

Відділ освіти Сквирської райдержадміністрації
Районний методичний кабінет

**Організація проведення
соціально-психологічного тренінгу
в закладах освіти**

Навчально – методичний посібник

Організація проведення соціально-психологічного тренінгу в закладах освіти: / автор-укладач С.С. Левчук / навчально-методичний посібник – Сквиря: Джерело, 2010. – 66 с.

*Рекомендовано науково-методичною радою
Київського обласного інституту
післядипломної освіти педагогічних кадрів
(протокол №6 від 24.06.2010р.)*

Авторський колектив:

Данілович Н.Л.
Левчук С.С.
Несторук Н.О.
Хронюк І.Є.
Ярова Т.В.

Відповідальний за випуск: Л.А. Корбут, завідувача районним методичним кабінетом.

Рецензент: Л.А. Петушкова, завідувача центром практичної психології і соціальної роботи КОШОПК.

У навчально-методичному посібнику представлено розробку навчального тренінгу «Підготовка тренерів» для практичних психологів та соціальних педагогів та розробки тренінгових занять для педагогів, учнів, батьків підготовлених спеціалістами психологічної служби Сквирського району.

Посібник адресовано методистам районних (міських) методичних кабінетів, які відповідають за психологічну службу, практичним психологам та соціальним педагогам навчальних закладів.

ЗМІСТ

1. Пояснювальна записка.....	4
2. Навчальний тренінг «Підготовка тренерів»	
2.1. Заняття I.....	5
2.2. Заняття II.....	13
2.3. Заняття III.....	18
2.4. Додатки.....	19
3. Розробки занять учасників тренінгу	
3.1. Тренінг для батьків «Емоційний комфорт дитини»	28
3.2. Тренінг для вихователів дошкільних навчальних закладів «Профілактика та подолання емоційного вигорання у педагогів».....	36
3.3. Дитячо-батьківські збори із застосуванням елементів тренінгу «Порушення поведінки дітьми: причини виникнення та шляхи подолання».....	52
3.4. Тренінгове заняття для дітей підліткового віку «Пізнай себе».....	59
4. Список літератури.....	65

Навчальний тренінг «Підготовка тренерів»

*Левчук Світлана Станіславівна
методист Сквирського районного
методичного кабінету*

Пояснювальна записка

У сучасній школі діяльність працівника психологічної служби просто неможлива без використання тренінгових методів для підвищення ефективності просвітницької, профілактичної, навчальної роботи.

Оскільки донедавна у вищих навчальних закладах практично не готували майбутніх психологів і соціальних педагогів до проведення тренінгової роботи, багатьом спеціалістам психологічної служби закладів освіти необхідне додаткове навчання.

Основною метою тренінгу є теоретична та практична підготовка працівників психологічної служби, педагогів до проведення тренінгової роботи в закладах освіти. Під час навчання педагогічні працівники отримують практичний досвід участі в тренінговому занятті і можуть випробувати себе в якості ведучого групи. У структурі даного тренінгу виділяється три основних етапи.

На першому етапі (заняття I) в зміст тренінгу введено значні інформаційні блоки, в яких ведучий знайомить учасників із сутністю тренінгової роботи, структурою та технологіями роботи у тренінзі. Також учасники аналізують діяльність ведучого. Закінчується цей етап складанням учасниками плану тренінгового заняття.

Другий етап (заняття II) характеризується передачею ведучим своїх функцій учасникам групи, які відпрацьовують власні навички тренінгової роботи. Проведені вправи і особливості поведінки ведучого детально аналізуються та виробляються спільні рекомендації щодо підвищення ефективності роботи тренера. На цьому етапі також вводяться інформаційні блоки, в яких учасників знайомлять із процесом формування та розвитку групи, з основними завданнями і функціями ведучого групи.

На третьому етапі (заняття III) учасники вчаться планувати і проводити власні авторські тренінги у своїх навчальних закладах.

Підсумком всього тренінгу є презентація власних проектів тренінгів та обговорення проблем, які виникли під час проведення тренінгу.

У результаті вдосконалення професійної майстерності за допомогою «Тренінгу тренерів» працівники психологічної служби Сквирського району широко використовують тренінгові технології в роботі з дітьми та дорослими.

Кращі розробки тренінгових занять практичних психологів та соціальних педагогів району презентовані на методичному фестивалі та представлені в посібнику.

Заняття І

Завдання:

- отримання учасниками практичного досвіду участі в тренінговому занятті;
- формування позитивної мотивації щодо застосування тренінгу в просвітницькій, профілактичній роботі;
- ознайомлення з структурою тренінгу та технологіями його проведення;
- формування практичних навичок у складанні плану тренінгових занять.

Час проведення – 2 години.

Структура заняття

№ п/п	Види роботи	Обладнання	Орієнтовна тривалість
1.	Вступ постановка проблеми.		5 хвилин
2.	Вправа «Це чудово!».		5 хвилин
3.	Вправа «Незакінчені речення».	Роздатковий матеріал (Додаток1)	10 хвилин
4.	Вправа «Правила».	Ватман, маркери	5 хвилин
5.	Вправа «Калейдоскоп».		20 хвилин
6.	Групове обговорення.		10 хвилин
7.	Робота в групах взаємонавчання.	Роздатковий матеріал (Додаток 2)	15 хвилин
8.	Рухова вправа «Перебудова».		5 хвилин
9.	Презентація «Типова структура тренінгу».		5 хвилин
10.	Робота в групах «Складання плану тренінгу»	Ватман, маркери	20 хвилин
11.	Аналіз заняття, побудова перспектив спільної роботи на майбутнє «Мережа знань»	Клубок ниток	10 хвилин
12.	Домашнє завдання	Роздатковий матеріал (Додаток 3)	10 хвилин
13.	Історія для натхнення.		5 хвилин

Хід заняття

1. Вступ

Для підвищення ефективності просвітницької, профілактичної та навчальної діяльності в закладах освіти широко використовується тренінг як ефективна форма засвоєння знань, як інструмент формування умінь і навичок, а також пізнання себе і навколишнього світу.

Метою нашого заняття є теоретична та практична підготовка працівників психологічної служби, педагогів до проведення тренінгової роботи в закладах освіти.

Наше навчання буде побудовано таким чином: на першому занятті ми ознайомимося з такими теоретичними аспектами тренінгової роботи, як структура тренінгу, тренінгові техніки і сформуємо навички складання плану тренінгового заняття. Для проведення другого і третього заняття учасники отримають домашнє завдання, яке продемонструють групі на наступних заняттях, після чого буде проведена групова супервізія. Підсумком навчання буде методичний фестиваль, на якому учасники презентуватимуть власні проекти.

2. Вправа «Це чудово!»

Мета: познайомити учасників, створити позитивну атмосферу у групі.

Хід вправи

Тренер пропонує кожному з учасників вийти у центр півкола і розповісти про свою якість, вміння чи талант (наприклад, «я люблю танцювати», «я вмію стрибати через калюжі» тощо). У відповідь на кожне таке висловлювання всі, хто стоїть у півколі, повинні хором відповісти: «Це чудово!» і водночас підняти вгору великий палець.

Обговорення:

Чи сподобалась вам вправа?

Що нового один про одного ви дізналися?

3. Вправа «Незакінчені речення»

Мета: надати можливість учасникам визначити свої очікування.

Хід вправи

Тренер роздає кожному учаснику аркуш паперу, на якому написані такі незакінчені речення:

1. Від тренера я очікую...;
2. Від інших учасників я очікую...;
3. Від себе я очікую...;
4. Мета, яку я маю намір досягнути .

Тренер пропонує учасникам продовжити речення і зачитати їх вголос. Потім збирає заповнені аркуші і зазначає, що в кінці заняття ці аркуші будуть роздані учасникам, щоб вони могли проаналізувати, наскільки здійснились їхні очікування.

Обговорення:

Чому на початку тренінгового заняття важливим етапом є визначення очікувань?

Про що свідчать ваші очікування?

4. Вправа «Правила»

Мета: визначити та прийняти правила, які сприятимуть ефективній роботі групи.

Хід вправи

Тренер пропонує учасникам назвати правила, які потрібні для ефективної роботи групи. Пропозиції, з якими погоджується уся група, записуються на ватмані.

Обговорення:

Для чого ми приймаємо правила?

5. Вправа «Калейдоскоп»

Мета: визначити рівень обізнаності учасників щодо теми заняття.

Хід вправи

Тренер об'єднує учасників у 4 групи, які отримують аркуш паперу формату А3 та маркери (кожна група отримує маркер різного кольору). Завдання учасникам: дати відповідь на наступні запитання:

1. Що таке тренінг?
2. Яка мета і завдання тренінгу?
3. Які ви знаєте тренінгові техніки?
4. Які атрибути тренінгу?

Відповівши на запитання групи по колу обмінюються аркушами і доповнюють відповіді один одного, дописуючи їх маркером свого кольору. Після того, як кожна група отримує назад своє завдання, презентує свою роботу з аналізом доповнень. Тренер доповнює і узагальнює відповіді груп.

На допомогу тренеру (Додаток 1)

6. Мозковий штурм «Переваги тренінгу»

Мета: сприяти усвідомленню учасниками значення та ефективності тренінгової роботи.

Хід вправи

Тренер виносить на обговорення такі запитання:

- Які переваги у тренінгового навчання?
 - Для чого вам потрібно вміти проводити тренінг?
 - Що дасть особисто вам отримання професійних знань та навиків тренера?
- Думки учасників тренер записує на ватмані.

На допомогу тренеру

На відміну від традиційних, тренінгові форми навчання повністю охоплюють весь потенціал людини: рівень та обсяг її компетентності (соціальної, емоційної, інтелектуальної), самостійність, здатність до прийняття рішень, взаємодії тощо. Під час тренінгу створюється неформальне, невимушене спілкування, яке відкриває перед групою безліч варіантів розвитку і вирішення проблеми, заради якої зібралася дана група. Як правило, учасникам подобаються всі тренінгові вправи, тому що вони роблять процес навчання цікавим і необтяжливим.

7. Робота в групах «Взаємонавчання»

Мета: ознайомити учасників із техніками тренінгової роботи, навчити визначати, в яких випадках і з якою метою доцільно їх використовувати.

Хід вправи

Тренер об'єднує учасників у 4 групи, кожна з яких отримує завдання використовувати теоретичний матеріал, обговорити одну з тренінгових технік, її зміст, можливі плюси й мінуси та представити результати, заповнивши таблицю:

Техніка	Опис	Плюси	Мінуси

Для опрацювання пропонується опис таких тренінгових технік:

1. групове обговорення;
2. ситуаційна вправа;
3. рольова гра;
4. презентація інформації;

На допомогу тренеру: «Тренінгові техніки» та «Тренінгові техніки резюме» (Додаток 2,3)

8. Рухова вправа «Перебудова».

Мета: дати можливість учасникам змінити вид діяльності та відпочити.

Хід вправи

Тренер пропонує учасникам безперервно хаотично рухатися і попереджає, що кожні 10-15 секунд за сигналом потрібно негайно

утворити пару з тим, хто опиниться найближче, зупинитися й виконати одну й з наступних інструкцій:

- взятися за руки;
- стати ногою впритул до ноги партнера;
- стати спиною до спиною партнера;
- стати вухом до вуха до партнера.

Після того, як учасники добре засвоїли вправу, ускладнити її дуже веселим компонентом: запропонувати рухатися певним чином парі протягом 5-10 секунд.

9. Інформаційне повідомлення «Структура тренінгу».

Мета: – поінформувати учасників про етапи проведення соціально-просвітницького тренінгу.

Робота в тренінговій групі розпочинається зі **вступу** – організаційного повідомлення ведучого. Крім інформування про мету, завдання тренінгу, регламент роботи, вступне слово виконує важливу психологічну функцію. Учасники звикають працювати у групі, налаштовуються на роботу. Необхідно відразу задати темп роботи, який буде підтримуватися тренером протягом тренінгу. Цей темп повинен бути обраний з урахуванням особливостей групи, але дуже важливо, щоб він був зручний і природний і для самого ведучого.

Наступним етапом у роботі буде **знайомство** учасників. Цей етап присутній у роботі тренінгових груп завжди, але він має різні форми і тривалість. Виділяють три типові ситуації:

- учасники незнайомі один з одним;
- учасники знайомі один з одним, але тренер для них – нова людина;
- учасники і тренер знайомі один з одним.

Після знайомства визначаються **очікування учасників** груп («Дерево очікувань», «Пісочний годинник», «Серце» і т.д.).

Наступний етап – **прийняття правил роботи** групи.

Актуалізація знань учасників. На цьому етапі завдяки спеціальним вправам тренер звертається до досвіду і знань учасників стосовно теми тренінгу, оцінює рівень інформованості учасників.

Завдання **етапу актуалізації проблеми** – зробити проблему, яка розглядається на даному тренінгу, актуальною для кожного учасника, представити її важливість і значущість, змотивувати учасників на подальшу активну групову діяльність.

На інформаційному етапі тренінгу тренер знайомить учасників із новими знаннями і від того, наскільки якісно і зрозуміло буде подана нова інформація, залежить подальше її засвоєння та практичне відпрацювання.

Етап набуття практичних навичок включає в себе вправи, спрямовані на практичне застосування знань, отриманих на попередньому етапі.

Етап завершення роботи полягає у отриманні зворотного зв'язку від учасників тренінгу, їхньої рефлексії (висловлення почуттів, аналіз того, що відбулось, «зняття» очікувань).

10. Робота в групах «Складання плану тренінгу»

Мета: сформувати навички учасників щодо складання плану тренінгу.

Хід вправи

Ведучий робить вступ: письмові нотатки щодо вашого бачення процесу проведення тренінгу і є навчальним планом. Він охоплює зміст тренінгу, який ви окреслили як мету навчання, а також техніку проведення тренінгу та навчальні посібники, за допомогою яких ви передаватиме цей зміст.

План заняття виконує різні функції у різний період часу:

- Під час організації заняття: допомагає вам спланувати деталі заняття;
- Перед проведенням заняття: є основою підготовки до заняття та репетиції його проведення;
- Під час заняття: є схемою, якою ви керуєтесь при проведенні;
- Після заняття: є документом, який ви (або хто-небудь інший) можете переглянути або використати при проведенні ще одного заняття.

Ведучий об'єднує учасників у три групи, кожна з яких отримує завдання: за допомогою таблиці скласти план тренінгу (*Додаток 4*):

- для батьків;
- для педагогів;
- для дітей.

Обмежень у виборі теми, тривалості тренінгу немає. Робота закінчується презентацією і обговоренням планів.

Обговорення:

Які труднощі у вас виникли під час виконання завдання?

Що необхідно враховувати, складаючи план тренінгу?

11. Вправа «Мережа знань»

Мета: проаналізувати основні моменти проведеного заняття, продемонструвати їх взаємозв'язок та визначити рівень задоволення учасників даним заняттям.

Хід вправи

1-й етап. Тренер пропонує учасникам сісти в коло та починає вправу, описуючи один з основних моментів заняття, тримаючи в руках клубок з нитками. Після висловлення свого враження тренер, утримуючи один кінець клубка в руках, перекидає клубок до іншого учасника, який фіксує у руці нитку і по закінченні свого виступу, кидає клубок комусь іншому (бажано передавати клубок не за колом, а навскоси, з одного краю групи до іншого). Вправа закінчується, коли розглянуті всі основні моменти заняття, що підлягають закріпленню.

2-й етап. Тренер роздає учасникам аркуші з їхніми очікуваннями і просить проаналізувати та сказати, які з цих очікувань здійснились, а які – ні. Обговорення проводиться по колу.

12. Домашнє завдання

Мета – надати можливість учасникам застосувати отриману інформацію на практиці, відпрацювати навички застосування тренінгових технік.

Тренер пропонує учасникам підготувати одну із запропонованих вправ: знайомство, прийняття правил групи, активізацію уваги, рухову вправу, визначення рівня поінформованості учасників, підведення підсумків, та описати за такою схемою:

1. назва вправи;
2. мета;
3. обладнання;
4. час;
5. хід виконання;
6. питання для обговорення, висновок.

Підготовлені вправи учасники проводитимуть самостійно на наступному занятті.

13. Історія для натхнення.

Мета: активізація процесу самопізнання та самоактуалізації учасників.

Закриті двері

Якось один мудрець вирішив знайти собі учня для того, щоб передати йому перед смертю свої знання. Учень мав бути талановитим і здібним, а також він має володіти певними знаннями і вміннями. Мудрець вирішив вчинити так: зібрати всіх учнів і спробувати обрати з них гідного.

Зібрались сотні учнів. І мудрець сказав:

–Дорогі мої учні, я зібрав вас усіх тут для того, щоб дізнатися, хто допоможе мені вирішити одну проблему. Позаду мене ви побачите стіну, в якій розташовані найбільші й найважчі двері з тих, що є в нашому місті. Чи знайдеться серед вас, мої учні, той, хто відкриє ці двері без сторонньої допомоги?

Практично одразу ж деякі учні відмовилися від участі у випробуванні, пояснюючи це тим, що це завдання не для них. Інші ж вирішили визначити, з чого ж складаються двері, як працює їх механізм і прийшли до висновку, що не зможуть впоратися з цим завданням.

І лише один учень попрямував до дверей і ретельно оглянув їх: простукав дверну поверхню, за допомогою чого він зміг визначити приблизну товщину дверей, а також наскільки щільний матеріал, з якого вони виготовлені, не забув він відзначити, наскільки надійно змащені дверні петлі. Практично всі ділянки, сантиметр за сантиметром були вивчені ним з особливою ретельністю і увагою.

Двері виявилися злегка причинені, а найдивніше те, що всі думали зовсім протилежне – їм здавалося, що вони дуже щільно закриті. Учень зібрався з думками, глибоко вдихнув і легенько штовхнув двері. На великий подив оточуючих вони дуже плавно і легко відкрилися. Завдяки бездоганній конструкції ці двері відкривалися навіть від найслабшого поштовху. Мудрець знайшов свого послідовника. Він обернувся до інших учнів і сказав їм: Сьогодні ми могли спостерігати з вами, що успіх у роботі і в житті залежить відразу від декількох чинників і показників. По-перше, довіртеся своїм відчуттям і спробуйте досліджувати реальність тих речей, які з вами відбуваються, або оточують вас. По-друге, женіть геть поспіх у будь-якій справі – він не помічник. По-третє, знайте, що для прийняття рішень вам знадобитися сміливість. По-четверте, після прийняття рішення потрібно залишити сумніви і діяти впевнено. По-п'яте, в дію потрібно вкладати всю наявну енергію і силу, перш ніж діяти потрібно зосередитися. І на завершення, не бійтеся зробити щось невірно.

Бажаю вам на шляху до майстерності бути розважливими, сміливими, упевненими, а також пам'ятайте, на відміну від сапера тренер помиляється не один раз, а на кожному тренінгу.

Заняття II

Завдання:

- надати можливість учасникам відпрацювати навички застосування тренінгових технік;
- ознайомити з процесом формування та розвитку групи;
- навчити використовувати проблемні ситуації на користь групи.

Обладнання: бейджики для кожного учасника, роздаткові матеріали, аркуші паперу А-4, А-3, маркери, авторучки, стікери, мультимедійне обладнання, фліп-чарт.

Час проведення – 2 години.

Структура заняття

№ п/п	Види роботи	Обладнання	Орієнтовна тривалість
1.	Вступ постановка проблеми.		10 хвилин
2.	Вправа «Знайомство».		10 хвилин
3.	Вправа «Правила».		10 хвилин
4.	Вправа на визначення рівня поінформованості учасників.		20 хвилин
5.	Презентація «Етапи розвитку групи та керівництво груповими процесами під час тренінгу».		10 хвилин
6.	Робота в групах взаємонавчання.		15 хвилин
7.	Рухова вправа.		10 хвилин
8.	Вправа на підведення підсумків		15 хвилин
9.	Домашнє завдання.		10 хвилин

Хід заняття

Тренер пропонує учасникам самостійно провести підготовлені ними вправи відповідно до структури тренінгу. Після виконання кожної вправи потрібно обов'язково провести обговорення за такими питаннями:

- ✓ Чи сподобалась вправа?
- ✓ Чи досягнута мета цієї вправи?
- ✓ Які помилки допущено?
- ✓ Що можна порекомендувати і побажати?

Тренер записує на фліпт-чарті допущені помилки і рекомендації щодо них.

Презентацію і вправу «Взаємонавчання» проводить тренер.

Презентація. «Етапи розвитку групи та керівництво груповими процесами під час тренінгу»

Ведучий демонструє презентацію і коментує: кожна група одночасно розвивається у 2-х площинах, а саме: в площині *роботи над груповим завданням* і в області *розвитку соціальної структури*.

Більшість авторів виділяють чотири основні фази, які проходить група в процесі розвитку.

1. Початкова фаза - орієнтації та залежності.

- Учасники придивляються один до одного і до ведучого.
- Проявляється зацікавленість.
- У якості захисту можливим є прояв скептичного ставлення до того, що відбувається.
- Група орієнтована на ведучого, від нього чекають керівництва та інструкцій.

2. Перехідна фаза – «притирання» і конфлікту.

- Відбувається активний розподіл ролей.
- Проявляється прагнення до суперництва.
- Підвищується агресивність.
- Іноді група обирає в якості об'єкта нападу одного з учасників.
- Можлива відкрита конфронтація з ведучим.
- Фаза супроводжується підвищеною ворожістю і напругою в групі.

3. Робоча фаза - співробітництва і цілеспрямованої діяльності.

- Виникло почуття приналежності до групи.
- Виробилися загальні цінності.
- З'явилася довіра, щирість у вираженні почуттів і усвідомлення спільного «Ми».
- Учасники можуть відкрито розповідати про свої проблеми.

4. Завершальна фаза - інтеграція особистих інтересів і вимог групи.

- Активність спрямовується на досягнення групових цілей.
- Встановлюються поведінкові стандарти.
- Ефективно вирішуються групові проблеми, але на більш глибокому рівні.
- Після того, як завдання виконані, питання, що цікавлять групу, вияснені, вона завершує своє існування як соціальна структура.

Для створення розвиваючих ситуацій у тренінгу можна виділити немало способів керування груповими процесами. Ось лише декілька з них.

1. Підтримка невизначеності будується на тому, що учасникам детально не розкривається весь передбачуваний сценарій. Таким чином, все що відбувається, навіть якщо воно йде врозріз із вашим уявленням, виглядає як нормальне і ретельно сплановане. У цьому випадку поняття «помилка» не використовується, в групі може відбуватися все, що завгодно. Головне тут — уміння «утилізувати», тобто використовувати матеріал навіть нештатної ситуації.

Принцип невизначеності виявляється навіть у дрібницях — таких, як проведення окремої тренінгової вправи. Не треба пояснювати її зміст від початку до кінця. Якщо розказати весь зміст: «спочатку ми встанемо в коло, потім один падатиме спиною, а інші учасники будуть його ловити», то це надмірно активізує захисні механізми. Краще розкривати його поетапно. Наприклад, спочатку просто запропонувати всім встати, відсунути стільці, після цього — встати в коло. «А зараз хай один бажаючий встане в центр кола. Інші хай зроблять руки ось так (показати). А людина в центрі вільно падатиме в будь-яку сторону на ваші руки. Зрозуміло? Питання є? Почали».

2. Зміна просторового розташування учасників

Цей спосіб ґрунтується на припущенні, що кожній формі спілкування відповідає певний простір, так само як поза тіла людини відображає його емоційний стан. Невідповідність форми спілкування наявній ситуації — досить поширене явище, яке істотно гальмує нашу взаємодію.

Всім, напевно, знайомий такий приклад. Йде лекція. Лектор, стоїть на трибуні, розкриває зміст своєї теми слухачам, які сидять у залі. В кінці він звичайно питає: «Які будуть питання?» Як правило, питань немає. Чому? Лектор може вважати, що він не справився з лекцією. Але серед інших причин тут можна виділити наступні. Спочатку лектор виступав у ситуації ділового спілкування, йшов процес передачі інформації. Цьому сприяло розташування слухачів рядами, а також висока трибуна, що забезпечувала лектору «верхню позицію», з якої дуже зручно вести монолог. Раптом, не

змінюючи простору, він змінює форму спілкування. Він пропонує почати обговорення, закликає «пригнічених слухачів» до активності.

Невідповідність форми і ситуації, звичайно, веде або до психологічного затиску-мовчання, або до того, що всі починають говорити самі по собі. Для процесу обговорення більше підійшов би такий простір, де всі сидять в колі, де всі бачать один одного, де у всіх «рівні позиції».

У практиці тренінгу достатньо озділити групу на дві частини і посадити учасників лицем один до одного, щоб між ними почала виникати напруга і конфронтація. Колове розташування, особливо стоячи і в численній групі, спонукає до загальногрупового об'єднання. Розподіл групи на мікрогрупи по 8–10 чоловік знижує негативні групові тенденції і рівень агресивності.

3. Зміна форми спілкування

Постійна зміна різноманітних форм спілкування (групова дискусія, лекція, рольова гра, танцювальна розминка, психогімнастика, спільне малювання, медитація) дає можливість істотно підвищити рівень групової динаміки. Особливо можна звернути увагу на ефект об'єднання або чергування двох і більше форм спілкування. В кіно є такий прийом — зі «страшною сценою», щоб вона була ще драматичнішою, вмонтовують ліричну і утихомирену музику. Тобто якщо ви хочете провести сеанс розслаблення, влаштуйте перед цим диско-розминку з «доганялками».

4. Зміна кількості учасників, що спілкуються

Періодична зміна партнерів може дати учасникам відчуття оновлення і свіжості контактів. Ви можете запропонувати спілкування в парах, трійках, вісімках, самоспілкування і т.д.. Крім внутрішньогрупового спілкування, тренер може використовувати інші форми контакту — спілкування мікрогруп (по 5–10 чоловік) між собою, спілкування двох «половинок» групи — скажімо, чоловічої і жіночої та ін. У такому разі кожна спільнота може розглядатися як самостійний і цілісний «суб'єкт».

Цей спосіб має дуже високий об'єднуючий потенціал. Перегрупування акцентує увагу на різних учасниках, не дає «застигнути» і звузитися якимось певним стосункам. Таким чином, стосунки учасників виходять за рамки діади або підгрупи, у результаті утворюється згуртована група.

5. Протидія груповій тенденції

Під час тренінгу в групі можуть виникати самі різні настрої — від підйому, що надихнув, до спаду настрою. Ці настрої схожі до закону маятника: чим сильніше один, тим буде сильнішим протилежний. Продовження ведучим роботи в руслі групової тенденції (при емоційному підйомі в групі намагатися учасників ще більше «підняти») веде до загасання динаміки групи, тоді як зустрічний рух сприяє подальшій активізації групи. Іншими словами, не чекаючи, поки черговий настрій піде на спад (у момент його максимального підйому), психолог може

запропонувати ситуацію з полярним настроєм: емоційну взаємодію змінити на раціональну, жваву розмову перевести в мовчання, фізичну активність замінити малорухливою діяльністю, перейти від зовнішнього спілкування, до спілкування з самим собою.

Наприклад, якщо в групі виник веселий настрій, то рано чи пізно він зміниться, наприклад, серйозністю. Якщо тренер, йдучи в руслі групової тенденції, продовжуватиме посилювати веселощі, йому доведеться долати наростаючу приховану серйозність. Виникатиме гальмування групової динаміки. Але якщо він, вловивши початок зміни, сам перейде до полярної дії, то ефект буде набагато сильнішим. Таке «хвилеподібне чергування» настроїв дозволяє збільшувати діапазон групової динаміки.

Окрім послідовного, можливе і одночасне використання цих способів. Наприклад, задаючи форму спілкування, ви розбиваєте групу на підгрупи і пропонуєте відповідне розташування в просторі. Таким чином, значно посилюється можливість тренера впливати на процеси в тренінговій групі.

Можливо, самий вищий клас впливу полягає у відсутності технологій, впливає тільки особистість тренера – при певному масштабі цієї особи.

Але на початковому етапі тренерської роботи неминуче застосування технологій дії, про які необхідно знати і якими треба грамотно користуватися.

Робота в групах «Взаємонавчання»

Мета: ознайомити учасників із рекомендаціями для тренера щодо керівництва груповим процесом, навчити визначати, на яких стадіях динаміки групи доцільно їх використовувати.

Хід вправи

Тренер об'єднує учасників у групи, кожна з яких отримує завдання, використовуючи роздатковий матеріал з порадами для тренера щодо керівництва груповим процесом, які виписані в хаотичному порядку, обговорити і розподілити поради в хронологічному порядку стосовно стадій динаміки груп та представити результати, заповнивши таблицю (Додаток 5)

Після того, як всі учасники спробують себе в ролі ведучого (для цього, можливо, потрібно провести ще одне заняття залежно від кількості учасників), тренер робить аналіз допущених помилок, проблем, з якими вони стикнулися, і спільно з учасниками виробляються рекомендації для тренера.

У кінці другої частини навчання учасники заповнюють анкету для учасників тренінгу (Додаток 6)

Домашнє завдання

Мета : надати можливість учасникам застосувати отриману інформацію на практиці.

Тренер пропонує учасникам розробити і провести в своїх закладах освіти авторські тренінги.

Заняття III

Підсумкове заняття можна провести у формі фестивалю, на якому учасники презентуватимуть власні проекти тренінгів і ділитимуться враженнями від проробленої роботи. Після чого здійснюється групова супервізія проблем, які виникли в учасників під час самостійного проведення тренінгових занять в закладах освіти.

На допомогу тренеру

Термін «**тренінг**» походить від англійського «too train» – навчати, тренувати. Тренінг – дуже захоплюючий процес! Людина, що хоча б раз у житті брала участь у тренінгу, запам'ятовує цю подію надовго. Тренінг – це, перш за все, навчання, яке спирається на досвід людини, а також передбачає, що присутні на тренінгу люди, крім отримання нової інформації, мають можливість одразу ж використовувати її на практиці, виробляючи нові навички. Тренінгова форма навчання розвиває здатність людини до пошуку нових знань, до творчості.

Тренінг – це одночасно:

- цікавий процес пізнання себе та інших;
- спілкування;
- уфективна форма опанування знань;
- інструмент для формування умінь та навичок;
- форма розширення досвіду.

Мета тренінгу

- інформування та набуття учасниками тренінгу нових навичок та умінь;
- опанування нових технологій;
- зменшення чогось небажаного;
- зміна погляду на проблему;
- зміна погляду на процес навчання як такий, що може приносити наснагу та задоволення;
- підвищення здатності учасників до позитивного ставлення до себе та життя;
- пошук ефективних шляхів вирішення проблем.

Тренінгові техніки, які забезпечують активну участь і взаємодію учасників:

- ситуаційна вправа;
- групове обговорення;
- рольова гра;
- презентація інформації;
- структуроване практичне заняття;
- індивідуальна робота.

Атрибути тренінгу

- тренінгова група;
- тренінгове коло;
- спеціальне прилаштоване приміщення та приладдя;
- тренер;
- правила групи;
- атмосфера взаємодії та спілкування;
- інтерактивні методи навчання;
- структура тренінгового заняття;
- оцінювання ефективності тренінгу.

Тренінгові техніки

Презентації

На відміну від лекцій, які надають знання з багатьох аспектів певної теми, їх взаємозв'язку з метою створення цілісного, теоретично обґрунтованого погляду на певне явище, презентації спрямовані на надання нових результатів, нової інформації з конкретного, досить вузького, практичного аспекту теми, яка є предметом навчання. Успішна презентація вимагає від того, хто її проводить:

- заздалегідь потренуватися у проведенні презентації, аби виглядати і почувати себе впевнено;
- заздалегідь організувати всі необхідні умови для проведення презентації (підготувати робоче місце, засоби наочності - плакати, слайди, демонстраційну апаратуру тощо);
- в ході роботи періодично запитувати аудиторію щодо зрозумілості нової інформації, підтримувати постійний зворотний зв'язок;
- виявляти гнучкість, бути готовим до непередбачуваних обставин, адже презентована нова інформація для когось може виявитися такою, що заперечує його усталеним поглядам.

Колективні презентації

Це така форма представлення матеріалу, коли кілька (троє або більше) осіб разом (по черзі) повідомляють інформацію аудиторії. Згідно з вказівками ведучого, який регулює черговість виступів, кожний, хто презентує, робить доповідь певної тривалості. Як правило, кожне повідомлення присвячене якомусь одному з кількох аспектів (вимірів, поглядів) однієї теми. Наприкінці колективних презентацій передбачаються запитання аудиторії кожному доповідачу.

Успішні презентації

Базовий план підготовки

- ✓ Визначте Вашу мету (для себе);
- ✓ Визначте Вашу тему (для учасників);
- ✓ Поясніть учасникам, про що Ви збираєтесь говорити;
- ✓ Говоріть про це;
- ✓ Поясніть учасникам, про що Ви говорили.

Структура презентації

Вступ

- ✓ Визначте Вашу ціль та тему;
- ✓ Покажіть, яке значення вона має для учасників.

Основна частина

- ✓ Окресліть та поясніть головні питання;
- ✓ Зробіть своє повідомлення зрозумілим, коротким та простим;
- ✓ Використовуйте приклади, які мають відношення до слухачів;
- ✓ Впевніться, що всі обговорювані питання стосуються головної теми.

Висновок

- ✓ Підведіть підсумок та підкресліть основні питання;
- ✓ Зробіть акцент на важливих аспектах;
- ✓ Наведіть конкретні приклади реагування;
- ✓ Мотивуйте учасників на дії;
- ✓ Подякуйте.

Групове обговорення

Групове обговорення в тренінгу — це спільне обговорення якогось суперечливого питання, що дає змогу прояснити (можливо, змінити) думку, позиції та установки учасників групи в процесі безпосереднього спілкування. У тренінгу групова дискусія може бути використана як із метою надання можливості учасникам побачити проблему з різних сторін (це уточнює взаємні позиції, зменшуючи опір новій інформації від ведучого та інших членів групи), так і в ролі засобу групової рефлексії через аналіз індивідуальних переживань (збільшуючи згуртованість групи й одночасно полегшуючи саморозкриття учасників). Між цими завданнями є низка інших, проміжних.

Обговорення в тому чи іншому вигляді використовується майже на всіх етапах тренінгу. Воно виникає тоді, коли кожен учасник висловлює свою думку з тієї чи іншої теми на основі своїх знань і досвіду. Це обмін думками.

У структурованих обговореннях задають тему, а іноді чітко регламентують порядок проведення обговорення (форми, організовані за принципом «мозкового штурму»).

У неструктурованих обговореннях тема обирається самими учасниками. Час обговорення формально не обмежений.

Мозковий штурм (генератор ідей)

Мозковий штурм являє собою гарний засіб швидкого включення всіх членів групи в роботу на основі вільного вираження своїх думок щодо питання, яке розглядається.

Основні правила проведення «Мозкового штурму»:

- ✓ сформулювати питання/завдання;
- ✓ фіксувати/записувати всі пропозиції, що надходять від учасників;
- ✓ висловлені думки і пропозиції не критикуються і не оцінюються.

Поради досвідченого тренера:

– необхідно бути уважним, записуючи пропозиції, що надходять, і не пропустити жодної з них. Тому що іноді людина, переборовши сором'язливість, висловлює свою думку і сподівається, що вона буде прийнята до уваги під час обговорення, але, виявляється, її не помітили. Цього може бути достатньо, щоб ця людина замкнулася.

Спрямуйте обговорення:

- ✓ заохочуйте до участі;
- ✓ контролюйте занадто балакучих учасників;
- ✓ підбадьорюйте сором'язливих учасників;
- ✓ тактично поведіться з недоречними висловлюваннями;
- ✓ уникайте особистісних спорів;
- ✓ підтримуйте обговорення;
- ✓ часто робіть резюме;

Цей метод гарний тим, що допомагає демократично і ненав'язливо обговорювати багато проблем. Він також допомагає визначити рівень знань і основні напрямки інтересів учасників групи.

Зібрана інформація може бути основою для більш глибокої змістовної роботи і дискусій.

Ситуаційна вправа

Що таке ситуаційна вправа?

Це – інструмент тренінгу, який надає учасникам можливість поставити себе на місце тих, хто приймає рішення або вирішує проблему та розвиває в них аналітичні та методологічні навички;

Як інструмент тренінгу, ситуаційну вправу можна порівняти з роботою студентів – медиків в анатомічному театрі.

Принципи використання ситуаційних вправ та їхня характеристика

Ситуаційні вправи використовуються у випадках, коли проблеми є настільки складними, що самі лише теоретичні пояснення не створюють належної основи, щоб знайти їх рішення.

- Умови, в які потрапив «той, хто приймає рішення», повинні бути описані;
- Ці умови повинні бути настільки складними, що існуватиме більш ніж один прийнятний вихід із ситуації;
- Повинна бути проблема, яка потребує вирішення;
- Ситуаційні вправи наводяться на різних етапах прийняття рішення;
- Окреслення проблеми;
- Аналіз/діагноз;
- Оцінка/прийняття рішення;
- Реалізація.

Проведення ситуаційних вправ у процесі тренінгу повинно мати узагальнюючий ефект, який учасники тренінгу зможуть використати в своїй майбутній практичній роботі.

Питання для аналізу ситуаційних вправ

- Що відбувається?
- Чи існує проблема взагалі?
- Яка саме проблема існує?
- Що спричинило виникнення цієї проблеми?
- Ми розглядаємо причини або симптоми проблеми?
- Які основні питання?
- Чому ці питання важливі?
- Кого стосується проблема?
- Що треба зробити?
- Які з можливих сценаріїв вирішення проблеми можна застосувати?
- Наскільки реалістичним є кожен із запропонованих сценаріїв?
- Які можливі наслідки?

Рольова гра

Рольові ігри - це невеликі сценки довільного характеру, що відображають моделі життєвих ситуацій.

У рольових іграх учасникам надається можливість:

- ✓ показати існуючі стереотипи реагування в тих чи інших ситуаціях;
- ✓ розробити і використовувати нові стратегії поведінки;
- ✓ подолати свої внутрішні побоювання і проблеми.

Рольова гра – це гарне напрацювання варіантів поведінки в тих ситуаціях, у яких можуть опинитися учасники тренінгу. У рольовій грі учасник виконує роль якогось персонажу, а не свою власну. Це допомагає людині вільно експериментувати і не боятися, що його поведінка буде безглуздою.

Коли проводяться рольові ігри, то дотримуються таких правил:

1. Чітко інструктують учасників (описують сценарій ситуації, характери персонажів, вибудовують мізансцену).
2. Розподіляють ролі таким чином, щоб кожен учасник міг змінити своє амплуа, спробувати зіграти чужу роль, змінити ставлення до проблеми.

Наприклад: підлітку, у якого проблеми взаємин з батьками, можна дати роль «батька».

3. Необхідно стежити за тим, щоб ігрова ситуація чи поведінка учасників не травмували кого-небудь. Якщо це відбувається, слід втрутитися, зупинити процес, обговорити з учасниками їхню стратегію поведінки. Після закінчення гри актори і глядачі обмінюються враженнями і думками з приводу спектаклю. Далі йде спільне обговорення і вироблення найбільш ефективних стратегій поведінки в подібних ситуаціях.

Граючи, важливо не перестаратися, тому треба:

- ✓ після гри «акторів» повернути до реальності, нагадати їм, що це була лише гра, тренування;
- ✓ не дозволяти тому самому учаснику кілька разів грати однотипні ролі, щоб він не залишився цим персонажем в очах товаришів;
- ✓ установити ліміт часу на гру, втручатися чи припиняти її, якщо щось пішло не так і може нашкодити учасникам.

Тренінгові техніки-резюме

Техніка	Опис	Плюси	Мінуси
Ситуаційна вправа	Учасникам надається інформація щодо певної ситуації та завдання прийняти рішення щодо виходу з певної проблеми, пов'язаної з цією ситуацією. Вправа може бути короткою або довготривалою.	<ul style="list-style-type: none"> – Вимагає активної участі. – Може стимулювати необхідний післятренінговий результат. – Процес навчання є очевидним. 	<ul style="list-style-type: none"> – Вимагає точної та найновішої інформації, час, необхідний для завершення вправи учасниками. – Ситуація, що є предметом розгляду під час вправи, може занадто сильно захопити учасників.
Групове обговорення	Тренер координує обговорення учасниками певної теми. Обговорення може проходити в парах.	<ul style="list-style-type: none"> – Підтримує інтерес та активність серед учасників. – Може допомогти у виявленні потенціалу учасників та обміні інформацією з ними. – Процес навчання є очевидним. 	<ul style="list-style-type: none"> – Інформація, що подається, може не запам'ятовуватися учасниками або призводити до сум'яття серед них. – Може призвести до домінування під час обговорення з боку декількох учасників. – Важко регулювати часові рамки.
Рольова гра	Одні учасники «розігрують» певну ситуацію, в той час як інші споглядають та аналізують.	<ul style="list-style-type: none"> – Вимагає активної участі. – Може стимулювати необхідний післятренінговий результат. – Надає учасникам можливість «випробувати» свої нові навички. 	<ul style="list-style-type: none"> – Може сприйматися учасниками як погроза або непотрібна річ. – Учасники можуть грати свої ролі недобросовісно. – Вимагає ретельного планування та адміністративного регулювання.
Структуроване практичне заняття	Учасники виконують вправу, яка надає їм можливість попрактикуватися у застосуванні отриманих знань.	<ul style="list-style-type: none"> – Допомагає запам'ятати отриману інформацію. – Надає можливість контрольованого застосування отриманих знань на практиці. – Забезпечує високий рівень залучення учасників. 	<ul style="list-style-type: none"> – Вимагає час на підготовку. – Може викликати труднощі при приведенні у відповідність до потреб учасників. – Вимагає час, достатній для завершення вправи та зворотного зв'язку.

Презентація	Тренер подає учасникам нову інформацію в усній формі.	<ul style="list-style-type: none"> – Тримає групу разом та концентрує увагу всіх її членів на одному питанні. – Корисна для великих груп (20 та більше учасників). 	<ul style="list-style-type: none"> – Може викликати почуття нудьги серед учасників, якщо триває занадто довго без їхнього залучення. – Не дає можливості чітко визначити реальний рівень сприйняття інформації учасниками. – Обмежені можливості запам'ятовування.
-------------	---	--	---

Додаток 4

Структура соціально-просвітницького тренінгу

Етапи		Мета	Опис
Вступна частина	Вступ	Налаштувати на роботу в групі.	<ul style="list-style-type: none"> • Розкажіть про тему, мету, завдання заняття. • Повідомте про організаційні моменти. • Задайте темп роботи.
	Знайомство	Створити сприятливий психологічний простір, налагодити зворотній зв'язок.	<ul style="list-style-type: none"> • Познайомте учасників один з одним. • Надайте учасникам можливість відкрито висловлюватися.
	Правила	Визначити та прийняти правила, які сприятимуть ефективній роботі групи.	<ul style="list-style-type: none"> • Познайомте учасників з основними правилами, які подані чітко у письмовому вигляді. • Обговоріть запропоновані правила і за потребою внесіть корективи. • З'ясуйте, чи всі учасники погоджуються із правилами.
	Очікування	Визначити очікування учасників від тренінгу.	<ul style="list-style-type: none"> • Надайте можливість учасникам висловити свої очікування від тренінгу. • Підведіть підсумки.
Основна частина	Актуалізація знань	Визначити загальні знання учасників щодо теми тренінгу або їхній досвід у відповідній сфері.	<ul style="list-style-type: none"> • Надайте учасникам можливість розповісти про свій досвід або знання стосовно теми заняття. • Визначте потенційні можливості групи.

	Актуалізація проблеми	Встановити зв'язок між інформацією, що подається в рамках тренінгу, та учасниками, який би їх мотивував до участі та отримання нових знань.	<ul style="list-style-type: none"> • Зробіть короткий опис того, що матиме місце в рамках заняття. • Розкажіть про мету (цілі) навчання. • Поясніть, чому матеріал, який подаватиметься, є важливим для учасників.
	Презентація	Поінформувати учасників тренінгу у такий спосіб, який допоміг би їм засвоїти та запам'ятати її.	<ul style="list-style-type: none"> • Презентуйте зміст заняття за принципом «розкажіть, а потім покажіть». Розкажіть учасникам, що та як треба зробити.
	Практичне заняття	Надати учасникам тренінгу можливість застосувати отриману інформацію на практиці з метою засвоєння ними відповідних навичок.	<ul style="list-style-type: none"> • Надайте учасникам можливість попрактикуватися у застосування своїх нових знань. • Висловіть свої враження від того, як вони це робили.
Заключна частина	Резюмування	Підвести підсумки щодо змісту роботи.	<ul style="list-style-type: none"> • Дайте відповіді на запитання. • Підсумуйте заняття з акцентом на ключових питаннях. • Оцініть зміну їхнього рівня інформованості.
	Отримання зворотного зв'язку	Підвести підсумки щодо процесу роботи.	<ul style="list-style-type: none"> • З'ясуйте, чи реалізувалися очікування учасників. • Зробіть перехід до наступного заняття, якщо таке відбудеться, або проведіть обговорення з приводу того, як учасники можуть застосувати свої знання в роботі. • Проведіть вправи на відновлення сил активізації процесу самопізнання та самоактуалізації учасників.

Поради тренеру щодо керівництва груповим процесом

Стадії динаміки групи	Поради тренеру
Початкова фаза - орієнтації та залежності	<ol style="list-style-type: none"> 1. Заохочувати всі спроби учасників відкрито висловлюватися; 2. Застосовувати роботу в парах, тому що учасникам легше говорити один з одним, а не з цілою групою; 3. Пам'ятати про те, що найбільший опір роблять незахищені учасники, у яких, можливо, є психологічні проблеми; 4. Не квапитися.
Перехідна фаза – «притирання» і конфлікту.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Допомогти учасникам зрозуміти, чого вони хочуть досягти під час роботи в групі; 2. Звертати увагу учасників на ті моменти, коли група почуває себе як єдине ціле; 3. Ще раз з'ясувати очікування групи від тренінгу; 4. Запропонувати навчальні вправи і таким чином, дати можливість учасникам спробувати нові прийоми, стратегії поведінки в безпечній обстановці в групі; 5. Не залишати без уваги всі почуття, що виражають учасники в групі; 6. Сприймати учасника таким, який він є.
Робоча фаза - співробітництва і цілеспрямованої діяльності.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Заохочувати спроби учасників відпрацювати отриманні навички. 2. Сприяти розвитку довірливих стосунків; 3. Не залишати без уваги те, що відбулось у групі.
Завершальна фаза - інтеграція особистих інтересів і вимог групи.	<ol style="list-style-type: none"> 1. З'ясувати в учасників що ще варто зробити; 2. Попросити учасників оцінити ефективність роботи; 3. Підготувати процедуру закінчення; 4. Зробити так, щоб всі учасники подякували один одному; 5. Забезпечити інформацією про систему підтримки і подальшої роботи; 6. Дати зрозуміти учасникам, що ви завжди раді їм допомогти.

Додаток 6

Анкета для учасників тренінгу.

1. Якими вміннями, знаннями, навиками, отриманими на заняттях, ви вже скористалися?
2. Чим ви ще не встигли скористатися, але плануєте це зробити в майбутньому і знаєте як?
3. Яким результатам навчання поки що не зможете знайти застосування в вашій практичній роботі?
4. Які вправи найбільше вам запам'яталися, допомогли розібратися в темі тренінгу?
5. Ваші пропозиції, зауваження, коментарі і побажання.
Дякуємо!

Емоційний комфорт дитини (тренінг для батьків)

*Хронюк Ірина
Евгенівна,
практичний психолог
Сквирського ліцею*

Мета: підвищення загального рівня психологічної культури батьків; допомога батькам у визначенні оптимальних шляхів виховання своєї дитини.

Завдання:

- поінформувати про стилі поведінки батьків і окремі типи виховання як пріоритетні фактори формування взаємин у сім'ї, про тактику поведінки дорослих із дітьми, що мають проблеми у спілкуванні;
- сприяти розвитку об'єктивності в процесі спілкування з дітьми.

Методичні прийоми: групова дискусія, ігрові методи, експрес-діагностика, мозковий штурм.

Цільова група: батьки учнів початкових класів.

Час проведення: 1,5 години.

Структура заняття

№ п/п	Види роботи	Обладнання	Орієнтовна тривалість
1.	Вступ		5 хвилин
2.	Вправа «Знайомство»		5 хвилин
3.	Правила роботи групи	Ватман, маркери	5 хвилин
4.	Вправа «Наші сподівання»	Стікери, ватман	5 хвилин
5.	Інформаційне повідомлення «Емоційний комфорт дитини»	Мультимедійне обладнання	10 хвилин
6.	Вправа: «Прихована камера»	Мультимедійне обладнання	20 хвилин
7.	Вправа: «Сімейний портрет»	Аркуші паперу А4, маркери, олівці	10 хвилин
8.	Інформаційне повідомлення: «Неконструктивні типи виховання»		10 хвилин
9.	Вправа «Аукціон мудрих порад»	Роздатковий матеріал	10 хвилин
10.	Вправа «Підведення підсумків»		5 хвилин
11.	Домашнє завдання: Самодіагностика «Які ми батьки»	Роздатковий матеріал	5 хвилин

1. Вступ

*Сім'я — це пристань і
гавань,
сюди повертаєшся знов
із мандрів далеких і
плавань,
тут вічно панує Любов.*

Усі ми добре знаємо, як впливають емоції на наше життя, як вони можуть забарвлювати його світлими або темними фарбами, робити нас здатними дарувати радість і сприймати її, любити та ненавидіти, страждати та співпереживати. Через формування емоційної сфери людини відбувається формування її психіки, становлення її як особистості. Особливої уваги заслуговує емоційний світ дитини як найбільш уразливий і залежний від оточення. Саме він є основою емоційної стабільності – нестабільності психічного стану, формування і становлення індивіда, його психіки, свідомості.

Від емоцій, які найчастіше переживає і виявляє дитина, залежить успіх її взаємодії з оточуючими, успіх її соціального розвитку, соціалізації. Психічний стан дитини нині є однією з найважливіших соціально-психологічних умов її розвитку. Саме на даному віковому етапі домінує емоційний компонент, який є фоновим для всіх видів діяльності дитини.

Тому завдання батьків створювати гарний емоційний фон у кожної дитини ще вдома, адже це гарна запорука для здоров'я наших дітей.

2. Вправа «Знайомство»

Мета: ведучий зазначає, для того, щоб ми ефективно працювали, ми маємо більше довіряти один одному, а для того, щоб ми більше довіряли один одному, ми маємо бачити спільне один в одного.

Інструкція: присутні стають у коло, починаючи від ведучого, беруть по черзі один одного під руки, шукаючи і називаючи спільне із сусідом, та утворюють своєрідний ланцюг. Після чого учасники розбирають методом жеребкування картки чотирьох кольорів, об'єднуються у групи та сідають за ігрові столи відповідно до отриманих карток.

3. Правила роботи групи

Мета: формування єдиного робочого простору і створення правил поведінки в групі протягом всього тренінгу

Інструкція: учасникам пропонується замислитися над питанням «Для чого в нашому житті існують різні правила?». Після відповідей приймаються правила для групи і записуються на ватмані «Правила групи». Орієнтовними правилами можуть бути:

- добровільна участь у виконанні вправ і завдань;
- один говорить, інші слухають;
- висловлювати свою думку лаконічно; тощо.

4. Вправа «Наші сподівання»

Мета: дати змогу кожному учаснику усвідомити свої очікування від тренінгу та порівняти їх з очікуваннями інших учасників.

Інструкція: Учасникам роздаються стікери, де кожен зможе записати, чого саме чекає від заняття. Після написання кожен озвучує свої сподівання та кріпить стікер на ватмані. Тренер ранжує, узагальнює озвучені сподівання учасників та підводить підсумки вправи.

5. Інформаційне повідомлення «Емоційний комфорт дитини»

Фактори формування емоційного комфорту особистості дитини у певний період шкільного віку

Емоційний комфорт другокласників

- сімейна ситуація;
- інтелектуальні можливості.

Сприятлива сімейна ситуація

- визначення свого місця в родині та характер взаємин дитини з іншими членами сім'ї;
- особливість почуттів дитини в колі сім'ї.

Причини емоційного дискомфорту:

емоційні проблеми і труднощі взаємин у сім'ї.

Причиною емоційного дискомфорту, який має продовження під час навчання і проявляється як небажання, відволікання, нестійка увага, несприймання навчальної програми, дитячі істерики, чинення опору, – є емоційні проблеми і труднощі взаємин у сім'ї.

Стан психічного розвитку особистості

- впливає на мотивацію навчання;
- зумовлює формування в неї здатності брати участь у шкільному навчанні.

У результаті дослідження, яке нещодавно проводилось з дітьми цього класу, виявлено рівень інтелектуальних можливостей

- у 12% дітей – високий;
- у 58% – вище середнього;
- у 30% – середній;

Результати дослідження вказують на те, що рівень сформованості інтелектуальної сфери у другокласників сприяє формуванню здорового клімату з потребою виразитися у навчанні.

Дослідження міжособистих взаємин дітей у сім'ї показало:

- у 48% дітей висока тривожність;
- у 36% несприятлива сімейна ситуація;
- у 30% конфлікти у сім'ї, що негативно відображаються на дитині;

- у 40% найбільш значущим у сім'ї є мама;
- у 24% найбільш значущим у сім'ї є батько;
- У 20% спостерігається конкуренція у сім'ї.

Сучасний життєвий ритм стрімкий і напружений, тож сім'я має бути притулком для душі, місцем переходу до стану розкнутості, зняття психологічного напруження.

Школа, окрім навчання, відіграє дуже важливу роль у вихованні та становленні особистості дитини. Але найважливішим і найвпливовішим фактором цього складного та довготривалого процесу є сімейне виховання. Ситуація в родині, яку батьки та інші оточуючі оцінюють позитивно, може бути прийнята дитиною геть протилежно. Проблеми сімейного характеру тягнуть за собою цілу купу проблем у інших сферах життя: навчання у школі, взаємовідносини з однолітками та дорослими, порушення поведінки та навіть стану здоров'я. Сімейна ситуація в молодшому шкільному віці часто є причиною формування девіантної поведінки у підлітковому періоді.

Особливість почуттів дитини в колі сім'ї є домінантою поведінки дитини в школі.

Характер взаємин учнів, їхніх батьків і вчителів теж залежить і визначається багато в чому стилем батьківської поведінки.

(Характеризуючи стилі поведінки батьків з опорою на схему, доцільно використовувати дошку).

Авторитетний

Високий рівень контролю. Теплі взаємини. Батьки визнають та заохочують самостійність своїх дітей. Відкриті до спілкування, обговорюють із дітьми встановлені правила поведінки; припускають зміну своїх вимог у розумних межах. Діти добре адаптовані, впевнені в собі, добре навчаються у школі, мають високу самооцінку. В них сформовані самоконтроль і соціальні навички.

Авторитарний

Високий рівень контролю. Холодні взаємини. Батьки віддають накази, сподіваючись на беззастережне виконання.

Закриті для постійного спілкування з дітьми; встановлюють жорстокі вимоги та правила, не припускають їх обговорення; дозволяють дітям лише мінімальну незалежність.

Діти, як правило, відлюдкуваті, боязкі та похмурі, невибагливі та вразливі. У підлітковому та юнацькому віці дівчатка часто стають пасивними й залежними; хлопчики – некерованими та агресивними.

Ліберальний

Низький рівень контролю. Теплі взаємини. Батьки недостатньо або й зовсім не регламентують поведінку дитини; демонструють беззастережну любов. Відкриті для спілкування з дітьми, але домінує спрямованість

комунікації від дитини до батьків; дітям надають необмежену свободу (за незначного керівництва); не встановлюють обмежень. Діти схильні до неслухняності та агресивності, у присутності сторонніх поведуться неадекватно та імпульсивно, невимогливі до себе; іноді стають активними, рішучими і творчими людьми.

Індиферентний

Низький рівень контролю. Холодні взаємини. Батьки не встановлюють жодних обмежень; байдужі до своїх дітей. Закриті для спілкування; обтяжені власними проблемами, не мають сил на виховання дітей. Якщо байдужість батьків поєднується з ворожістю (як у батьків, що нехтують своїми дітьми), дитину ніщо не втримує від вияву руйнівних імпульсів та схильності до асоціальної поведінки

6. Вправа «Прихована камера»

Мета: визначити, складові емоційного комфорту дитини на уроці.

Інструкція: ведучий пропонує переглянути батькам відеофрагменти уроків під час яких діти:

- показують виконане домашнє завдання (виготовлення сімейної аплікації на тему «Осінь») та відповідають на питання хто допомагав при підготовці цього завдання;
- слухають пояснення вчителем нового матеріалу;
- працюють в парах, групах;
- працюють самостійно;

Завдання батьків поспостерігати за своєю дитиною і звернути увагу на те, який емоційний стан дитини під час перевірки домашнього завдання, визначити чи вмє вона слухати вчителя, працювати самостійно, спілкуватися з однолітками тощо.

Обговорення:

- Що нового ви помітили в їхній поведінці?
- Що здивувало вас?
- Чи сподобалась вам поведінка ваших дітей? Чому?
- Яку роль, на вашу думку, відіграють батьки у створенні емоційного комфорту дитини в школі?

7. Вправа «Сімейний портрет»

Мета: визначити цілісність та цінність сім'ї.

Інструкція: батькам дається завдання намалювати «Сімейний портрет», за допомогою якого передати ціннісні орієнтації сімейного виховання. По завершенні роботи кожен презентує свою роботу.

Обговорення:

–Які труднощі ви мали при виконанні даного завдання?

–Яку роль відіграють діти у вашому житті?

8. Інформаційне повідомлення «Неконструктивні типи виховання»

Ведучий характеризує неконструктивні типи виховання у сім'ї:

1. Емоційне відтворення – уникання контактів, відчуженість батьків.

2. Гіперопіка – заборони, контроль за кожним кроком, тривожно-недовірливе ставлення до навчальних успіхів особливо часто спричиняє протест у підлітків, призводить до загострення взаємин.

3. Надмірна вимогливість – переоцінка можливостей дитини.

4. Егоцентричний тип – надмірна увага батьків, присвоєння дитині ролі «кумира сім'ї».

Практика сімейного виховання свідчить, що досить часто батьки застосовують покарання (за низькі оцінки, неадекватну поведінку в школі тощо), як спосіб контролю та корекції поведінки дитини, але при цьому забувають, що покарання не повинне завдавати дитині ні морального приниження, ні фізичного страждання. Одна з небезпек покарання – в пригніченні особистості дитини. Принижуючи почуття гідності, батьки виховують у дитини схильність до пристосування та до поганих, негідних вчинків. Бездушні покарання породжують страх, а страх — хитрість та брехливість. Виникає замкнене коло.

9. Вправа «Аукціон мудрих порад»

Мета: спонукати до пошуку конструктивних методів виховання.

Інструкція: проаналізувавши причини, що спонукають до непорозумінь у спілкуванні, пропонуємо вибрати мудрі поради, які допоможуть порозумітися з дітьми.

Щоб придбати мудру раду, необхідно обґрунтувати чому саме ця мудрість вам сподобалась?

«Виставка мудрих порад»

1. Обговорювати, а не звинувачувати.
2. Показувати власний приклад позитивної поведінки, не допускати розходження між словами і власними діями. «Роби, як я», а не «Роби, як я кажу».
3. Давати оцінку не особистості, думкам, емоціям дитини, а її поведінці.
4. Зауважувати позитивне в житті.

5. Жити «тут і сьогодні», не згадувати без особливої потреби негативні ситуації з минулого.
6. Не жити замість дитини, але бути поруч, щоб допомогти, якщо необхідно.
7. З дитиною можна сперечатися, а не сваритися.
8. Якщо є сумніви, покарати чи ні, краще не карати.
9. Покарання не повинно шкодити здоров'ю дитини – ні фізичному, ні психічному. Більше того, покарання повинно бути корисним.
10. За один раз – одне. Навіть якщо провин велика кількість, покарання може бути суворим, але тільки одне за все одразу, а не по одному за кожну провину.
11. Салат із покарань – страва не для дитячої душі! Покарання – не за рахунок любові, що б не трапалося, не обмежуйте дитину в схваленні й нагороді, на які вона заслуговує.
12. Строк давності. Краще не карати, ніж карати з запізненням. Покарання із запізненням навіюють дитині минуле, не дають стати іншою.
13. Покараний – пробачений. Інцидент вичерпаний. Сторінка перегорнута. Про старі гріхи ні слова!
14. Без приниження. Що б не сталося, якою б не була провина, покарання не повинно сприйматися дитиною, як перемога нашої сили над її слабкістю, як приниження.
15. Необхідно прийняти, як реальність, що дитина, не будучи досконалою, не може не засмучувати тих, хто її любить.
16. Для створення здорових, гармонійних взаємин між батьками й учнями важливо враховувати різні фактори.
17. Терпіння.
18. Розуміння.
19. Емпатійність.
20. Поступливість.

10. Вправа «Підведення підсумків»

Мета: підвести підсумки заняття.

Обговорення:

– До якого висновку ви прийшли?

– Чи завжди ми дбаємо про емоційний комфорт наших дітей, і що стоїть на заваді батьківсько-дитячих порозумінь?

Слова-побажання: Дитина – це дзеркало життя своїх батьків. Як у краплі води відбивається сонце, так і в дітях відображається духовне багатство мами й тата. Подбайте про те, щоб у ваших сім'ях завжди панувала злагода та порозуміння.

11. Домашнє завдання: Самодіагностика «Які ми батьки»

ЯКІ МИ БАТЬКИ

Чи часто ми замислюємося над тим, чи хороші ми батьки, чи справляємося з обов'язками вихователів. Отож, які ми батьки? Перевірте себе, відповідаючи на питання: так, ні, інколи.

1. Чи стежите ви за статтями в журналах, дивитися або слухаєте програми по телебаченню і радіо на теми виховання? Можливо, читаєте про це книжки.
2. Ваша дитина здійснила негідний вчинок. Чи не думаєте ви у цьому випадку, що її поведінка є результатом вашого виховання?
3. Чи підтримуєте думку вашого (вашої) чоловіка (дружини) щодо виховання дітей?
4. Якщо дитина пропонує вам свою допомогу, чи приймете ви її, якщо при цьому справа може затриматися, а то й взагалі зупинитися?
5. Чи використовуєте форму заборони або наказу лише тоді, коли це дійсно необхідно?
6. Чи вважаєте ви, що послідовність є одним з основних педагогічних принципів?
7. Чи вважаєте ви, що оточуюче середовище є найбільш впливовим на дитину?
8. Чи визнаєте, що спорт і фізкультура мають велике значення для гармонійного розвитку дитини?
9. Чи зможете ви не наказати, а попросити про щось свою дитину?
10. Вам неприємно «позбуватися» дитини фразами: «У мене немає часу» або «Почекай, поки я завершу роботу». За кожну позитивну відповідь запишіть собі 2 очки, за «Інколи» - 1, за негативну - 0.

РЕЗУЛЬТАТИ:

- Менше 6 очок: про справжнє виховання ви маєте доволі слабку уяву. І хоча кажуть, що починати ніколи не пізно, радимо негайно зайнятися підвищенням своєї освіти в цій галузі;
- Від 6 до 14 очок: ви не робите серйозних помилок у вихованні, але все ж в чомусь вам потрібно замислитися. А розпочати з того, що найближчий вихідний повністю присвятити дітям, забувши на деякий час друзів та виробничі проблеми. Будьте впевнені, діти вміють повертати борги;
- Більше 14 очок: ви справляєтесь зі своїми батьківськими обов'язками. Але тим не менше, чи вдасться вам ще щось поліпшити у стосунках?

Профілактика та подолання емоційного вигорання у педагогів.

(тренінг для вихователів дошкільних навчальних закладів)

*Ярова Тетяна Василівна,
практичний психолог
Сквирського дошкільного
навчального закладу №6
«Ромашка»*

Мета: довести до відома учасників інформацію про синдром емоційного вигорання та ознайомити з науково обґрунтованими способами подолання критичних ситуацій.

Завдання

- ознайомити з поняттям професійного вигорання, його симптомами, етапами формування, причинами виникнення та засобами профілактики.
- визначити особистісні якості, які характеризують «синдром емоційного вигорання».
- сформуванати навички саморегуляції та відпрацювати прийоми, які дозволяють забезпечити психічне здоров'я педагогам.

Обладнання: маркерна дошка або ватман для запису інформації; маркери, фломастери, кольорові олівці; папір формату А4, А3, авторучки, роздаткові матеріали (Вирізані з паперу листочки на яких написані якості та корені на), ватман із зображенням галявини, стікери, м'яч.

Час проведення: 1,5 години.

Структура заняття

№п/п	Види робіт	Орієнтовна тривалість
1.	Вступ, постановка проблеми	5 хвилин
2.	Прийняття правил роботи групи	5 хвилин
3.	Вправа «Галявина сподівань»	5 хвилин
4.	Вправа «Щоб говорити правду»	5 хвилин
5.	Вправа «Театр думок»	15 хвилин
6.	Інформаційне повідомлення «Синдром емоційного вигорання»	5 хвилин
7.	Вправа «Дерево»	20 хвилин
8.	Вправа «Ситуації та емоції»	5 хвилин
9.	Взаємонавчання «Релаксаційні вправи»	15 хвилин
10.	Аналіз заняття, підведення підсумків.	5 хвилин
11.	Історія для натхнення	5 хвилин

Хід заняття

1. Вступ

*«Самий цінний плід здоров'я
— можливість отримувати
задоволення».*

М. Монтень

Для всіх нас важливим є те, щоб ми отримували задоволення від власної професії, були майстрами своєї справи. Бути майстром – жити в гармонії із собою та світом. Шлях до майстерності – це ніби підйом нагору з повними відрами води. Як зберегти відра повними, піднімаючись нагору? Як зберегти радість життя, оптимізм, яскравість почуттів, багатство емоцій, виконуючи велику місію Педагога, Педагога – Майстра.

Сьогодні ми з вами :

- познайомимося ближче з таким явищем, як емоційне вигорання;
- зрозуміємо, наскільки великий наш запас міцності відносно деформуючих факторів;
- знайдемо способи протистояння цим факторам;
- визначимо причини емоційного вигорання;
- відпрацюємо прийоми, що дозволяють забезпечити психологічне здоров'я нам, нашим вихованцям і їхнім батькам.

2. Прийняття правил роботи групи

Мета - створити сприятливу робочу атмосферу.

Хід вправи

Тренер зачитує правила (Додаток1), які написані на плакаті, і коментує їх після чого пропонує учасникам додати або викреслити деякі умови співпраці, які будуть потрібні саме цій групі для ефективної взаємодії, зміни фіксуються на плакаті з написом «Правила групи», після чого відбувається прийняття спільно вироблених правил.

3. Вправа «Галявина сподівань»

Мета: надати можливість учасникам визначити свої очікування

Тренер робить вступ: «Нашу психологічну та педагогічну роботу можна уявити як мальовничий та різноманітний ліс, де ми набуваємо досвіду, то йдучи протоптаними широкими дорогами, то блукаючи стежками особистісних пошуків, то виходячи на яскраві, освітлені нашим покликанням галявини. Тож уявімо собі, що ми вийшли на одну з численних галявин, де на ґрунті наших сподівань та очікувань виростають барвисті квіти професійного досвіду».

Тренер пропонує на стікерах у вигляді квітки написати свої очікування від тренінгу. Потім кожен озвучує свої сподівання та кріпить стікер на ватман – «галявину». Ведучий узагальнює сподівання учасників та підводить підсумки вправи.

4. Вправа «Щоб говорити правду»

Мета: надати можливість учасникам, які уже знайомі, дізнатися один про одного щось нове, активізувати учасників.

Хід вправи

Учасники по черзі повідомляють про себе чотири твердження. Три з них справжні, одне – вигадане. Інші учасники, слухають повідомлення та занотовують те, що вони вважають вигаданим твердженням. Після того, як усі висловилися, учасники порівнюють свої здогадки.

5. Вправа «Театр думок»

Мета: визначити загальні знання учасників щодо теми заняття та вмотивувати їх до отримання нових знань та умінь.

Хід вправи

Учасники об'єднуються в групи, яким дається завдання за 10 хвилин скласти казку про емоційне вигорання і продемонструвати її. Після того, як групи виконають завдання, тренер виносить на обговорення такі запитання:

1. Що таке емоційне вигорання?
2. Чи є ця тема актуальною для нас і чому?

Думки учасників тренер записує на ватмані. Таким чином створюється колективний образ поняття емоційне вигорання.

Висновок. Педагогічні працівники внаслідок професійної діяльності багато і інтенсивно контактують з іншими людьми, тому під час роботи вони зазнають сильних нервово-психічних навантажень, що проявляються в емоційній втомі і виснаженні. Як наслідок, змінюється поведінка, почуття, мислення, здоров'я. Змінюється ставлення до роботи, до оточуючих і до власного життя.

Тому педагогам потрібно уміти розпізнавати і розуміти суть проблеми та володіти засобами психологічної саморегуляції для профілактики емоційного вигорання.

6. Інформаційне повідомлення «Синдром емоційного вигорання»

Мета – розширити знання учасників щодо синдрому емоційного вигорання, його стадій та способів емоційного відновлення.

Після багатьох років роботи у ДНЗ багато педагогів відчувають своєрідне психологічне явище – емоційне вигорання. **Емоційне вигорання** – це синдром, що розвивається на тлі неперервного впливу на людину стресових ситуацій і призводить до інтелектуальної, душевної і фізичної перевтоми та виснаження. Можна сказати, що це-захисна реакція організму на постійну дію стресу. Емоційне вигорання виникає в результаті внутрішнього накопичення негативних емоцій без відповідної «розрядки» або «звільнення» від них. Численними дослідженнями встановлено, що до професійного вигорання більш схильні спеціалісти, які змушені в силу своєї професійної діяльності багато і інтенсивно контактувати з іншим людьми (педагоги, психологи, лікарі й інші), оскільки під час роботи вони зазнають сильних нервово – психічних навантажень, що проявляються в поступовій емоційній втомі і виснаженні.

Не є таємницею, що професія педагогів відноситься до категорії стресогенних. Педагогічна діяльність насичена різноманітними напруженими ситуаціями. До таких ситуацій відносять:

- ситуації взаємодії вихователя і дитини (порушення дисципліни і правил поведінки, непередбачувані конфліктні ситуації, ігнорування вимог дорослого, тощо).
- ситуації, що виникають у стосунках з колегами по роботі та адміністрацією(різкі розходження в думках, конфліктні ситуації, перенавантаження дорученнями, надмірний контроль, тощо).
- ситуації взаємодії педагога з батьками дітей (відсутність уваги з боку батьків до процесу виховання дітей, тощо).

При досягненні певного рівня напруги, «вигораючий» починає шукати способи «економії емоцій». Це проявляється в неусвідомленому або усвідомленому бажанні зменшити або нормалізувати взаємодію з оточуючими. Якщо ж це йому не вдається, то спрацьовує певна захисна реакція організму, яка може виражатися в байдужості до людей, ігноруванні їх звернень, цинізмі і навіть агресії. Варто сказати, що люди намагаються боротися з вигоранням, але найчастіше «варварськими», негативними методами. Наприклад, професійний цинізм (проявляється навіть в особливих висловлюваннях, термінах). Прислухайтесь, як ви називаєте про себе дітей? Цю галасливу ватагу, яка вже забігає до групової кімнати і намагається перевернути все догори ногами?

Або інший негативний метод – фізичне і емоційне відчуження, прагнення тримати дітей на відстані, не допускати доторкань, не помічати

їхньої фізичної оболонки, життєвих проблем, душевних станів. Хоча, хіба можна працювати з дітьми, не відчуваючи до них ніякої емоційної прихильності?

Ще один спосіб уникнути «розтрати себе» - ритуалізація. У спілкуванні з дітьми завжди дотримуватися ритуалу, заведеного порядку, вимагати беззаперечного виконання вказівок. Тоді робота йде як по рейках: зустрілися, попрацювати – і розбіглися.

Окремим працівникам допомагає також енергетичний «вампіризм». Тут немає ніякої містики, просто людина використовує момент чужої зняковілості, страждання, приниження, невдачі, щоб підвищитися, самоствердитися. Тоді придушення навколишніх стає сильною і продуктивною мотивацією.

- Буває, що людина справляється з вигоранням, підкреслюючи власну цінність, необхідність, незамінність своєї персони і роботи. У багатьох колективах є такий працівник, без бажання якого зробити нічого неможливо. Він абсолютно незамінний. Проте, приходить день, його змінює інший працівник, і все йде, як завжди, організація аж ніяк не розсипається на порошок.

В окремих випадках емоційне напруження сягає критичного рівня і педагог втрачає самовладання. Це проявляється або в пасивно – захисній (сльози), або в агресивній формі (крик, нервові ходіння, різкі рухи тощо). Подібні емоційні реакції роблять педагогів практично професійно непридатними. Але і зовнішнє стримування емоцій, в той час як всередині відбувається сильний емоційний процес, не сприяє заспокоєнню, а лише, навпаки, підвищує емоційне напруження і негативно позначається на здоров'ї. Вихователі, як професійна група, відзначаються надзвичайно низькими показниками фізичного і психічного здоров'я. За даними багатьох досліджень основними і постійними хворобами, що супроводжують педагогів є: захворювання серцево – судинної системи, виразки, захворювання невротичного характеру.

Професійна допомога при емоційному вигоранні включає прийом лікувальних препаратів і різні види психотерапії. Однак, педагогу в більшості випадків потрібна не медична, а соціально – психологічна допомога по виробленню необхідних якостей і навичок, спрямованих на збереження та поповнення емоційних резервів в організмі.

Три стадії синдрому вигорання

Як уже було зазначено, професійне вигорання – поступовий процес. Згідно досліджень у ньому можна виділити три основні стадії.

Перша стадія. Всі ознаки та симптоми проявляються в легкій формі через турботу про себе, наприклад, шляхом організації частих перерв у роботі. Починається забування якихось робочих моментів(наприклад, невнесення потрібного запису в документацію).Зазвичай на ці першочергові симптоми мало хто звертає увагу. В залежності від характеру діяльності, сили нервово – психологічних навантажень і особистісних характеристик спеціаліста, перша стадія може формуватися протягом 3 – 5 років.

Друга стадія. Спостерігається зниження інтересу до роботи, потреби в спілкуванні (в тому числі і з близькими), «не хочеться бачити» тих, з ким спеціаліст працює, «в четвер відчуття, що вже п'ятниця», прогресування апатії до кінця тижня, поява стійких соматичних прийомів (немає сил, енергії, особливо в кінці тижня, головні болі вечорами, збільшення кількості простудних захворювань, підвищена дратівливість, людина «заводиться» з пів – оберта, хоч раніше подібного вона за собою не помічала). Симптоми проявляються регулярніше, мають затяжний характер і важко піддаються корекції. Людина може почувати себе виснаженою після доброго сну і навіть після вихідних. Час формування цієї стадії – від 5 до 15 років.

Третя стадія. Ознаки і симптоми третьої стадії вигорання є хронічними. Можуть розвиватися фізичні і психологічні проблеми типу виразок і депресій. Людина може почати сумніватися в цінності своєї роботи, професії та самого життя. Характерна повна втрата інтересу до роботи і життя взагалі, емоційна байдужість, відчуття повної відсутності сил. Спостерігаються порушення пам'яті і уваги, сну, особистісні зміни. Людина прагне до усамітнення. Стадія може формуватися від 10 до 20 років.

Способи емоційного відновлення

Яким же чином ми можемо допомогти собі уникнути вигорання? Найбільш доступним є використання способів саморегуляції та самовідновлення. Це так звана техніка безпеки для спеціалістів, що внаслідок своєї роботи мають численні та інтенсивні контакти з людьми. Існує два способи відновлення: природна регуляція і саморегуляція.

Природні способи регуляції організму. Багато з них використовуються інтуїтивно. Це тривалий сон, смачна їжа, відпочинок на природі, серед тварин, лазня, масаж, спорт, танці, музика та багато іншого. Але, на жаль, подібні способи не завжди можна використати на роботі чи безпосередньо в той момент, коли виникла напружена ситуація або накопичилася втома.

Саморегуляція. Це керування своїм психоемоційним станом, що досягається шляхом впливу людини на себе за допомогою слів, образів, управління м'язовою системою і диханням. На даному тренінгу ми розглянемо ці способи саморегуляції.

7. Вправа «Дерево»

Мета – надати можливість учасникам визначити свої особистісні якості, які характеризують «синдром емоційного вигорання».

Обладнання: кожному учаснику підготувати аркуші з намальованим деревом без листя і коренів, вирізані з паперу листочки на яких написані якості, що характеризують «синдром емоційного вигорання» та корені на яких написані протилежні якості (додаток 3).

Хід вправи: є небагато професій, що прирівнюються до професії педагога за тими емоційними навантаженнями, які кожного дня, кожної секунди він відчуває. Робочий день вихователя багатий на ситуації, які несуть у собі потенційну можливість підвищеного емоційного реагування. Вихователь, що працює в таких умовах, попадає під синдром емоційного вигорання, що призводить до професійної деформації особистості.

Серед особистісних якостей педагога, що характерні для професійної деформації, відзначимо наступні (додаток 2) *(в процесі демонстрації презентації вихователям пропонується розкласти «листя», на яких написані ці якості, на деревах, що намальовані на аркушах паперу)*. Слід відзначити, що вихователь, що має цей «набір», не тільки сам відчуває негативні емоції, але і негативно впливає на тих, хто поруч. Але ми знаємо, що на кожну дію є протидія. Тому пропонуємо до кожної якості підібрати таку, яка є протилежністю. *(Вихователям пропонують до кожного «листочка» підібрати «коріння». Таким чином, пара «листок» - «коріння» є парою антонімів. На цьому етапі кожний педагог вибудовує власний ланцюжок антонімів. Після закінчення роботи вихователям пропонується звірити свій варіант з «ключем»)*(додаток 3) З кожної пари антонімів потрібно вибрати одне з двох (або «листочок», або «корінь») в залежності від того, що на даний час домінує в особистості. Кожний вихователь повинен оформити своє «дерево», додаючи «листя» та «корені».

- Маючи дерево, спробуйте оцінити його стійкість. Бурю якої сили за шкалою від 0 до 10 балів воно зможе витримати? Поставте бал.
- Спробуйте зробити дерево міцнішим. Подивіться, з яким «листочком» вам реально попрощатися вже найближчим часом? Заберіть його з крони. Посильте своє дерево «корінням», замініть ним відірваний «листочок».

Дерева збираються для наступного аналізу.

8. Рухлива вправа «Ситуації та емоції»

Мета – дати можливість учасникам розім'яти м'язи та відпочити.

Час – 5 хвилин.

Хід виконання: учасники стоять у колі; тренер просить кожного по черзі назвати одну емоцію, почуття тощо, і одночасно передати м'яч комусь іншому. Кожний учасник має запам'ятати ту емоцію, яку йому передав одночасно з кидком м'яча інший учасник. Коли всі по одному разу назвали якусь емоцію, передали її іншим, котрі запам'ятали сказане, тренер змінює завдання, наприклад: «А тепер кожний, одночасно з киданням м'яча іншому, називає не емоцію, а ситуацію. Той, хто спіймав м'яча, має повторити ситуацію та назвати емоцію, яку запам'ятав раніше».

9. Релаксаційні вправи. Взаємонавчання.

Мета – опрацювати практично матеріал про використання способів саморегуляції, навчити визначати, в яких випадках і з якою метою доцільно використовувати дані способи.

Час – 15 хвилин

Хід виконання: учасники об'єднуються в групи, кожна отримує теоретичний матеріал, в якому описані способи саморегуляції. Потрібно прочитати матеріал і практично представити його всім учасникам. Для опрацювання пропонується «Банк способів саморегуляції» (додаток 4).

10. Аналіз заняття. Підведення підсумків.

Мета – отримати зворотний зв'язок від учасників групи про проведений тренінг.

Хід вправи

Тренер просить учасників звернути увагу на «галявину», де «на ґрунті очікувань ростуть різноманітні та різнобарвні квіти набутого сьогодні досвіду» та пропонує по черзі підійти до «галявини», віднайти свою квітку, повідомити групі, наскільки виправдалися їхні очікування.

11 Історія для натхнення.

Мета – активізація процесу самопізнання та самоактуалізації учасників.

Чи повна банка

Професор філософії, виступаючи перед своїми студентами, наповнив п'ятилітрову скляну банку камінцями, кожний з яких був не менше 3 см в діаметрі.

Потім запитав у студентів, чи повна банка.

Вони відповіли, що так, повна.

Тоді він відкрив банку консервованого горошку і висипав його у велику банку, а потім трохи потряс її. Звичайно, горошок зайняв порожній простір між камінням. Професор знову запитав у студентів, чи повна банка.

Вони знову відповіли: так, повна.

Тоді він узяв коробку, наповнену піском, і висипав його в банку. Звичайно, пісок повністю зайняв вільне місце.

Ще раз професор запитав, чи повна банка.

Йому відповіли: так, і цього разу однозначно - банка повна.

Тоді він витягнув з-під столу двохлітрову пляшку з водою і вилив її всю до останньої краплі в банку.

Студенти засміялися.

І професор сказав: - А зараз я хочу, щоб ви зрозуміли таке:

- банка - це ваше життя;
- каміння - це найважливіші речі, які мають найбільше значення у вашому житті, цінності вашого життя: сім'я, здоров'я, свої діти, хобі - все те, що необхідно, щоб ваше життя залишалось повним навіть у випадку, якщо все інше загубиться;
- горошок - це речі, які стали важливими особисто для вас: робота, будинок, автомобіль, гроші і щось ще;
- пісок - це всі інші дрібниці.

Якщо спочатку наповнити банку піском, не залишиться місця, де могли б розміститися горошок і каміння. Так і в житті: якщо ви витрачаєте весь час і всю енергію на дрібниці, не залишається місця для найважливіших і цікавих справ.

Робіть те, що приносить вам щастя: грайтеся з вашими дітьми, проводьте час з супутниками життя, зустрічайтеся з друзями і цікавими людьми, читайте добрі книги, займайтеся улюбленою справою.

Ще буде час, щоб попрацювати, зайнятися прибиранням і т.д., і т.п.

Займайтеся, перш за все, камінням, тобто найважливішими речами в житті; визначте ваші пріоритети, решта - це тільки пісок.

Тоді студентка підняла руку і запитала:

- А яке значення має вода?
- Професор посміхнувся:
- Я радий, що Ви запитали мене про це. Я зробив це, щоб показати вам: завжди буде ще й те, що привносить саме Життя!

Додаток 1

ПРАВИЛА РОБОТИ В ГРУПІ

Цінування часу	Завжди існує ліміт часу. Всім учасникам потрібно бути уважними, не відволікатися від теми обговорення, прагнути дотримуватися регламенту, говорити згідно з метою, висловлювати свою думку коротко і чітко.
Ввічливість	Сприяє створенню позитивної атмосфери взаємної поваги, збереженню часу. Учасники, поважаючи себе та інших, мають говорити по черзі, не перебивати один одного, пам'ятаючи, що думка кожного цінна і необхідна для поповнення спільної скарбнички групового досвіду.
Позитивність	Учасникам завжди краще висловлювати позитивні ідеї, здійснювати позитивні дії, ніж ініціювати негативні прояви.
Говорити від свого імені	Вислови на зразок «Всі так думають» не несуть конкретної інформації, найчастіше не відповідають дійсності, як правило, потребують багато часу для підтвердження чи спростування. Тому їх застосовувати на тренінгу вважається помилкою. Слід використовувати «Я-висловлювання» («Я вважаю», «Я так думаю», «На мій погляд» тощо). Якщо потрібно навести не власну думку або інформацію, потрібно послатися на конкретне джерело (людину, документ, книгу, статтю тощо).
Правило додавання	Нові вислови, думки додаються до тих, що були оприлюднені раніше, але не заперечують, не спростовують, не нівелюють їх. На одне запитання може бути багато різних відповідей, і кожний має право на власну думку та її висловлювання. Виняток становлять лише такі, які не стосуються теми тренінгу або принижують людську гідність.
Правило добровільної активності	Якщо для виконання якогось завдання тренеру потрібна особлива участь когось з учасників, присутні мають право пропонувати лише свою кандидатуру. Визначення міри власної активності в тренінгу є абсолютно незаперечним правом кожного члена групи.
Конфіденційність	Всі учасники зобов'язуються у власних інтересах залишати у своєму колі і не виносити за його межі інформацію особистого характеру, яка може бути оприлюднена учасниками про себе в ході тренінгу.
Правило піднятої руки	Сигнал про наявність повідомлення учасник подає лише мовчки, підіймаючи руку вгору.
Зворотний зв'язок	Зворотний зв'язок – це висловлювання учасників щодо своїх міркувань стосовно сенсу та способів вирішення завдань, власного стилю навчальної діяльності, пошуку ефективних шляхів вирішення проблеми тощо. Такі висловлювання надають можливість учасникам пізнавати унікальний досвід інших людей, бачити себе їх очима.

ОСОБИСТІСНІ ОСОБЛИВОСТІ

№	Особистісна особливість	Коментарі
1.	Нерішучість	Зниження здібності самостійно приймати рішення і реалізовувати їх в діяльності.
2.	Пасивність	Прагнення уникати витрат-емоційних та фізичних
3.	Консерватизм	Труднощі у зміні установок, втрачається гнучкість у спілкуванні, поведінці.
4.	Замкненість	Звернемося до образу-внутрішній світ людини-непрístupна фортеця, ворота закриті, неможливо ні увійти, ні вийти.
5.	Підвищена мінливість настрою	На зміну настрою впливає будь – яка дрібниця.
6.	Роздратованість	Як форма прояву агресії.
7.	Емоційна холодність	Зниження яскравості почуттів.
8.	Надмірний контроль	Бажання контролювати не тільки інших, але і себе. Під заборною все те, що виходить за рамки уявлень про себе.
9.	Втомлюваність	Фізична і розумова.
10.	Тривожна навіюваність	Очікування несприятливого розвитку подій, постійне програвання ситуації невизначеної небезпеки.

КЛЮЧ

№	Особистісна особливість (листочки – корені)	Коментарі
1.	Нерішучість – впевненість	Усвідомлення: «Я сильний сам по собі, а не за рахунок того, що когось принизив.»
2.	Пасивність - активність	Активна життєва позиція, прагнення брати ініціативу до своїх рук.
3.	Консерватизм – прийняття нового	Усвідомлення того, що світ змінюється, готовність прийняти ці зміни.
4.	Замкненість – відкритість	Готовність до спілкування, взаємодії, співробітництва.
5.	Підвищена мінливість настрою – емоційна стабільність	Образ: спокійне рівне світло замість пульсуючого.
6.	Роздратованість – витримка	Свідома вольова організація психічних процесів, що регулюють діяльність в дезорганізуючих ситуаціях, що впливають на емоційну сферу.
7.	Емоційна холодність – емпатія	Прийняття емоційного стану іншого, проникнення у переживання іншої людини.
8.	Надмірний контроль – вміння розслаблюватися	Володіння прийомами релаксації.
9.	Втомлюваність – висока працездатність	Достатній запас психофізіологічних ресурсів для виконання доцільної діяльності на ефективному рівні.
10.	Тривожна навіюваність – здібність до ризику.	Прийняття ризику – активне надання переваги небезпечному (невизначеність вирішення ситуації і можливих несприятливих наслідків у випадку неуспіху) варіанту дії безпечному.

I. Способи, пов'язані з управлінням диханням

Управління диханням — це ефективний засіб впливу на тонус м'язів і емоційні центри мозку. Повільне і глибоке дихання (з участю м'язів живота) знижує збудливість нервових центрів, сприяє м'язовому розслабленню, тобто релаксації. Часте (грудне) дихання, навпаки, забезпечує високий рівень активності організму, підтримує нервово-психічну напруженість.

Спосіб 1

Сидячи або стоячи, постарайтеся, по можливості, розслабити м'язи тіла і зосередьте увагу на диханні. На рахунок 1-2-3-4 робіть повільний глибокий вдих (при цьому живіт випинається вперед, а грудна клітка нерухома);

– потім плавний видих на рахунок 1-2-3-4-5-6;

– знову затримка перед наступним вдихом на рахунок 1-2-3-4.

Вже через 3–5 хвилин такого дихання ви помітите, що ваш стан став помітно спокійнішим і врівноваженішим.

Спосіб 2

Уявіть, що перед вашим носом на відстані 10–15 см висить пушинка. Дихайте тільки носом і так плавно, щоб пушинка не ворушилася.

Спосіб 3

Оскільки в ситуації роздратування, гніву ми забуваємо робити нормальний видих – глибоко видихніть;

– затримайте дихання так довго, як зможете;

– зробіть декілька глибоких вдихів;

– знову затримайте дихання.

II. Способи, пов'язані з управлінням тонусом м'язів, рухом

Під впливом психічних навантажень виникають м'язові затиски, напруга. Уміння їх розслабляти дозволяє зняти нервово-психічну напруженість, швидко відновити сили.

Спосіб 4

Оскільки добитися повноцінного розслаблення всіх м'язів відразу не вдається, потрібно зосередити увагу на самих напружених частинах тіла.

Сядьте зручно, якщо є можливість, закрийте очі;

– дихайте глибоко і поволі;

– пройдіться внутрішнім поглядом по всьому вашому тілу, починаючи від голови до кінчиків пальців ніг (або в зворотній послідовності) і знайдіть місця найбільшої напруги (часто це бувають рот, губи, щелепи, шия, потилиця, плечі, живіт);

– постарайтеся ще сильніше напружити місця затисків (до тремтіння м'язів), робіть це на вдиху;

– переживіть цю напругу;

– різко скиньте напругу — робіть це на видиху;

– зробіть так кілька разів.

У добре розслабленому м'язі ви відчуєте появу тепла і приємної важкості.

Якщо затиск зняти не вдається, особливо на обличчі, спробуйте розгладити його за допомогою легкого самомасажу круговими рухами пальців (можна зробити гримаси — здивування, радості і ін.).

Спосіб 5

У вільні хвилини, паузи відпочинку, засвоюйте послідовне розслаблення різних груп м'язів, дотримуючись наступних правил:

1) усвідомлюйте і запам'ятовуйте відчуття розслабленого м'яза по контрасту з перенапруженням;

2) кожна вправа складається з 3 фаз: «напружити–відчути–розслабити»;

3) напруженню відповідає вдих, розслабленню — видих.

Можна працювати з наступними групами м'язів:

– обличчя (лоб, повіки, губи, зуби);

– потилиці, плечей;

– грудної клітки;

– стегон і живота;

– кисті рук;

– нижньої частини ніг.

Примітка. Щоб навчитися розслабляти м'язи, треба їх мати, тому щоденні фізичні навантаження підвищують ефективність вправ на розслаблення м'язів.

Спосіб 6

Спробуйте задати ритм усьому організму за допомогою монотонних ритмічних рухів:

– рухи великими пальцями рук в «напівзамку»;

– перебирання намистин на вашому намисті;

– пройдіть по кабінету (коридору) кілька разів, роблячи на два кроки вдих, і на п'ять кроків — видих.

III. Способи, пов'язані з дією слова

Відомо, що «слово може убити, слово може врятувати». Друга сигнальна система є вищим регулятором людської поведінки. Словесна дія включає свідомий механізм самонавіювання, йде безпосередня дія на психофізіологічні функції організму.

Спосіб 7. Самонакази

Самонаказ — це коротке, уривчасте розпорядження, зроблене самому собі.

Застосовуйте самонаказ, коли переконані в тому, що треба поводитися певним чином, але відчуваєте труднощі з виконанням. «Розмовляти спокійно!», «Мовчати, мовчати!», «Не піддаватися на провокацію!» — це допомагає стримувати емоції, поводитися гідно, дотримуватися вимог етики. У думках повторіть його кілька разів. Якщо це можливо, повторіть його вголос.

Спосіб 8. Самопрограмування

У багатьох ситуаціях доцільно «озирнутися назад», пригадати свої успіхи в аналогічній ситуації. Минулі успіхи говорять людині про її можливості, про приховані резерви в духовній, інтелектуальній, вольовій сферах і надають упевненість у своїх силах. Пригадайте ситуацію, коли ви подолали аналогічні труднощі. Сформулюйте текст програми, для посилення ефекту можна використовувати слова «саме сьогодні»:

«Саме сьогодні у мене все вийде»;

«Саме сьогодні я буду найспокійнішою і витриманою»;

«Саме сьогодні я буду доречною і упевненою»;

«Мені приносить задоволення вести розмову спокійним і впевненим голосом, показувати зразок витримки і володіння собою».

Спосіб 9. Самосхвалення(самозаохочення)

Люди часто не одержують позитивної оцінки своєї поведінки зі сторони. У цьому, особливо в ситуаціях підвищених нервово-психічних навантажень, — одна з причин збільшення нервозності, роздратування. Тому важливо заохочувати себе самим. У разі навіть незначних успіхів доцільно хвалити себе, в думках кажучи: «Молодець!», «Розумниця!», «Здорово вийшло!»

Знаходьте можливість хвалити себе протягом робочого дня не менше 3–5 разів.

IV. Способи, пов'язані з використанням образів

Використання образів пов'язане з активною дією на центральну нервову систему відчуттів і уявлень. Безліч наших позитивних відчуттів, спостережень, вражень ми не запам'ятовуємо, але якщо збудити спогади і

образи, з ними пов'язані, то можна пережити їх знову, навіть посилити. І якщо словом ми впливаємо, в основному, на свідомість, то образи, уява відкривають нам шлях до потужних підсвідомих резервів психіки.

Спосіб 10

Щоб використовувати образи для саморегуляції:

– Спеціально запам'ятовуйте ситуації, події, в яких ви відчували себе комфортно, розслаблено, спокійно, — це ваші ресурсні ситуації.

– Робіть це в трьох основних модальностях, властивих людині. Для цього запам'ятовуйте:

1) зорові образи (події що ви бачите: хмари, квіти, ліс);

2) слухові образи (які звуки ви чуєте: спів птахів, дзюрчання струмка, шум дощу, музика);

3) відчуття в тілі (що ви відчуваєте: тепло сонячного проміння на своєму обличчі, бризки води, запах квітучих яблунь, смак полуниці).

– При відчутті напруженості, втоми:

1) сядьте зручно, по можливості, закривши очі;

2) дихайте поволі і глибоко;

3) пригадайте одну з ваших ресурсних ситуацій;

4) проживіть її заново, згадуючи всі супроводжуючі її зорові, слухові і тілесні відчуття;

5) побудьте усередині цієї ситуації декілька хвилин;

6) розплющіть очі і поверніться до роботи.

**«Порушення поведінки дітьми: причини виникнення та шляхи
подолання»
(дитячо-батьківські збори із застосуванням елементів тренінгу)**

*Несторук Наталія
Олегівна,
соціальний педагог
Сквирської ЗОШ І-ІІІ ст.
№2*

Мета: формування партнерських стосунків в системі школа батьки та учні, для вирішення проблем навчання та виховання школярів.

Завдання:

- ознайомити з нормативно-правовою базою України про права і обов'язки дітей та батьків;
- визначити причини порушення поведінки дітей в школі;
- виробити шляхи подолання даної проблеми;
- сприяти усвідомленому ставленню шестикласників до шкільних та класних правил поведінки.

Обладнання: маркери, аркуші паперу А3, дошка, фліп-чар, плакати із Законом України «Про загальну середню освіту», стаття 5, Законом України «Про освіту», стаття 59, Законом України «Про освіту», стаття 60, м'яка іграшка, м'яч, стікери зеленого та жовтого кольору.

Учасники: учні 6 класу та їхні батьки

Час проведення: 2 години.

Структура заняття

№ п/п	Види роботи	Орієнтовна тривалість
1.	Вступ, постановка проблеми.	5 хвилин
2.	Вправа «Правила роботи в групі».	10 хвилин
3.	Вправа «Очікування».	10 хвилин
4.	Вправа «Ім'я дитини».	15 хвилин
5.	Міні-лекція «Законодавча база України. Права і обов'язки дітей та батьків».	10 хвилин
6.	Повідомлення статистичних даних про навчальні досягнення учнів за останні три роки.	5 хвилин
7.	Вправа «Злочин і кара».	20 хвилин
8.	Вправа «Хто винен – Що робити?».	20 хвилин
9.	Вправа «Правила».	10 хвилин
10.	Вправа «Зворотний зв'язок».	10 хвилин
11.	Вправа «Побажання на прощання».	15 хвилин

Хід зборів

1. Вступ.

Шановні батьки! Сьогодні на батьківські збори ви прийшли разом з дітьми і на це є причина. Діти дорослішають, формується їхній характер, звички. Але за моїми спостереженнями поряд з позитивними рисами з'являється багато негативних. Діти стають не контрольованими, агресивними, часто спричиняють бійки, порушують поведінку, ображають один одного, не називають по імені, а лише по прізвищу або по прізвиську. Звертають провину на інших і не мають сміливості зізнатися у скоєнні негативного вчинку. І це є проблема, яка потребує негайного вирішення. Сьогодні ми з'ясуємо, які ж причини цієї проблеми, та разом вирішимо, як подолати ці негативні прояви у поведінці дітей.

2. Вправа «Правила роботи в групі».

Мета: створити умови ефективної співпраці у групі.

Хід виконання:

Тренер зачитує правила, які написані на плакаті, а учасники пояснюють і обговорюють їх. У кінці можна додати ще інші, які учасники вважають важливими.

Орієнтовні правила:

- добровільність;
- щирість, відвертість;
- доброзичливість;
- активність;
- конфіденційність;
- взаємна повага;
- один говорить – усі слухають

3. Вправа «Очікування».

Мета: надати можливість учасникам визначити свої очікування.

Хід виконання:

Ведучий пропонує учасникам на стікерах зеленого кольору написати свої очікування від зборів. Потім кожен озвучує свої сподівання та кріпить стікер на ватман. Ведучий узагальнює сподівання учасників та підводить підсумки вправи.

4. Вправа «Ім'я дитини».

Мета: створення теплої, дружньої атмосфери.

Хід виконання:

Ведучий передає учасникам м'яку іграшку з такими словами: – разом з цією іграшкою передаю тепло рук, доброту душі, любов. І кожен з батьків нехай поділиться частинкою своєї душі, передаючи іграшку із рук в руки і називаючи ім'я дитини так, як називає дома. А ви діти назвіть своє ім'я так, як ви хочете, щоб вас називали, отримайте і збережіть тепло, доброту від своїх батьків.

Обговорення:

- Чи приємно вам було, коли ви чули свої імена, сказані з ніжністю і любов'ю?

- Чи хочете, щоб вас і надалі так називали?

Висновок: кожна людина любить чути своє ім'я, а не прізвище або прізвисько, і якщо ви будете звертатися один до одного по імені, то спілкуватися стане набагато приємніше, і душа наповниться лише теплими почуттями.

5. Міні-лекція «Законодавча база України. Права і обов'язки дітей та батьків».

Кожна дитина в нашій країні має низку прав та свобод, які захищаються законами, дотримання яких повинні забезпечувати держава та батьки.

На одній із виховних годин діти ознайомилися із правами, які записані в Конвенції ООН про права дитини. Поряд з правом на життя, вибір імені, громадянства, правом мати сім'ю, правом на захист і допомогу, піклування з боку батьків, право на відпочинок та іншими, є право на здобуття освіти.

Саме загальноосвітні навчальні заклади задовольняють таке право. У кожній школі є Статут, який складений на основі Законів Конституції України, Закону України «Про освіту», «Про загальну середню освіту», «Конвенції ООН про права дитини».

Закон України «Про загальну середню освіту». Стаття 5.

Завдання загальної середньої освіти:

- Виховання громадянина України.
- Формування особистості учня, розвиток його здібностей і обдарувань, підготовка до подальшої освіти.
- Виховання в учнів поваги до Конституції України, державних символів України, почуття власної гідності, свідомого ставлення до обов'язків людини.
- Виховання шанобливого ставлення до родини, поваги до народних традицій.
- Виховання свідомого ставлення до свого здоров'я та здоров'я інших, формування навиків здорового способу життя.

Закон України «Про освіту». Стаття 59.

Відповідальність батьків за розвиток та виховання дитини:

- Виховання в сім'ї є першоосновою розвитку дитини як особистості.
- На кожного з батьків покладається однакова відповідальність за виховання, навчання і розвиток дитини.
- Батьки та особи, які їх замінюють, зобов'язані:
 - постійно дбати про фізичне здоров'я, психічний стан дитини, створювати належні умови для розвитку їх природних здібностей;

- поважати гідність дитини, виховувати працелюбність, почуття доброти, милосердя, шанобливе ставлення до державної і рідної мови, сім'ї, старших за віком, до народних традицій та звичаїв;
 - виховувати повагу до національних, історичних, культурних цінностей українського та інших народів, любов до своєї країни;
 - сприяти здобуттю дітьми освіти у закладах освіти або забезпечувати повноцінну домашню освіту;
 - виховувати повагу до законів, прав, основних свобод людини.
- Держава надає батькам і особам, що їх замінюють, допомогу у виконанні ними своїх обов'язків, захищає права сім'ї.

Закон України «Про освіту». Стаття 60.

Права батьків

Батьки або особи, які замінюють, мають право:

- вибрати заклад освіти для неповнолітніх дітей;
- звертатися до державних органів управління освітою з питань навчання, виховання дітей;
- захищати у відповідних державних органах і суді законні інтереси своїх дітей.

Усі ці закони підтверджують те, що кожна дитина має право на освіту. І забезпечити ці права повинні школа та батьки.

У Статуті школи говориться, що батьки зобов'язані:

- залучати дітей до навчання, праці;
- забезпечити необхідним шкільним приладдям;
- цікавитися навчанням і поведінкою дитини;
- формувати навички здорового способу життя;
- формувати навички правильних норм поведінки;
- вибрати шляхи проведення дозвілля дитини та характер впливу друзів на дитину;
- сприяти формуванню позитивного мікросоціального середовища дитини;
- налагоджувати співпрацю з педагогами.

Діти теж повинні знати про те, що у школі дозволяється і що забороняється.

Дозволяється:

- ✓ поважати, шанувати, слухати старших, зважати на їхні зауваження, поради;
- ✓ захищати менших, завжди приходити на допомогу однокласникам;
- ✓ бути привітними, вихованими, доброзичливими, скромними, чесними;
- ✓ турбуватися про власну безпеку та безпеку товаришів, берегти своє здоров'я;
- ✓ своєчасно виконувати обов'язки та доручення;

- ✓ підтримувати чистоту та порядок у класі, у школі;
- ✓ бути активними у класних та шкільних заходах, турбуватися про авторитет класу.

Забороняється:

- ✓ наносити тілесні ушкодження, бити інших людей;
- ✓ брати чужі речі, псувати їх;
- ✓ обманювати старших та однолітків;
- ✓ лінуватися;
- ✓ завдавати іншим людям неприємності, ображати словами і вчинками;
- ✓ запізнюватися на уроки;
- ✓ вживати нецензурні слова;
- ✓ бігати та кричати в приміщенні школи, штовхатися;
- ✓ порушувати дисципліну на уроках.

Отже, батьки є головними у здійсненні соціального, фізичного, духовного розвитку дитини. Але добитися певних результатів батьки зможуть лише у тісній співдружності зі школою.

Якщо не забезпечується виконання цих функцій, виникають девіації у розвитку й вихованні дитини. Звідси порушення поведінки, деформація поведінкових норм і світоглядних позицій неповнолітніх.

А тепер давайте прослідкуємо, як такі порушення впливають на навчання не тільки дитини з такою поведінкою, а й на інших.

6. Повідомлення статистичних даних про навчальні досягнення учнів за останні три роки.

Якщо ми порівняємо навчальні досягнення дітей за останні три роки, то побачимо, що у **четвертому класі** мали:

- Високий рівень – 19% (5 учнів)
- Достатній рівень – 50% (13 учнів)
- Середній рівень – 31% (8 учнів)
- Початковий рівень – 0%

У п'ятому класі:

- Високий рівень – 4% (1 учень)
- Достатній рівень – 40% (10 учнів)
- Середній рівень – 52% (13 учнів)
- Початковий рівень – 4% (1 учень)

У шостому класі:

- Високий рівень – 4% (1 учень)
- Достатній рівень – 39% (9 учнів)
- Середній рівень – 31% (8 учнів)
- Початковий рівень – 22% (5 учнів)

Як ви бачите, рівень знань дітей знижується і, мабуть, на це є причини, які ми розглянемо трохи пізніше.

Щодо поведінки на уроках, то в класний щоденник поведінки за перший семестр було записано 13 учнів. Деякі учні записані декілька разів. Всього 55 записів.

У другому семестрі було записано 9 учнів. Всього 50 записів.

1 учень – 16 разів

1 учень – 8 разів

1 учень – 6 разів

1 учень – 5 разів

1 учень – 5 разів

4 учні по 2-3 рази.

Порушуючи поведінку на уроках, ці учні тим самим порушують Статут школи, порушують права тих дітей, які хочуть вчитися, але їм заважають здобувати знання, від чого страждають усі. До того ж, ці самі учні порушують поведінку і на перервах.

7. Вправа «Злочин і кара»:

Мета: проаналізувати характерні порушення поведінки дітей у школі та сприяти усвідомленню батьками даної проблеми.

Хід виконання:

Ведучий пропонує дітям обговорити та написати на аркушах паперу види порушень поведінки учнів на уроках, на перервах.

Батькам в цей час пропонується обговорити такі питання:

- Як вирішувалися такі проблеми за наших часів?
- Які види покарань були колись?
- Які були результати при вирішенні проблеми поведінки учнів?

Після чого діти презентують свої завдання.

Висновок: проблема поведінки дітей на уроках та на перервах не нова і є актуальною в усі часи. Для того, щоб ефективно її вирішити, спочатку потрібно розібратися, чому діти так себе поведуть.

8. Вправа. «Хто винен – Що робити?»

Мета: проаналізувати причини негативної поведінки учнів у школі та визначити шляхи вирішення даної проблеми, сприяти усвідомленню дітьми своїх вчинків.

Хід виконання:

Завдання 1. Ведучий пропонує учасникам обговорити та написати на ватмані, які, на їхню думку, причини порушення поведінки дітьми у школі. Після чого представники від груп презентують результати обговорення.

Ведучий узагальнює відповіді та робить висновок.

Висновок: отже, як ми бачимо, наші діти на уроках, крім навчання, займаються ще багато чим. На перерві занадто збуджуються і в такому стані приходять на урок, і знову все повторюється. Основними причинами порушень поведінки є вікові зміни в дітей, несформована культура спілкування один з одним та старшими, послаблення контролю збоку

батьків, зниження навчальної мотивації. І як результат – рівень навчальних досягнень дітей знижується.

Завдання 2. Кожна група отримує аркуш паперу із запитанням: «Що ви зробите для того, щоб змінити ситуацію на краще?».

Ведучий пропонує учасникам обговорити ці питання у групах та написати свої пропозиції на аркушах. Після чого пропозиції презентуються.

9. Вправа «Правила»

Мета: виробити та прийняти правила поведінки учнів у класі та правила спілкування батьків з дітьми.

Хід виконання:

Ведучий дає завдання учасникам: з переліку пропозицій, які вони презентували, обрати 5-7 найважливіших і записати їх у вигляді правил поведінки для учнів та пам'ятки спілкування з дітьми для батьків, які пізніше можна оформити та розмістити в класному куточку.

10. Вправа «Зворотний зв'язок».

Мета: провести загальну оцінку зборів та отримати зворотний зв'язок від присутніх.

Хід виконання:

Ведучий пропонує учасникам на стікерах жовтого кольору написати свої враження від зборів:

Чи отримали відповіді на свої питання?

Що взяли для себе?

У чому переконалися?

Кожен озвучує свої враження та кріпить стікер на ватман. Ведучий узагальнює та підводить підсумки зборів.

11. Вправа «Побажання на прощання».

Мета: створення позитивного емоційного фону, зняття напруження, дати можливість кожному присутньому висловити свої побажання.

Хід виконання:

Передаючи м'яку іграшку один одному в руки, ведучий пропонує всім присутнім висловити побажання на прощання.

На завершення ведучий зачитує уривок з книги видатного педагога В.С. Сухомлинського «Серце віддаю дітям».

«У роки дитинства кожна дитина потребує уваги. Якщо дитина виростає в оточенні бездуховності, вона стає байдужою до краси і добра, школа не може повною мірою замінити сім'ю, особливо матір. Але якщо дитина позбавлена дома ніжності, турботи, духовності, тоді ми, вчителі, повинні бути особливо уважні до неї.

Усі ми добре знаємо, що дитина як особистість формується, починаючи із сім'ї, - з тієї хвилини, коли вперше чує мамин голос, посміхається. Дуже важливо, щоб думки про добро, людяність, повагу, любов до оточуючих – виникали на власному досвіді, адже справжня материнська та батьківська любов своєю духовною серцевиною мають те, що син та донька, відчувши повагу до самого себе, намагаються бути хорошими людьми».

«Пізнай себе»

(тренінгове заняття для дітей підліткового віку)

*Данілович Наталія
Володимирівна,
практичний психолог
Сквирського НВК*

Мета. Розкрити позитивні здібності дітей, допомогти засвоїти визначеними життєвими та суспільними потребами обсяг знань про особистість, спілкування, взаєморозуміння та взаємоповагу.

Завдання.

1. Створити оптимальний соціально-культурний мікроклімат в колективі.
2. Сприяти духовному і творчому саморозкриттю, саморозвитку й самоформуванню особистості.

Необхідні матеріали: символічне дзеркало, різноколірні квадратики та трикутники, вислови філософів: «Кожна людина має дзеркало, у якому вона може чітко розглядати себе», «Пізнай себе, пізнай свою природу – і ти пізнаєш Істину», ватмани, маркери.

Час проведення: 1 год. 30 хв.

Структура заняття

№п/п	Вид роботи	Необхідні матеріали	Орієнтовна тривалість
1.	Вступ		5 хв.
2.	Вправа на знайомство		5 хв.
3.	Вправа «Правила групи»	Ватман, маркер	10 хв.
4.	Вправа «Скринька очікувань»	Скринька, намальована на ватмані, листочки, ручки.	5 хв.
5.	Вправа «Однакові чи різні»		5 хв.
6.	Інформаційне повідомлення «Східна легенда»		10 хв.
7.	Вправа «Комплімент»		10 хв.
8.	Вправа «Людські почуття»	Кольорові трикутники і чотирикутники	15 хв.
9.	Гра «Символічна людина»	Аркуші паперу, ручки	15 хв.
10.	Підсумок заняття		10 хв.

Хід заняття

1. Вступ

Діти, сьогодні ми зібралися у коло, щоб поділитися своїми думками, послухати і почути кожного.

Адже наше з вами коло - замкнуте ціле, а кожна його часточка, тобто кожен із нас, має свою думку. І ми її сьогодні обов'язково почуємо та обговоримо. Хочу почати наше заняття із відомого дитячого віршика:

Риби плавають в воді,
Птахи високо літають,
Звірі бродять по землі,
А людина – виростає.
Їздить, плаває, літає,
Відкриває, пізнає геть усе,
Що в світі є.

Але для того, щоб пізнати світ, треба почати із себе, відкрити світові себе. Саме це ми сьогодні і намагатимемося зробити. А тема нашого заняття так і звучить: «Пізнай себе».

Діти, скажіть, чи є серед тих, хто знаходиться в цьому класі, двоє однакових хлопчиків чи дівчаток?

Подумайте, чи є у нашій школі хтось, хто був би вашою точною копією?

Так от, учені довели, що на всій Землі, де проживає понад 6 млрд. осіб, немає жодної пари людей, які були б точною копією один одного. Уявляєте?! Серед більш як 6 млрд. населення кожен із нас – єдиний у своїй неповторності на всій земній кулі. Тож сьогодні з'ясуємо, наскільки ми з вами схожі чи різні. Адже ви ровесники, навчаєтесь в одному класі, можливо, й бажання та захоплення у вас однакові.

2. Вправа на знайомство.

Мета: познайомити учасників тренінгу, сприяти згуртуванню групи та створенню позитивної атмосфери і комфорту.

Хід вправи: учасники по черзі називають своє ім'я і на кожну літеру з імені говорять позитивні чи негативні характеристики про себе.

Обговорення вправи:

- які почуття, емоції виникли у вас під час цієї вправи?
- що дало нам виконання цієї вправи?

3. Вправа «Правила групи».

Мета: показати необхідність вироблення і дотримання певних правил, за якими буде відбуватися взаємодія людей у групі; прийняти правила для продуктивної роботи групи під час тренінгу.

Хід вправи: тренер пропонує учасникам назвати правила, які на їхню думку потрібні для ефективної роботи під час тренінгу. Усі пропозиції записуються на дошці. З групою обговорюється кожне правило, що воно означає, для чого потрібне. Тільки після того, як уся група прийме правило, тренер записує його фломастером червоного кольору на ватмані.

Обговорення:

- для чого ми приймали правила?

4. Вправа «Скринька очікувань».

Мета: допомогти учасникам усвідомити власні очікування від даного тренінгу.

Хід вправи: кожен із учасників отримує листочки, на яких пишуть власні очікування від тренінгу, починаючи словами «я очікую...». Після цього кожен промовляє вголос своє очікування та іде до дошки прикріплює свій листочок на вирізану із паперу скриньку.

Обговорення:

- для чого ми виконували цю вправу?

5. Вправа «Однакові чи різні».

Мета: довести дітям, що всі люди між собою різні.

Хід вправи: давайте ми зараз з'ясуємо, наскільки ми з вами різні чи схожі. Адже ви ровесники, навчаєтесь в одному класі, можливо, й бажання та захоплення у вас однакові.

Отже, тупніть ногою ті, що люблять співати.

Плесніть у долоні ті, у кого сірі очі.

А тепер хай някне той, хто вважає себе веселим.

Піднесіть руку ті, хто любить морозиво.

Візьміться за голову ті, кому зараз трошки страшно або ніяково.

Обговорення:

1. Які почуття у вас виникли під час проведення цієї вправи?

2. Що нам дало виконання цієї вправи?

Висновок. Ну то що, однакові ми з вами чи різні? Деякі бажання та захоплення у нас збігаються, але все ж таки ми різні. Кожна людина відрізняється від іншої і особливостями характеру, і звичками і мріями, і зовнішнім виглядом, і багато чим іншим.

6. Інформаційне повідомлення « Східна легенда».

Мета: допомогти дітям розібратися в понятті, що таке Істина.

Зміст легенди.

Існує така східна легенда.

Колись люди вірили, що існує не один, а багато богів. Одного разу боги вирішили створити Всесвіт. Створили зірки, сонце, моря, гори; і створили людину, і створили Істину.

Однак постало запитання: куди приховати цю Істину, щоб людина не змогла її відшукати, їм хотілося продовжити шлях пошуку Істини.

«Давайте сховаємо її на далекій зірці», - сказав один.

«А давайте сховаємо її на найвищій гірській вершині», - запропонував інший.

«Ні. Давайте покладемо її на дно найглибшої безодні».

«А, може, сховаємо її на зворотному боці Місяця?» А наймудріший бог сказав:

«Ні. Ми сховаємо Істину в серці людини. Тоді вона шукатиме її у всьому Всесвіті, не знаючи, що носить її постійно в собі».

Обговорення вправи:

1. Діти, як ви думаєте, що таке Істина?

(Те, заради чого живе людина. Знання про те, як побороти зло.)

2. Чому боги все-таки вирішили сховати Істину в серці людини?

(Кожен із нас – це маленький Всесвіт, це якась Істина. Ми можемо знайти Істину, якщо зазирнемо в себе, вивчимо себе.)

Висновок.

Діти, незважаючи на те, високі ми чи низенькі, швидкі чи повільні, усі ми носимо у своїх серцях цю істину. Так?

Тож чи можна не поважати, не любити людину тільки за те, що вона дуже висока чи низенька? За те, що вона багата чи бідна?

Так, звичайно ж – ні. Адже незважаючи на всі ці відмінності, кожен із нас носить у своєму серці ту велику Істину, таємницю богів.

Отже, давайте зазирнемо в себе, пошукаємо Істину.

7. Вправа «Комплімент».

Мета: допомогти дітям в самопізнанні, навчити їх говорити один одному компліменти.

Хід вправи: давайте зараз станемо в коло. Візьмімося за руки. Давайте допоможемо один одному в самопізнанні. Ми вже говорили, що не буває людей абсолютно хороших або навпаки – виключно поганих. Навіть у

найгіршої людини є обов'язково хоча б одна добра риса. Ну а в нас з вами цих гарних рис не одна, а набагато більше. Тож пограймо у гру «Комплімент». Не забувайте, що комплімент – це люб'язний вислів із похвалою. Отже, згадайте найкращі риси своїх однокласників і, звертаючись до кожного на ім'я, скажіть комплімент.

Обговорення вправи:

1. Кому було важко сказати товаришеві комплімент?
2. Кому було приємно чути гарні слова на свою адресу?
3. Можливо, хтось не згодний з оцінкою товариша?

Діти, як ви думаєте, чому часто між людьми виникають непорозуміння, суперечки. Конфлікти?

Так, тому що інколи ми не можемо або не хочемо зрозуміти співрозмовника, подивитися на ситуацію його очима.

8. Вправа «Людські почуття».

Мета: навчити учасників розпізнавати почуття один одного за вербальними ознаками.

Хід вправи: за допомогою кольорових трикутників та чотирикутників об'єднайтеся в чотири мікрогрупи. Я роздаю вам на метеликах різні людські почуття, а ви за допомогою міміки та жестів зобразить їх без слів. Одна група показує, інші відгадують почуття.

(Почуття: радість, здивування, страх, гнів).

Обговорення:

1. Що нам дало виконання цієї вправи?
2. Які почуття у вас виникли під час цієї вправи?

9. Гра «Символічна людина».

Мета: показати дітям, що хоч вони різні між собою, але їх мрії чи бажання можуть збігатися.

Хід гри.

Зараз давайте трохи відпочинемо й пограємо, сидячи на своїх місцях. Кожен зараз одержить аркуші, які ви ось так зігнете навпіл. А тепер уявіть собі контур людини, складеної навпіл, і по цьому уявному контуру «виріжте» пальчиками, так ніби ви вирізали ножицями, людину. Будьте уважні, бо справа дуже відповідальна, адже ви своїми пальчиками створюєте символічну людину.

Отже, кожен із нас своїми руками створив символічного себе.

Отже, і у кожного з вас є свої бажання та мрії.

Напишіть, будь-ласка, на своїх чоловічках на голові - своє бажання, на руках і тулубі – те, що або кого ви любите, а на ногах – куди б ви хотіли б помандрувати.

А зараз пошукайте, у кого з однокласників бажання чи мрії виявилися однаковими. І якщо це сталося, на зворотному боці свого символічного чоловічка напишіть ім'я цього однокласника.

На руках напишіть імена тих, хто любить те саме, що й ви, на ногах – спільні мрії про подорожі.

Обговорення:

Для чого ми грали в цю гру?

(Так, щоб переконатися, що ми з вами дуже різні, але інколи наші мрії та бажання збігаються. Тоді ми створюємо групи, колективи, знаходимо друзів).

Ваш клас – це єдиний колектив. І хоча всі ви різні, у вас є одна спільна мета – пізнавати світ, рости й товаришувати, а також спільна мрія – мрія про щасливе майбутнє.

Давайте знову станемо в коло й подякуємо один одному за участь у грі. Адже завдяки кожному з вас ви дізналися дещо нове і про себе, і про своїх товаришів.

10. Підсумок заняття.

Мета: отримати зворотній зв'язок від учасників групи про проведений тренінг.

Хід вправи: кожен із учасників отримує листочки, на яких пишуть власні враження від тренінгу, даючи відповідь на питання:

1. Чи справдились ваші очікування?
2. Які враження ви отримали від заняття?

Після цього кожен промовляє вголос своє враження та іде до дошки прикріплює свій листочок.

Список літератури

1. Баришполь С.В. Посібник практичного психолога: психодіагностика, тестування, розробки уроків психічного розвитку. – Х.: Вид група «Основа» 2009. – 267 с.
2. Бобрикова Л., Дунилова Р., Щепкова Т. Путь к вершине. // Школьный психолог. – 2007. – №11.
3. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники. – М., 2000. – 224 с.
4. Гончаренко Т. Пізнай себе: уроки для підлітків / К.: Ред. Загальнопедагогічної газ., 2005. – 128 с.
5. Девид Ли. Практика группового тренинга. - СПб., 2001. - 224 с.
6. Емоційне вигорання. – Упоряд.: В. Дудяк – К.: Главник, Е73 2007. – С.128.
7. Зайцева Т.В. Теория психологического тренинга. Психологический тренинг как инструмент действия.–СПб.: Речь, М.: Смысл, 2002. – 80с.
8. Закон України «Про загальну середню освіту».
9. Закон України «Про освіту».
10. Зеленова И. Стеновая информация для педагогов. // Школьный психолог. – 2005. – №13.
11. Зеньковский В.В. Психология детства. – М.: Школа-Пресс, 1996. – 336 с.
12. Зимівець Н.В., Лещук Н.О., Авельцева та ін.. Методика освіти «рівний – рівному»: Навч. - метод. Посібник – К.: Навчальна книга, 2002. – 127с.
13. Инструменты развития бизнеса: тренинг и консалтинг / составители Л.Кроль, Е Прутова. – М.: Независимая фирма «Класс», 2001. – 464 с.
14. Кей Торн, Девид Маккей. Тренинг - настольная книга тренера. - СПб., 2001. - 208 с.

15. Кристофер З.. Смит Л. Тренинг лидерства. - СПб., 2001. - 320 с.
16. Лебединский В.В., Никольская О.С., Баенская Е.Р., Либлинг М.М. Эмоциональные нарушения в детском возрасте и их коррекция. – М.: Изд-во МГУ, 1990. – 197 с.
17. Лещук И.О.. Зимівець Н.В. та ш. Методика освіти "рівний - рівному". - К., 2002.-132 с.
18. Петрушин С. Как справиться с группой. // Школьный психолог. – 2006.– №16.
19. Полякова Г., Кружева Т.. Подолання тривожності в шкільному житті//Психолог – 2005. – № 146.
20. Пометун О. Енциклопедія інтерактивного навчання. – К., 2007. – 144 с.
21. Прихожан А.Н. От тревожности к уверенности // Школьный психолог. — 2001. — № 15.
22. Сандомирский М.Е. Защита от стресса. – М.: Изд-во Института Психотерапии, 2001. – 336 с.
23. Технологія тренінгу. – Упоряд.: О. Главник, Г. Бевз – За аг. ред.. С. Максименко – К.: Главник, 2005. – 112 с.
24. Тіхомірова М. Психологічне здоров'я дітей молодшого шкільного віку // Психолог. – 2007. – № 45
25. Филина С. О «Синдроме професійного вигорання» и техники безопасности в работе педагогов и других специалистов социальной сферы. // Школьный психолог. – 2003. – №36.
26. Фопель К. Технология ведения тренинга. Теория и практика / Пер с нем. – М.: Генезис, 2003. – 336 с.