки – це чудово ! Я тепер знаю над чим працювати».

Вправи на щодень, які допоможуть розвинути стресостійкість (20 хв.)

Дихання

Треба починати завжди з видиху й не зосереджуватися на вдиху. Також можна зробити видих, потім вдих на 3–4 секунди, затримати дихання ненадовго й відтак знову видихнути.

Цю вправу теж варто повторити 2–3 рази.

Тіло

Основний принцип роботи з тілом – розслаблення через напругу. Окрім цього, після кожної вправи треба відстежувати, як змінюються тілесні відчуття. Можна зробити кілька вправ, що допоможуть скинути напруження.

- Палицю, ремінь чи шарф натягніть до максимальної напруги, потім киньте це на підлогу та спостерігайте, як руки почнуть підійматися самі.
- Обійміть себе й почніть стискатися до центру, напружуючи все тіло: обличчя, плечі, руки, грудну клітку, живіт, таз, ноги. Треба, щоби все тіло було напружене до максимуму. З видихом – відпустить.
- Наступний крок – розтягування: витягніть руки по діагоналі з ногами, як «зірка», і максимально тягніться за пальцями рук, маківкою, куприком і ногами. Розтягуватися треба аж до напруги.
- Відведіть щелепу та будьте в такому стані близько хвилини. Окремі частини тіла мають розслабитися.

Орієнтування у просторі

Щоб допомогти своїй нервовій системі зібрати інформацію та знизити рівень тривоги, треба зосередити увагу на всіх сторонах у просторі: що вас оточує, чи є стіни, полиці, підлога, вікно, чи дерева, земля, небо тощо?

Особливу увагу зверніть на те, що оточує вас з обох боків і, наприклад, знайдіть та назвіть 5 великих предметів.

Групова робота (20 хв.)
«Стресова ситуація»

Учасники об'єднаються в групи, кожна з яких продовжує і аналізує ситуацію в залежності від моделі поведінки: пасивної, упевненої, агресивної.

Ситуація «Протидія стресам на роботі»

1. Планування часу.
2. Обсяг підготовки.
3. Емоційний стан.
4. Реакція (у випадках успіху чи невдачі).

Заключна частина тренінгу

Підбиття підсумків (10 хв.)
Вправа «Клубок»

Висловлюємо свої враження від тренінгу, кидаючи клубок учаснику, до якого звертаємось з фразою: «На сьогоднішньому тренінгу, мені здається, ми саме з вами були схожі тим, що …» Тримаємо нитку, а клубок кидаємо. Так утвориться єднання – гармонія!

Отримання зворотного зв'язку. Рефлексія (10 хв.)
Вправа «Правило руки»

Малюємо руку, тримаючи олівець / ручку в лівій руці.

Пишемо:

у великому пальці – що дуже сподобалося;

у вказівному, що хотів (ла) би отримати для себе особисто і свого розвитку ще від лектора;

у середньому – що точно взяв (а) для впровадження; у безіменному – що потрясло емоційно;

у мізинці – чого було мало, хочеться більше (але не від цього лектора, а в самоосвіті після тренінгу).

Віддаємо обведене з написаним тренеру для узагальненого аналізу («Дерево рук») і висновків – як для групи, так і для себе (на що мало звертаємо увагу, що потрібно посилити, що успішно).

Релаксація (5 хв.)

Вправа «Глибоке дихання»

Заплющте очі. Зробіть глибокий вдих і рахуйте до 5. Видих – у такому ж темпі рахуємо до 7–10. Повторюємо вдих – видих (можна протягом 3 хвилин). Уявіть, що, коли ви насолоджуєтеся цим глибоким, неквапливим диханням, всі ваші неприємності і неспокій випаровуються.

Зробіть глибокий вдих, випинаючи живіт вперед до відчуття участі у цьому діафрагми. Тепер повільніше видихайте повітря до втягування живота всередину. При цьому уявляйте, що ви вдихаєте цілющий кисень – здоров'я, спокій, а видихаєте непотрібні організму хвилювання. Можна говорити собі

«Я розслабляюся», «Я спокійний».

Таких підходів необхідно виконувати 6–8 разів, а між ними робити перерву на кілька секунд.

Завершення тренінгу (15 хв.)

Притча «Найважливіші речі»

Один юнак постійно непокоївся з приводу свого життя і майбутнього.

Якось, гуляючи берегом моря, зустрів він мудрого старця.

– Що тебе тривожить, юначе? – запитав старець.

– Здається, я не можу збагнути, що в житті для мене найважливіше, – відповів юнак.

– Це дуже просто,– сказав старець. Він підняв із землі порожнього глечика і почав заповнювати його камінням завбільшки з кулак.

Заповнивши глечик, по вінця, запитав:

– Цей глечик повний, чи не так?

– Так, – погодився юнак.

Старець мовчки кивнув, узяв жменю дрібних камінців, кинув їх у глечик і злегка потрусив. Камінці заповнили пустоти між великим камінням. Він усміхнувся і запитав:

– А тепер глечик повний? Юнак ствердно кивнув.

Тоді старець узяв пригорщу піску і висипав його у глечик. Пісок заповнив пустоти, що залишилися.

– Ось відповідь на твоє запитання, – сказав старець. – Велике каміння – це найважливіші речі в житті: родина, кохана людина, твій духовний розвиток, мудрість. Якщо втратиш усе, крім цього, твоє життя все одно буде повним.

Він хвильку помовчав, а відтак мовив:

– Дрібні камінці – це також важливі для тебе речі: робота, дім, матеріальний добробут. А пісок – дрібниці, які насправді не мають жодного значення.

Юнак слухав дуже уважно, і старець продовжив:

– Деякі люди роблять помилку. Вони спочатку засипають у глечик пісок, і в ньому не лишається місця для каміння. Так і в житті. Якщо витрачати сили на дрібні й незначущі речі, у ньому не буде місця для найважливіших цінностей. Тому передусім подбай про велике каміння, не забувай і про дрібне. А пісок хвилі життя самі наб’ють у проміжки між ними.

Обговорення:

- Яке враження справила на вас притча?
- Які життєві цінності схожі на велике каміння, які – на мале, а які – на пісок? Чому?
- Як ви їх розрізняєте?
- У якому порядку «наповнюєте глечик» на цьому етапі свого життя?
- Як можна більше дбати про «велике каміння»?

Додаток М

ТРЕНІНГ РОЗВИТКУ САМООЦІНКИ ТА УСПІХУ У ЖИТТІ

Мета: розвиток вмінь працювати в команді, підвищення рівня групової згуртованості

Задачі:

- збільшення рівня групової згуртованості;
- збільшення цінності та значимості групи для окремих її членів;
- пізнання один одного та самопізнання;
- розвиток вмінь давати і приймати зворотній зв'язок в різних його формах;
- підвищення рівня довіри між різними членами групи;
- активізація творчого мислення;
- розвиток внутрішніх ресурсів у кожного учасника.

Поступовий перехід світового співтовариства до «суспільства знань» значно збільшує кількість інтелектуальних видів праці, для яких потрібні висококваліфіковані фахівці. Такі види праці здійснюються через інтенсивну міжособистісну взаємодію людей, що вступають між собою в різноманітні ділові взаємовідносини. Дуже часто ефективність спільної діяльності цілком і повністю залежить від того, наскільки успішним виявився процес комунікації, що її супроводжувала. До практичних знань належать і так звані «soft-skills», тобто гнучкість, самостійність, витривалість, мобільність, уміння працювати в команді, налагоджувати стосунки у колективі та розв'язувати конфліктні ситуації, що виникають в організації; культурна та інтеркультурна компетентність.

Низький рівень практичних знань в галузі ділових комунікацій породжує страх, невпевненість, послаблення пам'яті, уваги, працездатності, порушення динаміки мови, і як результат, в учасників взаємодії з'являються стереотипи висловлювання, конформність поведінки. Наприклад, авторитарний стиль спілкування в найбільш негативних формах може проявитися в схильності нав'язувати свою думку і волю іншим, в агресивності, принциповій нездатності до діалогу. Все це

створює умови для стійкого негативного ставлення людей один до одного. І навпаки, комунікативна компетентність учасників спільної діяльності дозволяє коригувати подібні стани, викликає у суб'єктів спілкування прагнення до оптимальної реалізації можливостей і здібностей, допомагає їм переживати радість від контактів, впевненість у власних силах. Отже, проблема інтенсифікації розвитку комунікативної компетентності фахівців як гармонійного поєднання теоретичних і практичних знань в галузі ділових комунікацій є вельми актуальною.

Заняття 1
Тема. Емпатія (2 години)

1. Знайомство. Вправа «Я – квітка» (15 хвилин)

Мета: продовжити знайомство учасників групи. Створити умови для ефективної роботи.

Тренер пропонує назвати своє ім’я і квітку, з якою учасник асоціює себе у професійній діяльності. Наприклад, мене звати Людмила, у своїй професійній діяльності я асоціюю себе із квіткою-семицвіткою, тому що …

2. Вправа «Очікування». 5–7 хвилин

Учасникам групи на липких аркушах у вигляді зернят необхідно записати свої очікування від своєї роботи та роботи групи у тренінговому занятті. Потім презентують очікування та приклеюють «зернята» на плакаті із зображенням зеленого лугу.

3. Правила роботи в групі. 15 хвилин

Мета: визначити правила продуктивної роботи групи під час тренінгу, створити сприятливий психологічний клімат; створити відчуття захисту; усвідомлення особливостей спілкування в групі, сприяння організації ефективногопростору для особистісного розвитку учасників групи.

Для того, щоб досягти гармонії в роботі, необхідно виробити правила, якими будуть керуватись учасники. Група методом «Мозкового штурму» встановлює правила ефективної взаємодії, відповідаючи на запитання: «Що потрібно зробити для того, щоб робота в групі була ефективною?»

Матеріали:аркуші паперу А4, фломастери.

Орієнтовними правилами роботи в групі можуть бути наступні:

1. Спілкування на основі довіри. Важливо, щоб учасники максимально довіряли один одному. Створення атмосфери довіри можна почати з пропозиції прийняти єдину форму звертання один до одного на «ти». Це психологічно ставить усіх в рівні позиції, в тому числі і ведучого, незалежно від віку, соціального статусу, життєвого досвіду т. д.

2. Спілкування за принципом «тут і тепер». Під час заняття аналізуються ті процеси, думки, емоції, відчуття, які проявляються під час занять, тим самим забороняється обговорення ситуацій минулого та проектування майбутніх ситуацій. Дане правило дозволить кожному учаснику сконцентруватись на власних емоціях, думках, розвинути навички самоаналізу. Важливо вміти говорити про свої актуальні відчуття і думки. Розвинена рефлексія допомагає людині бути самокритичною, краще пізнавати себе і власні особистісні особливості, а також розуміти стани інших членів тренінгової групи. Тому під час занять всі говорять лише про те, що турбує їх саме зараз, і обговорюють те, що відбуваєтьсяз ними у групі.

3. «Я-висловлювання». Для більш відвертого спілкування під час занять варто відмовитись від безособового мовлення, яке допомагає приховувати власну позицію і, тим самим, уникати її усвідомлення. Тому ми замінюємо висловлювання типу: «Більшість людей вважає, що...» – на таке: «Я вважаю, що...» тощо. Це передбачає відмову від безадресних суджень про інших.

4. Бути щирим у спілкуванні. Учасники групи намагатьсяговорити лише про те,що відбувається у групі. Якщо немає бажання висловитись щиро і відверто, краще промовчати. Це правило означає відверте висловлюваннясвоїх почуттів стосовно до дій інших учасників і до самого себе. Той, хто дає оцінку, повинен проявити толерантність до іншого.

5. Конфіденційність. Все, що відбувається під час занять, ні в якому разі не розголошується. Ми впевнені втому, що ніхто не розповість про переживання людини, проте, чим вона поділилась. Це допомагає

нам бути щирими, сприяє саморозкриттю. Ми довіряємо один одному і групі в цілому.

6. Бути активним та нести відповідальність за результати роботи у групі. Це норма поведінки, увідповідності з якою ми в будь-яку хвилину реальновключені в роботу. Активно дивимось, слухаємо, відчуваємо партнера і колектив в цілому. Потрібно пам'ятати, що ефективність роботи тренінгової групи залежить від внеску кожного її члена та необхідності працювати нетільки для себе, на вирішення власних проблем, а й на інших, так як допомога іншому є спосіб пізнати себе.

7. Правило «СТОП!» Той член групи, який не бажає відповідати на будь-яке запитання, брати участь у будь-якій грі, процедурі з причини небажання бути щирим або з причини неготовності до відвертості, має право сказати «Стоп!» і таким чином виключити себе з участі в процедурі. Проте це правило бажано використовувати по можливості рідко, так як воно обмежує людину у пізнанні себе.

8. Повага до того, хто говорить. Коли висловлюється хтось із учасників, ми його уважно слухаємо, даючи можливість сказати те, що він бажає. Не критикуємоі визнаємо право на висловлення своєї власної думки. Правило передбачає неможливість переривати того, хто говорить.

9. Неприпустимість безпосередніх оцінок людини. Під час обговорення того, що відбувається, ми оцінюємо не учасника, а лише його дії і поведінку. Ми не використовуємо висловлювання типу: «Ти мені не подобаєшся», а говоримо: «Мені не подобається твоя манера спілкування».

Цей перелік правил може бути доповнений тими, які зазначили самі учасники тренінгової групи.

Під час прийняття правил роботи групи, тренер уточнює у учасників групи зміст кожного правила (що саме вкладають в значення того чи іншого правила).

4. Вправа «Я в променях сонця» (15 хвилин)

Мета: формування відчуття внутрішньої стійкості, гармонізації та довіри до самого себе.

Кожен член групи протягом 2–3 хвилин на аркуші паперу малює сонце. В центрі кола учасник записує власне ім'я (можна записати займенник «Я»), а на променях – свої сильні сторони, або те, що любить, цінує і приймає в собі, або ті якості, які дають відчуття внутрішньої впевненості і довіри до себе в різних ситуаціях.

За бажанням учасники групи презентують «сонечка».

При обговоренні вправи учасникам групи необхідно відповісти на запитання: «Чому виконувалась дана вправа?», «Що дало виконання цієї вправи?». Тренер звертає увагу на те, що особистісні якості є основою формування професійно значущих якостей пракпозитичного психолога.

5. Вправа «Мій дракон, мої недоліки». 25 хвилин

Мета: вироблення вмінь аналізувати та виділяти негативні сторони своєї особистості та обирати шляхи боротьби з ними. Ведучий розповідає учасникам про те, що в кожного є «свій дракон» – це наші недоліки, які заважають нам жити, але з якими ми примирюємось.

Учасникам пропонується намалювати «свого дракона» і назвати його в цілому і кожну голову окремо. Після виконання завдання учасники придумують історію про те, як вони переможуть своїх драконів. Бажаючі можуть об'єднуватись в групи і придумувати загальну історію, але і драконів, і героїв має бути стільки ж, скільки членів групи. Для написання історії відводиться 25 хвилин. Потім бажаючі розповідають або показують свої історії.

6. Вправа «Мій всесвіт». 10 хвилин

Мета: вироблення вмінь аналізувати свою «Я»-концепцію; формування позитивної «Я»-концепції. Учасникам роздаються аркуші для малювання. В центрі аркушу треба намалювати сонце і в центрі сонячного кола написати велику букву «Я». Потім від цього «Я» – центру всього всесвіту – намалювати лінії до зірок і планет: моє улюблене заняття; мій улюблений колір; моя улюблена тварина, гра, одежа, музика; мій улюблений звук, запах; мої улюблені пори року; що я більше за все на світі люблю робити; місце, де я більше всього на світі люблю бувати; мій улюблений співак чи група; мої улюблені

герої; я відчуваю в себе здібності до ...; людина, від якої я в захопленні більше всього на світі; краще всього я вмію; я знаю, що я зможу; я впевнений в собі, тому що...

Ведучий говорить про те, що «зоряна карта» кожного показує - у всіх багато можливостей, багато того, що робить кожного із нас унікальними, і того, що для всіх нас є загальним. Тому ми потрібні одне одному, і кожна людина може добитись в житті успіху.

7. Вправа «Очікування». 5 хвилин

Мета: визначити, наскільки реалізувались очікування кожного учасника.

Учасникам групи пропонується на липких аркушах у формі квітки записати, наскільки реалізувались їхні очікування, презентувати та приклеїти на аркуші із зображенням лугу.

Заняття 2

Тема. Відповідальність (2 години)

Мета: навчити сприймати рішення не лише як завершення подій, а й як початок нового ланцюга вчинків.

Завдання:

1. Допомога учасникам у пізнанні своєї особистості;
2. Відкриття можливостей до самопізнання та самореалізації;
3. Розвиток навичок конструктивного спілкування;
4. Усвідомлення та використання внутрішнього потенціалу для прийняття відповідального рішення;
5. Підвищення самооцінки, розвиток вмінь долати життєвих труднощів, прийняття себе як неповторної особистості;
6. Сприяння виробленню адекватних життєвих цілей та усвідомлення можливостей їх реалізації.

1.“Чародій і горіхи” (10 хв.)

Мета: представити неупереджене бачення відповідальності.

Інструкція: до уваги учасників пропонується притча “Чародій і горіхи”. “Якось одному візиру захотілося горіхів. І їх йому принесли цілий горщик. Візир засунув руку у горщик і захопив цілу жменю горіхів. Але витягнути руки з горщика не зміг, як він не намагався. У

цілому палаці ніхто не наважувався дати йому пораду. Тоді він наказав привести до нього першого, хто буде проходити повз його палац. І скоро до нього привели простого селянина. Той розпитав, що трапилося, і порадив, щоб візир розтиснув трохи кулак у горщику. Візир так і зробив, і зміг випростати руку з горщика. “Ти справжній чарівник”, – сказав він селянину”.

Обговорення: про що ця притча? Яким чином у ній звічить тема відповідальності?

2. Види відповідальності (10–20 хв.)

Мета: ознайомити учасників з різними видами відповідальност.

Інструкція: тренер робить пояснення щодо теми заняття з акцентом на різних видах відповідальності.

Відповідальність – це визнання себе автором певного вчинку і прийняття на себе його наслідків.

На думку французького професора філософії Дідьє Жюліа, існує відповідальність людини за себе, за інших та за прий няття іншими певних рішень. Відповідальність за себе можна проілюструвати притчею про полководця і пироги. У ній розповідається про те, як один полководець програв битву і переховувався у хатині лісника. Жінка лісника попросила полководця пригледіти за пирогами, які вона поставила у піч. Полклводець задумався про своє горе, поразку, безславність свого теперішнього існування, забув про доручення жінки, і пироги згоріли. Тоді полководець подумав про те, що кожному треба займатись своєю справою, діяти, приймати рішення. Діяти, а не плисти за течією подій.

Відповідальність за інших проілюстровано у “Маленькому принці” Антуана де Сент-Екзюпері, коли при зустрічі з Маленьким Принцем Лис сказав, що ми відповідальні за тих, кого приручили.

Людина несе відповідальність за вчинок, здійснений свідомо і саме нею, здійснений свідомо, але не обов’язково саме нею, здійснений нею, хоча вона цього і не бажала, вчинок, здійснений не нею власноруч і поза її бажанням, але від неї залежала можливість уникнути здійснення цього вчинку (наприклад, у транзактній теорії Е. Берна, описується ситуація за участю Жертви, Переслідувача і Посередника).

Відповідальність може виявлятися на трьох рівнях: раціональному, коли людина вважає себе відповідальною, емоційному, коли людина відчуває себе відповідальною, вольовому, коли особа діє з позиції відповідальної людини.

Після вступного слова тренер пропонує учасникам представити у вигляді діаграми міру кожного виду відповідальності у власному стилі відповідальності.

– Вважаю себе відповдальним
– Дію з позиції відповідальної людини
– Відчуваю себе відповідальним

Обговорення: з яким кольором у вас асоціюється відповідальність? Чому, на вашу думку, навіть згадка про відповідальність створює у людей відчуття чогось складного, важкого і небажаного?

3. Вправа«Незакінчені речення» (15 хв.)

Мета: самоаналіз та самопізнання в області відповідальності.

Інструкція: учасникам пропонується дописати, закінчити такі речення:

1. Бути відповідальним для мене означає…
2. Деякі люди відповідальніші за інших, це люди, які…
3. Безвідповідальні люди – це…
4. Свою відповідальність стосовно інших людей виявляю через…
5. Вид відповідальності, який є найбільш тяжким для мене – це…
6. Відповідальну людну я впізнаю за…
7. Чим сильніша моя відповідальність, тим більше я…
8. Я б побоявся нести відповідальність за…
9. Бути відповідальним стосовно себе – це…
10. Я несу відповідальність за…

Далі учасники порівнюють на “сумісність” зміст тверджень № 1 та № 9, тобто чи у реченні № 1 було сказано, що бути відповідальним означає в т.ч. бути відповідальним і за себе; № 1 і № 4 (чи вияв відповідальності у твердженні № 1 має спільне з виявом відповідальності зокрема стосовно інших?; № 1 і № 6 (серед ознак відповідальної людини є такі, за якими ми самі виявляємо відповідальність); № 8 і № 9

(чи не боялися б ми нести відповідальність за самих себе); № 4 і № 8 (чи боїмося нести відповідальність за інших?); № 4 і № 6 (чи очікуємо ми від інших якоїсь "іншої" відповідальності?).

Обговорення: учасники по черзі зачитують продовжені ними речення та коментують, спираючись на запропоновані критерії для порівняння.

4. Вправа«Формула відповідальності» (20-30 хв.)

Мета: ознайомити з особистісним уявленням про відповідальність.

Інструкція: учасникам пропонується дискусія з приводу таких висловлювань:

Відповідальність – це можливість зробити так, як хочеш сам.

Відповідальність – це створення причини подальшого успіху.

Після дискусії учасники отримують завдання: представити власне розуміння відповідальності формулою.У ній можуть бути використані різні символи: вербальні, геометричні фігури, хімічні, фізичні, математичні символи тощо. Усі складові формули мають бути пояснені, як і загальне розуміння відповідальності, виходячи із зазначеної формули.

Обговорення: всі учасники представляють авторські формули відповідальності та інтерпретують їх.

5. Вправа«Вибір відповідальності» (10-15 хв.)

Мета: навчити приймати відповідальність як власну особистісну рису.

Інструкція: тренер зачитує переліки, що стосуються особливостей відчуття відповідальності та відповідального ставлення.

Коли я відчуваю відповідальність, я…

Виправляю

Захищаю

Рятую

Контролюю

Переймаюся почуттями

Не слухаю

Відчуваю втому

Відчуваю тривогу

Відчуваю страх

Відчуваю неврівноваженість
Турбуюся про рішення
Турбуюся про деталі
Турбуюся про обставини
Турбуюся про те, щоб не помилятися
Турбуюся про виконання
Коли я відповідально ставлюся, я…
Демонструю співпереживання
Демонструю розуміння
Підбадьорюю
Ділюся
Конфліктую
Слухаю
Відчуваю врівноваженість
Відчуваю свободу
Відчуваю усвідомленість своїх дій
Відчуваю самоцінність
Турбуюся про людину
Турбуюся про почуття
Турбуюся разом з людиною
Порадник, який супроводжує інших
Вірю, що моєї присутності поруч з іншим цілко достатньо
Я думаю, що людина сама відповідає за власні вчинки

Учасники тренінгу уважно вивчають обидва переліки і підкреслюють у бланку вправи “Незакінчені речення” ті слова або словосполучення, які вказують саме на переживання відповідальності або на відповідальне ставлення. У своїх записах учасники роблять висновок про те, що їм більше притаманне – відчуття відповідальності чи відповідальне ставлення (дії).

Далі учасники оформлюють два переліки, у яких відображають, що їм подобається і що не подобається у своєму стилі відповідальності (види відповідальності, форми вияву тощо).

Обговорення: у чому більше позитивних моментів – у відчутті відповідальності чи у відповідальному ставленні? Як би ви прокомен-

тували ідею про те, що зріла людина у першу чергу характеризується умінням діяти відповідально? Які висновки ви зробили щодо вашого стилю вияву відповідальності? У яких ситуаціях саме ваша стратегія відповідальності може бути найбільш ефективною?

Література:

1. Большаков В. Ю. Психотренинг социодинамика, игры. Київ: «Либідь», 2004. 352 с.
2. Парыгина Б. Д. Практикум по социально-психологического тренингу / под ред. Київ: Академвидав, 2003. 304 с.
3. Штепа О. С. Тренінг “Актуалізація особистісної зрілості”. *Практична психологія та соціальна робота*. 2005. № 4. С. 22–36.
4. Яценко Т. С. Психологічні основи психокорекції. Київ: «Либідь», 1996. 264 с.

Навчально-методичне видання

Магдисюк Людмила Іванівна,
Федоренко Раїса Петрівна

ТРЕНІНГ КОНСУЛЬТАТИВНИХ НАВИЧОК

Навчально-методичний посібник

Друкується в авторській редакції
Верстка *Ілони Савицької*

Формат 60×84 $^{1}/_{16}$. Обсяг 16,28 ум. друк. арк., 15,86 обл.-вид. арк.
Наклад 300 пр. Зам. 116. Видавець і виготовлювач – Вежа-Друк
(м. Луцьк, вул. Шопена, 12, тел. 0669362549).
Свідоцтво Держ. комітету телебачення та радіомовлення України
ДК № 4607 від 30.08.2013 р.