

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Полтавський національний педагогічний університет
імені В.Г. Короленка

Кафедра психології

Кукса Ю.В.

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ
ФОРМУВАННЯ НАВИЧОК
МІЖОСОБИСТІСНОЇ ВЗАЄМОДІЇ
У СИСТЕМІ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ
ТЕХНІЧНОГО ПРОФІЛЮ**

Методичні матеріали та рекомендації

Полтава

2024

УДК 378.035:316.772.4]:62/69(075.8)

Кукса Ю.В. Психологічні особливості формування навичок міжособистісної взаємодії у системі підготовки фахівців технічного профілю. Методичні матеріали та рекомендації. Полтава, 2024. 158 с.

Методичні матеріали та рекомендації присвячені проблемам дослідження та розвитку навичок міжособистісної взаємодії у системі підготовки фахівців технічного профілю. Адресуються викладачам та працівникам психологічних служб закладів вищої та фахової передвищої освіти технічного профілю, студентам технічних спеціальностей.

Затверджено на засіданні кафедри психології
Протокол № 8 від «03» грудня 2024 року

Затверджено на засіданні Ученої ради Полтавського національного педагогічного університету імені В.Г. Короленка
Протокол № 6 від «26» грудня 2024 року

Автор:

Кукса Юрій Володимирович, аспірант кафедри психології

Рецензенти:

Тітова Тетяна Євгенівна, кандидат психологічних наук, доцент

Юдіна Наталія Олександрівна, кандидат психологічних наук, доцент

© Кукса Ю.В., 2024

ЗМІСТ

Пояснювальна записка.....	4
Розділ 1. Психологічні основи дослідження навичок міжособистісної взаємодії майбутніх фахівців технічного профілю.....	5
1.1. Основні підходи до розуміння міжособистісної взаємодії у психології.....	5
1.2. Психологічні особливості міжособистісної взаємодії у студентському віці.....	10
1.3. Чинники здійснення ефективної міжособистісної взаємодії студентів технічного профілю.....	13
1.4. Комплексна програма дослідження особливостей розвитку навичок міжособистісної взаємодії у системі підготовки фахівців технічного профілю.....	17
Розділ 2. Засоби формування та розвитку навичок міжособистісної взаємодії майбутніх фахівців технічного профілю.....	83
2.1. Обґрунтування тренінгу як засобу формування навичок міжособистісної взаємодії.....	83
2.2. Особливості побудови програми формування навичок міжособистісної взаємодії у системі підготовки фахівців технічного профілю.....	88
2.3. Тренінгова програма формування навичок міжособистісної взаємодії у системі підготовки фахівців технічного профілю.....	104
Висновки та рекомендації.....	149
Список використаних джерел.....	153

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Складна структура відносин між людьми включає значну кількість елементів, провідним серед яких є міжособистісна взаємодія. Вона є результатом розвитку суспільної історії, показником та основою культури і одночасно засобом розвитку суспільства. Якість соціального життя людини залежить від характеру її спілкування та характеру взаємодії з іншими людьми, оскільки суспільні і міжособистісні відносини розкриваються, реалізуються саме в спілкуванні.

У процесі міжособистісної взаємодії забезпечується єдність дій особистості, їх консолідація, впорядковується цілеспрямована діяльність, вона сприяє розширенню світогляду, розвитку інтелекту, оволодінню новими знаннями, уміннями, навичками, необхідними для успішної діяльності. Саме ці аспекти є особливо актуальними для студентів, оскільки у студентському віці зростає роль міжособистісної взаємодії як чинника сталого розвитку та гуманізації відносин з оточуючим середовищем.

Попри той факт, що у психолого-педагогічній науці розроблена велика кількість технологій розвитку особистісної сфери та комунікативних навичок майбутніх педагогів, психологів та представників інших соціономічних професій, практично поза увагою дослідників лишається питання розробки технологій, які б сприяли формуванню навичок міжособистісної взаємодії студентів технічного профілю у період оволодіння професією. Тому актуальності на сьогоднішній день набуває питання становлення навичок міжособистісної взаємодії майбутніх фахівців технічного профілю у системі професійної підготовки.

Необхідність розробки даних методичних матеріалів та рекомендацій зумовлена в першу чергу тим, що, з одного боку, існує потреба створення методичних розробок, які допоможуть діагностувати рівень розвитку навичок міжособистісної взаємодії студентів технічних спеціальностей, а з іншого, виникає потреба формування психологічних умов для становлення і розвитку навичок міжособистісної взаємодії майбутніх фахівців технічного профілю як передумови здійснення ними успішної діяльності за фахом та самореалізації у професійному середовищі.

РОЗДІЛ 1.

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ НАВИЧОК МІЖОСОБИСТІСНОЇ ВЗАЄМОДІЇ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ТЕХНІЧНОГО ПРОФІЛЮ

1.1. Основні підходи до розуміння міжособистісної взаємодії у психології

Неодмінною особливістю суспільних відносин є міжособистісний соціально-психологічний аспект. Міжособистісні відносини визначають тип взаємодії (суперництво, співробітництво), ступінь його вираження (більш або менш успішне, ефективне співробітництво). На їх формування впливають умови життєдіяльності людини, емоційна забарвленість. Емоції спонукають до дії, відіграють важливу роль у таких взаєминах, як дружба, любов, шлюб.

Людину із суспільством пов'язує розгалужена система зв'язків. Основними їх елементами є суб'єкти зв'язку, предмет зв'язку — те, з приводу чого здійснюється зв'язок, і механізм свідомого регулювання взаємин між суб'єктами. Конкретний зв'язок відбувається у формі контакту і власне взаємодії, але контакт є першою сходинкою реальної взаємодії. Він може бути і самотійним явищем, яке у взаємодію не переростає. Такий контакт поверховий, швидкоплинний, позбавлений системи споріднених дій суб'єктів один з одним. Власне взаємодія є систематичними, регулярними діями суб'єктів, спрямованими один на одного, що мають на меті викликати відповідну реакцію, яка зумовлюватиме нову реакцію того, хто здійснює вплив [9].

Міжособистісна взаємодія — це взаємозалежний обмін діями, організація людськими взаємних дій, спрямованих на реалізацію спільної діяльності [39].

Під час взаємодії відбувається обмін діями, зароджуються спорідненість, координація дій обох суб'єктів, а також стійкість їх інтересів, планування спільної діяльності, розподіл функцій тощо. За допомогою дій відбуваються взаємне регулювання, взаємний контроль,

взаємовплив, взаємодопомога. Це означає участь кожного учасника взаємодії у розв'язанні спільного завдання з відповідним коригуванням своїх дій, врахуванням попереднього досвіду, активізацією власних здібностей і можливостей партнера. Спілкуючись, обмінюючись інформацією, людина виробляє форми і норми спільних дій, організовує і координує їх. Це забезпечує уникнення розриву між комунікацією і взаємодією [4].

Традиційно види міжособистісної взаємодії поділяють на дві групи [15]:

1. Співробітництво. Воно передбачає такі дії, які сприяють організації спільної діяльності, забезпечують її успішність, узгодженість, ефективність. Цей вид взаємодії позначають також поняттями «кооперація», «згода», «пристосування», «асоціація».

2. Суперництво. Цю групу утворюють дії, які певною мірою розхитують спільну діяльність, створюють перепони на шляху до порозуміння. Їх позначають також поняттями «конкуренція», «конфлікт», «опозиція», «дисоціація»

Ця класифікація в основі має дихотомічний поділ видів взаємодій. Інша — кількісний аспект, тобто орієнтується на кількість суб'єктів, які беруть участь у взаємодії. Згідно неї розрізняють взаємодію між групами, між особистістю та групою, між двома особистостями (діада).

Широкий спектр особливостей взаємодії як соціально-психологічного феномену, різноманітні форми її перебігу в різних соціальних середовищах, впливу на особистість, неоднакові гносеологічні засади вчених, котрі досліджували цю проблематику, викристалізувалися у відповідних теоретичних конструкціях. Однією з найвідоміших серед них була теорія соціальної дії М. Вебера - Т. Парсонса, яка в різних варіантах описувала індивідуальний акт дії, а також компоненти взаємодії: люди, зв'язок між ними, вплив один на одного. Головне своє завдання вона вбачала в пошуку домінуючих чинників мотивації дій. Широкий контекст людської діяльності, на думку її прихильників, є результатом одиничних дій (елементарних актів), які і утворюють системи дій. Елементами акту (одиничної дії) є діяч (той, хто здійснює діяння); інший (той, на кого

спрямоване діяння); норми, згідно з якими організовується взаємодія; цінності, яких дотримується кожний з учасників; ситуація, в якій здійснюється дія [28].

Американські соціальні психологи Дж. Тібо і Г. Келлі обґрунтували модель діадичної взаємодії (взаємодія в діаді), сутність якої зводиться до таких положень [44]:

— будь-які міжособистісні взаємини є взаємодією, реальним обміном поведінковими реакціями в межах певної ситуації;

— взаємодія з більшою вірогідністю продовжуватиметься і позитивно оцінюватиметься учасниками, якщо вони матимуть вигоди з неї;

— для з'ясування наявності чи відсутності вигоди кожен учасник оцінює взаємодію з точки зору знаку і величини результату, який є сумою винагород і втрат внаслідок обміну діями;

— взаємодія продовжуватиметься, якщо винагороди її учасників перевищуватимуть втрати;

— процес отримання вигоди учасника ускладнюється можливістю учасників впливати один на одного, тобто контролювати винагороди і втрати.

Подальші дослідження в межах цієї теорії стосувалися типів контролю і особливостей соціальної поведінки учасників взаємодії [44].

Взаємодія як організація спільної діяльності людей сприяє розкриттю смислу їх конкретних дій. Інтерактивний аспект спілкування полягає в обміні не тільки знаннями, ідеями, а й діями, які допомагають партнерам здійснювати спільну діяльність. Взаємодія фіксує обмін інформацією, організацію спільних дій, тобто комунікація організовується у процесі спільної діяльності, з її приводу [15].

Розрив спілкування (його аспекта) з діяльністю відмежовує ці процеси від широкого соціального фону, на якому вони відбуваються. Тобто втрачається змістовий чинник спілкування. Єдиною умовою «уловлення» цього змістового моменту є взаємодія як форма організації конкретної діяльності людей.

Зміст взаємодії, її смислове навантаження розкривається як на рівні окремих контактів і дій, так і в контексті спільної діяльності, яка

реалізується за однією з трьох моделей [15]:

1) спільно-індивідуальна (кожен учасник здійснює свою частину спільної справи незалежно від інших);

2) спільно-послідовна (спільне завдання послідовно виконує кожен учасник);

3) спільно-взаємопов'язана (одночасна взаємодія кожного учасника з усіма іншими).

При здійсненні спільної діяльності взаємодія може відбуватися і з незнайомими людьми. Вона немовби пронизує спільну діяльність, передбачаючи, що в цьому процесі суб'єкти по чергово та взаємно змінюють соціально-психологічні стани, цінності та наміри один одного.

Серед власне психологічних складових частин міжособистісної взаємодії найважливішою є спільна мета. До обов'язкових психологічних компонентів спільної діяльності належить спільна мотивація — те, що спонукає людей до досягнення спільної мети, а також спільні дії, спрямовані на реалізацію поточних і перспективних завдань спільної діяльності. Завершує психологічну структуру діяльності загальний результат. При цьому важливе значення має не тільки загальний об'єктивний кінцевий продукт, а й суб'єктивне відображення результату індивідуальними і колективними суб'єктами [33].

Серед різноманітних поведінкових форм у міжособистісній взаємодії найбільшу увагу соціальних психологів привертають деструктивні форми взаємодії, конфліктна взаємодія, взаємодія на основі дружби і любові, альтруїстична поведінка у взаємодії.

Деструктивні форми взаємодії ускладнюють або руйнують взаємини, згубно позначаються на партнерах. Ними є маніпулятивне спілкування, агресивна взаємодія, авторитарний стиль спілкування. Навіть мовчання може бути деструктивним, особливо якщо воно приховує важливу інформацію чи використовується як засіб покарання партнера. Деструктивну взаємодію можуть спричинити особистісні риси людини (хитрість, схильність до наклепів, упередженість, стереотип мислення, мстивість, цинізм та ін.). Така людина не обов'язково переслідує якісь

особисті вигоди, а діє, піддаючись неусвідомлюваним мотивам самоствердження, суперництва тощо [11].

До феноменів, які підсилюють деструктивну взаємодію, належать агресія, упередження, обман, егоїзм. У процесі взаємодії між її учасниками можуть виникнути часткові суперечності, іноді й антагонізм позицій, що є наслідком розбіжностей їх цінностей, цілей, мотивів. Ускладнення та загострення суперечностей є свідченням міжособистісного конфлікту. Конфлікт — зіткнення значущих, конкуруючих, несумісних чи протилежних поглядів, потреб, інтересів і дій індивідів та їх груп [11].

На психологічному рівні суперечність проявляється у сильних негативних переживаннях учасників щодо ситуації, опонентів і себе. Конфлікт може спричинити зміну системи відносин і цінностей. У конфліктній ситуації люди по-іншому сприймають реальність, вдаються до невластивих їм дій. У конфлікт переростає не будь-яка суперечність, а така, в якій сходяться найсуттєвіші потреби, прагнення, інтереси, цілі людей, соціальний статус, престиж особистості.

Щодо упередження, зазвичай людина не усвідомлює чи не хоче усвідомлювати свого упередженого ставлення до партнера і розглядає його як наслідок об'єктивної оцінки конкретних фактів або вчинків. Упередження — установка, що перешкоджає адекватному сприйманню повідомлення чи дії [4].

На перших етапах взаємодії, під час первинного контакту (на рівні сприймання), між людьми можуть виникнути специфічні емоційні відносини, котрі визначають привабливість одного індивіда для іншого. Ці відносини називають атракцією. Атракція — виникнення при сприйманні індивіда індивідом взаємної привабливості, розуміння і прийняття один одного у взаємодії, коли не тільки узгоджуються дії, а й встановлюються позитивні взаємини. Атракція може вбирати в себе широку гаму почуттів, розгортаючись від простої симпатії до любові. Властиві їй близькість, прихильність виявляються як особлива установка на іншу особу, почуття дружби і любові [31].

Отже, міжособистісна взаємодія є невід'ємним аспектом суспільних відносин.

1.2. Психологічні особливості міжособистісної взаємодії у студентському віці

На сучасному етапі змінюються вимоги суспільства до представників студентського віку. У зв'язку з цим юнакам необхідно погоджувати свої потреби з очікуваннями оточуючих та вимогами соціальних норм. Необхідність такого погоджування часто пов'язана із значними труднощами, котрі й стають причиною виникнення суперечностей у розвитку особистості юнацького віку. Ці суперечності можуть протікати в гострій формі, зумовлюючи сильні емоційні переживання, порушення у поведінці юнаків, у їх взаєминах з дорослими та ровесниками. Проблеми, з якими зіштовхуються юнаки, часто є наслідком саме хибних передбачень і неадекватних висновків партнерів по спілкуванню. Помилки виникають не лише в сфері емоційних відносин, але і в сфері взаємодії індивіда з групою, групи з індивідом і, власне, міжособистісній взаємодії [3].

Відносини з товаришами знаходяться в центрі життя юнаків, значною мірою визначаючи всі інші сторони їх поведінки. Всі сторони розвитку піддаються якісній перебудові, виникають і формуються нові психологічні новоутворення, закладаються основи свідомої поведінки, формуються соціальні установки. Цей процес перетворення і визначає всі основні особливості особистості юнацького віку [2].

Міжособистісні відносини в юнацькому віці мають свої особливості. Залучення юнаків у сферу вже не дитячих інтересів спонукає до інтенсивної перебудови взаємовідносин з оточуючими людьми. Взаємини з однолітками поділяються на товариські і дружні, а відносини з дорослими — на особисті і ділові. В цілому вся система взаємовідносин уже в ранній юності стає складнішою, ніж в підлітковому періоді, і в ній юнаки і дівчата починають грати безліч різних соціальних ролей. Всілякі відносини, в які включаються юнаки та дівчата, втрачають безпосередній характер і своєрідні дитячі риси, перетворюються на такі, які зовні і внутрішньо схожі на відносини, що існують між дорослими людьми. Їх основою стають взаємна повага і рівноправність.

У цьому віці змінюється зміст і загальна спрямованість міжособистісного спілкування, воно стає вибіркоким, інтимним, виконує функцію головного соціального полігону самоствердження і самовираження юнаків і дівчат. У життєдіяльності старших школярів важлива роль належить їхньому спілкуванню з однолітками. Цьому процесу властиві такі тенденції [3]:

а) розширення сфери спілкування. Виявляється воно у збільшенні часу, який учні витрачають на спілкування (3-4 години в будні, 7-9 годин у вихідні), в суттєвому розширенні його соціального простору (серед найближчих друзів — учні старших класів, училищ, студенти вишів), географії, в очікуванні спілкування (в активному пошуку його, постійній готовності до комунікативних контактів);

б) індивідуалізація (вибірковість) спілкування. Свідченням індивідуалізації стосунків є чітке відмежування їх суті від оточення, висока вибірковість у дружбі та високий рівень вимог до спілкування в парі.

Міжособистісні стосунки, спілкування займають ще більше часу, ніж у підлітків, причому велика частина часу, що витрачається на нього, відводиться на спілкування з однолітками. Визнанням і повагою у юнаків і дівчат користуються такі однолітки, які є їх близькими друзями. З іншими підтримуються тільки товариські або приятельські відносини [2].

Юнаки та дівчата все частіше організовують, створюють свої компанії для спілкування з однолітками. Характерним для таких компаній є високий рівень конформізму. Захист своєї незалежності від дорослих у цьому віці поєднується з некритичним ставленням до уявлень і цінностей власної групи або компанії, і її лідерів. Дуже серйозною є проблема не просто входити до складу групи, а бути прийнятим однолітками, відчувати свою необхідність в даній групі, мати в ній певний авторитет.

Структура стихійних груп спілкування і ступінь їх згуртування визначається рівнем розвитку взаємовідносин між юнаками та дівчатами. І вуличне спілкування, і спонтанні юнацькі групи тісно пов'язані з особливостями юнацької субкультури. Вона має декілька постійних компонентів: специфічний набір цінностей і норм поведінки, смаки, одяг,

зовнішній вигляд, почуття групової спільності і солідарності; характерну манеру поведінки, способи спілкування [7].

В юнацьких захопленнях, виявляється і реалізується ідея, надзвичайно важлива для формування власного почуття незалежності: щоб бути «своїм», необхідно виглядати так, як «всі» і розділяти загальні думки та інтереси. Вони вчаться спілкуватися, дружити по-дорослому. Дружба активізує їх спілкування, за розмовами на різні теми проходить багато часу.

Оволодіння моральними нормами складає найважливіше особистісне новоутворення юнацького віку. Психологи визначили, що взаємини з однолітками пов'язані з психологічним благополуччям у майбутньому. Не випадково соціологічні дослідження виявляють той факт, що саме в юності у найбільшій кількості людей спостерігається внутрішня тривожність у всіх сферах спілкування — і з однолітками своєї статі, і протилежної, і з дорослими [8].

Однією з найважливіших потреб юнацького віку стає потреба у емансипації від контролю й опіки батьків, педагогів, старших взагалі, а також від установлених ними правил і порядків. Широко поширена думка про те, що юнаки та дівчата уникають спілкування з дорослими, не потребують його, намагаються приховати від них своє життя, свої проблеми і переживання. Подібні уявлення мають під собою цілком об'єктивні підстави [3].

У виникненні потреби у юнацькій дружбі, у прагненні до встановлення близьких відносин із людьми, в цьому віці спостерігаються, в той же час, певні відмінності між юнаками і дівчатами. У дівчат потреба у дружніх відносинах виникає раніше, ніж у хлопців. Дівчата більш емоційні і надають набагато більше значення міжособистісним відносинам у цьому віці, ніж юнаки. У цьому ж віці у юнаків і дівчат виникає інтерес до протилежної статі, що породжує прагнення подібатися, і як уже зазначалося, з'являється підвищена увага до своєї зовнішності, одягу, манери поведінки. Між юнаками і дівчатами 14-15 років з'являються і більш романтичні відносини: вони призначають один одному побачення, пишуть записки. Однак необхідно відзначити, що романтичні відносини, які зароджуються, не завжди знаходять у цьому віці правильне розуміння з

боку деяких однолітків, що пояснюється різними термінами «дорослішання» [2].

У юнацькому віці разом з дружбою у багатьох молодих людей виникає більш глибоке почуття — любов. Виникнення почуття любові пов'язано з декількома обставинами. По-перше, це завершення статевого дозрівання, що збігається з даними віковим періодом. По-друге, бажання мати близького друга, з яким можна було б говорити на найпотаємніші хвилюючі теми. По-третє, це природна людська потреба в сильній персональній, емоційній прихильності, якої особливо не вистачає тоді, коли людина починає відчувати почуття самотності. Встановлено, що таке почуття в загостреній формі вперше з'являється саме в ранній юності [34].

Дружба і любов у цьому віці найчастіше невіддільні одне від одного і співіснують в міжособистісних відносинах. Дружба може перейти в любов, а на місці товариських, дружніх відносин можуть виникнути залицяння. Юнаки і дівчата самі шукають, причому активно, міжособистісних відносин, спілкування, інтимних контактів одне з одним [2].

Отже, у юнацькому віці міжособистісна взаємодія має певну специфіку, яка полягає у зміні змісту і спрямованості міжособистісного спілкування, набутті ним більшої вибірковості.

1.3. Чинники здійснення ефективної міжособистісної взаємодії студентів технічного профілю

Для осіб студентського віку важливо вміти взаємодіяти так, щоб їх правильно розуміли, щоб їх слухали і чули. Тому необхідно знати способи здійснення ефективної міжособистісної взаємодії у студентський період.

У міжособистісних стосунках завжди беруть участь, принаймні, двоє. Кожен одночасно і впливає і піддається впливу. Керувати ефективністю взаємодії можуть обидва партнера, що говорять і слухають, і кожний з них може зіграти свою роль як у підвищенні, так і у зниженні ефективності міжособистісної взаємодії [16].

У процесі розуміння людини виокремлюють два рівні. На першому рівні відбувається усвідомлення цілей, мотивів, настанов іншої людини. Другий рівень взаєморозуміння характеризується здатністю прийняти цілі, мотиви, настанови іншої людини, як свої власні.

Точність міжособистісної перцепції зумовлена такими чинниками [37]:

1) що краще, точніше людина знає себе, то краще і точніше вона може сприйняти іншого;

2) що більше осіб знає людина, то краще вона може зрозуміти конкретну особистість;

3) тільки за доброзичливого ставлення до особи людина може краще пізнати її;

4) особливості ситуації, в якій здійснюється процес міжособистісної перцепції.

Виділяють чотири рівні нерозуміння — фонетичний, семантичний, стилістичний і логічний. Не слід уявляти собі бар'єри в комунікації як результат свідомого, довільного і спрямованого захисту від впливу. У реальному спілкуванні бар'єри присутні у вигляді незалежних механізмів, що дані людині для захисту, але їхня дійсна природа людині невідома [12].

Систему бар'єрів можна уявити собі як автоматизовану охорону — при спрацьовуванні сигналізації автоматично перекриваються всі підступи до людини. Однак можливі й інші варіанти — помилкова тривога і відключення сигналізації. Навіть якщо комунікація відбувається на тлі довіри до співрозмовника, контрсугестія все рівно може мати місце, але вже не як зовнішній бар'єр, а як спосіб зниження значущості неприємної інформації [19].

Зовнішні бар'єри. Захист від впливу іншої людини у взаємодії може набувати вигляду уникнення, заперечення авторитетності чи джерела нерозуміння. В усіх випадках результатом спрацьовування того чи іншого бар'єрного механізму буде неприйняття впливу — воно не буде сприйняте і, отже, не зробить ніякого впливу [28]:

1) *Уникнення* — це такий тип бар'єру під час спілкування, коли спостерігається уникнення джерел впливу, відхилення від контакту з

партнером, при якому взагалі жодне спілкування не є можливим.

2) *Авторитет*. Дія даного типу бар'єру спілкування полягає в тому, що, розділивши всіх людей на авторитетних і неавторитетних, людина довіряє тільки першим і відмовляє в цьому другим. Авторитетним людям виявляється повна довіра і стосовно їхньої мови контрсугестія не працює. Зате всім іншим, кому в авторитетності відмовлено, довіри немає ніякої, і, отже, те, що вони говорять, не має ніякого значення.

3) *Нерозуміння*. Далеко не завжди є можливість визначити джерело інформації як небезпечне, чуже чи неавторитетне і в такий спосіб захиститися від небажаного впливу. Досить часто якась потенційно небезпечна для людини інформація може виходити і від людей, яким ми в загальному і цілому довіряємо (від «своїх» чи цілком авторитетних). У такому випадку захистом буде нерозуміння самого повідомлення.

Очевидно, що, крім зовнішніх бар'єрів, існують ще певні *внутрішні захисти*, що визначають ставлення людини до вже прийнятної і зрозумілої, але в той же час неприємної, небезпечної інформації. Внутрішні бар'єри — деякі внутрішні перешкоди проти інформації, що загрожує сильній перебудові всіх уявлень людини, її поведінки [27].

Зрозуміло, що інформація, яка загрожує перебудовою уявлення про світ, зустрічає опір. Її можна або «викинути», або надати їй іншого значення. Це можна зробити різними способами. Тому важливо знати способи подолання бар'єрів.

Подолання уникнення містить у собі керування увагою партнера, аудиторії, власною увагою. Подолання логічного бар'єра пов'язане зі знанням ефективності різних аргументів і способів аргументації. Один з найбільш відомих прийомів керування мисленням іншого — це риторичне питання. Для того, щоб бути зрозумілим співрозмовником, треба по можливості враховувати логіку партнера. Для цього необхідно приблизно уявляти собі позиції, а також індивідуальні і соціально-рольові особливості, тому що прийнятність чи неприйнятність тієї чи іншої логіки для партнера в основному залежить від його вихідної спрямованості. Розуміння партнера, адекватне уявлення про його точку зору, цілі, індивідуальні особливості — головна умова подолання усіх без винятку бар'єрів, тому

чим більше той, хто говорить, рахується з особливостями слухача, тим більш успішною буде комунікація. Однак і від слухача багато що залежить [27].

Необхідним фундаментом для підвищення ефективності міжособистісної взаємодії спілкування з боку слухача є бажання слухати і чути, що, у свою чергу, сильно залежить від того, якою бачиться для особистості ситуація спілкування. Як важливий чинник підвищення точності сприймання іншої людини дослідники називають одержання від неї зворотного зв'язку, що допомагає скоригувати образ і сприяє точнішому прогнозу поведінки.

На підвищення перцептивної компетентності спрямовані спеціальні прийоми соціально-психологічного тренінгу. Поряд з тим, що тренінг застосовується для навчання мистецтву міжособистісної взаємодії в цілому, його спеціальні прийоми орієнтовані на підвищення перцептивної компетентності, тобто точності сприйняття [33].

Найпростішою з них є фіксування уваги юнаків та дівчат на такому простому факті, як надзвичайна поширеність різних уявлень щодо зв'язку фізичних характеристик людини та її психологічних особливостей. Інший прийом, що застосовується, зокрема, у відеотренінгу, полягає в тому, щоб навчити бачити себе збоку, зіставивши уявлення про себе з тим, як тебе сприймають інші. Особливе значення при цьому має набір понять, категорій, за допомогою яких даються його описання самим суб'єктом й іншими людьми. Це зближення власних і чужих уявлень про себе також деякою мірою сприяє підвищенню точності сприйняття та подальшої міжособистісної взаємодії [33].

Отже, можна говорити про те, що ефективність міжособистісної взаємодії у студентському віці залежить від успішного використання певних прийомів і правил. Тому слід більш цілеспрямовано і ефективно їх використовувати і знаходити спільну мову зі співрозмовником.

1.4. Комплексна програма дослідження особливостей розвитку навичок міжособистісної взаємодії у системі підготовки фахівців технічного профілю

При вивченні психологічних особливостей міжособистісної взаємодії можливі два шляхи дослідження. Перший — ретельний аналіз і співставлення змісту понять, які використовуються у науці для визначення цього феномену або близьких йому явищ. У список цих понять увійдуть перш за все конфліктність, симпатія, дружба, комунікативні та організаторські здібності, міжособистісні стосунки. Другий шлях — від реальності до конструктів — припускає орієнтацію не на складаний понятійний апарат, а на зміст самого досліджуваного явища, у даному випадку — психологічних особливостей міжособистісної взаємодії.

Для дослідження психологічних особливостей розвитку навичок міжособистісної взаємодії у студентів технічного профілю ми пропонуємо застосовувати наступний комплекс методик:

- 1) Методика Інтерперсональної взаємодії Т. Лірі;
- 2) Методика «Суб'єктивна оцінка міжособистісних стосунків» С. Духновського;
- 3) Методика «Діалогічність міжособистісних стосунків» С. Духновського;
- 4) Опитувальник афіліації (за А. Мехрабіаном);
- 5) Методика «Діагностика емоційних бар'єрів у міжособистісному спілкуванні» (В. Бойко);
- 6) Методика «Діагностика інтерактивної спрямованості особистості» (Н. Щуркова);
- 7) Методика «Опитувальник спрямованості у спілкуванні» (С. Братченко);
- 8) Тест комунікативних умінь (за Л. Міхельсоном).

Підібрані нами методики є об'єктивними, цілком співвідносяться з досліджуваним феноменом.

Розглянемо детальніше можливості кожної з цих методик.

Методика Інтерперсональної взаємодії Т. Лірі

Дана методика створена Т. Лірі, Г. Лефоржем та Р. Сазеком у 1954 році і спрямована на дослідження уявлень суб'єкта про себе та ідеальне «Я», а також для вивчення взаємовідносин у малих групах [24]. За допомогою даної методики виявляється переважаючий тип ставлення до людей в самооцінці та взаємооцінці. При дослідженні міжособистісних відносин найчастіше виділяються два чинники: домінування-підпорядкування і дружелюбність-агресивність. Саме ці чинники визначають загальне враження про людину в процесах міжособистісного сприйняття. Для представлення основних соціальних орієнтацій Т. Лірі розробив умовну схему у вигляді кола, розділеного на сектори. У цьому колі по горизонтальній і вертикальній осях позначені чотири орієнтації: домінування-підпорядкування, дружелюбність-агресивність. У свою чергу ці сектори розділені на вісім. Для ще більш тонкого опису коло ділять на 16 секторів, але частіше використовуються октанти, певним чином орієнтовані щодо двох головних осей.

Схема Т. Лірі заснована на припущенні, що чим ближче виявляються результати випробовуваного до центру кола, тим більший взаємозв'язок цих двох змінних. Сума балів кожної орієнтації переводиться в індекс, де домінують вертикальна (домінування-підпорядкування) і горизонтальна (дружелюбність-агресивність) осі. Відстань отриманих показників від центру кола вказує на адаптивність або екстремальність інтерперсональної поведінки.

Опитувальник містить 128 оціночних суджень, з яких у кожному з 8 типів відносин утворюються 16 пунктів, упорядкованих по висхідній інтенсивності. Методика побудована так, що судження, спрямовані на з'ясування того чи іншого типу відносин, розташовані не підряд, а особливим чином: вони групуються по 4 і повторюються через рівну кількість визначень. При обробці підраховується кількість відносин кожного типу.

Методика може бути представлена респонденту або у вигляді списку, або на окремих картках. Йому пропонується вказати ті твердження, які

відповідають його уявленню про себе, стосуються іншої людини або його ідеалу.

Досліджуванним пропонується така **інструкція**: «Поставте знак «+» проти тих визначень, які відповідають вашому уявленню про себе (якщо немає повної впевненості, знак «+» не ставте)».

Обробка результатів. Максимальна оцінка рівня — 16 балів, але вона розділена на чотири ступені вираженості ставлення:

0-4 бали — низька 5-8 балів — помірна	Адаптивна поведінка
9-12 балів — висока 13-16 балів — екстремальна	Екстремальна до патології поведінка

У результаті проводиться підрахунок балів по кожній з октант за допомогою спеціального «ключа» до опитувальника. Отримані бали переносяться на дискограму, при цьому відстань від центру кола відповідає кількості балів за даною октантою (від 0 до 16). Кінці векторів з'єднуються і утворюють особистісний профіль.

Позитивне значення результату, отриманого за формулою «Домінування», свідчить про виражене прагнення людини до лідерства у спілкуванні, до домінування. Негативне значення вказує на тенденцію до підпорядкування, відмови від відповідальності та позиції лідерства. Вектор «Домінування» вказує на ступінь владності, впевненості у своїх силах, непримиренності, твердості у своїх поглядах і вчинках, авторитарність, свавільність, прагнення впливати на оточуючих, цілеспрямованість і наполегливою аж до настирливості, бійцівські і вольові якості.

Позитивний результат за формулою «Дружелюбність» є показником прагнення особистості до встановлення доброзичливих відносин і співпраці з оточуючими. Негативний результат вказує на прояв агресивно-конкурентної позиції, що перешкоджає співпраці і успішній спільній діяльності. Вектор «Дружелюбності» вказує на ступінь чуйності і добросердя, привітності і гостинності, доброзичливості, дружелюбності, людяності і альтруїзму.

Кількісні результати є показниками ступеня вираженості цих характеристик.

Найбільш заштриховані на профілі октанти відповідають переважному стилю міжособистісних відносин даного індивіда.

Інтерпретація результатів. Інтерпретація по домінуванню того чи іншого октанта здійснюється наступним чином:

1-й октант — випробовувані, у яких переважає «владний — лідируючий» тип міжособистісних відносин, характеризуються оптимістичністю, швидкістю реакцій, високою активністю, вираженою мотивацією досягнення, тенденцією до домінування, підвищеним рівнем домагань легкістю і швидкістю у прийнятті рішень, орієнтацією в основному на власну думку і мінімальною залежністю від зовнішніх факторів середовища, екстравертованістю. Вчинки і висловлювання можуть випереджати їх продуманість. Це реагування за типом «тут і зараз», виражена тенденція до спонтанної самореалізації, активний вплив на оточення, завойовницька позиція, прагнення вести за собою і підкоряти своїй волі інших.

2-й октант відповідає «незалежно - домінуючому» типу міжособистісних відносин. При явному переважанні над іншими, за даними дослідження, поєднується з такими особливостями, як риси самовдоволення (або самозакоханості), дистантність, егоцентричність, завищений рівень домагань, виражене почуття суперництва, що виявляється у прагненні зайняти відокремлену позицію у групі. Домінантність тут в меншій мірі звернена на спільні з групою інтереси і не проявляється прагнення вести людей за собою, заражаючи їх своїми ідеями. Стиль мислення — нешаблонний, творчий. Думка оточуючих сприймається критично, власна думка зводиться в ранг догми або досить категорично відстоюється, емоціями бракує тепла, вчинкам — конформності. Висока пошукова активність поєднується з розсудливістю. Низька підлеглість.

«Прямолінійно - агресивний» тип міжособистісних відносин — переважання показників 3-го октанта — виявив виражену близькість до таких особистісних характеристик, як ригідність установок, що

поєднується з високою спонтанністю, наполегливість у досягненні цілей, практицизм при недостатній опорі на накопичений досвід у стані емоційної захопленості, підвищене почуття справедливості, яке поєднується з переконаністю у власній правоті, легко загоряється почуття ворожості при протидії та критиці на свою адресу, безпосередність і прямолінійність у висловлюваннях і вчинках, підвищена вразливість, що легко згасає в ситуації комфорту, що не зачіпає престиж особистості випробуваного.

4-й октант — «недовірливий - скептичний» тип міжособистісних відносин — проявляється такими особистісними характеристиками, як відособленість, замкнутість, ригідність установок, критичний настрій до будь-яких думок, крім власних, незадоволеність своєю позицією в мікрогрупі, підозрілість, надчутливість до критичних зауважень на свою адресу, неконформність суджень і вчинків, схильність до побудови ригідних і надцінних умовисновків, пов'язаних з переконаністю в недобррозичливості оточуючих осіб, що випереджає ворожість у висловлюваннях і поведінці, яка виправдовується апріорною впевненістю в людській недоброті; системне мислення, що спирається на конкретний досвід, практичність, реалістичність, схильність до іронії, висока конфліктність, яка може бути не настільки явною (якщо порівнювати з типом 3-го) і акумулюватися, створюючи тим самим підвищену напруженість і сприяючи наростаючій відгородженості.

5-й октант — «покірно - сором'язливий» тип міжособистісних відносин — виявився переважаючим у особистостей болісно-соромливих, інтровертованих, пасивних, дуже педантичних у питаннях моралі і совісті, що підкоряються, невпевнених у собі, з підвищеною схильністю до рефлексії, з помітним переважанням мотивації уникнення неуспіху і низькою мотивацією досягнення, заниженою самооцінкою, тривожних, з підвищеним почуттям відповідальності, незадоволених собою, схильних до того, щоб звинувачувати себе у всьому при невдачах, які легко впадають у стан смутку, песимістично оцінюють свої перспективи, акуратних і виконавчих в роботі, що уникають широких контактів і соціальних ролей, в яких вони могли б привернути до себе увагу оточуючих, вразливих, болісно зосереджених на своїх недоліках і проблемах.

6-й октант — «залежний - слухняний» тип міжособистісних відносин. Особи з переважанням показників VI октанта виявляють високу тривожність, підвищену чутливість до середовищних впливів, тенденцію до вираженої залежності мотиваційної спрямованості від створених зі значущими іншими відносин, власної думки — від думки оточуючих. Потреба в прихильності і теплих відносинах є провідною. Невпевненість у собі тісно пов'язана з нестійкою самооцінкою. Старанність та відповідальність у роботі створює їм хорошу репутацію в колективі, проте інертність у прийнятті рішень, конформність установок і непевненість у собі не сприяє їх просуванню на роль лідера. Підвищена недовірливість, чутливість до неухважності і грубості оточуючих, підвищена самокритичність, побоювання неуспіху як основа мотиваційної спрямованості формують канву конформної поведінки.

7-й октант — «співробітницько - конвенціональний» тип міжособистісних відносин — має такі індивідуально-особистісні характеристики, як емоційна нестійкість, високий рівень тривожності і низький рівень агресивності, підвищена відгукуваність на середовищні впливи, залежність самооцінки від думки значущих інших, прагнення причетності до групових віянь, співпраці. Екзальтація, потреба в зісланні дружелюбності на оточуючих, пошуки визнання в очах найбільш авторитетних особистостей групи. Прагнення знайти спільність з іншими. Ентузіазм, сприйнятливості до емоційного настрою групи. Широке коло інтересів при деякій поверховості захоплень.

8-й октант, переважання якого дозволяє віднести тип міжособистісної взаємодії до «відповідально - великодушного», поєднується з такими особистісними особливостями, як виражена потреба відповідати соціальним нормам поведінки, схильність до ідеалізації гармонії міжособистісних відносин, екзальтація у прояві своїх переконань, виражена емоційна залученість, яка може носити більш поверхневий характер, ніж це декларується, художній тип сприйняття і переробки інформації, стиль мислення — цілісний, образний. Легке вживання в різні соціальні ролі, гнучкість у контактах, комунікабельність, доброзичливість, жертвність, прагнення до діяльності, корисної для всіх людей, прояв

милосердя, благодійності, місіонерський склад особистості. Артистичність, потреба справляти приємне враження, подібати оточуючим, проблема пригніченої (або витісненої) ворожості, що викликає підвищену напруженість, соматизація тривоги, схильність до психосоматичних захворювань, вегетативний дисбаланс як результат блокування поведінкових реакцій.

Також виокремлюють такі типи ставлення до оточуючих.

I. Авторитарний

13-16 б. — диктаторський, владний, деспотичний характер, тип сильної особистості, яка лідирує у всіх видах групової діяльності. Всіх наставляє, повчає, в усьому прагне покладатися на свою думку, не вміє приймати поради інших. Оточуючі відзначають цю владність, але визнають її.

9-12 б. — домінуючий, енергійний, компетентний, авторитетний лідер, успішний у справах, любить давати поради, вимагає до себе поваги.

0-8 б. — впевнена у собі людина, але не обов'язково лідер, завзятий і наполегливий.

II. Егоїстичний

13-16 б. — прагне бути над усіма, але одночасно окремо від усіх, самозакоханий, розважливий, незалежний, себелюбний. Труднощі перекладає на оточуючих, сам ставить до них дещо відчужено, хвалькуватий, самовдоволений, зарозумілий.

0-12 б. — егоїстичні риси, орієнтація на себе, схильність до суперництва.

III. Агресивний

13-16 б. — жорсткий і ворожий щодо оточуючих, різкий, жорсткий, агресивність може доходити до асоціальної поведінки.

9-12 б. — вимогливий, прямолінійний, відвертий, суворий і різкий в оцінці інших, непримиренний, схильний у всьому звинувачувати оточуючих, насмішуватий, іронічний, дратівливий.

0-8 б. — впертий, завзятий, наполегливий і енергійний.

IV. Підозрілий

13-16 б. — відчужений щодо ворожого та злобного світу, підозрілий, образливий, схильний до сумніву в усьому, злопам'ятний, постійно на всіх скаржиться, всім незадоволений (шизоїдний тип характеру).

9-12 б. — критичний, нетовариський, відчуває труднощі в інтерперсональних контактах через невпевненість в собі, підозріливість і страх поганого ставлення, замкнутий, скептичний, розчарований в людях, потайний, свій негативізм проявляє у вербальній агресії.

0-8 б. — критичний щодо всіх соціальних явищ і оточуючих людей.

V. Підпорядкований

13-16 б. — покірний, схильний до самоприниження, слабовільний, схильний поступатися всім і в усьому, завжди ставить себе на останнє місце і засуджує себе, приписує собі провину, пасивний, прагне знайти опору в кому-небудь більш сильному.

9-12 б. — сором'язливий, лагідний, легко ніяковіє, схильний підкорятися сильнішому без урахування ситуації.

0-8 б. — скромний, боязкий, поступливий, емоційно стриманий, здатний підпорядковуватися, не має власної думки, слухняно і чесно виконує свої обов'язки.

VI. Залежний

13-16 б. — різко невпевнений у собі, має нав'язливі страхи, побоювання, тривожиться за будь-якого приводу, тому залежний від інших, від чужої думки.

9-12 б. — слухняний, боязкий, беспорядний, не вміє проявити опір, щиро вважає, що інші завжди праві.

0-8 б. — конформний, м'який, очікує допомоги і порад, довірливий, схильний до захоплення оточуючими, ввічливий.

VII. Доброзичливий

9-16 б. — доброзичливий і люб'язний з усіма, орієнтований на прийняття і соціальне схвалення, прагне задовольнити вимоги всіх, «бути хорошим» для всіх без урахування ситуації, прагне до цілей мікрогруп, має розвинені механізми витіснення і придушення, емоційно лабільний (істероїдний тип характеру).

0-8 б. — схильний до співпраці, кооперації, гнучкий і компромісний при вирішенні проблем і в конфліктних ситуаціях, прагне бути в згоді з думкою оточуючих, свідомо конформний, слідує умовностям, правилам і принципам «хорошого тону» у відносинах з людьми, ініціативний ентузіаст у досягненні цілей групи, прагне допомагати, відчувати себе в центрі уваги, заслужити визнання і любов, комунікабельний, проявляє теплоту і дружелюбність у відносинах.

VIII. Альтруїстичний

9-16 б. — гіпервідповідальний, завжди приносить у жертву свої інтереси, прагне допомогти і співчувати всім, нав'язливий у своїй допомозі і занадто активний щодо оточуючих, приймає на себе відповідальність за інших (може бути тільки зовнішня «маска», що приховує особистість протилежного типу).

0-8 б. — відповідальний щодо людей, делікатний, м'який, добрий, емоційне ставлення до людей проявляє в співчутті, симпатії, турботі, ласці, вміє підбадьорити і заспокоїти оточуючих, безкорисливий і чуйний.

Текст опитувальника

1. Вміє подобатися.
2. Справляє враження на оточуючих.
3. Вміє розпоряджатися, наказувати.
4. Вміє настояти на своєму.
5. Має почуття гідності.
6. Незалежний.
7. Здатний сам подбати про себе.
8. Може проявити байдужість.
9. Здатний бути суворим.
10. Суворий, але справедливий.
11. Може бути щирим.
12. Критичний до інших.
13. Любить поплакатися.
14. Часто сумний.
15. Здатний виявляти недовіру.

16. Часто розчаровується.
17. Здатний бути критичним до себе.
18. Здатний визнати свою неправоту.
19. Охоче підпорядковується.
20. Поступливий.
21. Вдячний.
22. Такий, що захоплюється і схильний до наслідування.
23. Поважний.
24. Той, хто шукає схвалення.
25. Здатний до співпраці, взаємодопомоги.
26. Прагне здружитися з іншими.
27. Доброзичливий.
28. Уважний і ласкавий.
29. Делікатний.
30. Підбадьорливий.
31. Чуйний до закликів про допомогу.
32. Безкорисливий.
33. Здатний викликати захоплення.
34. Користується у інших повагою.
35. Володіє талантом керівника.
36. Любить відповідальність.
37. Упевнений у собі.
38. Самовпевнений і напористий.
39. Діловитий, практичний.
40. Конкуруючий.
41. Стійкий і крутий де треба.
42. Невблаганний, але неупереджений.
43. Дратівливий.
44. Відкритий і прямолінійний.
45. Не терпить, щоб ним командували.
46. Скептичний.
47. На нього важко справити враження.
48. Образливий, педантичний.

49. Легко ніяковіє.
50. Невпевнений в собі.
51. Поступливий.
52. Скромний.
53. Часто вдається до допомоги інших.
54. Дуже шанує авторитети.
55. Охоче приймає поради.
56. Довірливий, прагне радувати інших.
57. Завжди люб'язний у ставленні.
58. Дорожить думкою оточуючих.
59. Комунікабельний і такий, що вживається.
60. Добросердечний.
61. Добрий, вселяє впевненість.
62. Ніжний і м'якосердий.
63. Любить піклуватися про інших.
64. Щедрий.
65. Любить давати поради.
66. Справляє враження значущості.
67. Начальницько-наказовий.
68. Владний.
69. Хвалькуватий.
70. Гордовитий, самовдоволений.
71. Думає тільки про себе.
72. Хитрий.
73. Нетерпимий до помилок інших.
74. Розважливий.
75. Відвертий.
76. Часто недружелюбний.
77. Озлоблений.
78. Скаржник.
79. Ревнивий.
80. Довго пам'ятає образи.
81. Схильний до самобичування.

82. Сором'язливий.
83. Безініціативний.
84. Лагідний.
85. Залежний, несамостійний.
86. Любить підкорятися.
87. Надає іншим приймати рішення.
88. Легко потрапляє в халепу.
89. Легко піддається впливу друзів.
90. Готовий довіритися будь-кому.
91. Прихильний до всіх без розбору.
92. Всім симпатизує.
93. Прощає все.
94. Переповнений надмірним співчуттям.
95. Великодушний і терпимий до недоліків.
96. Прагне допомогти кожному.
97. Прагнучий до успіху.
98. Чекає захоплення від кожного.
99. Розпоряджається іншими.
100. Деспотичний.
101. Ставиться до оточуючих з почуттям переваги.
102. Марнославний.
103. Егоїстичний.
104. Холодний, черствий.
105. Уїдливий, глузливий.
106. Злий, жорстокий.
107. Часто гнівливий.
108. Бездушний, байдужий.
109. Злопам'ятний.
110. Пройнятий духом протиріччя.
111. Упертий.
112. Недовірливий, підозрілий.
113. Боязкий.
114. Сором'язливий.

115. Послужливий.
116. М'якотілий.
117. Майже нікому не заперечує.
118. Нав'язливий.
119. Любить, щоб його опікали.
120. Надмірно довірливий.
121. Прагне здобути прихильність кожного.
122. З усіма погоджується.
123. Завжди з усіма дружелюбний.
124. Всіх любить.
125. Занадто поблажливий до оточуючих.
126. Намагається втішити кожного.
127. Піклується про інших на шкоду собі.
128. Псує людей надмірною добротою.

Ключ до опитувальника

Номери тенденцій	Номери рис
I	1, 2, 3, 4, 33, 34, 35, 36, 65, 66, 67, 68, 97, 98, 99, 100
II	5, 6, 7, 8, 37, 38, 38, 40, 69, 70, 71, 72, 101, 102, 103, 104
III	9, 10, 11, 12, 41, 42, 43, 44, 73, 74, 75, 76, 105, 106, 107, 108
IV	13, 14, 15, 16, 45, 46, 47, 48, 77, 78, 79, 80, 109, 110, 111, 112
V	17, 18, 19, 20, 49, 50, 51, 52, 81, 82, 83, 84, 113, 114, 115, 116
VI	21, 22, 23, 24, 53, 54, 55, 56, 85, 86, 87, 88, 117, 118, 119, 120
VII	25, 26, 27, 28, 57, 58, 59, 60, 89, 90, 91, 92, 121, 122, 123, 124
VIII	29, 30, 31, 32, 61, 62, 63, 64, 93, 94, 95, 96, 125, 126, 127, 128

Дискограма для обробки результатів

Домінування = (I-V)+0,7x(VIII+II-VI).

Дружелюбність = (VII - III) + 0,7 x (VIII - II - IV + VI).



Методика є психодіагностичним інструментом для вимірювання характеристик дисгармонії міжособистісних відносин за допомогою самооцінок обстежуваного. Індикаторами дисгармонійності відносин виступають напруженість, відчуженість, конфліктність і агресивність відносин між людьми [41].

Міжособистісні стосунки. Міжособистісні відносини можуть розглядатися як установка, як взаємна готовність суб'єктів певного типу взаємодії. Готовність до взаємодії супроводжується емоційним переживанням — позитивним, індиферентним, негативним. Готовність до взаємодії може реалізовуватися в поведінці суб'єктів в умовах спілкування, спільної діяльності.

Учені виділяють та описують такий вид відносин, як «взаємини». Під ними розуміють специфічний вид ставлення людини до людини, в якому є можливість безпосереднього (або опосередкованого технічними засобами) одночасного чи відстроченого особистісного ставлення. Тому термін «взаємини» є синонімом міжособистісних відносин, оскільки проблематично, і навіть неможливо, уявити міжособистісні стосунки без взаємин між людьми.

Подібний підхід виявляється у дослідженнях С. Духновського, який під міжособистісними відносинами розуміє реалізацію суб'єктивних ставлень людей одне до одного, що змінює їх стани та настрої. Це взаємодія за типом обміну (який може бути одностороннім та взаємним) та співробітництва. Тут акцент ставиться саме на «взаємо-», що передбачає взаємний зв'язок між людьми, їх зумовленість одне одним, взаємне тяжіння, близькість між ними (що не завжди можна спостерігати у спільній діяльності та спілкуванні).

Такі відносини можуть бути безпосередніми або опосередкованими, контактними чи безконтактними, одночасними чи відстроченими, множинними або одиничними, але в них зберігається дійсна можливість взаємності. Слід мати на увазі, що міжособистісні стосунки не обов'язково

припускають «симетричну, актуальну взаємність» (термін Я. Коломінського) між людьми, проте завжди зберігається реальна можливість якогось особистісного ставлення з боку партнера.

Складовими частинами міжособистісних відносин виступають: «Я бажане» та «Я, що сприймається» суб'єктів відносин, емоційно-чуттєві (стани, настрої) та настановчо-вольові характеристики особистості, суб'єктивна позиція людини, її життєвий досвід, а також її поведінкові показники, але до них додається міжособистісна комунікація. Вважаємо, що домінуючим — специфічним для міжособистісних відносин — є емоційно-чуттєвий компонент (стани та настрої людини), що забезпечує підтримку відносин навіть за відсутності безпосереднього контакту для людей.

Поле, у якому реалізується взаємодія між людьми, будемо називати «соціальний простір міжособистісних відносин». Соціальний простір — абстрактне поняття, представлене сукупністю зв'язків та відносин людей. Соціальний простір — це силове поле, яке створюється взаємодіючими людьми. До змісту соціального простору входять соціально-психологічні та духовні процеси.

Порушення значущої для особистості системи відносин людини неминуче призводить до хвороб особистості — неврозів (Л. Куликов). У відносинах особистості виділяють «інтеракційні (диспозиційні) почуття», що регулюють міжособистісні стосунки. Їхніми підвидами виступають почуття, які зближують і видаляють. Відсутність єдності, балансу, оптимуму між ними призводить до дисгармонії відносин, у тому числі і міжособистісних.

Гармонія стосунків. У словнику слово «гармонія» означає узгодженість, відповідність у поєднанні чогось.

Поняття гармонії здебільшого розкривається через поняття узгодженості та відповідності. Це ж відповідає і гармонійним відносинам. «Узгоджений» означає той, хто досяг єдності, тоді як «відповідний» — той, що має правильне співвідношення між своїми частинами.

Гармонія особистості та її відносин — пропорційність і узгодженість основних сторін буття особистості: багатовимірному простору особистості, часу та енергії особистості (як потенційної, так і тої, що реалізується).

Гармонія передбачає рівновагу між відчуттям самодостатності та почуттям спільності. Гармонійні стосунки стабільні, що передбачають тривале збереження взаємодії в парі, що викликають позитивні почуття, комфорт і задоволеність у обох партнерів. Таким чином, гармонія міжособистісних відносин являє собою:

1) відповідність, у тому плані, що відносини відрізняються упорядкованістю розвитку, узгодженістю, злагодженістю дій;

2) рівність суб'єктів відносин, їх позицій;

3) залежність суб'єктів співвідношень (але не «симбіотична», за Е. Фроммом) як обумовленість їх одне одним, яка передбачає наявність взаємної потреби, бажання тощо продовжувати відносини;

4) взаємність відносин, що передбачає спільність почуттів одне щодо одного;

5) єдність суб'єктів відносин, їхня спільність, нерозривність.

Дисгармонія відносин. У словнику префікс «дис-» означає поділ, відділення, заперечення та відповідає за значенням префіксам «роз-», «не-», надаючи слову, до якого додається, негативний або протилежний сенс. Дисгармонія міжособистісних відносин включає всі сфери людського буття; це суб'єктивне почуття неблагополуччя у основних життєвих сферах — сімейній, професійній, суспільній, сфері навчання та освіти. Дисгармонія міжособистісних відносин є:

1) відсутність єдності, згоди для людей;

2) ослаблення позитивних емоційних зв'язків між суб'єктами відносин, переважання видаляючих почуттів над зближуючими почуттями;

3) гіперболізоване домінування почуттів, що зближують, їхній «симбіоз» (за Е. Фроммом).

Індикаторами дисгармонійності міжособистісних відносин виступають їх напруженість, конфліктність, агресивність, а також відчуженість між суб'єктами відносин. На основі описаних вище теоретичних положень С. Духновським розроблено методику СОМО —

«Суб'єктивна оцінка міжособистісних відносин». Призначення методики — визначення характеристик дисгармонії міжособистісних відносин за допомогою самооцінок обстежуваного. Предмет цієї методики — напруженість, відчуженість, конфліктність та агресія у відносинах між людьми, які виступають індикаторами їхньої дисгармонічної взаємодії.

Методика може застосовуватися як у груповому, так і в індивідуальному варіанті. Досліджуваним пред'являється текст опитувальника, що містить 40 пунктів. Кожен пункт опитувальника передбачає 7 варіантів відповідей, наведених у інструкції.

Обробка результатів. При обробці за відповідь «цілком не згоден» надається 1 бал, за відповідь «згоден малою мірою» — 2 бали, за відповідь «згоден майже наполовину» — 3 бали, за відповідь «згоден наполовину» — 4 бали, за відповідь «згодний більш, ніж наполовину» — 5 балів, за відповідь «згоден майже повністю» — 6 балів та за відповідь «згоден повністю» — 7 балів.

Обробка результатів полягає у підсумовуванні балів за пунктами, що входять у відповідну шкалу. Потім «сирі» бали перетворюються на шкальні оцінки (шкала стенів) за нормативними таблицями, що відповідають статі обстежуваного. Стенові значення за кожною шкалою підсумовуються та утворюють підсумковий бал — «Індекс дисгармонійності відносин». Отримані значення перетворюються на шкалу вторинних стенів.

Інтерпретація шкал опитувальника.

Низькі значення за кожною шкалою — це оцінки від 1 до 3 стенів.

Середні значення — оцінки від 4 до 7 стенів.

Високі значення — від 8 до 10 стенів.

Інтерпретація шкал.

1. Напруженість відносин. Високі значення — зайва зосередженість, поглиненість думками про відносини, підвищена стурбованість відносинами, які є нестійкими, що викликають занепокоєння та дискомфорт. Напруженість у відносинах може супроводжуватись почуттям сум'яття, емоційною нестійкістю, підвищеною стомлюваністю, гнітючими

почуттями. При вкрай високих значеннях людина дистанціюється від інших людей, може виявляти різкість і грубість щодо інших людей.

Середні значення — помірно виражена напруженість, необхідна підтримка інтенсивності відносин. Людина відчуває суб'єктивне емоційне благополуччя, комфорт у відносинах. Серйозні (нерозв'язні) труднощі та проблеми у відносинах відсутні або успішно вирішуються. Людина задоволена тим, як складаються її стосунки з іншими людьми.

Низькі значення — можна сказати, що людина не замислюється про те, як складаються її відносини, можливо, вона не помічає справжнього ставлення щодо неї інших людей. Низькі значення можуть свідчити про велику кількість соціальних контактів, не які мають достатню глибину і значущість, стосунки носять переважно поверховий характер.

2. *Відчуженість у відносинах.* Високі значення — виражене прагнення дистанціюватися від інших людей. У відносинах має місце відсутність довіри, розуміння, близькості. Відносини не викликають почуття комфорту. Людина обережна у встановленні близьких відносин та у виборі осіб, з якими створює глибші емоційні стосунки. При крайніх значеннях можлива наявність переживання самотності, ізолюваності, незважаючи на те, що людина перебуває серед інших людей.

Середні значення — людина відчувається добре серед людей, прагне встановлювати близькі, чуттєві, довірчі стосунки з іншими людьми. Відчуває, що її розуміють чи намагаються зрозуміти. Наявність симпатії і тяжіння до іншої людини (групи), говорить про те, що беруться до уваги її (їхні) упередження та слабкості. Чим більше тяжіння відчуває людина, тим більше вона схильна до поблажливості, великої згоди та узгодженості у діяльності. Нема почуття самотності та ізолюваності від інших людей.

Низькі значення — можливо, демонстрація залежності, конформності з метою уникнути самотності та «непотрібності». Можливо, прагнення наголосити на своїй причетності до інтересів більшості.

3. *Конфліктність у відносинах.* Високі значення — наявність протиріч, протистояння, протиборства для людей. У відносинах кожен орієнтується на свої інтереси, що прагне нав'язати краще для себе рішення,

відкрито бореться за реалізацію своїх інтересів. Можлива наявність установки, що «Життя — боротьба проти всіх».

Середні значення — або відсутність протистояння, нерозв'язних протиріч між суб'єктами відносин, або виникаючі труднощі та протиріччя конструктивно вирішуються. Людина орієнтована на спільний пошук рішення, що задовольняє інтереси всіх сторін.

Низькі значення — компромісна поведінка, нестримність у виливів дружелюбності, нерішучість. Уникнення конфронтації між людьми, можливо, зі страху бути відкинутим.

4. Агресія у відносинах. Високі значення — тенденція (прагнення) підкорити собі інших, домінувати серед них, експлуатувати їх. Прагнення отримати контроль, владу від інших людей. Можливий прояв різкості, грубості у відносинах (як і вербальній, так і у невербальній формі), непрямой агресії.

Середні значення — у відносинах виражене прагнення зайняти позицію «на рівних». Людині властиві тактовність та дружелюбність, співробітництво, щирість та безпосередність у відносинах. Прояв люті, ворожості і заздрощі, негативна критика та роздратування щодо людей відсутні.

Низькі значення — демонстрація м'якосердя, альтруїзму, гіперсоціальності. Можливо, агресивні наміри ретельно ховаються чи контролюються.

Інтерпретація підсумкового балу. Високі значення — наявність дисгармонії у міжособистісних відносинах. Це відсутність єдності, злагоди з іншими людьми, ослаблення позитивних емоційних зв'язків, переважання видаляючих почуттів (самотність, неприязнь, агресія, вина, каяття, заздрість, сором, образа) над зближуваними почуттями.

Середні значення — відносини досить гармонійні. Відносини носять стабільний характер, що передбачає тривале збереження взаємодії у парі (групі), що викликає позитивні почуття, емоційний комфорт у партнерів (або у групі). Є прагнення враховувати індивідуальні особливості одне одного. Відносини носять відкритий природний характер.

Низькі значення — можливо, надмірно виражені почуття, що зближують, такі як єдність, спільність між людьми, дружелюбність, добросердя, вдячність, повага, любов, що також говорить про дисгармонію у відносинах. Низькі значення можуть свідчити або про те, що людина не помічає наявності труднощів, проблем у відносинах (не бажає визнавати їх), або про нещирість у відповідях.

Лист для відповідей

П.І.Б. (повністю) _____

Дата опитування _____

Число, місяць, рік народження _____

Освіта _____

Стать _____

Посада _____

Інструкція. Перед вами опитувальник, що містить різні характеристики відносин, станів і почуттів, що виникають при взаємодії, яка відбувається з іншими людьми. Оцініть, наскільки наведені нижче ознаки властиві вашим відносинам з іншими людьми, маючи на увазі не тільки сьогоднішній день, але й більш тривалий відрізок часу. Оцінку кожного наведеного судження необхідно висловити, використовуючи семибальну шкалу:

- 1 — повністю не згоден,
- 2 — згоден малою мірою,
- 3 — згоден майже наполовину,
- 4 — згоден наполовину,
- 5 — згоден більш, ніж наполовину,
- 6 — згоден майже повністю,
- 7 — згоден повністю.

Текст опитувальника:

1. Зазвичай я намагаюся не створювати надто близьких відносин з людьми.
2. Я завжди прагну довести свою правоту.
3. Якщо я не схвалюю поведінку іншої людини, то даю їй це відчути.

4. Буває, я відчуваю, що у стосунках щось негаразд.
5. Я намагаюся зберігати дистанцію у відносинах із людьми.
6. Я завжди відстоюю свою точку зору.
7. Я часто не згоден з людьми.
8. Взаємини з іншими людьми часто турбують мене.
9. Я відчуваю нещирість інших людей у стосунках зі мною.
10. Буває, я відчуваю неприязнь себе з боку інших людей.
11. Буває, мені здається, що стосунки зайшли в глухий кут.
12. Я не шукаю близькості з іншими людьми.
13. Я відчуваю, що у стосунках кожен має свої цілі.
14. Якщо хтось дратує мене, я готовий сказати все, що я про нього думаю.
15. Мене влаштовують формальні стосунки з іншими.
16. Я не відчуваю згоди у стосунках із людьми.
17. Я не можу утриматися від суперечки, якщо люди не погоджуються зі мною.
18. Буває, у мене виникають протиріччя, що призводять до сварок з людьми.
19. У стосунках з людьми у мене виникає почуття, що мене обманюють або можуть обдурити.
20. Мені важко йти на поступки іншій людині.
21. Іноді я відчуваю грубість щодо мене.
22. Я часто відчуваю незадоволення стосунками.
23. Я не надто відвертий у стосунках з іншими людьми.
24. У мене трапляються розбіжності з іншими людьми.
25. Я відчуваю, що у відносинах кожен намагається зачепити «слабкі місця» один одного.
26. У відносинах виникають ситуації нерозуміння одне одного.
27. У мене бувають ситуації, коли я почуваюся самотньо.
28. Я відчуваю протистояння у відносинах з іншими людьми.
29. Іноді люди дратують мене своєю присутністю.
30. У мене з'являється бажання припинити стосунки.
31. Я сумніваюся у щирості інших людей у стосунках зі мною.

32. Мені важко йти на компроміс у стосунках із іншими людьми.
33. Я буваю грубуватий у стосунках із людьми.
34. Я намагаюся не виявляти своїх почуттів у стосунках з людьми.
35. Думка про майбутню зустріч викликає в мене внутрішню напругу.
36. Я відчуваю недоречність у стосунках з людьми.
37. Я намагаюся не обговорювати своїх проблем з іншими людьми.
38. У мене виникає почуття, що стосунки можуть припинитися у будь-яку хвилину.
39. Я відчуваю, що люди не розуміють чи не хочуть розуміти мене.
40. У відносинах з людьми у мене виникають питання: «Чому так відбувається?», «Навіщо це все?».

Ключі до опитувальника

<i>Шкали СОМО</i>	<i>Номери тверджень</i>
Напруженість відносин (Н) (У шкалі 11 пунктів)	4, 8, 11, 19, 22, 26, 30, 35, 36, 38, 40
Відчуженість у відносинах (О) (У шкалі 11 пунктів)	1, 5, 9, 12, 15, 23, 27, 31, 34, 37, 39
Конфліктність у відносинах (К) (У шкалі 9 пунктів)	2, 6, 13, 16, 18, 20, 24, 28, 32
Агресія у відносинах (А) (У шкалі 9 пунктів)	3, 7, 10, 14, 17, 21, 25, 29, 33

Таблиці переведення сирих балів у стандартні (стени) для чоловіків та жінок

Таблиця 1. Нормативна таблиця переведення сирих балів у стандартні (стени) для чоловічої вибірки (n = 383)

Шкали СОМО	Стени									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Н	= 17	18-23	24-29	30-35	36-41	42-47	48-53	54-59	60-65	> = 66
О	= 18	19-24	25-30	31-36	37-42	43-48	49-54	55-60	61-66	> = 67
К	= 15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	> = 56
А	= 16	17-21	22-26	27-31	32-36	37-41	42-46	47-51	52-56	> = 57
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Таблиця 2. Нормативна таблиця переведення сирих балів у стандартні (стени) для жіночої вибірки (n=516)

Шкали СОМО	Стени									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Н	= 16	17-22	23-28	29-34	35-40	41-46	47-52	53-58	59-64	> = 65
О	= 20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	> = 61
К	= 13	14-18	19-23	24-28	29-33	34-38	39-43	44-48	49-53	> = 54
А	= 14	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	> = 55
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Таблиця 3. Нормативна таблиця для обчислення підсумкового бала опитувальника СОМО (n = 899, 383 чоловіки та 516 жінок)

Вторинні стени									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
= 10	11-13	14-16	17-19	20-22	23-25	26-28	29-31	32-34	> = 35

Шкала діалогічності міжособистісних відносин діагностує прагнення бачити та враховувати унікальність свого партнера, цінність та значущість відносин для взаємодіючих суб'єктів [23].

Діалогічність міжособистісних відносин — це така їхня характеристика, в якій реалізується прагнення бачити та враховувати унікальність свого партнера. С. Духновський стверджує, що асиметрія — смислова «дельта» учасників діалогу. При повному семіотичному збігу текстів учасників діалогу, як і за повної їх відмінності, діалог безглуздий; необхідні взаємна зацікавленість учасників ситуації у повідомленні та здатність подолати неминучі семіотичні бар'єри. Така «взаємна зацікавленість» дозволяє нам говорити, що діалогічність відносин передбачає їх самоцінність і конструктивність.

Шкала діалогічності міжособистісних відносин С. Духновського вимірює діалогічність такими параметрами:

Со — самоцінність відносин;

Ко — конструктивність відносин;

До — діалогічність відносин.

Самоцінність відносин — їх важливість, значущість для людини через позитивний зміст. У відносинах переважають зближуючі інтеракційні почуття, проявляється упевненість у собі, у своїх силах. Такі відносини притаманні емоційно зрілим, оптимістичним людям, готовим долати перешкоди.

Конструктивність відносин — це прагнення досягти спільних цілей, що передбачає вільне вираження думок і позицій суб'єктами відносин, а також стиль взаємовідносин, який задовольняє суб'єктів і відповідає ситуації міжособистісної взаємодії з урахуванням статусно-рольових особливостей одне одного. Конструктивність — це свого роду спільність у міжособистісних відносинах.

Діалогічність відносин передбачає їх цінність та значущість для взаємодіючих суб'єктів. Діалогічна орієнтація — це вільний обмін думками, ідеями між суб'єктами відносин, заснований на їх взаємному

прийнятті та розумінні. Параметрами діалогічності виступають самоцінність та конструктивність міжособистісних відносин, причому самоцінність — емоційна сторона діалогічності, а конструктивність — її когнітивна сторона.

Інструкція: «Вкажіть, будь ласка, якою мірою ви згодні або не згодні з наведеними нижче висловлюваннями, використовуючи для цього таку шкалу:

- 1 - повністю не згоден;
- 2 - згоден малою мірою;
- 3 - згоден майже наполовину;
- 4 - згоден наполовину;
- 5 - згоден більш ніж наполовину;
- 6 - згоден майже повністю;
- 7 - згоден повністю.

Для кожного висловлювання у графі «Бал» вкажіть ту цифру, яка відповідає номеру вибраного вами варіанта відповіді.

Інтерпретація. Інтерпретація підсумкового бала — *індекс діалогічності відносин*.

Високі оцінки припускають гармонійну дистанцію в міжособистісних відносинах. Суб'єкти відносин відчувають суб'єктивне благополуччя, задоволеність тим, як складаються їхні стосунки. Превалюють почуття, що зближують. Відносини характеризуються високою самоцінністю та конструктивністю. У них переважають прагнення до співпраці, дружелюбність, готовність допомагати і співпереживати іншим людям. Відносини мають відкритий, природний характер. Є прагнення враховувати індивідуальні особливості одне одного. Такі люди легко змінюють свою точку зору, спокійно сприймають неусталені погляди та ідеї, терпимі до протиріч. Вкрай високі оцінки (10 стевів) говорять про гіперсоціальність установок, сором'язливість, повну покірність, компромісну поведінку, нестримність у виливі своєї симпатії, дружелюбності до інших людей.

Середні оцінки свідчать про здатність ефективно планувати своє життя, для таких людей характерний обачливий підхід до життя та своїх

відносин; турбота про свою суспільну репутацію. Подібні відносини властиві людям, які добре усвідомлюють вимоги дійсності, вони воліють не руйнувати усталені способи дії, не мають сильного бажання протистояти поширеним поглядам та звичкам. Міжособистісні стосунки мають також досить гармонійний характер. Однак у порівнянні з високими значеннями для них характерна менша гнучкість.

Низькі оцінки — нетерпимість до критики, відокремленість позиції групи, можливе почуття самовдоволення та почуття переваги над оточуючими. Як правило, відносини мають нестабільний, дисгармонійний характер. У них присутнє суперництво, прагнення зайняти домінуючу позицію, незалежно від ситуації міжособистісної взаємодії та бажання свого партнера.

Шкала «Самоцінність відносин».

Високі оцінки показують оптимістичне ставлення до життєвої ситуації, життєрадісність, готовність до подолання перешкод. Вкрай високі оцінки говорять про впевненість у своїх силах, можливостях, емоційну зрілість та стійкість; хорошу пристосовність.

Середні оцінки властиві людям, які добре усвідомлюють вимоги дійсності, не приховують своїх недоліків, екстравертовані.

Низькі оцінки свідчать про серйозність у підході до життя, ригідність, підозріливість. Вкрай низькі оцінки характерні для людей зі зниженою емоційною стійкістю, з переважним негативним емоційним тоном, з почуттям безпорадності.

Шкала «Конструктивність відносин».

Високі оцінки показують готовність до подолання труднощів у реалізації своїх здібностей; таким людям властива м'якість, доброта, поблажливність до себе та інших. Практичність у справах. Вкрай високі оцінки властиві людям, задоволеним життям, його перебігом, процесом реалізації, здатним брати на себе відповідальність, таким, що роблять власний вибір, мають високу оцінку особистісної успішності.

Середні оцінки говорять про орієнтацію на думку групи; потреби у підтримці, схваленні та порадах від оточуючих; організованість; здатність ефективно планувати своє життя; турботу про свою суспільну репутацію.

Низькі оцінки характерні для незалежних, самодостатніх людей, які з власної ініціативи не шукають контактів із оточуючими; їм складно адаптуватися в корпоративній або управлінській ієрархії. Вкрай низькі оцінки свідчать про розчарування життям, відхід у сумніви, що дозволяє ухилитися від необхідності робити свій життєвий вибір.

Текст методики

<i>№</i>	<i>Пункти шкали</i>	<i>Бал</i>
1.	Виконуючи з ким-небудь спільну справу, я завжди намагаюся докладати максимум зусиль для підтримки відносин.	
2.	Мої стосунки з людьми завжди мають відвертий, щирий характер.	
3.	При вирішенні групових завдань мені буває важко утримати себе від конфлікту, суперечки і т.п.	
4.	У моїх стосунках завжди є взаєморозуміння.	
5.	При виникненні труднощів у процесі спільного виконання чогось я завжди намагаюся знайти їхнє позитивне рішення.	
6.	Я не завжди ввічливий і доброзичливий у стосунках із людьми.	
7.	Виконуючи з кимось спільну справу, я не замислююся про те, чи збережуться відносини після того, як мети буде досягнуто.	
8.	Мої стосунки з людьми побудовані на взаємодовірі та розумінні.	
9.	Для досягнення спільної мети мені важко піти на поступки іншій людині (людям).	
10.	У моїх стосунках з людьми завжди є взаємоповага.	
11.	Я завжди поводжуся коректно з людьми, з якими виконую спільну справу.	
12.	Перебуваючи поряд з людьми, я завжди відчуваю їхнє тепло та прийняття.	
13.	Виконуючи щось разом з іншими людьми (людиною), мені важко поєднати свої інтереси та інтереси інших людей (людини).	

14.	Я не завжди відчуваю позитивне ставлення інших людей до мене.	
15.	Мої стосунки з людьми завжди припускають взаємодопомогу при вирішенні яких-небудь загальних завдань.	
16.	Мої стосунки з людьми не завжди сприяють задоволенню (моїх) емоційних потреб (прийняття, тепло, турбота, ласка і т.п.).	

Ключі до шкали діалогічності міжособистісних відносин

Шкала самоцінності	«Прямі» пункти: 2, 4, 8, 10, 12. «Зворотні» пункти: 6, 14, 16.
Шкала конструктивності	«Прямі» пункти: 1, 5, 11, 15. «Зворотні» пункти: 3, 7, 9, 13

Оцінювання «зворотних» пунктів

Номер відповіді випробуваного на пункт	1	2	3	4	5	6	7
Присвоюваний номеру бал	7	6	5	4	3	2	1

Таблиця переведення сирих балів у стандартні для Шкали діалогічності міжособистісних відносин (n = 507, 264 жінки, 243 чоловіки)

Шкали	Стени									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Со	≤26	27— 29	30— 32	33— 35	36— 38	39— 41	42— 44	45— 47	48— 50	≥51
Ко	≤28	29— 31	32— 34	35— 37	38— 40	41— 43	44— 46	47— 49	50— 52	≥53
До	≤45	46— 53	54— 61	62— 69	70— 77	78— 85	86— 93	94— 101	102— 109	≥110
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Примітка: Со — самоцінність відносин;

Ко — конструктивність відносин;

До — діалогічність відносин.

Опитувальник афіліації (за А. Мехрабіаном)

Даний опитувальник запропонований А. Мехрабіаном у 1970 р. Пропонований опитувальник оцінює дві мотиваційні тенденції, функціонально взаємопов'язані і співвідносні з потребою афіліації: прагнення до людей і боязнь бути відкинутими [32].

Під афіліацією розуміється потреба людини у встановленні, збереженні та зміцненні добрих відносин з людьми. Афіліація виявляється у прагненні мати друзів, взаємодіяти з навколишніми, надавати комусь допомогу, підтримку і приймати їх від інших. Вона формується у відносинах з батьками й однолітками і залежить від стилю виховання. Вона підсилюється в ситуаціях, що породжують стрес, тривогу і непевність у собі. Спілкування з іншими людьми допомагає в таких ситуаціях пом'якшити негативні емоційні переживання. Блокування афіліації породжує почуття самотності, безсилля і викликає стан фрустрації.

Індивід, що володіє потребою афіліації, не лише постійно прагне до людей і відчуває задоволення від емоційно позитивного спілкування з ними, але в людських відносинах бачить один з головних сенсів життя. Іноді ця потреба стає для людини настільки значущою, що переважає інші. Відповідно, досліджуванам пропонуються для відповідей два різних опитувальника, один з яких призначений для оцінки мотиваційної тенденції прагнення до людей, а інший — страху бути відкинутим.

Досліджувані, що проходять тестування за даною методикою, перед початком дослідження отримують *інструкцію* наступного змісту: «Вам пропонується кілька десятків суджень, ознайомившись з якими необхідно висловити ступінь своєї згоди з кожним із цих суджень з допомогою такої шкали:

- +3 - повністю згоден,
- +2 - згоден,
- +1 - скоріше згоден, ніж не згоден,
- 0 - ні так, ні ні,
- 1 - скоріше не згоден, ніж згоден,
- 2 - не згоден,

-3 - повністю не згоден.

Міру своєї згоди з тим або іншим твердженням можна виразити цифрою з відповідним знаком, проставленою на аркуші паперу поряд з номером цього судження».

Оцінка результатів. За кожною з представлених вище шкал окремо визначається сума балів, отриманих досліджуваним. Для цього користуються ключем і перекладними оціночними шкалами.

Для визначення суми балів по кожній шкалі використовується наступна процедура. Пунктам опитувальника, поміченим в ключі знаками «+», приписуються бали у відповідності з наступною перекладною шкалою, де в чисельнику подані оцінки, дані піддослідними відповідним судженням, а в знаменнику — ті бали, які в кінцевому рахунку повинні отримати ці пункти шкали, і які підсумовуються (ключ 1).

Пунктами опитувальника, поміченим в ключі знаком «-», точно так само приписуються бали, але згідно з іншим співвідношенням (ключ 2).

Інтерпретація результатів. Для кожного з досліджуваних окремо встановлюються рівень розвитку мотиву «прагнення до людей» і рівень розвитку мотиву «страх бути відкинутим». При цьому користуються наступною сумарною шкалою:

Сума балів від 32 до 80 — низький рівень розвитку мотиву.

Сума балів від 81 до 176 — середній рівень розвитку мотиву.

Сума балів від 177 до 224 — високий рівень розвитку мотиву.

Можливі такі типові поєднання двох обговорюваних мотивів і способи їх інтерпретації:

1. Високий рівень розвитку мотиву «прагнення до людей», поєднується з високим рівнем розвитку мотиву «страх бути відкинутим». Індивід, що має таке поєднання обох мотивів, характеризується сильно вираженим внутрішнім конфліктом між прагненням до людей і їх униканням, який виникає щоразу, коли йому доводиться зустрічатися з незнайомими людьми.

2. Високий рівень розвитку мотиву «прагнення до людей», поєднується з низьким рівнем розвитку мотиву «страх бути відкинутим».

Така людина активно шукає контактів і спілкування з людьми, відчуваючи від цього в основному тільки позитивні емоції.

3. Високий рівень розвитку мотиву «страх бути відкинутим» в сукупності з низьким рівнем розвитку мотиву «прагнення до людей» Індивід, що володіє таким поєднанням обох мотивів, навпаки, активно уникає контактів з людьми, шукає самотності.

4. Низький рівень розвитку обох мотивів. Таке поєднання даних мотиваційних тенденцій характеризує людину, яка, живучи серед людей, спілкуючись з ними, не відчуває від цього ні позитивних, ні негативних емоцій і добре себе відчуває як серед людей, так і без них.

При середніх значеннях мотиваційних тенденцій «прагнення до людей» і «страх бути відкинутим» нічого певного про можливу поведінку людини і її переживання, пов'язані з людськими відносинами, сказати не можна.

Текст методики

Шкала тесту для оцінки сили прагнення до людей

1. Я легко сходжуся з людьми.
2. Коли я засмучений, то зазвичай мені краще бути серед людей, ніж залишатися одному.
3. Якби мені довелося вибрати, то я хотів би, щоб мене вважали здібним і кмітливим, а не доброзичливим і товариським.
4. Я потребую близьких друзів менше, ніж більшість людей.
5. Я часто й охоче говорю з людьми про свої переживання.
6. Від хорошого фільму або книги я отримую більше задоволення, ніж від хорошої компанії.
7. Мені подобається мати якомога більше друзів.
8. Я швидше волів би провести свій відпочинок далеко від людей, ніж на жвавому курорті.
9. Я думаю, що більшість людей славу і шану цінують більше, ніж дружбу.
10. Я віддав би перевагу швидше самотійній роботі, ніж колективній.

11. Зайва відвертість з друзями може зашкодити.
12. Коли я зустрічаю на вулиці знайомого, я завжди намагаюся перекинутися з ним парою слів, а не просто пройти повз, привітавшись.
13. Я віддаю перевагу незалежності і свободі від особистих уподобань, ніж міцним дружнім зв'язкам.
14. Я відвідую компанії і вечірки тому, що це хороший спосіб завести друзів.
15. Якщо мені потрібно прийняти важливе рішення, то я швидше пораджуся з друзями, ніж стану обмірковувати його один.
16. Я не довіряю занадто відкритому вияву почуттів.
17. У мене багато близьких друзів.
18. Коли я перебуваю з незнайомими людьми, мені зовсім не важливо, чи подобаюся я їм, чи ні.
19. Я швидше віддаю перевагу індивідуальним іграм та розвагам, ніж груповим.
20. Емоційно відкриті люди приваблюють мене більше, ніж зосереджені і серйозні.
21. Я швидше віддам перевагу цікавій книзі або сходжу в кіно, ніж проведу час на вечірці.
22. Подорожуючи, я більше люблю спілкуватися з людьми, ніж просто насолоджуватися краєвидами та відвідувати визначні пам'ятки одному.
23. Мені легше вирішити важку проблему, коли я обмірковую її один, ніж тоді, коли я її обговорюю з друзями.
24. Я вважаю, що у важких життєвих ситуаціях швидше потрібно розраховувати на свої сили, ніж сподіватися на допомогу друзів.
25. Навіть у товаристві друзів важко повністю відволіктися від турбот та термінових справ.
26. Опинившись на новому місці, я швидко здобуваю нове коло знайомих.
27. Вечір, проведений за улюбленим заняттям, приваблює мене більше, ніж спілкування з людьми.

28. Я уникаю занадто близьких стосунків з людьми, щоб не втратити особисту свободу.

29. Коли в мене поганий настрій, я скоріше намагаюся не показувати оточуючим свої почуття, ніж намагатися з ким-небудь поділитися ними.

30. Я люблю бути в суспільстві і завжди радий провести час в хорошій компанії.

Шкала тесту для оцінки боязні бути відкинутим

1. Я соромлюся іти в малознайому компанію.

2. Якщо вечірка мені не подобається, я все одно не йду першим.

3. Мене б дуже зачепило, якби мій близький друг став суперечити мені при сторонніх людях.

4. Я намагаюся менше спілкуватися з людьми критичного складу розуму.

5. Зазвичай я легко сходжуся з незнайомими людьми.

6. Я не відмовлюся піти в гості через те, що там будуть люди, які мене не люблять.

7. Коли два моїх друга сперечаються, я волію не втручатися в їх суперечку, навіть якщо з кимось із них не згоден.

8. Якщо я попрошу когось піти зі мною, а він мені відмовить, то я не наважуся попросити його знову.

9. Я обережний у висловлюванні своєї думки, поки добре не пізнаю людини.

10. Якщо під час розмови я чогось не зрозумів, то краще промовчу, ніж перерву мовця і попрошу повторити сказане.

11. Я відкрито критикую людей і очікую від них того ж.

12. Мені важко говорити людям «ні».

13. Я все ж таки можу отримати задоволення від вечірки, навіть якщо бачу, що одягнений не по ситуації.

14. Я болісно сприймаю критику на свою адресу.

15. Якщо я не подобаюся комусь, то намагаюся уникати цієї людини.

16. Я не соромлюся звертатися до людей за допомогою.

17. Я рідко суперечу людям через страх їх зачепити.

18. Мені часто здається, що незнайомі люди дивляться на мене критично.

19. Кожного разу, коли мені треба буде йти в незнайоме товариство, я вважаю за краще брати з собою друга.

20. Я часто кажу те, що думаю, навіть якщо це неприємно співрозмовнику.

21. Я легко освоююся в новому колективі.

22. Часом у мене виникає відчуття, що я нікому не потрібен.

23. Я довго переживаю, якщо стороння людина невтішно висловилася на мою адресу.

24. Я ніколи не відчуваю себе самотнім у компанії.

25. Мене дуже легко зачепити, навіть якщо це не помітно з боку.

26. Після зустрічі з новою людиною мене зазвичай мало хвилює, чи правильно я поведився.

27. Коли мені необхідно за чимось звернутися до офіційної особи, я майже завжди чекаю, що мені відмовлять.

28. Коли потрібно попросити продавця показати вподобану мені річ, то я відчуваю себе ніяково.

29. Якщо я незадоволений тим, як веде себе мій знайомий, я зазвичай прямо вказую йому на це.

30. Якщо в транспорті я сиджу, мені здається, що люди дивляться на мене з докором.

31. Опинившись у незнайомій компанії, я скоріше включаюся в бесіду, ніж залишаюся осторонь.

32. Я соромлюся просити, щоб мені повернули книгу або яку-небудь іншу річ, позичену на час у мене.

Ключі до методики

Ключ до шкали «прагнення до людей»	+1, +2, -3, -4, +5, -6, +7, -8, -9, -10, -11, +12, -13, +14, +15, -16, +17, -18, -19, +20, -21, +22, -23, -24, -25, +26, -27, -28, -29, +30.
Ключ до шкали «страх бути відкинутим»	+1, +2, +3, +4, -5, -6, +7, +8, +9, +10, -11, +12, -13, +14, +15, -16, +17, +18, +19, -20, -21, +22, +23, -24, +25, -26, +27, +28, -29, +30, -31, +32.

Ключ 1

-3	-2	-1	0	1	2	3
1	2	3	4	5	6	7

Ключ 2

-3	-2	-1	0	1	2	3
7	6	5	4	3	2	1

Методика «Діагностика емоційних бар'єрів у міжособистісному спілкуванні» (В. Бойко)

Дана методика призначена для діагностики рівня емоційних бар'єрів у міжособистісному спілкуванні та їх видів [36].

За її допомогою визначаються такі категорії емоційних перешкод, як:

- невміння керувати емоціями, дозувати їх;
- неадекватний прояв емоцій;
- негнучкість, нерозвиненість та невизначеність емоцій;
- домінування негативних емоцій;
- небажання зближуватися з людьми на емоційній основі.

Процедура: досліджуваним пропонуються 25 питань, на які потрібно відповісти «Так» або «Ні».

Обробка даних: нараховується один бал за кожний збіг відповіді з ключем. Потім підраховується загальна сума балів, яка може коливатися в межах від 0 до 25 балів. Чим більше балів, тим очевидніші емоційні бар'єри у міжособистісному спілкуванні досліджуваних.

Інтерпретація даних. Підраховується загальна сума набраних балів. Вона може коливатися в межах 0-25. Чим більше балів, тим очевидніші емоційні проблеми у повсякденному спілкуванні. Однак, якщо набрано дуже мало балів (0-2), то це свідчить або про нещирість досліджуваного у своїх відповідях, або про те, що він надто погано знає себе.

Якщо набрано не більше, ніж 5 балів, то емоції зазвичай не заважають спілкуватися з іншими; 6-8 балів — у досліджуваного є деякі емоційні проблеми у повсякденному спілкуванні; 9-12 балів — свідчення того, що щоденні емоції певною мірою ускладнюють взаємодію з людьми; 13 балів і більше — емоції шкодять встановленню контактів з людьми, можливо, досліджуваному притаманні якісь дезорганізуючі реакції чи стани.

Зверніть увагу, чи немає у досліджуваного конкретних перешкод (це ті параметри, за якими набрано 3 і більше балів).

Текст опитувальника

1. Зазвичай у кінці робочого дня на моєму обличчі помітна втома.
2. Буває, що при першому знайомстві емоції заважають мені справити більш сприятливий вплив на партнерів (розгублююся, бентежуся, замикаюся в собі або, навпаки, багато говорю, веду себе неприродно).
3. У спілкуванні мені часто бракує емоційності, виразності.
4. Мабуть, я здаюся оточуючим надмірно суворим.
5. Я в принципі проти того, щоб демонструвати чемність, якщо цього не хочеться.
6. Я зазвичай вмію приховати від інших спалахи емоцій.
7. Часто у спілкуванні з іншими я продовжую думати про щось своє.
8. Буває, що я хочу виразити іншому емоційну підтримку (увагу, співчуття, співпереживання), однак він цього не відчуває, не сприймає.
9. Часто в моїх очах або у виразі мого обличчя помітна заклопотаність.
10. У діловому спілкуванні я намагаюся приховати свої симпатії до партнерів.
11. Усі мої неприємні переживання, як правило, «намальовані» на моєму обличчі.
12. Якщо я захоплююся розмовою, то моя міміка стає надмірно красномовною, експресивною.
13. Мабуть, я дещо емоційно скутий.
14. Зазвичай я знаходжуся в стані нервової напруженості.
15. Як правило, я відчуваю дискомфорт, коли доводиться обмінюватися потисками рук у діловій обстановці.
16. Іноді близькі люди підказують мені: розслаб м'язи обличчя, не криви губи, не зморщуй обличчя тощо.
17. Розмовляючи, я надмірно жестикулюю.
18. В новій ситуації мені важко бути розкутим, природним.
19. Мабуть, моє обличчя часто виражає сум або стурбованість, хоч на душі у мене спокійно.
20. Мені важко дивитися в очі при спілкуванні з малознайомою людиною.
21. Якщо я хочу, то завжди можу приховати ворожість до поганої людини.
22. Мені часто буває чомусь весело без усякої причини.

23. Мені дуже просто зобразити за власним бажанням або за проханням інших різні вирази обличчя: сум, радість, переляк, розпач тощо.
24. Мені говорили, що мій погляд важко витримати.
25. Мені щось заважає виявляти теплоту, симпатію людині, навіть якщо ці почуття до неї відчуваю.

Ключ до методики

1. *Невміння керувати емоціями, дозувати їх* (відповіді «так» на запитання 1, 11, 16 та «ні» на запитання 6, 21).
2. *Неадекватний прояв емоцій* (відповіді «так» на запитання 7, 12, 17, 22 та «ні» на запитання 2).
3. *Негнучкість та невиразність емоцій* (відповіді «так» на запитання 3, 8, 13, 18 та «ні» на запитання 23).
4. *Домінування негативних емоцій* (відповіді «так» на запитання 4, 9, 14, 19, 24).
5. *Небажання зближуватися з людьми на емоційній основі* (відповіді «так» на запитання 5, 10, 15, 20, 25).

Методика «Діагностика інтерактивної спрямованості особистості» (Н. Щуркова)

Метою даної методики є вивчення вектора інтерактивної спрямованості особистої соціалізації [6].

Інструкція. «Вам буде запропонована анкета з готовими відповідями, позначеними літерами «а», «b» і «с». Вам слід обрати не ту відповідь, яка вважається бажаною або правильною, а ту, яка більшою мірою відповідає Вашій думці і найбільш цінна для Вас. Відповідайте по можливості швидко, оскільки важлива перша реакція, а не результат довгого обдумування. У бланку відповідей запишіть номер питання, а поряд з ним — свою відповідь у літерній формі».

Обробка та інтерпретація результатів. Обробка проводиться за допомогою ключа. Відповіді, що збігаються з ключем, оцінюються в 1 бал, а неспівпадаючі — 0 балів. Відповідно до цього підраховується загальна кількість балів по кожній з трьох шкал. Про домінуванні тій чи іншої особистісної спрямованості можна судити за найбільшою кількістю балів в одній з трьох шкал. Про рівень сформованості кожного виду спрямованості можна говорити виходячи з таких показників:

24 бали і вище — високий рівень;

14-23 бали — середній рівень;

13 балів і менше — низький рівень.

Орієнтація на особисті (егоїстичні інтереси) зв'язується з переважанням мотивів власного благополуччя. У взаємодії з іншими людьми переслідуються цілі задоволення особистих потреб і домагань. Інтереси і цінності інших людей, груп найчастіше ігноруються або розглядаються виключно в практичному контексті, що й зумовлює конфліктність і ускладнення в міжособистісній адаптації.

Орієнтація на взаємодію, співпрацю з іншими людьми зумовлена потребами у підтримці конструктивних відносин із членами малої групи, емпатії та інтересі до спільної діяльності. Як правило, високий рівень даної шкали відповідає оптимальній соціалізації та адаптації.

Маргінальна орієнтація виражається в схильності підкорятися обставинам і імпульсивності поведінки. Даній групі людей властиві прояви інфантилізму, неконтрольованості вчинків, наслідування.

Текст опитувальника

1. На шляху стоїть людина. Вам треба пройти. Що робите?
 - a) обійду не потривоживши;
 - b) відсуну і пройду;
 - c) дивлячись який буде настрій.
2. Ви помічаєте серед гостей непоказну дівчину (хлопця), що самотньо сидить осторонь. Що робите?
 - a) нічого. Яке моє діло?
 - b) не знаю, як складуться обставини;
 - c) підійду і неодмінно заговорю.
3. Ви спізнюєтеся на навчання. Бачите, що комусь стало погано. Що робите?
 - a) поспішаю на навчання;
 - b) якщо попросять про допомогу, не відмовлю;
 - c) телефоную до швидкої, зупиняю перехожих.
4. Ваші знайомі переїзять на нову квартиру. Вони старшого віку. Що робите?
 - a) запропоную свою допомогу;
 - b) не втручаюся у чуже життя;
 - c) якщо попросять, я, звичайно, допоможу.
5. Недалеко від будинку продають полуницю. Ви купуєте кілограм, що залишився. Позаду чуєте, що якась людина шкодує про те, що не вистачило полуниці для внучки. Як Ви на це реагуєте?
 - a) висловлюю співчуття, звичайно;
 - b) обертаюся, пропоную поступитися;
 - c) не знаю, подивлюся, як виглядає ця бабуся.
6. Дізнаєтесь, що несправедливо покараний один з Ваших знайомих. Що робите?
 - a) дуже серджуся, лаю кривдника;

- b) нічого, життя взагалі несправедливе;
 - c) вступаюся за скривдженого.
7. Ви черговий(ва). Підмітаючи підлогу, знаходите гроші. Що робите?
- a) вони мої, якщо я їх знайшов(ла);
 - b) завтра запитаю, хто загубив;
 - c) можливо, візьму собі.
8. Складаєте іспит. На що розраховуєте?
- a) на шпаргалки, звичайно, або на везіння;
 - b) на втому екзаменатора — може пропустить;
 - c) не себе самого (саму), свої знання.
9. Вам належить обрати роботу. Як будете діяти?
- a) знайду що-небудь поряд з домом;
 - b) пошукаю високооплачувану роботу;
 - c) оберу творчу роботу.
10. Вам пропонують три види подорожі. Що оберете?
- a) невідому красу своєї країни;
 - b) екзотичні країни;
 - c) багаті країни.
11. Група вирішила провести прибирання приміщення. Ви бачите, що всі знаряддя праці розібрані. Що будете робити?
- a) покручуся трохи, потім видно буде;
 - b) йду додому, звичайно;
 - c) приєднаюся до кого-небудь.
12. Чарівник пропонує зробити Ваше життя забезпеченим, без необхідності працювати. Що відповісте?
- a) погоджуся з вдячністю;
 - b) спочатку дізнаюся, скільки було таких випадків;
 - c) рішуче відмовлюся.
13. Вас просять виконати одну справу. У Вас немає бажання. Що відбудуватиметься далі?
- a) забуваю про неї, пригадаю, якщо скажуть;
 - b) виконую, зрозуміло;
 - c) шукаю причини, щоб відмовитись.

14. Побували на дивовижному вернісажі. Що-небудь розповісте?
- a) так, неодмінно — усім друзям і знайомим;
 - b) не знаю, розкажу, якщо буде можливість;
 - c) ні, нехай кожен живе, як хоче.
15. Група вирішує, кому доручити роботу. Вам ця робота подобається. Що робите?
- a) прошу доручити мені;
 - b) чекаю, коли хтось назве мою кандидатуру;
 - c) нічого не роблю, хай буде, як буде.
16. Зібралися їхати на дачу до друга. У Вас просять відкласти поїздку заради певної справи. Що відповісте?
- a) їду на дачу, як було домовлено;
 - b) не їду, звичайно;
 - c) запитаю друга, що скаже.
17. Ви вирішили завести собаку. Що Вас влаштує?
- a) бездомне щеня;
 - b) дорослий пес із відомою вдачею;
 - c) щеня рідкісної породи з родоводом.
18. Стрілки годинника указують на кінець заняття. Викладач просить п'ять хвилин. Ваша реакція?
- a) нагадую про право на відпочинок;
 - b) погоджуюся;
 - c) як всі, та і я.
19. З Вами розмовляють образливим тоном. Як реагуєте?
- a) відповідаю тим же;
 - b) не помічаю, це не має значення;
 - c) розвиваю зв'язок.
20. Ви погано граєте на скрипці, але близькі просять Вас зіграти для гостей, похваливши. Що робите?
- a) граю;
 - b) зрозуміло, не граю;
 - c) приємно, що хвалять, але ухиляюся.
21. Задумали приймати гостей. Чим стурбовані?

- a) пригощанням, звичайно;
- b) програмою спілкування;
- c) нічим — вони ж мої друзі.

22. Школу закрили на карантин. Як реагуєте?

- a) як усі, гуляю, насолоджуюся свободою;
- b) створюю програму самостійних занять;
- c) живу в очікуванні нових повідомлень.

23. Вам подарували красиву авторучку. Два хлопці вимагають віддати її їм. Що будете робити?

- a) віддаю — життя дорожче;
- b) спробую втекти від них;
- c) подарунків не віддаю.

24. При Вас хвалять Вашого знайомого. Що Ви відчуваєте?

- a) мені незручно, сліпо заздрю;
- b) радий(а), мої достоїнства від цього не зменшуються;
- c) це мене не хвилює, нічого не відчуваю.

25. Наступає Новий рік. Про що думаєте?

- a) про подарунки, звичайно, і про ялинку;
- b) про новорічні канікули;
- c) про новий етап свого життя;

26. Яка роль музики у Вашому житті?

- a) потрібна для танців;
- b) є фоном життя;
- c) звеселяє душу.

27. Їдете надовго з дому. Як відчуваєте себе далеко від дому?

- a) сняться рідні місця;
- b) краще, ніж удома;
- c) не знаю, надовго не виїжджав(ла).

28. Чи змінюється Ваш настрій під час перегляду інформаційних телепередач?

- a) ні, якщо мої справи йдуть добре;
- b) так, і постійно;
- c) не помічав(ла).

29. Проводиться благодійний збір книг. Ви берете участь?
- відбираю цікаві книги, приношу;
 - у мене немає книг, непотрібних мені;
 - якщо побачу, що всі здають, я теж принесу.
30. Чи можете Ви назвати 5 дорогих Вам місць на землі, 5 цікавих суспільно-історичних подій, 5 дорогих Вам імен видатних людей?
- безумовно, можу;
 - ні, на світі так багато цікавого;
 - не знаю, не рахував.
31. Чуєте повідомлення про подвиг людини. Про що думаєте?
- у цієї людини була своя вигода;
 - повезло прославитися;
 - глибоко задоволений(на), не припиняю дивуватись.

Ключ до методики

1. Орієнтація на особисті (егоїстичні інтереси)

1. А	6. В	11. В	16. А	21. А	26. А
2. А	7. А	12. А	17. С	22. А	27. В
3. А	8. В	13. С	18. А	23. А	28. А
4. В	9. В	14. С	19. С	24. А	29. В
5. А	10. С	15. А	20. В	25. А	30. А
31. А					

2. Орієнтація на взаємодію і співпрацю

1. В	6. С	11. С	16. В	21. В	26. С
2. С	7. В	12. С	17. А	22. В	27. А
3. С	8. С	13. В	18. В	23. С	28. В
4. А	9. С	14. А	19. В	24. В	29. А
5. В	10. А	15. В	20. А	25. С	30. В
31. С					

3. Маргінальна орієнтація

1. C	6. A	11. A	16. C	21. C	26. B
2. B	7. C	12. B	17. B	22. C	27. C
3. B	8. A	13. A	18. C	23. B	28. C
4. C	9. A	14. B	19. A	24. C	29. C
5. C	10. B	15. C	20. C	25. B	30. C
31. B					

Методика «Опитувальник спрямованості у спілкуванні» (С. Братченко)

Дана методика призначена для вивчення спрямованості особистості у спілкуванні, що її автором розуміється як сукупність більш-менш усвідомлених особистісних смислових установок і ціннісних орієнтацій у сфері міжособистісного спілкування, як індивідуальна «комунікативна парадигма», що включає уявлення про сенс спілкування, його цілі, засоби, бажані і допустимі способи поведінки у спілкуванні тощо [25]. Іншими словами, методика дозволяє вивчити ціннісно-смислові відносини особистості у сфері спілкування з іншими людьми. У її основі лежить метод незакінчених речень.

Існують дві форми методики: базова, яка не має професійної специфікації, і друга — орієнтована на вивчення спрямованості у професійному спілкуванні. Методика дозволяє виявити ступінь вираженості видів спрямованості особистості (у %) у непрофесійному та професійному спілкуванні, а також домінуючий вид спрямованості у спілкуванні та співвідношення ступеня вираженості інших видів. Автором методики виділено шість видів спрямованості у спілкуванні: діалогічна, авторитарна, маніпулятивна, альтероцентристська, конформна та індіферентна, суть яких описана нижче. Звісно ж, що з допомогою цих видів більш-менш повно можна охарактеризувати різноманіття індивідуальних варіантів змісту спрямованості у спілкуванні, і навіть відобразити складність і багатогранність цього особистісного утворення.

Методика «НЛО» належить до проєктивних, у її основі лежить метод незакінчених пропозицій. Як будь-яка проєктивна методика при її кваліфікованому застосуванні вона дає важливу інформацію про глибинні особливості психіки. С. Братченком виділено шість основних видів спрямованості особистості у спілкуванні (НЛО): діалогічна комунікативна спрямованість (Д-НЛО), авторитарна (АВ-НЛО); альтероцентристська (Ал-НЛО); маніпулятивна спрямованість (М-НЛО); конформна (К-НЛО); індіферентна (І-НЛО). Ці види комунікативної спрямованості

характеризуються такими ознаками, які служать одночасно основою для оцінки проєктивного матеріалу:

1) Д-НЛО — орієнтація на рівноправне спілкування, яке засноване на взаємній повазі та довірі, орієнтація на взаєморозуміння, взаємну відкритість і комунікативне співробітництво, прагнення до розвитку, співробітництва.

2) АВ-НЛО — орієнтація на домінування у спілкуванні, прагнення придушити особистість співрозмовника, підпорядкувати його собі, «комунікативна агресія», когнітивний егоцентризм, «вимога» бути зрозумілою або вимога згоди з власною позицією, небажання розуміти співрозмовника, неповага до чужого, орієнтація на стереотипне «спілкування-функціонування», комунікативна ригідність.

3) М-НЛО — орієнтація використання співрозмовника і всього спілкування у своїх цілях, щоб одержати різного роду вигоди, ставлення до співрозмовника як засобу, об'єкта своїх маніпуляцій. Прагнення зрозуміти співрозмовника, щоб отримати потрібну інформацію, у поєднанні зі своєю скритністю, нещирістю. Орієнтація в розвитку і хитрість у спілкуванні, але одностороння — лише собі за рахунок іншого.

4) Ал-НЛО — добровільна «центрація» на співрозмовнику, орієнтація на його цілі, потреби тощо, та безкорисливе жертвування своїми інтересами, цілями. Прагнення зрозуміти запити іншого з метою найповнішого задоволення, але байдужість до розуміння себе з його боку. Прагнення сприяти розвитку співрозмовника навіть на шкоду розвитку і благополуччю.

5) К-НЛО — відмова від рівноправності у спілкуванні на користь співрозмовника. Орієнтація на підпорядкування силі авторитету, на «об'єктну» позицію собі. Орієнтація на некритичну «згоду» (уникнення протидії), відсутність прагнення до дійсного розуміння та бажання бути зрозумілим. Спрямованість на наслідування, реактивне спілкування, готовність «підлаштуватися» під співрозмовника.

6) І-НЛО — таке ставлення до спілкування, при якому ігнорується воно саме з його проблемами, домінування орієнтації на «суто ділові» питання, «ухиляння» від спілкування як такого.

Цінність методики «НЛО» пов'язана з тим, що підсумкова оцінка («формула») відображає весь спектр зазначених вище видів спрямованості та дозволяє визначити переважну комунікативну тенденцію, завдяки чому зберігаються цілісність, складність та багатогранність особистості як суб'єкта спілкування. Методика «НЛО» пройшла відповідні психометричні процедури та показала достатню ретестову надійність та конструктну валідність.

Інструкція: «Нижче перераховані варіанти поведінки у різних ситуаціях спілкування. Вам пропонується вибрати для кожної ситуації той варіант, який найбільшою мірою відповідає вподобаному вами стилю спілкування з людьми (з друзями, знайомими тощо). Запропоновані п'ять варіантів не вичерпують усе різноманіття спілкування. Тому, якщо жоден із запропонованих варіантів не відповідає вашому уявленню про спілкування, сформулюйте свій варіант та впишіть його за № 6. Номер обраного вами (або сформульованого самостійно) варіанта для кожної ситуації напишіть на окремому аркуші. Будьте уважні та обережні. Відповідати слід суворо у порядку пред'явлення ситуацій; не допускається додавати або виправляти відповіді після ознайомлення із наступними ситуаціями. Намагайтеся бути щирими: пам'ятайте, що тут не може бути «хороших» чи «поганих» відповідей, важливо лише, щоб вони відбивали вашу думку».

Обробка та інтерпретація результатів. Респондент повинен вибрати одну відповідь (або запропонувати її), яка найбільшою мірою висловлює його думку чи відповідає реальності. Відповідь респондента співвідноситься зі шкалами «ключа» та у разі збігу отримує 1 бал. Підрахунок отриманих балів провадиться за кожною шкалою окремо та результати співвідносяться між собою.

Діапазон кількості «сирих» балів за шкалами — від 0 до 20 (без урахування індивідуальних варіантів відповідей). Максимальна кількість балів за тією чи іншою шкалою показує найбільш вподобаний особистістю спосіб поведінки в комунікативній ситуації, а найменше — той, що відкидається або витіснений спосіб поведінки.

Типологія спрямованості особистості у спілкуванні, запропонована С. Братченком виглядає так.

1. Діалогічна спрямованість особистості у спілкуванні. Для неї характерний високий рівень розвитку всіх трьох особистісних комунікативних установок, тобто:

- орієнтація на рівноправне, етичне міжособистісне спілкування, засноване на взаємній довірі та повазі;
- прагнення до взаєморозуміння та взаємного «розкриття» у спілкуванні, до комунікативного співробітництва;
- прагнення до взаємного розвитку, творчості у міжособистісному спілкуванні.

Іншими словами, характеристика діалогічної спрямованості особистості спілкуванні відповідає опису інтенціональних особливостей діалогу як найефективнішого стилю спілкування.

2. Авторитарна спрямованість особистості у спілкуванні характеризується:

- орієнтацією на домінування у спілкуванні, прагненням «придушити» партнера, підпорядкувати його дії своїм цілям;
- егоцентризмом, «вимогою» розуміння (а точніше — згоди); неповагою до чужої точки зору;
- ригідністю, орієнтацією на штампи та стереотипи, на «спілкування-функціонування».

Авторитарна спрямованість особистості у спілкуванні — крайня форма висловлювання монологізму. Між діалогічним та авторитарним полюсами можна виділити кілька «перехідних» видів спрямованості особистості спілкуванні.

3. Для маніпулятивної спрямованості особистості у спілкуванні властиві:

- орієнтація на використання партнера та всього процесу спілкування в своїх цілях, ставлення до партнера як до засобу, об'єкта своїх прихованих маніпуляцій;

- прагнення зрозуміти партнера з метою використання та управління його поведінкою, отримання необхідної інформації, вигоди у поєднанні із власною закритістю, нещирістю;

- орієнтація на розвиток і навіть «творчість» у спілкуванні, але орієнтація одностороння — собі за рахунок іншого.

4. *Конформна спрямованість особистості у спілкуванні.* Особливості складових частин її особистісних комунікативних установок такі:

- відмова від рівноправності у міжособистісному спілкуванні на користь партнера, готовність відмовитися від своєї точки зору, орієнтація на підпорядкування силі, авторитету, ставлення себе як об'єкта («Об'єктна» позиція);

- орієнтація на некритичну «згоду», відсутність прагнення до глибокого розуміння партнера та бажання бути зрозумілим;

- орієнтація на наслідування, готовність змінювати свою думку залежно від обставин.

5. *Альтероцентристська спрямованість особистості у спілкуванні* відрізняється:

- добровільною «центрацією на іншому» та безкорисливою відмовою від себе, орієнтацією на цілі та потреби партнера;

- прагненням глибше зрозуміти запити іншого з метою найбільш повного їх задоволення, байдужим ставленням до того, як розуміє та сприймає тебе партнер;

- прагненням сприяти розвитку іншого на шкоду своєму власному розвитку.

6. *Індиферентна спрямованість особистості у спілкуванні.*

С. Братченко припустив, що можливий такий вид спрямованості особистості у спілкуванні, при якому ігноруватиметься саме спілкування зі всіма його проблемами, тобто відсутність у явному вигляді всіх трьох особистісних комунікативних установок, орієнтація на «позакомунікативні» проблеми. По суті, це ніби прихована авторитарність, за якої інший та спілкування з ним настільки знецінюються, що зовсім витісняються. Не можна уявляти процеси спілкування завжди і за всіх обставини, що гладко протікають і позбавлені внутрішніх протиріч. У

деяких ситуаціях виявляється антогонізм позицій, що відображає наявність взаємовиключних цінностей, завдань та цілей, що іноді обертається взаємною ворожістю — виникає міжособистісний конфлікт.

Причиною виникнення конфліктів є також непереборні смислові бар'єри у спілкуванні, що перешкоджають налагодженню взаємодії тих, що спілкуються. Смысловий бар'єр у спілкуванні — це розбіжність смислів висловленої вимоги, неконгруентність індивідуальних стилів спілкування. Кожній людині притаманний свій цілісний стиль спілкування, який накладає цілком відомий, характерний відбиток на її поведінку і спілкування у будь-яких ситуаціях. Причому цей стиль не може бути виведений тільки з якихось індивідуальних особливостей та особистісних рис людей — запальності чи пасивності, довірливості чи закритості тощо. Він відбиває саме особливості спілкування людини, що характеризують її загальний підхід до побудови взаємодії з іншими людьми. Стиль спілкування, який властивий кожному з них, мабуть, залежить від дуже різних моментів — і від історії життя, і від ставлення до людей, і від того, яке спілкування найкраще у суспільстві, де вони живуть. Водночас стиль спілкування, визначаючи те, як людина схильна будувати та розуміти різні ситуації, сам має величезний вплив на його життя, формуючи його ставлення до людей, способи вирішення проблем та її особистість.

Текст опитувальника

1. Щоб співрозмовник правильно зрозумів мене, ...

1. я повинен говорити про те, що його хвилює та цікавить;
2. у нього має бути однакова зі мною думка;
3. головне, щоб він добре знався на обговорюваному питанні;
4. я маю говорити те, що йому зрозуміло і з чим він згоден;
5. я не завжди намагатимуся досягти цього;
6. ...

2. Я чекаю від співрозмовника.

1. чіткої та твердої позиції;
2. згоди зі мною;
3. будь-якої користі собі;

4. участі у вирішенні ділових питань;
 5. відкритості, готовності прийняти мою допомогу;
 6. ...
3. Те, що відчуває та переживає співрозмовник, ...
1. я приймаю близько до серця;
 2. може впливати на мою поведінку;
 3. може представляти інтерес;
 4. не повинно заважати справі;
 5. не слід показувати оточуючим;
 6. ...
4. Я хотів би, щоб співрозмовник займав у спілкуванні зі мною позицію...
1. зручну для мене;
 2. все одно яку;
 3. лідера;
 4. співчуваючого слухача;
 5. зручну йому;
 6. ...
5. Довіра співрозмовника до мене...
1. немає істотного значення для справи;
 2. потрібна, якщо мені важлива ця людина;
 3. має бути повною;
 4. зробить спілкування більш спокійним та легким;
 5. мені дуже дорого, і я намагатимуся виправдати його;
 6. ...
6. Якщо у спілкуванні між нами назріває конфлікт, співрозмовник...
1. повинен поступитися;
 2. може розраховувати на мою готовність допомогти, поступитися;
 3. не повинен робити того, чого не хочу;
 4. краще нехай займеться справою;
 5. повинен його не допустити;
 6. ...
7. Коли співрозмовник мене не розуміє, ...
1. отже, я погано пояснюю і мушу йому допомогти;

2. повинен вислухати його думку;
 3. мене це не хвилює, якщо це не заважає справі;
 4. я припиняю з ним спілкуватися;
 5. я йому пояснюватиму, якщо мені це треба;
 6. ...
8. Для мене важливо, щоб співрозмовник зі спілкуванням зі мною виходив із...
1. моїх інтересів;
 2. бажання не загострювати відносини;
 3. того, що приємно мені;
 4. того, що його хвилює;
 5. інтересів справи;
 6. ...
9. Якщо співрозмовник перестає мене слухати, ...
1. мене це не хвилює;
 2. я ображаюся і припиняю розмову;
 3. отже, у цьому винен я;
 4. спробую вплинути на нього інакше;
 5. я слухатиму його;
 6. ...
10. Мені подобається таке спілкування, коли...
1. воно проходить спокійно, і я згоден із співрозмовником;
 2. я отримую від нього користь;
 3. я відчуваю, що потрібний співрозмовнику;
 4. коли є практичний результат;
 5. коли я отримую задоволення;
 6. ...
11. Щоб правильно зрозуміти співрозмовника, ...
1. він має бути моїм одностороннім;
 2. треба менше розмов, а більше справи;
 3. я повинен погодитися з його точкою зору;
 4. треба уважно його побачити;
 5. мені треба повністю зосередитися з його проблемами;

6. ...
12. Я вважаю правильним, якщо співрозмовник очікує від мене...
1. згоди;
 2. того, що я маю намір йому запропонувати;
 3. нічого не очікує;
 4. допомоги, участі;
 5. чіткої та твердої позиції;
 6. ...
13. Те, що я відчуваю і переживаю, ...
1. залежить від переживань співрозмовника;
 2. повинно бути помітно співрозмовнику;
 3. не повинно заважати справі;
 4. має бути важливим для співрозмовника, і він теж повинен переживати;
 5. не повинно турбувати співрозмовника;
 6. ...
14. Я намагаюся зайняти у спілкуванні позицію...
1. зручну для співрозмовника;
 2. все одно яку;
 3. співчуваючого слухача;
 4. зручну для мене;
 5. лідера;
 6. ...
15. Довіряти співрозмовнику...
1. можна тільки в дуже поодиноких випадках (якщо в цьому є сенс);
 2. треба, якщо це на користь справи;
 3. можна, якщо його позиція переконлива;
 4. можна, якщо наші погляди збігаються;
 5. треба, тому що це допоможе йому;
 6. ...
16. Якщо у спілкуванні назріває конфлікт, я...
1. займуся справою;
 2. постараюся його згладити;

3. діятиму відповідно до своїх інтересів;
4. поступлюся, щоб допомогти співрозмовнику;
5. доводитиму свою правоту;
6. ...

17. У спілкуванні я виходжу з...

1. прагнення затвердити свою думку;
2. бажання отримати максимум користі собі;
3. необхідності вирішити проблеми іншої людини, допомогти їй;
4. необхідності уникнути конфлікту;
5. інтересів справи;
6. ...

18. Коли я не розумію співрозмовника, ...

1. мене це не хвилює;
2. я дуже переживаю та шукаю свою помилку;
3. переглядаю свою думку;
4. отже він погано пояснює;
5. намагатимуся зрозуміти, якщо мені це треба;
6. ...

19. Для мене головна мета спілкування — це...

1. допомогти, підтримати співрозмовника;
2. вирішити ділове питання;
3. отримати задоволення;
4. уникнути конфлікту;
5. отримати якусь користь;
6. ...

20. Якщо я вважаю, що співрозмовник неправий, то...

1. я втрачаю до нього інтерес;
2. думаю, чим можу допомогти;
3. домагатимуся, щоб він визнав і виправив свою помилку;
4. не загострюватиму ситуацію;
5. це мене не турбує, це його проблема;
6. ...

Ключ до методики

№ твердження	№ відповідей				
	1	2	3	4	5
1	АЛ	АВ	И	К	М
2	К	АВ	М	И	АЛ
3	АЛ	К	М	И	АВ
4	М	И	К	АВ	АЛ
5	И	М	АВ	К	АЛ
6	АВ	АЛ	М	И	К
7	АЛ	К	И	АВ	М
8	М	К	АВ	АЛ	И
9	И	АВ	АЛ	М	К
10	К	М	АЛ	И	АВ
11	АВ	И	К	М	АЛ
12	К	М	И	АЛ	АВ
13	АЛ	М	И	АВ	К
14	К	И	АЛ	М	АВ
15	М	И	К	АВ	АЛ
16	И	К	М	АЛ	АВ
17	АВ	М	АЛ	К	И
18	И	АЛ	К	АВ	М
19	АЛ	И	АВ	К	М
20	М	АЛ	АВ	К	И

Тест комунікативних умінь (за Л. Міхельсоном)

Метою даного тесту є визначення рівня комунікативної компетентності і якості сформованості основних комунікативних умінь особистості [40].

Цей тест є різновидом тесту досягнень, тобто побудований за типом завдання, у якого є правильна відповідь. У тесті передбачається деякий еталонний варіант поведінки, який відповідає компетентному, впевненому, партнерському стилю. Ступінь наближення до еталона можна визначити за кількістю правильних відповідей. Неправильні відповіді підрозділяються на неправильні знизу (залежні) і неправильні зверху (агресивні).

Опитувальник містить опис 27 комунікативних ситуацій. До кожної ситуації пропонується 5 можливих варіантів поведінки. Треба вибрати один, притаманний саме респонденту спосіб поведінки в даній ситуації. Не можна вибирати два або більше варіантів або приписувати варіант, не зазначений в опитувальнику.

Інструкція. «Ми просимо Вас уважно прочитати кожен з описаних ситуацій і вибрати один варіант поведінки в ній. Це повинно бути найбільш характерне для Вашої поведінки, те, що Ви дійсно робите в таких випадках, а не те, що, по-вашому, слід було б робити».

Обробка даних. У результаті дослідження підраховується кількість правильних і неправильних відповідей в процентному відношенні до загальної кількості обраних відповідей.

Авторами пропонується ключ, з допомогою якого можна визначити, до якого типу реагування належить обраний варіант відповіді: впевненого, залежного або агресивного.

Всі питання розділені авторами на 5 типів комунікативних ситуацій:

- ситуації, в яких потрібна реакція на позитивні висловлювання партнера (запитання 1, 2, 11, 12);
- ситуації, в яких досліджуваний повинен реагувати на негативні висловлювання (питання 3, 4, 5, 15, 23, 24);
- ситуації, в яких до досліджуваного звертаються з проханням (питання 6, 10, 14, 16, 17, 25);

- ситуації бесіди (13, 18, 19, 26, 27);
- ситуації, в яких необхідний прояв емпатії (розуміння почуттів і станів іншої людини (питання 7, 8, 9, 20, 21, 22)).

Блоки умінь:

1. Вміння надавати і приймати знаки уваги (компліменти) від однолітка — питання 1, 2, 11, 12.
2. Реагування на справедливую критику — питання 4, 13.
3. Реагування на несправедливую критику — питання 3, 9.
4. Реагування на провокуючу поведінку з боку співрозмовника — питання 5, 14, 15, 23, 24.
5. Уміння звернутися до однолітка з проханням — питання 6, 16.
6. Уміння відповісти відмовою на чуже прохання, сказати «ні» — питання 10, 17, 25.
7. Уміння самому надати співчуття, підтримку — питання 7, 20.
8. Вміння самостійно приймати співчуття і підтримку з боку однолітків — питання 8, 21.
9. Уміння вступити в контакт з іншою людиною, контактність — питання 18, 26.
10. Реагування на спробу вступити з тобою в контакт — питання 19, 27.

Текст методики

1. Хтось говорить Вам: «Мені здається, що Ви чудова людина». Ви завжди в подібних ситуаціях:
 - а) Говорите: «Ні, що Ви! Я таким не є».
 - б) Говорите з посмішкою: «Спасибі, я дійсно людина видатна».
 - в) Говорите: «Спасибі».
 - г) Нічого не говорите і при цьому червонієте від сорому.
 - д) Говорите: «Так, я думаю, що відрізняюся від інших і в кращій бік».
2. Хтось робить дію або вчинок, які, на Вашу думку, є чудовими. У таких випадках Ви зазвичай:
 - а) Робите так, ніби це не було настільки чудовим, і при цьому говорите: «Нормально!»

б) Говорите: «Це було чудово, але я бачив кращі результати».

в) Нічого не говорите.

г) Говорите: «Я можу зробити набагато краще».

д) Говорите: «Це дійсно чудово!»

3. Ви займаєтеся справою, яка Вам подобається, і думаєте, що у Вас виходить дуже добре. Хто-небудь говорить: «Мені це не подобається!»

Зазвичай у таких випадках:

а) Говорите: «Ви — бовдур!»

б) Говорите: «Я все ж таки думаю, що це заслуговує гарної оцінки».

в) Говорите: «Ви маєте рацію», хоча насправді не згодні з цим.

г) Говорите: «Я думаю, що це видатний рівень. Що Ви розумієте!».

д) Відчуваєте себе скривдженим і нічого не говорите у відповідь.

4. Ви забули взяти з собою якийсь предмет, а думали, що принесли його, і хтось каже: «Ви такий роззява! Ви забули б і свою голову, якщо б вона не була прикріплена до плечей». Зазвичай Ви у відповідь:

а) Говорите: «У всякому разі, я розумніше Вас. Крім того, що Ви розумієте!»

б) Говорите: «Так, Ви маєте рацію. Іноді я поведжуся, як тюхтій».

в) Говорите: «Якщо хтось роззява, то це Ви».

г) Говорите: «У всіх людей є недоліки. Я не заслуговую такої оцінки тільки за те, що забув щось».

д) Нічого не кажете або взагалі ігноруєте цю заяву.

5. Хтось, з ким Ви домовилися зустрітися, запізнився на 30 хвилин, і це Вас засмутило, причому ця людина не дає жодних пояснень своєму запізненню.

У відповідь Ви зазвичай:

а) Говорите: «Я засмучений тим, що Ви змусили мене стільки чекати».

б) Говорите: «Я все думав, коли Ви прийдете».

в) Говорите: «Це був останній раз, коли я змусив себе чекати Вас».

г) Нічого не говорите цій людині.

д) Говорите: «Ви ж обіцяли! Як Ви сміли так спізнюватися!»

6. Вам потрібно, щоб хтось зробив для Вас одну річ. Зазвичай у таких випадках:

а) Нікого ні про що не просите.

б) Говорите: «Ви повинні зробити це для мене».

в) Говорите: «Не могли б Ви зробити для мене одну річ?», після цього пояснюєте суть справи.

г) Злегка натякаєте, що Вам потрібна послуга цієї людини.

д) Говорите: «Я дуже хочу, щоб Ви зробили це для мене».

7. Ви знаєте, що хтось відчуває себе засмученим. Зазвичай в таких ситуаціях Ви:

а) Говорите: «Ви виглядаєте засмученим. Чи можу я допомогти?»

б) Знаходячись поряд з цією людиною, не заводите розмови про її стан.

в) Говорите: «У Вас якась неприємність?»

г) Нічого не говорите і залишаєте цю людину наодинці з собою.

д) Сміючись, говорите: «Ви просто як велика дитина!»

8. Ви відчуваєте себе пригніченим, а хтось каже: «Ви виглядаєте засмученим». Зазвичай в таких ситуаціях Ви:

а) Негативно качаєте головою або ніяк не реагуєте.

б) Говорите: «Це не Ваша справа!»

в) Говорите: «Так, я трохи засмучений. Дякую за участь».

г) Говорите: «Дрібниці».

д) Говорите: «Я засмучений, залиште мене одного».

9. Хтось засуджує Вас за помилку, зроблену іншими. У таких випадках Ви зазвичай:

а) Говорите: «Ви з глузду з'їхали!»

б) Говорите: «Це не моя вина. Цю помилку зробив хтось інший».

в) Говорите: «Я не думаю, що це моя вина».

г) Говорите: «Залиште мене в спокої, Ви не знаєте, що Ви говорите».

д) Приймаєте свою провину або не скажете нічого.

10. Хтось просить Вас зробити щось, але Ви не знаєте, чому це повинно бути зроблено. Зазвичай у таких випадках:

а) Говорите: «Це не має ніякого сенсу, я не хочу це робити».

б) Виконуєте прохання і нічого не говорите.

в) Говорите: «Це дурість; я не збираюся цього робити».

г) Перш ніж виконати прохання, говорите: «Поясніть, будь ласка, чому це повинно бути зроблено».

д) Говорите: «Якщо Ви цього хочете...», після чого виконуєте прохання.
11. Хтось говорить Вам, що на його думку, те, що Ви зробили, чудово. У таких випадках Ви зазвичай:

а) Говорите: «Так, я зазвичай роблю це краще, ніж більшість інших людей».

б) Говорите: «Ні, це не було настільки здорово».

в) Говорите: «Правильно, я дійсно це роблю краще за всіх».

г) Говорите: «Спасибі».

д) Ігноруєте почуте і нічого не відповідаєте.

12. Хтось був дуже люб'язний з Вами. Зазвичай у таких випадках:

а) Говорите: «Ви дійсно були дуже люб'язні щодо мене».

б) Дієте так, ніби цей чоловік не був такий люб'язний до Вас, а Ви кажете: «дякую».

в) Говорите: «Ви поводитися щодо мене цілком нормально, але я заслуговую більшого».

г) Ігноруєте цей факт і нічого не говорите.

д) Говорите: «Ви поводитися відносно мене недостатньо добре».

13. Ви розмовляєте з приятелем дуже голосно, та хтось говорить Вам: «Вибачте, але Ви поведіться дуже шумно». У таких випадках Ви зазвичай:

а) Негайно зупиняєте бесіду.

б) Говорите: «Якщо Вам це не подобається, забирайтеся звідси».

в) Говорите: «Вибачте, я буду говорити тихіше», після чого ведеться розмова приглушеним голосом.

г) Говорите: «Вибачте» і зупиняєте бесіду.

д) Говорите: «Все в порядку» і продовжуєте голосно розмовляти.

14. Ви стоїте в черзі, і хтось стає попереду Вас. Зазвичай у таких випадках:

а) Неголосно коментуєте це, ні до кого не звертаючись, наприклад: «Деякі люди поведуться дуже нервово».

б) Говорите: «Стаєте в хвіст черги!»

в) Нічого не говорите цьому типу.

г) Говорите голосно: «Вийди з черги, ти, нахаба!»

д) Говорите: «Я зайняв чергу раніше Вас. Будь ласка, станьте в кінець черги».

15. Хтось робить що-небудь таке, що Вам не подобається і викликає у Вас сильне роздратування. Зазвичай у таких випадках:

а) Викрикуєте: «Ви бовдур, я ненавиджу Вас!»

б) Говорите: «Я гніваюся на Вас. Мені не подобається те, що Ви робите.

в) Дієте так, щоб зашкодити цій справі, але нічого цього типу не говорите.

г) Говорите: «Я розсерджений. Ви мені не подобаєтесь».

д) Ігноруєте цю подію і нічого не говорите цього типу.

16. Хтось має щось таке, чим Ви хотіли б користуватися. Зазвичай у таких випадках:

а) Говорите цій людині, щоб вона дала Вам цю річ.

б) Утримуєтесь від всяких прохань.

в) Відбираєте цю річ.

г) Говорите цій людині, що Ви хотіли б користуватися даними предметом, і потім просите його в неї.

д) Міркуєте про цей предмет, але не просите його для користування.

17. Хтось запитує, чи може він отримати у Вас певний предмет для тимчасового користування, але так як це новий предмет, Вам не хочеться його позичати. У таких випадках Ви зазвичай:

а) Говорите: «Ні, я тільки що дістав його і не хочу з ним розлучатися; можливо, колись потім».

б) Говорите: «Взагалі я не хотів би його давати, але Ви можете скористатися ним».

в) Говорите: «Ні, купуйте свій!»

г) Позичите цей предмет всупереч своєму небажанню.

д) Говорите: «Ви з глузду з'їхали!»

18. Якись люди ведуть розмову про хобі, яке подобається і Вам, і Ви хотіли б приєднатися до розмови. У таких випадках Ви зазвичай:

а) Не скажете нічого.

б) Рубаєте бесіду і відразу ж починаєте розповідати про свої успіхи в цьому хобі.

в) Підходите ближче до групи і при нагоді вступаєте в розмову.

г) Підходите ближче і чекаєте, коли співрозмовники звернуть на Вас увагу.

д) Рубаєте бесіду і одразу починаєте говорити про те, як сильно Вам подобається це хобі.

19. Ви займаєтеся своїм хобі, а хтось запитує: «Що Ви робите?» Зазвичай Ви:

а) Говорите: «О, це дрібниця». Або: «Так, нічого особливого».

б) Говорите: «Не заважайте, хіба Ви не бачите, що я зайнятий?»

в) Продовжуєте працювати мовчки.

г) Говорите: «Це зовсім Вас не стосується».

д) Припиняє роботу і пояснюєте, що саме Ви робите.

20. Ви бачите людину, яка спіткнулася і падає. У таких випадках:

а) Розсміявшись, говорите: «Чому Ви не дивитесь під ноги?»

б) Говорите: «У Вас все в порядку? Можливо, я щось можу для Вас зробити?»

в) Запитаєте: «Що трапилось?»

г) Говорите: «Це все вибоїни на тротуарі».

д) Ніяк не реагуєте на цю подію.

21. Ви ударилися головою об полицю і набили гулю. Хтось говорить: «З Вами все гаразд?» Зазвичай Ви:

а) Говорите: «Я прекрасно себе почуваю. Залиште мене в спокої!»

б) Нічого не кажете, ігноруючи цю людину.

в) Говорите: «Чому Ви не займаєтеся своєю справою?»

г) Говорите: «Ні, я забив свою голову, спасибі за увагу до мене».

д) Говорите: «Дрібниці, у мене все буде гаразд».

22. Ви допустили помилку, але провину за неї покладено на когось іншого. Зазвичай у таких випадках:

а) Не скажете нічого.

б) Говорите: «Це їхня помилка!»

в) Говорите: «Цю помилку допустив Я».

г) Говорите: «Я не думаю, що це зробив цей чоловік».

д) Говорите: «Це їх гірка доля».

23. Ви відчуваєте себе ображеним словами, сказаними кимось на Вашу адресу. У таких випадках Ви зазвичай:

а) Ідете геть від цієї людини, не сказавши їй, що вона засмутила Вас.

б) Заявляєте цій людині, щоб вона не сміла більше цього робити.

в) Нічого не говорите цій людині, хоча відчуваєте себе скривдженим.

г) У свою чергу ображаєте цю людину, обзиваєте її.

д) Заявляєте цій людині, що Вам не подобається те, що вона сказала, що вона не повинна цього робити знову.

24. Хтось часто перебиває, коли Ви говорите. Зазвичай у таких випадках:

а) Говорите: «Вибачте, але я хотів би закінчити те, про що розповідав».

б) Говорите: «Так не роблять. Я можу продовжити свою розповідь?»

в) Рубати цієї людини, оживаючи свою розповідь.

г) Нічого не кажете, дозволяючи іншій людині продовжувати свою промову.

д) Говорите: «Замовкніть! Ви мене перебили!»

Ключ до методики

	залежні	компетентні	агресивні
1	АГ	БВ	Д
2	АВ	Д	БГ
3	ВД	Б	АГ
4	БД	Г	АВ
5	Г	АБ	ВД
6	АГ	ВД	Б
7	БГ	АВ	Д
8	АГ	В	БД
9	Д	БВ	АГ
10	БД	Г	АВ
11	БД	Г	АВ
12	БГ	А	ВД
13	АГ	В	БД
14	АВ	Д	БГ
15	ВД	Б	АГ
16	БД	Г	АВ
17	Г	АБ	ДВ
18	АГ	В	БД
19	АВ	Д	БГ
20	ГД	БВ	А
21	Б	ГД	АВ
22	А	ВГ	БД
23	АВ	Д	БГ
24	Г	АБ	ВД
25	В	АД	БГ
26	ВД	АБ	Г
27	БД	АГ	В

РОЗДІЛ 2.

ЗАСОБИ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ НАВИЧОК МІЖОСОБИСТІСНОЇ ВЗАЄМОДІЇ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ТЕХНІЧНОГО ПРОФІЛЮ

2.1. Обґрунтування тренінгу як засобу формування навичок міжособистісної взаємодії

Будучи соціальною істотою, людина протягом життя виявляється постійно включеною до тих чи інших видів міжособистісної взаємодії. Комунікація та взаємовідносини на певному етапі онтогенезу визначають напрямок розвитку особистості, а також є показником емоційного комфорту та психологічного благополуччя. У зв'язку з цим питання пошуку шляхів підвищення ефективності міжособистісної взаємодії є актуальним і в контексті забезпечення всебічної самореалізації особистості, так і в контексті налагодження відносин у професійному середовищі.

Аналіз наукових джерел [13; 29; 42; 47] дає змогу констатувати, що у психолого-педагогічній науці розроблена велика кількість технологій та методик розвитку особистісної сфери та комунікативних навичок майбутніх педагогів, психологів та представників інших соціономічних професій, однак практично поза увагою дослідників лишається питання розробки психолого-педагогічних технологій, які б сприяли формуванню навичок міжособистісної взаємодії майбутніх фахівців технічного профілю у період оволодіння професією. На нашу думку, основою такої технології може стати тренінг, зокрема, такий його вид, як соціально-психологічний тренінг, який надає змогу за досить короткий час допомогти у вирішенні завдання інтенсивного формування й розвитку навичок міжособистісної взаємодії у системі підготовки фахівців технічного профілю. Включення тренінгу у процес професійної підготовки здатний значною мірою підвищити її якість та сприяти підготовці фахівців, здатних конкурувати на ринку праці у сучасних соціокультурних умовах.

У наш час слово «тренінг» використовується досить часто і має широкий спектр трактувань. Так, «Сучасний тлумачний психологічний

словник» визначає тренінг як «сферу практичної психології, зорієнтовану на використання активних методів групової психологічної роботи з метою розвитку компетентності у спілкуванні» [45, с. 548];

Н.В. Лук'янчук називає тренінгом активний метод отримання нової інформації, теоретичних знань людиною з практичною перевіркою запропонованих умінь та навичок у безпечному середовищі [20];

Ю.О. Святенко вважає, що тренінг — це сукупність психокорекційних і навчальних методів, спрямованих на розвиток навичок самопізнання і саморегуляції, спілкування і соціальної взаємодії, комунікативних та професійних умінь [38].

Сьогодні тренінгом називають і інтенсивний курс навчання, який поєднує короткі теоретичні лекції і практичну роботу над певними навичками за порівняно короткий час. Психологічний тренінг може стосуватися психологічних навичок, а саме саморегуляції, спілкування, розвитку особистості тощо. Сюди варто включити і роботу над професійно важливими навичками [22].

Е. Салас стверджує, що тренінг є систематичним набуттям знань, умінь, навичок і атитюдів, спрямованим на покращення виконання діяльності у певній галузі [57]. На думку науковця, тренінг має бути спрямований на досягнення когнітивних та поведінкових змін учасників, які можливі лише у випадку ретельної підготовки його програми, наявності якісного зворотного зв'язку та методів оцінки ефективності тренінгу.

К. Левін, Р. Ліппіт, К. Бенне та інші [50; 53; 54] висловлюють думку про те, що тренінг є формувальним методом, який спирається на проблемне навчання через дії і власний досвід. Цей метод використовує дані як про актуальну поведінку учасників, так і про ситуації, що мають місце у тренінговій групі, про намагання їх змінити, зокрема, за рахунок налагодженої взаємодії учасників. Основною причиною використання цього методу є його здатність до розширення меж самосвідомості і самопізнання учасників, зміна їх атитюдів за рахунок здійснення свідомих виборів, співпраці та спільної відповідальності за раціональне вирішення проблем та виконання завдань, що може бути досягнуто здебільшого через власну активність учасників при фасилітації тренера.

Як наслідок особистість може зазнати змін у самосприйманні, баченні соціальних ролей і груп. Окрім того, завдяки тренінговим формам роботи відбувається краще розуміння процесів у групі, організаційних проблем, а тому останнім часом помітне широке застосування цього методу з метою покращення функціонування виробничих колективів, а також підвищення продуктивності установ і організацій різного профілю [10].

Тренінг допомагає людині самій формувати навички побудови продуктивної міжособистісної взаємодії, розглядати життєві ситуації не лише з власної точки зору, а й з позиції партнера, а також розвивати в собі уміння пізнання та розуміння себе й інших у спілкуванні. Психологічний тренінг виступає особливою формою групової роботи, яка формує нові навички, допомагає реалізувати деякі потенційні можливості особистості. Його специфіка полягає в тому, що він змушує займати активну позицію, а формування навичок проходить безпосередньо у процесі діяльності, проживання власних емоцій та набуття досвіду конструктивної поведінки [43].

Мета роботи тренінгової групи полягає у розвитку соціально-психологічної компетентності особистості, яка реалізується через здатність індивіда будувати ефективну взаємодію з оточуючими. Однак у соціально-психологічного тренінгу є ще кілька цілей, а саме розвиток активної позиції учасників тренінгу, тобто їхньої здатності здійснювати суспільно значущі перетворення у сфері міжособистісних відносин, а також підвищення психологічної культури як суттєвого аспекта усебічного особистісного розвитку [10].

Основна мета соціально-психологічного навчання через тренінг конкретизується у сукупності завдань, до яких В. Зливков та С. Лукомська відносять [10]:

- а) оволодіння деякими психолого-педагогічними знаннями;
- б) формування і корекцію соціально-психологічних умінь та навичок учасників;
- в) усвідомлення цілісності власного соціально-психологічного буття серед інших;
- г) розвиток здатності до повного і адекватного пізнання себе та інших;

д) оволодіння прийомами адекватного розуміння психологічних повідомлень, які надходять від оточуючих людей чи груп;

е) засвоєння прийомів міжособистісного спілкування;

ж) чуттєве пізнання групової динаміки та усвідомлення власної залученості до міжособистісних ситуацій, які виникають.

Соціально-психологічний тренінг завжди передбачає групову форму роботи. Дієвість та практична значущість групової роботи для формування й розвитку навичок міжособистісної взаємодії майбутніх фахівців технічного профілю визначається деякими перевагами [30]:

1) тренінгова група репрезентує суспільство в мініатюрі, оскільки тренінг є змодельованою системою взаємовідносин і взаємозв'язків, які притаманні для реального життя. Завдяки цьому учасники мають змогу розглянути та проаналізувати аспекти спілкування та поведінки інших людей і самих себе в умовах відносної психологічної безпеки [56];

2) у групі можна навчитися новим умінням, поекспериментувати з різними стилями побудови стосунків з партнерами. Також під час групової роботи учасники можуть ідентифікувати себе з іншими, «зіграти» роль іншої особи чи поставити себе на її місце. Це сприяє кращому розумінню як партнерів по спілкуванню, так і самих себе, допомагає засвоїти нові більш ефективні способи поведінки, які використовують інші люди. За такої умови може виникати емоційний зв'язок, розвиватися співпереживання та емпатія, які позитивно впливають на особистісне зростання та розвиток навичок взаємодії з іншими [35];

3) доведено, що більш ефективні особистісні зміни відбуваються не в індивідуальному, а саме в груповому контексті, оскільки щоб виявити і змінити неадаптивні атитюди та утворити нові форми поведінки, люди мають навчитися бачити себе так, як їх бачать інші. Цьому сприяє можливість у процесі групової роботи одержати безоцінний зворотній зв'язок від інших учасників [30].

Підтримкою останньої тези слугує думка Г. Ковальова про те, що максимально позитивним психологічним ефектом (виховним, розвивальним корекційним,) є впливи, які реалізуються в процесі взаємодії систем «відкритого» типу (міжособистісне спілкування та взаємодія на

рівні діалогу). Навпаки, мінімальним ефектом або навіть деструктивним потенціалом у контексті розвитку систем володіє організація впливів у системах «закритого» типу («монологічні» форми міжособистісних контактів та взаємодії) [цит. за 10].

Підтвердженням ефективності тренінгової форми психологічного впливу для становлення професійної комунікації та навичок взаємодії у виробничому середовищі є розробки Дж. Артура, Дж. Беннетта, П. Еденса та С. Белла [48], С. Кнаппа, М. Готліба та М. Гендельсмана [52], С. Танненбаума та Г. Юкла [59]. Також ми спирались на низку апробованих практичних розробок, зокрема, таких, як методика соціально-психологічного тренінгу розвитку комунікативної компетентності В. Федорчука [42], методика використання активних методів навчання у формуванні комунікативної компетентності студентів Т. Бутенка [1], методика формування комунікативної компетентності майбутніх інженерів-педагогів О. Малярова [21], технологія формування комунікативної компетентності майбутніх інженерів-аграрників К. Ковальнової [14], тренінг формування комунікативної культури майбутніх фахівців інженерних спеціальностей К. Галацин та А. Фещук [5] та ін.

У зв'язку з цим ми вважаємо за доцільне використання саме формату тренінгу для формування та розвитку навичок міжособистісної взаємодії у системі підготовки фахівців технічного профілю, оскільки він здатний забезпечити якнайповніше виконання завдань програми та досягнення її мети.

Впровадження в освітній процес закладів вищої освіти програми формування навичок міжособистісної взаємодії у системі підготовки фахівців технічного профілю дає змогу не лише підвищити ефективність міжособистісної взаємодії студентів технічного профілю у професійному середовищі, але й розвиватиме соціальний аспект професійної компетентності майбутніх фахівців технічних спеціальностей.

2.2. Особливості побудови програми формування навичок міжособистісної взаємодії у системі підготовки фахівців технічного профілю

Нами була розроблена «Тренінгова програма розвитку навичок міжособистісної взаємодії фахівців технічного профілю», призначена і для фахівців технічних спеціальностей із досвідом роботи, що мають низький рівень розвитку навичок міжособистісної взаємодії, і для майбутніх фахівців цієї сфери, що характеризуються незадовільними показниками сформованості компонентів міжособистісної взаємодії. Зважаючи на особливості феномену міжособистісної взаємодії, ми вважаємо за необхідне будувати тренінгову програму відповідно до обґрунтованої попередньо структури міжособистісної взаємодії, а саме когнітивного, емоційного, поведінкового, мотиваційного та ціннісно-смислового компонентів.

«Тренінгова програма розвитку навичок міжособистісної взаємодії фахівців технічного профілю» орієнтована на допомогу учасникам в розумінні власних сильних та слабких сторін, їхньої ролі у міжособистісній взаємодії; створення умов для саморозкриття у взаємодії з іншими; розвиток рефлексії та навичок гнучкої поведінки у складних ситуаціях; мотивування учасників до побудови ефективної міжособистісної взаємодії; формування здатності подивитися на життєві ситуації під кутом зору інших людей та шукати власні смисли у міжособистісній взаємодії у професійному середовищі. Розробляючи цю програму, ми виходили із розуміння системного характеру феномену взаємодії та міжособистісної взаємодії зокрема. З огляду на це міжособистісну взаємодію фахівців технічного профілю, її динаміку та розвиток ми розглядали через призму цілісності особистості фахівця технічного профілю і враховували це при організації розвивальних впливів.

Основною **метою** програми є створення психологічних умов для розвитку навичок міжособистісної взаємодії у системі підготовки фахівців технічного профілю.

Задана мета конкретизується в таких **завданнях**:

1. Сприяти учасникам у самопізнанні та розумінні себе як однієї зі сторін взаємодії.

2. Розвинути в учасників уміння переживати власні емоції, розуміти емоції інших та оцінювати їх роль у побудові міжособистісної взаємодії.

3. Сприяти розвитку в учасників навичок самоконтролю у міжособистісній взаємодії та конструктивної поведінки у професійних конфліктах.

4. Мотивувати учасників на перебудову нерезультативних мотивів поведінки у ситуаціях міжособистісної взаємодії та досягнення успіху через спільне прийняття рішень.

5. Допомогти учасникам в усвідомленні власних цінностей та осмисленості себе у міжособистісній взаємодії у професійному середовищі.

З огляду на природу та особливості міжособистісної взаємодії, ми вважаємо за необхідне реалізовувати розроблену розвивальну програму у форматі групової роботи. Така форма аналізу та осмислення характеристик особистості має переваги перед індивідуальною, оскільки може забезпечити ширші можливості спілкування та міжособистісної взаємодії майбутніх фахівців технічного профілю, а також дає змогу розширити їхній практичний досвід завдяки збагаченню досвідом інших членів групи. Також груповий формат дає змогу реалізувати такі види діяльності, як парна робота та командна робота, проводити обговорення з переконанням та давати більш конструктивний зворотній зв'язок [49; 51; 58; 60].

Робота тренінгової групи за запропонованою програмою ґрунтувалася на таких основних засадах [22; 26; 46]:

1. Максимальна активність. Протягом тренінгу учасники мають бути залучені до спеціально організованих дій. Постійна активна поведінка на заняттях значно важливіша, ніж просто засвоєння теоретичної інформації, тому потрібно бути толерантним до помилок, щоб кожен учасник міг почуватися комфортно й невимушено. Для підтримки активності важливо прагнути перетворити тренінг на цікаве заняття. Тренінгові зустрічі не можуть бути нецікавими чи нудними, тому слід наповнити їх найрізноманітнішими формами активності. Усе, що має місце на тренінгу,

не повинне зосереджуватися тільки на ньому, або ж перетворюватися на звичайну гру. Слід постійно проводити аналогії з повсякденним життям, прагнути до якнайчастішого практикування отриманих навичок поза тренінгом.

II. Принцип «тут і зараз». На тренінгу учасники взаємодіють «тут і зараз», тобто працюють не над минулою або імовірною поведінкою, а зосереджуються на тому, що відбувається під час занять. За рахунок цього нівелюється вплив психологічних захистів та забезпечується психологічна безпека кожного учасника.

III. Я-висловлювання. Відмова від безособових мовних фраз, які у повсякденному спілкуванні покликані приховати власну позицію мовця, або ж уникнути небажаних прямих висловлювань. Замість висловів «дехто вважає, що...», «вважається...», у групі потрібно спілкуватися, використовуючи фрази: «на мою думку, ...», «я вважаю, що...» тощо.

IV. Дослідницька творча позиція. У тренінговій групі варто прагнути створити невимушену, і навіть творчу атмосферу. З цією метою слід спеціально влаштовувати проблемні, невизначені ситуації, які сприяють появі в учасників несподіваних, нестандартних висловлювань та вчинків. Протягом тренінгу учасникам слід забезпечити можливість усвідомити для себе відомі в психології закономірності як свої особливості чи власні ресурси.

V. Відсутність критики й безоціночність висловлювань. Задля створення умов для творчої активності будь-яка критика на тренінгу повинна бути або відсутня, або зведена до мінімуму. Стосуватися вона має лише окремого висловлювання або поведінки учасника, а не його чи її особистості в цілому. Важливими навичками, які виробляються на будь-якому психологічному тренінгу, є: прийняття себе та інших, , уміння вислухати, безоціночність суджень, здатність знайти раціональне зерно у будь-якому висловлюванні чи поведінці.

VI. Партнерське спілкування. Партнерським спілкуванням називають таке, при якому враховані особливості кожного з учасників, їхні емоції, почуття, переживання. Дотримання цього принципу у групі створює атмосферу безпеки, відкритості та довіри, що уможливорює спроби чогось

нового учасниками групи, не боячись помилок. Повноцінне міжособистісне спілкування учасників, постійний діалог спрямовані на формування поваги до чужої думки, на подолання підозр, страхів та нещирості.

VII. Усвідомлена поведінка та зворотній зв'язок. Основними аспектами тренінгу є усвідомлення учасниками мотивів власної поведінки, перехід від імпульсивних вчинків до свідомої регуляції. Це формує в учасників здатність керувати власною поведінкою не лише на тренінгу, але й за його межами. Універсальним способом реалізації подібного усвідомлення виступає зворотній зв'язок, а тому обговорення всього, що відбувається в групі, є вкрай важливим.

«Тренінгова програма розвитку навичок міжособистісної взаємодії фахівців технічного профілю» містить 10 занять тривалістю в середньому 2,5-3 год кожне. Заняття проводяться тричі на тиждень протягом трьох тижнів (21 день). Оптимальна кількість учасників групи — 14-16 осіб. Зустрічі мають відбуватися за попередньо визначеним графіком — у конкретний день, в однаковому місці і в один і той самий час. Подібна організація роботи групи уможливить створення середовища, найбільш оптимального для розвитку довірливих стосунків та налагодження групової взаємодії, а також допоможе учасникам попередити зайвий стрес, пов'язаний із тренінгом.

Програма була реалізована на таких рівнях:

Рівень 1. Організаційний: комплектування тренінгової групи, з'ясування та уточнення мотивів учасників, вибір часу та місця занять.

Рівень 2. Ознайомчий: знайомство учасників з головними принципами роботи тренінгової групи, створення умов для невимушеного знайомства учасників.

Рівень 3. Основний: виконання вправ та технік, програвання рольових ігор, проведення аналізів ситуацій та групових дискусій.

Рівень 4. Заключний: підведення підсумків усього тренінгу, їхнє обговорення та формування висновків.

Заняття «Тренінгової програми розвитку навичок міжособистісної взаємодії фахівців технічного профілю» проводяться за такою схемою:

1) *Вітання*. Тренер оголошує короткий анонс заняття, що відбудеться, та налаштовує учасників тренінгу на спільну роботу.

2) *Руханка*. Активізація учасників має проводитися у вільній, невимушеній атмосфері задля мотивування до роботи, зняття емоційної напруги та забезпечення психологічного комфорту у тренінговій групі.

3) *Правила групи* (для заняття 1 — введення, а для занять 2-10 — повторення правил). Встановлення єдиних правил поведінки в тренінговій групі. Під час обговорення правил роботи тренер обов'язково уточнює в учасників групи зміст кожного правила, тобто що вони вкладають у значення конкретного прийнятого правила.

4) *Основні вправи та ігри, їхнє обговорення та детальний аналіз*. Передбачається застосування таких видів роботи, як активні вправи, мозковий штурм, рольові ігри, інтерактивні техніки, творчі завдання, групові дискусії, рефлексія, аналіз ситуацій, обговорення притч тощо. У тренінг включені різні формати роботи — індивідуальна, парна, робота в малих та у великій групі.

5) *Рефлексія*. Підводиться підсумок тренінгового заняття. Група сідає в єдине коло і всі бажаючі висловлюють по черзі свої враження про заняття, що відбулось. Учасники висловлюються виключно за бажанням і обговорюють, що їм сподобалося, а що не сподобалося на занятті, що можна би було змінити. На етапі рефлексії уточнюється зміст завдань, що виконувалися. Крім того, учасники можуть задавати питання, якщо щось лишилося незрозумілим, або ж адресувати свої побажання групі чи тренеру. На останньому занятті учасники в рамках рефлексії заповнюють анкету, яка є формою зворотного зв'язку для тренера і може бути використана для вдосконалення програми тренінгу.

6) *Прощання*. На цьому етапі тренер висловлює учасникам подяку за проведений тренінговий день, а учасники групи дякують у відповідь, прощаються з тренером та одне з одним.

При розробці «Тренінгової програми розвитку навичок міжособистісної взаємодії фахівців технічного профілю» нами були використані такі методичні прийоми й техніки проведення тренінгу, як групова дискусія, рольові та ділові ігри, мозковий штурм, програвання та

аналіз ситуацій, руханки та рухові активності з теми, психогімнастичні вправи, проєктивне малювання, презентація, використання притч, самоаналіз, рефлексія. Коротко їх опишемо [17; 18; 55].

Групова дискусія. Це відкритий вербальний обмін думками між учасниками групи, а саме спільне обговорення та аналіз проблемних ситуацій, питань чи поставлених завдань. Групові дискусії бувають структурованими (керуються тренером за допомогою питань або тем для обговорення) та неструктурованими (залежать від учасників групового обговорення). Такий методичний прийом дає змогу сформувати навички конструктивного аналізу життєвих ситуацій, уміння слухати та розуміти позиції інших осіб, а також будувати взаємодію з рештою учасників.

Рольові ігри. Учасники отримують змогу виражати власні думки й почуття, діяти різноманітно, але враховуючи ту роль, яку грають, і згідно з наявними можливостями. Використання ролей сприяє розширенню світогляду, допомагає проявити приховані почуття та висловити накопичені переживання, дає змогу потренувати різні типи поведінки, а також вчить контролювати власні емоції.

Ділові ігри. У процесі ділових ігор має місце відтворення різних сторін професійної діяльності, соціальної взаємодії у виробничій сфері. По суті, це моделювання реальної професійної діяльності у спеціально створених проблемних ситуаціях, яке є методом активного навчання, способом підготовки та адаптації до професійної діяльності за фахом та нових соціальних контактів, що сприяє виконанню конкретних завдань, структурування системи ділових стосунків учасників.

Мозковий штурм. Призначення цього методу — забезпечити генерацію ідей. Спочатку учасникам пропонують висловити якнайбільше варіантів рішення складних проблем, навіть найбільш нереальних. Далі із усіх висловлених ідей відбираються найбільш вдалі, які можна використати у роботі.

Програвання та аналіз ситуацій. Суть методу — в розігруванні учасниками ролей у модельованих життєвих ситуаціях, які мають для них певний сенс. Цей метод полягає в докладному розгляді якоїсь події з метою усвідомлення досвіду, формулювання висновків та планування дій, які

можуть дати позитивні результати в подальшому. Для подібного аналізу учасники мають володіти базовими знаннями з теми обговорення, аби їм легко наводити приклади і формулювати ідеї. Теми для обговорення може запропонувати або тренер, або самі учасники у процесі мозкового штурму.

Руханки та рухові активності з теми. Це тренінгові вправи, які використовуються для знайомства учасників, згуртування колективу, підвищення його активності, а також налаштування членів групи на певний вид діяльності або переключення між різними етапами заняття. Фактично це інструмент, який застосовують з метою управління груповою динамікою. Крім того, руханки виконують функцію розслаблення і дають змогу зняти напругу.

Психогімнастичні вправи. Вони є допоміжним методом. Подібні вправи досить різноманітні, а тому можуть бути використані для тренування певного типу поведінки, розвитку пізнавальних процесів, розширення меж розуміння, фокусування на почуттях, розвитку навичок комунікації тощо. Психогімнастика сприяє активізації групової динаміки та зменшенню емоційної напруги.

Проективне малювання. Може бути як основним, так і допоміжним методом. У процесі малювання учасники мають змогу спроектувати на малюнок існуючі труднощі або особистісні проблеми.

Презентація. Презентації мають на меті надання нових результатів або нової інформації з якого-небудь аспекту теми. Успішне презентування вимагає заздалегідь потренуватися у проведенні, аби почуватися впевнено; організувати необхідні зовнішні умови для проведення презентації; періодично протягом роботи або у кінці презентації запитувати аудиторію щодо зрозумілості інформації, підтримувати зворотний зв'язок; виявляти гнучкість, бути готовим до непередбачуваних обставин.

Використання притч. Притчі можна активно використовувати у тренінгових заняттях з метою кращого ілюстрування теми, наведення прикладів, більш глибокого занурення у певну тематику, створення атмосфери довіри, переходу від одного етапу тренінгу до іншого тощо.

Самоаналіз. Це процес роздумів над власною особистістю, думками, почуттями, діями та мотиваціями. Це інтроспективний процес, за

допомогою якою людина прагне краще себе зрозуміти, визначити сильні та слабкі сторони своєї особистості, перевірити власні цілі та переконання і з'ясувати, якою вона насправді є.

Рефлексія. Цей метод полягає в спеціально організованому обговоренні та відображенні того, що відбувається у групі. Він уможливорює остаточний вихід учасників з дій чи ролей, які вони виконували. Рефлексію можна проводити як після закінчення виконання певної справи, так і у кінці заняття. Глибока рефлексія групових процесів проводиться з метою моніторингу якісних змін, які мали місце в кожного учасника тренінгу занять, аналіз нових знань, умінь, навичок, особистісних рис та форм поведінки.

При виборі технік та методів, які знайшли застосування у тренінговій програмі, ми спиралися на такі норми [26; 43; 61]:

- 1) сумісність із метою тренінгу;
- 3) сумісність із кваліфікацією тренера;
- 2) сумісність із рівнем групи;
- 4) сумісність із розміром групи;
- 5) сумісність із часом тренінгу.

Функціями тренера, які передбачає «Тренінгова програма розвитку навичок міжособистісної взаємодії фахівців технічного профілю», є: організація групової роботи; керування процесами, які відбуваються в групі; допомога у проведенні аналізу ситуацій; оцінювання ситуації, яка сформувалася в групі, а також функція посередника. Також тренер може виконувати роль фасилітатора групової взаємодії у випадках, коли група зазнає труднощів.

З огляду на сутність феномену міжособистісної взаємодії, чинників її формування та розвитку, при організації розвивальних впливів було виділено такі модулі:

1. Розвиток когнітивного компонента міжособистісної взаємодії.
2. Розвиток емоційного компонента міжособистісної взаємодії.
3. Розвиток поведінкового компонента міжособистісної взаємодії.
4. Розвиток мотиваційного компонента міжособистісної взаємодії.

5. Розвиток ціннісно-смыслового компонента міжособистісної взаємодії.

Коротко схарактеризуємо специфіку кожного модуля.

1. Розвиток когнітивного компонента міжособистісної взаємодії — модуль, що розпочинає цикл тренінгових занять і складається із 2-х частин. Перше заняття на тему «Знайомство із собою» має метою знайомство учасників з тренінговою програмою та одне з одним, а також створення оптимальних умов для подальшої взаємодії. У змісті заняття передбачене вступне слово тренера щодо специфіки тренінгової програми, вправа-знайомство «Це моє ім'я» та обговорення і визначення правил групи. Основна частина заняття складається із вправ «Очікування групи», «Сніданок з героєм» та «Комісійний магазин» і покликана створити умови для формування навичок міжособистісної взаємодії. Наприкінці заняття відбувається рефлексія, що підводить підсумок роботи за тренінговий день.

Друге заняття на тему «Позитивне мислення» має на меті розвиток навичок позитивного мислення в ситуаціях міжособистісної взаємодії. У зміст заняття включені вправа-руханка «Вітання на швидкість», що налаштовує учасників на спільну роботу в групі, вправа «Контраргументи» для формування навичок позитивного мислення, основні вправи «Моя проблема у взаємодії», «Три закони взаємодії», «Нова знайома» та притча «Два горщики», а також фінальне підбиття підсумків та прощальна рефлексія.

За результатами проходження занять першого модулю будуть закладені основи для подальшої ефективної взаємодії, оскільки учасники познайомляться одне з одним та з тренінговою програмою. Також вони набудуть досвіду позитивного мислення в ситуаціях міжособистісної взаємодії через можливість попрацювати з власними когнітивними установками і поглянути на різні ситуації під кутом зору іншої людини, обговорити це все в групі.

2. Розвиток емоційно-оцінного компонента міжособистісної взаємодії — модуль, який продовжує програму тренінгу і складається із 2-х частин. Перше заняття модулю на тему «Світ моїх емоцій» спрямоване на сприяння усвідомленню та адекватній оцінці учасниками власних емоцій та

почуттів, розкриттю їх впливу на взаємодію з іншими. У змісті заняття передбачені вправа-руханка «Зустріч поглядами», основні вправи «Передати одним словом», «Гойдалка», «Образ «Я», «Комплімент», «Дивне місто» та «Репетиція взаємодії», які спрямовані на усвідомлення власних емоцій та почуттів і їх ролі у міжособистісній взаємодії. Наприкінці заняття передбачена рефлексія, яка є підсумком роботи за увесь тренінговий день.

Друге заняття на тему «Емоційний інтелект» має на меті розвиток емоційного інтелекту учасників та розкриття його ролі в ефективній міжособистісній взаємодії. У змісті заняття розроблені вправа-руханка «Вітання без слів», основні вправи «Автопортрет», «Відбиття почуттів», «Яким мене бачать інші», «Спина до спини» та «Обманний маневр», націлені на допомогу учасникам у переживанні та опануванні власних емоцій, які можуть виникнути в ситуаціях взаємодії та професійної взаємодії зокрема. Наприкінці роботи відбувається підсумкова рефлексія заняття.

За результатами проходження занять другого модулю в учасників мають оптимізуватися показники прийняття себе та власних емоцій у ситуації взаємодії, здатності до розпізнавання емоцій інших людей та їх впливу на ефективну комунікацію та інтеракцію з іншими завдяки розвитку емоційного інтелекту та роботи з власними емоціями і почуттями.

3. Розвиток регулятивного компонента міжособистісної взаємодії — модуль, що складається із 2-х частин. Перше заняття модулю на тему «Сильний аргумент» спрямоване на розвиток в учасників навичок конструктивної поведінки у конфліктах та у професійній взаємодії. У змісті заняття передбачені вправа-руханка «Увага на мене» та основні вправи «Я кажу «Ні»», «Зміна поведінки», «Варіанти відповіді», «Агресивний контакт» та «Досвід упевненої поведінки», що дають учасникам змогу не лише пропрацювати імовірні конфлікти для розширення усвідомлення поведінки та можливостей її зміни у ситуаціях взаємодії, а і сформувати адекватні реакції в різних професійних ситуаціях, навчитися взаємодіяти конструктивно у виробничому середовищі. Наприкінці проводиться рефлексія усього заняття.

Друге заняття модулю на тему «Все під контролем!» має на меті розвиток в учасників навичок самоконтролю у взаємодії та здатності гнучко реагувати на життєві та професійні ситуації. У змісті заняття розроблені вправа-руханка «Заборонений рух», основні вправи «Як ти вчиниш?», «Складні ситуації», «Так, і ще...», «Згода, незгода, оцінка» та «Розтули кулак», які покликані сформувати навички саморегуляції, уміння конструктивно відповідати на тиск і агресію, що можуть часто виникати у конкурентному професійному середовищі. Звернена увага й на уміння спільного пошуку рішень у взаємодії з іншими. Наприкінці заняття передбачена рефлексія, що підводить підсумок роботи за день.

За результатами проходження занять третього модулю учасники розвинули поведінкові реакції, які відповідають особливостям ситуації взаємодії, спрямовані на реалізацію професійних завдань та досягнення ефективних результатів професійної діяльності у спільній діяльності з іншими.

4. Розвиток мотиваційного компонента міжособистісної взаємодії — модуль, що складається із 2-х частин. Перше заняття модулю на тему «Мотиви вирішують все» має метою сприяння учасникам в аналізі власних домінуючих мотивів та визначенні їх доцільності у міжособистісній взаємодії. У змісті заняття розроблені вправа-руханка «Знайди пару», основні вправи «Нестандартна поведінка», «Передай монетку», «Договір», «Трикутник» та аналіз притчі «Слон і сліпі», що покликані допомогти учасникам з'ясувати як власну професійну мотивацію, так і її вплив на ситуації взаємодії з іншими, зокрема, у професійній сфері. Наприкінці заняття передбачена рефлексія, що підводить підсумок роботи за день.

Друге заняття на тему «Ти + я = діалог» спрямоване на мотивування учасників на побудову успішного діалогічного спілкування та діалогічної взаємодії. У змісті занять передбачені вправа-руханка «Асоціації», основні вправи «Моя гордість», «Організація діалогу», «Кіт Леопольд», «Аварія корабля» та «Театр: п'єса, яка влаштує всіх», які сприяють розкриттю провідних мотивів учасників з метою розвитку вмінь побудови діалогу, вчать дослухатися до думки інших задля спільного досягнення успіху.

Наприкінці проводиться рефлексія заняття.

За результатами проходження занять четвертого модулю в учасників сформується не лише прагнення до аналізу власної професійної поведінки та її перебудови у напрямку ефективної взаємодії з командою, але й мотивація професійного саморозвитку та розвитку міжособистісної взаємодії.

5. Розвиток ціннісно-сислового компонента міжособистісної взаємодії — модуль, що завершує цикл тренінгових занять і складається із 2-х частин. Перше заняття модулю на тему «Шукаємо сенси» має на меті допомогу учасникам у визначенні та усвідомленні їх цінностей і смислів у взаємодії. У змісті занять передбачені вправа-руханка «Привіт!», основні вправи «Мій девіз», «Цінності», «Австальський дощ», «Перше враження» та «Сценарії й ролі», що сприяють віднайденню власного сенсу у взаємодії та розумінню її ролі для професії. Наприкінці заняття проводиться вправа «Загальна оцінка дня» та рефлексія заняття.

Друге заняття модулю на тему «На старт, увага, взаємодія» спрямоване на аналіз знань, вмінь та особистісних змін учасників, набутих протягом занять, а також заохочення їх до подальшого розвитку навичок ефективної міжособистісної взаємодії. У змісті заняття розроблені вправа-руханка «Зіпсований телефон з асоціаціями», основні вправи «Розмова про особисте», «Перефразування» та «Командна взаємодія», що сприяють розвитку вмінь через взаємодію з іншими реалізовувати власні цінності, віднаходити внутрішні ресурси для цього. Вправа «Наші очікування», рефлексія всього циклу занять і підсумкове анкетування, а також вправа «Спасибі за приємне заняття» завершує роботу за тренінговою програмою.

За результатами проходження занять п'ятого модулю в учасників підвищиться здатність осмислювати виробничі ситуації через призму командної взаємодії, встановлювати особистісний смисл ідей, пов'язаних із професійною діяльністю, та співвідносити його з цінностями і смислами осіб, залучених до міжособистісної професійної взаємодії.

Структура тренінгової програми розвитку навичок міжособистісної взаємодії фахівців технічного профілю

№ п/п	Тема заняття	Мета роботи	Процедури та вправи
<i>Модуль 1. Розвиток когнітивного компонента міжособистісної взаємодії</i>			
1.	Знайомство з групою	Знайомство учасників з тренінговою програмою та одне з одним, а також створення оптимальних умов для подальшої взаємодії.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Слово тренера. 2. Вправа-знайомство «Це моє ім'я». 3. Правила групи. 4. Вправа «Очікування групи». 5. Вправа «Сніданок з героєм». 6. Вправа «Комісійний магазин». 7. Рефлексія.
2.	Позитивне мислення	Розвиток навичок позитивного мислення в ситуаціях міжособистісної взаємодії.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Вправа «Вітання на швидкість». 2. Вправа «Контраргументи». 3. Вправа «Моя проблема у взаємодії». 4. Вправа «Три закони взаємодії». 5. Притча «Два горщики». 6. Вправа «Нова знайома». 7. Рефлексія.
<i>Модуль 2. Розвиток емоційного компонента міжособистісної взаємодії</i>			
3.	Світ моїх емоцій	Сприяння усвідомленню та адекватній оцінці учасниками власних емоцій та почуттів, розкриттю їх	<ol style="list-style-type: none"> 1. Вправа «Зустріч поглядами». 2. Вправа «Передати одним словом». 3. Вправа «Гойдалка». 4. Вправа «Комплімент». 5. Вправа «Дивне місто».

		впливу на взаємодію з іншими.	6. Вправа «Репетиція взаємодії». 7. Рефлексія.
4.	Емоційний інтелект	Розвиток емоційного інтелекту учасників та розкриття його ролі в ефективній міжособистісній взаємодії.	1. Вправа «Вітання без слів». 2. Вправа «Автопортрет». 3. Вправа «Відбиття почуттів». 4. Вправа «Яким мене бачать». 5. Вправа «Спина до спини». 6. Вправа «Обманний маневр». 7. Рефлексія.
<i>Модуль 3. Розвиток поведінкового компонента міжособистісної взаємодії</i>			
5.	Сильний аргумент	Розвиток в учасників навичок конструктивної поведінки у конфліктах та у професійній взаємодії.	1. Вправа «Увага на мене». 2. Вправа «Я кажу «Ні»». 3. Вправа «Зміна поведінки». 4. Вправа «Варіанти відповіді». 5. Вправа «Агресивний контакт». 6. Вправа «Досвід упевненої поведінки». 7. Рефлексія.
6.	Все під контролем!	Розвиток в учасників навичок самоконтролю у взаємодії та здатності гнучко реагувати на життєві та професійні ситуації.	1. Вправа «Заборонений рух». 2. Вправа «Як ти вчиниш?». 3. Вправа «Складні ситуації». 4. Вправа «Так, і ще...». 5. Вправа «Згода, незгода, оцінка». 6. Вправа «Розтули кулак». 7. Рефлексія.

<i>Модуль 4. Розвиток мотиваційного компонента міжособистісної взаємодії</i>			
7.	Мотиви вирішують все	Сприяння учасникам в аналізі власних домінуючих мотивів та визначенні їх доцільності у міжособистісній взаємодії.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Вправа «Знайди пару». 2. Вправа «Нестандартна поведінка». 3. Вправа «Передай монетку». 4. Вправа «Договір». 5. Вправа «Трикутник». 6. Вправа «Слон і сліпі». 7. Рефлексія.
8.	Ти + я = діалог	Мотивування учасників на побудову успішного діалогічного спілкування та діалогічної взаємодії.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Вправа «Асоціації». 2. Вправа «Моя гордість». 3. Вправа «Організація діалогу». 4. Вправа «Кіт Леопольд». 5. Вправа «Аварія корабля». 6. Вправа «Театр: п'єса, яка влаштує всіх». 7. Рефлексія.
<i>Модуль 5. Розвиток ціннісно-сислового компонента міжособистісної взаємодії</i>			
9.	Шукаємо сенси	Допомога учасникам у визначенні та усвідомленні їх цінностей і смислів у взаємодії.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Вправа «Привіт!» 2. Вправа «Мій девіз». 3. Вправа «Цінності». 4. Вправа «Австалійський дощ». 5. Вправа «Перше враження». 6. Вправа «Сценарії й ролі». 7. Рефлексія.
10.	На старт, увага, взаємодія!	Аналіз знань, вмінь та особистісних змін учасників, набутих протягом	<ol style="list-style-type: none"> 1. Вправа «Зіпсований телефон з асоціаціями». 2. Вправа «Розмова про особисте».

	занять, а також заохочення їх до подальшого розвитку навичок ефективної міжособистісної взаємодії.	3. Вправа «Перефразування». 4. Вправа «Командна взаємодія». 5. Вправа «Наші очікування». 6. Рефлексія циклу занять. 7. Вправа «Спасибі за приємне заняття».
--	--	---

Після проходження усіх занять програми підводяться загальні підсумки тренінгу. Окрему увагу слід зосередити на досягненні поставленої мети та реалізації завдань, які були поставлені на початку, а також оцінці ефективності розвивальних заходів. Важливим є отримання зворотного зв'язку від учасників тренінгу щодо ефективності занять. Це має на меті аналіз динаміки якісних особистісних змін учасників, що відбулися протягом роботи за тренінговою програмою, а також аналіз тих знань, умінь, навичок та форм поведінки, які сформувалися у них як результат занять.

Підводячи підсумок, слід наголосити, що забезпечення психологічних умов формування та розвитку навичок міжособистісної взаємодії фахівців технічного профілю є багатовимірним процесом, а тому потребує цілеспрямованих впливів та системного підходу. Запропонована нами тренінгова програма може бути використана з цією метою.

2.3. Тренінгова програма формування навичок міжособистісної взаємодії у системі підготовки фахівців технічного профілю

МОДУЛЬ 1. РОЗВИТОК КОГНІТИВНОГО КОМПОНЕНТА МІЖОСОБИСТІСНОЇ ВЗАЄМОДІЇ

ЗАНЯТТЯ 1.

ЗНАЙОМСТВО З ГРУПОЮ

Мета заняття: Знайомство учасників з тренінговою програмою та одне з одним, а також створення оптимальних умов для подальшої взаємодії.

1. СЛОВО ТРЕНЕРА.

Доброго дня, шановні учасники! Сьогодні ми розпочинаємо участь у тренінговій програмі, спрямованій на розвиток навичок міжособистісної взаємодії. Наша робота триватиме протягом 3 тижнів, ми будемо зустрічатися тричі на тиждень. Сподіваюсь, результат спільної роботи буде плідним. Тож почнімо знайомитися одне з одним!

2. ВПРАВА-ЗНАЙОМСТВО «ЦЕ МОЄ ІМ'Я».

По колу кожен по черзі називає своє ім'я. Потім він повідомляє про своє ім'я що-небудь. Наприклад, він може спробувати відповісти на такі питання:

- Чи знаю я, хто його для мене вибрав?
- Чи знаю я, що означає моє ім'я?
- Хто ще в сім'ї носив це ім'я?

Обговорення:

- Чи легко вам було розповідати про своє ім'я?
- Якщо ні, чому?

3. ПРАВИЛА ГРУПИ.

Для того, щоб робота групи була налагодженою, необхідно виробити правила, яких будуть дотримуватись учасники. Група методом «мозкового штурму» встановлює правила ефективної взаємодії, відповідаючи на

запитання: «Що слід зробити для того, аби робота в групі була ефективною?»

Інструкція. Для роботи нашої групи нам необхідні правила. Пропонуємо обговорити такі орієнтовні правила роботи, а потім або прийняти, або відкинути їх:

1. Спілкування за принципом «тут і тепер». Під час заняття аналізуються ті процеси, думки, емоції, відчуття, які проявляються під час занять, тим самим забороняється обговорення ситуацій минулого та проектування майбутніх ситуацій. Це правило дасть змогу кожному учаснику сконцентруватись на власних емоціях, думках, розвинути навички самоаналізу. Важливо вміти говорити про свої актуальні відчуття і думки. Розвинена рефлексія допомагає людині бути самокритичною, краще пізнавати себе і власні особистісні особливості, а також розуміти стани інших членів тренінгової групи. Тому під час занять всі говорять лише про те, що турбує їх саме зараз, і обговорюють те, що відбувається з ними у групі.

2. Спілкування на основі довіри. Важливо, щоб учасники максимально довіряли одне одному. Створення атмосфери довіри можна почати з пропозиції прийняти єдину форму звертання один до одного на «ти». Це психологічно ставить усіх у рівні позиції, зокрема і тренера, незалежно від віку, соціального статусу, життєвого досвіду і т.д.

3. Бути щирим у спілкуванні. Учасники групи намагаються говорити лише про те, що відбувається у групі. Якщо немає бажання висловитись щиро і відверто, краще промовчати. Це правило означає відверте висловлювання своїх почуттів щодо дій інших учасників і до самого себе. Той, хто дає оцінку, повинен проявити толерантність до іншого.

4. «Я-висловлювання». Для більш відвертого спілкування під час занять варто відмовитись від безособового мовлення, яке допомагає приховувати власну позицію і, тим самим, уникати її усвідомлення. Тому ми замінюємо висловлювання типу: «Більшість людей вважає, що...» — на таке: «Я вважаю, що...» тощо. Це передбачає відмову від безадресних суджень про інших.

5. Бути активним та нести відповідальність за результати

роботи у групі. Це норма поведінки, згідно з якою ми в будь-яку хвилину реально включені в роботу. Активно дивимось, слухаємо, відчуваємо партнера і колектив у цілому. Потрібно пам'ятати, що ефективність роботи тренінгової групи залежить від внеску кожного її учасника та необхідності працювати не тільки для себе, на вирішення власних проблем, а й на інших, так як допомога іншому є способом пізнати себе.

6. Повага до того, хто говорить. Коли висловлюється хтось із учасників, ми його уважно слухаємо, даючи можливість сказати те, що він бажає. Не критикуємо і визнаємо право на висловлення своєї власної думки. Правило передбачає неможливість переривати того, хто говорить.

7. Неприпустимість безпосередніх оцінок людини. Під час обговорення того, що відбувається, ми оцінюємо не учасника, а лише його дії і поведінку. Ми не використовуємо висловлювання типу: «Ти мені не подобається», а говоримо: «Мені не подобається твоя манера спілкування».

8. Конфіденційність. Все, що відбувається під час занять, ні в якому разі не розголошується. Ми впевнені в тому, що ніхто не розповість про переживання людини, про те, чим вона поділилась. Це допомагає нам бути щирими, сприяє саморозкриттю. Ми довіряємо одне одному і групі в цілому.

9. Правило «СТОП!» Той учасник групи, який не бажає відповідати на будь-яке запитання, брати участь у будь-якій грі, процедурі з причини небажання бути щирим або з причини неготовності до відвертості, має право сказати «Стоп!» і таким чином виключити себе з участі у процедурі. Проте це правило бажано використовувати за можливості нечасто, оскільки воно обмежує людину у пізнанні себе.

10. Дисципліна. Не запізнюватися на заняття і не пропускати без поважної причини, а також вимикати мобільні телефони під час роботи.

Цей перелік правил може бути доповнений тими, які зазначили самі учасники тренінгової групи. Під час прийняття правил роботи групи, тренер уточнює у учасників групи зміст кожного правила (що саме вкладають у значення того чи іншого правила).

Всі правила, обрані учасниками групи, записуються на ватмані і висять на стіні протягом усіх днів роботи в групі.

4. ВПРАВА «ОЧІКУВАННЯ ГРУПИ».

Тренер пропонує кожному учаснику групи написати на листках у вигляді зернят те, що він очікує від тренінгу. Далі на фліп-чарті вивішує лист паперу на якому в нижній частині, схематично зображено ґрунт. Кожному учаснику пропонується «посадити» своє «зернятко-очікування» в «землю». В кінці тренінгу буде визначено чи проросло зернятко і, якщо «так», то наскільки виправдались очікування учасників.

5. ВПРАВА «СНІДАНОК З ГЕРОЄМ».

Необхідний матеріал: папір, олівці.

Інструкція: «Уявіть собі наступну ситуацію: у кожного з присутніх є можливість поспідати з будь-якою людиною. Це може бути знаменитість сьогодення, або історична постать минулого, або звичайна людина, яка справила на вас враження в якийсь момент життя. Кожен повинен вирішити для себе, з ким він хотів би зустрітися, і чому.

Запишіть ім'я свого героя на аркуші паперу. Тепер поділіться на пари, в парі треба вирішити, з ким з двох героїв ви будете зустрічатися. На дискусію у вас 2 хвилини».

Тепер пари об'єднуються в четвірки, яким, у свою чергу, необхідно вибрати тільки одного героя. На дискусію у вас так само 2 хвилини.

Тепер четвірки об'єднуються між собою і протягом 2 хвилин вибирають одного героя.

А тепер всі об'єднуються, і вирішуєте з ким ви будете снідати.

Обговорення:

- Чому залишився саме цей герой?

- Чи легко було поступатися і чому ви поступалися?

6. ВПРАВА «КОМІСІЙНИЙ МАГАЗИН».

Пропонується пограти в комісійний магазин. Товари, які приймає продавець (тренер) — це особистісні якості, наприклад: доброта, нещирість, відкритість. Учасники записують на картку риси свого характеру, як позитивні, так і негативні. Потім пропонується зробити торг, у якому кожний з учасників може позбутися якоїсь непотрібної якості, або

її частини, і придбати що-небудь необхідне. Наприклад, комусь для ефективної взаємодії з іншими та успіху у діяльності не вистачає красномовства, і він може запропонувати за нього якусь частину свого спокою й урівноваженості.

Після закінчення завдання підводять підсумки й обговорюються враження.

На вправу приділяється 20-25 хвилин.

7. РЕФЛЕКСІЯ.

Група сідає в коло, і всі бажаючи по черзі висловлюють свої враження про це заняття. Що сподобалося? Що не сподобалось? Що хотілося б зробити сьогодні по-іншому? Які побажання до групи, до тренера? Не треба нікого примушувати висловлюватися, говорять тільки за бажанням, проте бажано, щоб висловилося якомога більше учасників.

ЗАНЯТТЯ 2.

ПОЗИТИВНЕ МИСЛЕННЯ

Мета заняття: Розвиток навичок позитивного мислення в ситуаціях міжособистісної взаємодії.

1. ВПРАВА «ВІТАННЯ НА ШВИДКІСТЬ».

Інструкція. Зараз наше завдання буде полягати в тому, щоб привітати протягом хвилини якомога більшу кількість учасників групи. Можна привітати одного учасника кілька разів.

Обговорення. Як ви почували себе під час вправи?

Контакт із ким із членів групи вам запам'ятався?

Що, на вашу думку, до цього призвело?

2. ВПРАВА «КОНТРАРГУМЕНТИ».

Ця вправа призначена для розвитку навичок позитивного мислення.

Кожен член групи повинен розповісти іншим учасникам про свої слабкі сторони — про те, що він не приймає в собі. Це можуть бути риси

характеру, звички, що заважають у житті, не дають змоги успішно виконувати професійну діяльність та почувати себе фахівцем і які хотілося б змінити.

Інші учасники уважно слухають і по закінченні виступу обговорюють сказане, намагаючись привести контраргументи, тобто те, що можна протиставити відзначеним недолікам або навіть показуючи, що наші слабості в одних випадках, стають нашою силою в інших.

На вправу приділяється 40-50 хвилин.

3. ВПРАВА «МОЯ ПРОБЛЕМА У ВЗАЄМОДІЇ».

Обладнання: папір, ручки.

Напишіть на окремих аркушах паперу в короткій, лаконічній формі відповідь на питання: «У чому полягає твоя основна проблема у взаємодії?» Листки не підписуються. Листки згортаються і складаються в загальну купу. Потім кожен учасник довільно бере будь-який листок, читає його і намагається знайти прийом, за допомогою якого він зміг би вийти з даної проблеми. Група слухає його пропозицію і оцінює, чи правильно була зрозуміла відповідна проблема і чи дійсно запропонований прийом сприяє її вирішенню.

Обговорення:

Що ви відчували, виконуючи вправу?

4. ВПРАВА «ТРИ ЗАКОНИ ВЗАЄМОДІЇ».

Група ділиться на 2 рівні частини (земляни та інопланетяни). Земляни виходять за межі аудиторії. Інопланетянам, які залишилися, дають таку *інструкцію*: «На вашу планету прилетів корабель Землян. Їх завдання — будь-яким способом з'ясувати ті правила, за якими ви спілкуєтеся з гостями планети.

Ці правила такі:

- Землянам чоловічої статі можуть відповідати тільки особини жіночої статі вашої планети, і на всі питання тільки «так».
- Землянам жіночої статі на всі їхні запитання відповідають тільки інопланетяни чоловічої статі, і завжди «ні»

- Контакти між особинами однієї статі з різних планет неможливі (відмова демонструється невербально, без слів, але виразно).

Заходять Земляни.

Для Землян *інструкція*: «Ви прилітаєте на планету інопланетян, на якій діють 3 закони взаємодії. Ви можете яким-завгодно способом вступати в контакт з інопланетянами. Ваше завдання — зрозуміти ці 3 закони. У вас є для цього максимум 15 хвилин, але ви можете зупинити гру, якщо будете готові дати відповідь раніше».

Обговорення:

- Як ви себе почуваєте?

- Що зараз відбувалося?

Питання до «землян»:

- Що допомогло групі прийти до рішення?

- Що б ви зробили по іншому, якби вам довелося знову виконувати подібну вправу?

Питання до всіх:

- Які висновки можна зробити з цієї роботи?

5. ПРИТЧА «ДВА ГОРЩИКИ».

Учасникам пропонується прослухати притчу.

Притча

В одного водоноса було два великих глиняних горщика. Один з них був із тріщиною, через яку половина води витікала на шляху від джерела до села, а інший горщик був бездоганний. Два роки водоніс приносив лише півтора горщика води своїм односельцям.

Бездоганний горщик пишався своїми досягненнями. А тріснутий горщик дуже соромився своєї недосконалості, був нещасним, адже міг зробити тільки половину того, для чого був призначений.

Якось він заговорив з водоносом:

- Я соромлюся і хочу вибачитись перед тобою.

- Чому? Чого ти соромишся?

- Через цю тріщину в моєму боці протікає вода. Ти робив свою роботу, але через мій недолік отримував тільки половину результату, — пригнічено сказав горщик.

Що ж відповів йому водоніс?

- Подивися на ці квіти на узбіччі. Ти помітив, що вони ростуть тільки на твоїй стороні дороги, а не на боці іншого горщика? Річ у тому, що я завжди знав про твій недолік. Кожного дня, коли ми йшли від джерела, ти поливав квіти. Протягом двох років я милувався ними. Без тебе, такого як ти є, не було б такої краси ...!

Обговорення:

- На які думки нашттовхнула вас ця притча?
- Які висновки для себе ви зробили?
- Чи може притча щось сказати про людину у професійній сфері?

6. ВПРАВА «НОВА ЗНАЙОМА».

Подумайте про таку ситуацію.

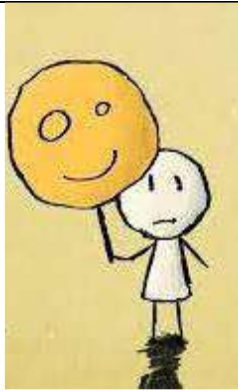
Ви йдете вулицею, як ви зазвичай робите в цей час доби. Вдалині, на іншому боці дороги, ви бачите людину, з якою вас познайомив друг кілька тижнів тому. Ви розмовляли лише кілька хвилин, але, незважаючи на це, ви вирішили помахати їй рукою. Вона не відповідає, а йде геть, ігноруючи вас.

Подумайте про наступну ситуацію:

- Чи траплялося з вами коли-небудь таке? Як ви відразу відреагували?
- Якби це сталося з вами, як би ви відреагували?

Далі подумайте про наступну ситуацію

- Що з наведеного нижче найкраще описує Вашу негайну реакцію в цій ситуації?



Вона вдає, що не звертає на мене уваги. Зараз я виглядаю дурнем!

Я їй явно не сподобався. Я виставив себе дурнем кілька тижнів тому, і я зробив це знову!

Я думаю, що вона побачила мене... Але, можливо, ні. Вона була досить далеко. Ми розмовляли лише кілька хвилин, і вона могла мене не впізнати. А може, вона просто соромиться? У будь-якому випадку, це не така вже й велика проблема.

Обговорення:

- Яка реакція ґрунтується на негативному мисленні, а яка — на позитивному?
- Яка реакція найбільше відповідає реальності ситуації?
- Які ще негативні думки та почуття можуть виникнути у вас у подібних ситуаціях на роботі, навчанні чи в побуті?
- Які позитивні думки ви могли б використати, щоб кинути виклик цим негативним думкам?
- Які позитивні зміни можуть відбутися в результаті?

7. РЕФЛЕКСІЯ.

Наприкінці заняття підводять загальні підсумки всіх етапів роботи. Початку дискусії передують обмін питаннями-відповідями, список питань складається групою. Список питань може бути таким:

- У чому для мене виражаються ускладнення взаємодії?
- Які слова або словосполучення я говорю собі при цьому?
- Що я при цьому відчуваю?
- Що перешкоджає мені ефективно взаємодіяти з іншими?

Пропонується уникати повторень і надмірно узагальнених, малодиференційованих питань-відповідей, мовних штампів, стереотипних висловлень. При відповідях можливі зустрічні питання, що проясняють:

- Що саме ти маєш на увазі?
- Які прояви ти маєш на увазі?

По закінченні дискусії доцільно провести творчу заключну комплексну письмову (або усну) аналітичну роботу (10-15 хвилин), з відповідями на дві групи питань:

- 1) що мені вдалося (не вдалося) досягти в ході заняття;
- 2) що сподобалось (не сподобалось) у ході заняття при взаємній (із тренером) рефлексії отриманих відповідей.

МОДУЛЬ 2. РОЗВИТОК ЕМОЦІЙНОГО КОМПОНЕНТА МІЖСОБИСТІСНОЇ ВЗАЄМОДІЇ

ЗАНЯТТЯ 3. СВІТ МОЇХ ЕМОЦІЙ

Мета заняття: Сприяння усвідомленню та адекватній оцінці учасниками власних емоцій та почуттів, розкриттю їх впливу на взаємодію з іншими.

1. ВПРАВА «ЗУСТРІЧ ПОГЛЯДАМИ».

Інструкція. Варіант 1. Всі учасники стоять у колі, опутивши голови вниз. По команді тренера вони одночасно піднімають голови. Їхнє завдання — зустрітися із кимось поглядом. Та пара гравців, якій це вдалося, залишає коло.

Варіант 2. Відрізняється протилежною постановкою завдання — ні з ким не зустрітися поглядом.

2. ВПРАВА «ПЕРЕДАТИ ОДНИМ СЛОВОМ».

Обладнання: картки розміром з візитну картку з надрукованими на них назвами емоцій.

Інструкція: «Я роздам вам картки, на яких написані назви емоцій, а ви, не показуючи їх іншим учасникам, скажете слово «Привіт» з інтонацією відповідної емоції, написаної на вашій картці. Решта відгадують, яку емоцію намагався зобразити учасник. Тепер я перемішую картки і ще раз вам роздам їх.

Таке ж завдання, тільки тепер читаємо короткий віршик «Мені тринадцятий минало, я пас ягнята за селом...»

Список емоцій.

1. Радість.
2. Подив.
3. Жаль.
4. Розчарування.
5. Підозрілість.
6. Смуток.
7. Веселощі.
8. Холодну байдужість.
9. Спокій.
10. Зацікавленість.
11. Впевненість.
12. Бажання допомогти.
13. Втома.
14. Хвилювання.
15. Ентузіазм.

Обговорення:

- Наскільки легко вдавалося вгадати емоцію по інтонаціях?

3. ВПРАВА «ГОЙДАЛКА».

Важлива навичка ефективної взаємодії — уміння побудувати власне мовлення згідно зі своїми цілями й своєю роллю щодо співрозмовника. У різних ситуаціях та сама людина може командувати або підкорятися. Зміну двох цих крайніх позицій можна зрівняти з гойдалкою: коли командуємо, гойдалка виявляється нагорі, коли просимо, гойдалка опускається вниз.

Учасники поєднуються в пари. Один просить іншого що-небудь дати або зробити просту дію спочатку у вимогливій, твердій формі, а потім те ж саме говорить м'яко, навіть підлещуючись. Далі йде зміна ролей, зміна партнерів по колу.

Обговорення. Якими були ваші емоції в кожній ситуації? Усі проговорюють емоції, що виникли при тому або іншому ставленні.

4. ВПРАВА «КОМПЛІМЕНТ».

Комплімент — це приємні слова, похвала, сказані щиро, без сарказму й заздрості, наприклад: «Ти сьогодні добре виглядаєш» або «Яка в тебе гарна річ!» Уміти говорити компліменти доречно непросто, але дуже корисно.

Тренер: «У мене м'ячик. Я кину його одному з вас, попередньо назвавши його по імені, і говорю йому комплімент. Той, хто впіймав м'ячик, дякує за комплімент словом «спасибі», повернувшись до мене й дивлячись в очі. Потім кидає його іншому, попередньо назвавши його по імені, і говорить комплімент уже йому. Той, хто піймав м'ячик дякує за комплімент, повернувшись до промовившої його особи й т.д. Бажано, щоб м'ячик побував у кожного».

Обговорення. Зверніть увагу, які емоції переживає людина, почувши комплімент на свою адресу, і як це сприяє зближенню людей.

- Що вам було приємніше: спостерігати за грою, слухати комплімент або говорити його? Чому?
- Що ви почували, коли говорили комплімент?
- Що ви почували, коли приймали комплімент?
- Що ви відчували, коли спостерігали за грою?

5. ВПРАВА «ДИВНЕ МІСТО».

Учасникам пропонується уявити, що вони є мешканцями чудернацького міста. Основним їхнім завданням є привітання з іншими мешканцями в залежності від кількості ударів на міському годиннику: 1 раз — тильною стороною долоні, 2 рази — носом, 3 рази — колінами, 4 рази — шиною.

Обговорення:

- Які емоції викликала у Вас ця вправа?
- Ці емоції полегшували чи ускладнювали Вашу взаємодію з партнером?

6. ВПРАВА «РЕПЕТИЦІЯ ВЗАЄМОДІЇ».

Припустимо, що завтра вам потрібно уявити себе на дуже важливому професійному форумі, де Ви робите презентацію, щоб отримати грант на власний проєкт. На коротку анотацію свого проєкту у вас є рівно 31 секунда. Щоб підготуватися до презентації, зробіть наступне:

- уявіть приміщення, де будете виступати, і людей, які в ньому знаходяться;
- відчуйте їх емоції, зрозумійте, чого вони хочуть;
- відчуйте впевненість в собі;
- в одному реченні викладіть суть свого проєкту.

Обговорення:

- Чи легко було прогнозувати емоції інших людей?
- Допомогало чи заважало Вам усвідомлення емоцій інших?
- Яку роль грають емоції у професійній взаємодії?

7. РЕФЛЕКСІЯ.

Група сідає в коло, і всі бажаючі по черзі висловлюють свої враження про це заняття. Що сподобалося? Що не сподобалось? Що хотілося б зробити сьогодні по-іншому? Які побажання до групи, до тренера? Не треба нікого примушувати висловлюватися, говорять тільки за бажанням, проте бажано, щоб висловилося якомога більше учасників.

ЗАНЯТТЯ 4. ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ

Мета заняття: Розвиток емоційного інтелекту учасників та розкриття його ролі в ефективній міжособистісній взаємодії.

1. ВПРАВА «ВІТАННЯ БЕЗ СЛІВ».

Інструкція. Зараз ми спробуємо привітати протягом трьох хвилин якомога більшу кількість членів групи, але без слів, використовуючи лише можливості нашого тіла, погляду, міміки й жестикуляції. Можна привітати одного учасника кілька разів. Постарайтеся спробувати якомога більше різних можливостей для вітання. Не забувайте про посмішку.

Обговорення. Які варіанти вітання вам найбільше сподобалися?

Яку кількість можливостей невербального вітання вам вдалося використати?

Як партнер реагує на вітання, яке супроводжується дружньою невербальною поведінкою?

Як партнер реагував на дотики або зменшення дистанції?

Примітка. Вправу краще виконувати під ритмічну музику.

2. ВПРАВА «АВТОПОРТРЕТ».

Інструкція. Уявіть собі, що у вас має бути зустріч із незнайомою людиною й потрібно, щоб вона впізнала вас. Опишіть себе. Знайдіть такі ознаки, які виділяють вас із юрби. Опишіть свій зовнішній вигляд, ходу, манеру говорити, одягатися; властиві вам жести.

Тренер збирає описи й зачитує їх по черзі. Після прочитання кожного опису учасники повинні вгадати, про кого йде мова.

Обговорення. Чи легко було описувати себе? Що було найскладнішим? Що ви почували, коли зачитували ваш «автопортрет»?

Наскільки точними були описи? Які труднощі виникали при вгадуванні людини? Що вам допомагало?

3. ВПРАВА «ВІДБИТТЯ ПОЧУТТІВ».

Обладнання: підготовлені аркуші з надрукованою таблицею.

Інструкція. На аркуші паперу треба накреслити таблицю. Учасники вивчають зміст лівого стовпчика. Напроти кожного прикладу треба написати виражене мовцем почуття: «Що співрозмовник намагається мені цим сказати?» Наприкінці порівняти відповіді з «правильними».

<i>Слова мовця</i>	<i>Почуття, що виражається</i>
<p>1. Я ситий по горло вашими вибаченнями.</p> <p>2. Добре, я вибачаюся! Що ще ви від мене хочете?</p> <p>3. Якби я й спробував, я однаково не зміг би підготувати у той момент інший документ.</p> <p>4. Ви хочете мене перевірити?</p> <p>5. Я б з нею так не обійшовся.</p> <p>6. Не могли б ви перенести обговорення наших звітів на наступний тиждень? У мене в п'ятницю ще одне випробування.</p> <p>7. Здається, він все робить краще незважаючи на те, що в нього немає такого досвіду, як у мене.</p> <p>8. Я не можу зрозуміти цих людей. Може, досить їм догоджати!</p> <p>9. Я ніколи більше не буду їй допомагати. Навіть ні слова подяки, за все, що я зробив для неї!</p> <p>10. Ми могли б спробувати знову, але чесно кажучи, я думаю, що цього робити не варто.</p>	

Обговорення. Під час обговорення кожний може обґрунтувати свої відповіді, оскільки «правильні» відповіді недосконалі. Багато чого залежить від контексту й від інтонації, з якої вимовляють ті або інші слова.

Правильні відповіді:

1. Роздратування, бажання одержати, нарешті, результат.

2. Переконаність у тім, що сказано достатньо.
3. Утома.
4. Непевність, бажання одержати підтримку.
5. Жаль, почуття провини.
6. Перевантаженість роботою, нестача часу.
7. Замилування, заздрість.
8. Занепад духу, бажання «вийти із гри».
9. Гіркота, образа.
10. Скептицизм, сумнів.

4. ВПРАВА «ЯКИМ МЕНЕ БАЧАТЬ».

Матеріали. Папір, олівці, фломастери.

Інструкція. Зараз кожен учасник намалює три малюнки на тему «Яким мене бачать:

- о друзі;
- о родина;
- о колеги / одногрупники».

Малювати можна в будь-якому варіанті, зокрема й зображувати себе у вигляді тварини або предмета. Малювати потрібно швидко, не замислюючись, перше, що прийде в голову. Якість малюнка принципового значення не має.

Обговорення. Малюнки виставляються на загальний огляд. Кожний по черзі дає пояснення. Особливо цікаві малюнки від імені колег / одногрупників. Чи погодяться з ними учасники із групи? Негативні судження не висловлюються, тільки позитивні!

5. ВПРАВА «СПИНА ДО СПИНИ».

Двоє учасників групи сідають спиною до спини один до одного і намагаються в такому положенні протягом 3-5 хвилин підтримувати розмову. По закінченні вони діляться своїми відчуттями.

При *обговоренні* запитати:

- чи було це схоже на знайомі життєві ситуації, наприклад, телефонна розмова), у чому відмінності?

- чи легко було вести розмову?
- яка виходить бесіда — більше відвертої чи ні?

Решта учасників групи також можуть поділитися своїми почуттями.

6. ВПРАВА «ОБМАННИЙ МАНЕВР»

Інструкція: «1. Опустіть голову, опустіть плечі і, дивлячись в підлогу, сумним голосом скажіть: «Я успішна людина, у мене все виходить ...»

2. Потім підніміть руки вгору, дивлячись в небо з піднятим підборіддям, розправте спину і скажіть впевненим голосом: «Я невдаха, у мене все йде шкереберть, нічого не виходить ...»

Обговорення:

- Що ви відчули?

Виявляється, мозок не розуміє слів! А ось міміка і жести посилають сигнали в підкірку мозку (лімбічну систему), і ми починаємо відчувати те, що транслює тіло.

Тепер, коли ви відчули різницю, протягом двох тижнів приймайте «позу лідера» хоча б на пару хвилин в день. На третій тиждень ви побачите, як змінився світ навколо!

7. РЕФЛЕКСІЯ.

Запропонувати кожному учаснику висловити своє розуміння того, що відбувається в групі і з групою, та описати свої почуття й переживання, думки, які виникають у процесі роботи.

МОДУЛЬ 3. РОЗВИТОК ПОВЕДІНКОВОГО КОМПОНЕНТА МІЖСОБИСТІСНОЇ ВЗАЄМОДІЇ

ЗАНЯТТЯ 5.

СИЛЬНИЙ АРГУМЕНТ

Мета заняття: Розвиток в учасників навичок конструктивної поведінки у конфліктах та у професійній взаємодії.

1. ВПРАВА «УВАГА НА МЕНЕ».

Учасники можуть вільно рухатися по аудиторії. Всім учасникам гри пропонується виконати наступне завдання будь-якими засобами, не використовуючи, звичайно, фізичних впливів, постаратися залучити до себе увагу навколишніх. Завдання ускладнюється тим, що одночасно його намагаються виконати всі учасники гри.

Обговорення. Обміняйтеся думками, кому краще й швидше вдалося привернути увагу й завдяки яким засобам.

2. ВПРАВА «Я КАЖУ «НІ» «.

Матеріали. По чотири аркуші для запису ситуацій на кожного з учасників.

Інструкція 1. Чи було останнім часом так, що ви не змогли відмовити керівнику чи колезі (знайомому) у проханні або вимозі, хоча внутрішньо сильно не хотіли виконувати це прохання (вимогу)? Чи можете ви згадати ситуацію, коли ви не змогли сказати «ні», і це привело до дуже неприємного для вас наслідку? Будь ласка, запишіть ці ситуації на бланках.

Інструкція 2. Згадайте й запишіть ситуацію (ситуації), у якій вам удалося відмовити в проханні або вимозі у робочій ситуації.

Кожен учасник зачитує опис своїх ситуацій групі.

Обговорення. У яких ситуаціях вам важче всього відмовити? До чого це призводить? Що допомагає зважитися відмовити?

Інструкція 3. Група вибирає дві-три найцікавіші з описаних ситуацій і грає їх. У кожному діалозі діють автор ситуації та інший учасник, який зображає того, хто просить про щось.

Обговорення. Дозволяється висувати свої варіанти поведінки, якщо вони здаються вам більш доцільними. Не треба нікого критикувати.

3. ВПРАВА «ЗМІНА ПОВЕДІНКИ».

Це рольова гра, у якій членам групи дається можливість програти свої внутрішньоособистісні конфлікти. Розігрування ролей використовується для розширення усвідомлення поведінки й можливості її зміни.

Учасник сам вибирає небажану особисту поведінку, або група

допомагає йому вибрати поведінку, що ним не усвідомлюється.

Якщо учасник групи не усвідомлює цієї поведінки, він повинен перебільшити її. Наприклад, боязкий член групи повинен говорити голосним авторитарним тоном, постійно хвастаючись. Якщо ж учасник усвідомлює поведінку й вважає її небажаною, він повинен повністю змінити її. На розігрування ролей кожному дається 5-7 хвилин. Потім всі учасники діляться своїми спостереженнями й почуттями.

4. ВПРАВА «ВАРІАНТИ ВІДПОВІДІ».

Вправа призначена для формування адекватних реакцій у різних ситуаціях.

Кожному члену групи пропонується продемонструвати в заданій ситуації невпевнені, упевнені й агресивні типи відповідей. Ситуації можна запропонувати наступні:

- Колега розмовляє з вами, а ви хочете піти.
- Ваш керівник улаштував вам зустріч з перевіряючим, не попередивши вас.
- Недобросовісні колеги заважають вам працювати голосною розмовою.
- Ваш колега відволікає вас від цікавого виступу на конференції, задаючи дурні, на ваш погляд, питання.
- Директор говорить, що ваша зачіска не відповідає зовнішньому вигляду працівника підприємства.
- Колега просить вас позичити йому ваші робочі інструменти, а ви вважаєте його людиною не акуратною, не зовсім відповідальною.

Для кожного учасника використовується тільки одна ситуація. Можна розіграти дані ситуації в парах. Група повинна обговорити відповідь кожного учасника.

На вправу виділяється 40-50 хвилин.

5. ВПРАВА «АГРЕСИВНИЙ КОНТАКТ».

Попередні відомості. Вправа спрямована на вироблення навичок неагресивної відповіді на тиск і агресію.

Спочатку учасникам групи дається короткий опис семи прийомів відповіді на агресію:

о Фіксація спантеличення: «Я просто розгубився від такого напору».

о «Бузковий туман» — складні, малозрозумілі фрази, типу: «У таких випадках зазвичай говорять про існування залежності між суб'єктивними чинниками сприйняття й параметрами діяльності індивіда».

о Я-висловлювання, наприклад: «Коли на мене кричать (інтерпретація дій агресора), я зазвичай не в змозі нормально працювати»; «Давайте перейдемо в інше приміщення й розберемо вашу претензію».

о Ви-посилання (посилення відповідальності партнера): «Ви хочете сказати, що впевнені в тому, що...»

о Вам важливо...: «Давайте уточнимо, що саме для вас важливо...»

о «Гидоти на радості» (Мені приємно...): завжди можна знайти привід сказати щире спасибі агресорові, наприклад: «Мені приємно, що ви стежите за моїми успіхами».

о «Ширма» (висловлювання з позиції офіційного образу, іміджу): «Ми готові задовольнити бажання будь-якого клієнта».

Важливо відзначити, що ціль застосування цих прийомів — не допустити нарощування агресії. Тому — ніякої агресії, сарказму й глузування у відповідь.

Матеріал. Бланки з агресивними висловлюваннями:

1. Ми оцінили вашу роботу й нам здалося, що ви не знаєте елементарних основ своєї професії.

2. Наші молоді співробітниці стверджують, що ви до них несправедливо ставитесь.

3. І на яку кар'єру ви розраховуєте з такою зовнішністю?

4. Вам не здається, що ви занадто молоді, щоб претендувати на роботу в нас?

5. Виникає відчуття, що через властиву вам недбалість ви здатні сильно підставити наше підприємство.

6. Ви розумієте, що у зв'язку з відсутністю у вас досвіду, ви можете претендувати тільки на мінімальну зарплату?

7. Мені здається, у вас немає перспектив у нашій організації.

8. Чому вам постійно дзвонять у робочий час якісь сторонні люди? Створюється відчуття вашої неорганізованості.

9. Ви абсолютно не вмієте поводитися у спілкуванні з керівництвом.

10. Чому ви постійно подаєте у своїх звітах перекручену інформацію?

11. Чому, влаштувувачись до нас на роботу, ви не попередили, що у вас маленька дитина?

12. Вам не здається, що ви занадто часто критикуєте інших?

13. Ох, і зануда ж ви, і це не тільки моя думка, але й думка всього колективу.

14. Якого чорта ви сюди прийшли?! Невже ви думаєте, що можете складати для нас інтерес?

15. А ви взагалі хто такі?

16. Знаєте, є люди набагато більш досвідчені, ніж ви в цьому питанні.

17. Я не маю часу вас слухати.

18. Якщо ми зацікавимося вашою кандидатурою, ми вам передзвонимо.

19. На жаль, схоже, що ми з вами не спрацюємося.

20. Нам, керівництву, здається, що ваш прихід у колектив погано позначився на взаєминах наших співробітників.

21. Вам не здається, що треба бути більш розбірливим в особистих контактах?

22. По-моєму, ви останнім часом мене підсиджуєте? Прагнете на моє місце?

23. Знаєте, ваші сімейні проблеми усе більш негативно відбиваються на вашій професійній успішності.

24. Таке відчуття, що ви спеціально залякуєте деяких колег.

25. Із чого ви взяли, що можете мені сподобатися як співробітник і я вас візьму на роботу?

26. Були думки, що вас можна використати в управлінській роботі, на посаді керівника відділу, але є великі сумніви, що ви із цим упораетесь.

27. Я думаю, що ви не відпрацьовуєте свою зарплату. Висновок один: будемо скорочувати вас.

Інструкція. Частина 1. Учасники діляться на підгрупи по три-п'ять

людей, кожна з яких одержує бланк із написаними на ньому агресивними фразами. Завдання учасників у підгрупах — вписати у бланк варіанти відповідей, використовуючи один із прийомів, запропонованих вище. На цю роботу дається не більше семи хвилин, мотивуючи це тим, що в розмові звичайно немає часу довго думати над відповіддю. А надалі буде можливість обмінятися вдалими варіантами відповідей у колективному обговоренні.

Частина 2. Кожна підгрупа відповідає на фрази, які зачитує тренер. На дошці паралельно відзначається, до якого типу реакції на агресію належить та або інша відповідь. У ході вправи можуть з'явитися вдалі відповіді, які не вписуються у перелік запропонованих прийомів. Це дозволить вписати у список додаткові прийоми, «авторами» яких стануть учасники групи. Одним із таких прийомів є прийом «Я ще й...», подібний із принципом доведення до абсурду.

6. ВПРАВА «ДОСВІД УПЕВНЕНОЇ ПОВЕДІНКИ».

Інструкція 1. Вправа виконується в колі. Якщо в групі більше 10 учасників, вона ділиться на кілька підгруп по 7-10 чоловік, інакше виконання вправи дуже затягнеться й стане нудним. Кожен учасник коротко описує робочу ситуацію, у якій він один раз спробував поводитися впевнено. Потрібно підкреслити, що мова повинна йти просто про спробу як таку, не обов'язково успішну.

Обговорення. Кожному пропонується розповісти про те, як він уявляє собі впевнену поведінку. Доцільно коротко фіксувати на дошці уявлення учасників групи про впевненість.

Інструкція 2. Кожен учасник розповідає про яку-небудь складну робочу ситуацію, що він оцінює як провал. Після цього він негайно переформулює свою поведінку з погляду ознак упевненості, написаних на дошці. Він повинен вибрати альтернативну поведінку, сконцентруватися на ній та відповісти на питання: «Що я сказав? Що я зробив? Які компоненти впевненої поведінки я при цьому не використав, хоча міг би? Що я ще можу поліпшити, тобто які конструктивні поради я можу дати сам собі, щоб досягти своєї мети?»

7. РЕФЛЕКСІЯ.

Група сідає в коло, і всі бажаючі по черзі висловлюють свої враження про це заняття. Що сподобалося або ні? Що хотілося б зробити сьогодні по-іншому? Які побажання до групи? Не треба нікого примушувати висловлюватися, говорять тільки за бажанням.

ЗАНЯТТЯ 6.

ВСЕ ПІД КОНТРОЛЕМ!

Мета заняття: Розвиток в учасників навичок самоконтролю у взаємодії та здатності гнучко реагувати на життєві та професійні ситуації.

1. ВПРАВА «ЗАБОРОНЕНИЙ РУХ».

Ця гра на увагу. Тренер пояснює, що всі учасники гри повинні повторювати рухи, які він буде їм показувати, крім одного — «забороненого», наприклад, обхвату руками голови. Тренер здійснює різні рухи руками, ногами, головою, корпусом. Зловивши підходящий момент, показує «заборонений» рух. Той, хто його повторить або навіть тільки спробує повторити, вважається таким, що порушив правила гри, і повинен вийти з неї. Спочатку тренер проводить гру в повільному темпі, даючи можливість засвоїти головне правило.

2. ВПРАВА «ЯК ТИ ВЧИНИШ?».

Учасникам пропонується взяти участь у рольовій грі, мета якої — ознайомлення з епізодами, коли кожен може сам вирішувати складні ситуації. Суть гри: один із учасників повідомляє своєму партнеру по спілкуванню (інспектору, завідувачу, методисту, колезі, члену сім'ї тощо), що ви не виконали те, що обіцяли зробити цій людині до зазначеного терміну. Наприклад, не принесли вчасно потрібний звіт інспектору, не проконтролювали якість документа, загубили книжку, забули передати колезі про зміни в графіку роботи або не купили обіцяну іграшку дитині. Перед переглядом записів у групі створюється алгоритм бажаної, відповідальної поведінки в такій ситуації, з яким порівнюється поведінка учасників у рольовій грі.

Обговорення:

Наскільки була ефективною ваша поведінка в цій ситуації?

Наскільки вона відповідає алгоритмові продуктивної поведінки, який прийняла група?

Хто у вашій парі взяв і хто повинен був узяти на себе відповідальність за ситуацію?

Інформація для тренера: після обговорення ситуацій учасникам пропонується програти продуктивний стереотип поведінки в подібній ситуації. Всі працюють одночасно, після чого проводиться групове обговорення.

3. ВПРАВА «СКЛАДНІ СИТУАЦІЇ».

Тренер: «Давайте виберемо важкі для вас ситуації і зіграємо їх кілька разів до тих пір, поки не визначимо їх ефективне рішення».

Можливі теми:

Тема 1. «Важка розмова». Учаснику потрібно розіграти перед групою розмову, яка є для нього важкою або через складність теми, або тому, що взаємини, що склалися з тим чи іншим суб'єктом, роблять розмову з ним неприємною.

Тема 2. «Прохання». Учаснику потрібно попросити що-небудь для нього дуже важливе у людини, яка не відразу схильна задовольнити його прохання.

Тема 3. «Вимога». Потрібно вимагати щось у людини, яка не схильна виконати цю вимогу.

Тема 4. «Образа». Потрібно висловити свою образу іншій людині, яка імовірно вважає, що вона цілком заслужена.

Тема 5. «Незадоволення». Потрібно висловити своє незадоволення людині, яка вважає, що вчинила правильно.

Тема 6. «Знайомство». Розігрується ситуація знайомства з незнайомою людиною в найрізноманітніших місцях: в парку, на зупинці, в під'їзді і т.д.

4. ВПРАВА «ТАК, І ЩЕ...».

Початок роботи. Вправа буде проходити так: два учасники

розмовляють між собою, кожен з них повинен погоджуватися з усім, що говорить йому співрозмовник, що б той не сказав.

Гравець 1 починає бесіду, гравець 2 схвалює це висловлювання, починаючи свою пропозицію словами: «Так, і ще ...». Перший гравець теж погоджується з другим і додає щось своє: «Так, і ще ...».

Якщо перший гравець, наприклад, каже: «Підемо в кіно», другий гравець може, приміром, сказати: «Так, і візьмемо велику плитку шоколаду з начинкою». Гравець 1 продовжує: «Так, і крім того, пляшку шампанського». Гравець 2 відповідає: «Так, і ще я хочу, щоб пробка вистрілила».

Отже, йде якесь наростання, оскільки кожне речення підхоплюється і просувається далі. Як правило, такий діалог неминуче закінчується комічної ситуацією.

Продовження роботи.

1. Розділіть групу на пари.

2. Запропонуйте групі кілька ситуацій, які саме таким чином мають бути обговорені учасниками в парах:

1) Співробітник і шеф застрягли разом в ліфті.

2) Батько і син на пікніку.

3) Два друга по дорозі на футбольний матч.

4) Чоловік і дружина будують плани на святкування першої річниці весілля.

5) Нещодавно прооперований пацієнт розмовляє з медсестрою.

3. Через 2-3 хвилини учасники повинні утворити нові пари так, щоб у кожного з них була можливість поговорити з різними партнерами.

Обговорення:

- Які почуття ви відчуваєте після цієї вправи?

- Якими цікавими спостереженнями ви готові поділитися?

- Що вам легко вдавалося? Що давалося важче?

- Як ви думаєте, де, в яких життєвих ситуаціях це може бути корисним?

5. ВПРАВА «ЗГОДА, НЕЗГОДА, ОЦІНКА».

Учасники об'єднуються у 3 групи. Кожна група отримує аркуш паперу А3 та картку з варіантом завдання:

1 група: Складіть перелік слів та висловлювань, за допомогою яких ви демонструєте згоду з партнером по взаємодії.

2 група: Складіть перелік слів та висловлювань, за допомогою яких ви демонструєте незгоду з партнером по взаємодії.

3 група: Складіть перелік слів та висловлювань, за допомогою яких ви демонструєте оцінку дій або вчинків іншого у взаємодії.

На виконання завдання дається 5 хв. Після цього кожна група по черзі демонструє результати своєї роботи.

Після обговорення тренер пропонує учасникам підкреслити на плакатах ті висловлювання, які не можна використовувати задля досягнення успішної взаємодії.

До уваги тренера! Якщо учасники навели дуже категоричні чи агресивні висловлювання, слід наголосити, що для успішної взаємодії важливо вміти висловлювати свою точку зору, не ображаючи інших. Також бажано запропонувати учасникам скласти окремий плакат «Успішна взаємодія».

6. ВПРАВА «РОЗТУЛИ КУЛАК».

Учасники об'єднуються в пари. Після цього їм пропонується домовитися хто з них буде першим, а хто другим. Першим необхідно буде стиснути долоню в кулак, а другим дається завдання — розтулити кулак. Додаткових інструкцій не дається!

Обговорення:

? Як почували себе ті, хто намагався розтулити кулак? Які засоби Ви для цього використовували?

? Як почували себе ті, хто стискав долоню?

? Чому Ви поводити себе саме так?

? Яким чином можна було вирішити проблему та уникнути конфлікту у взаємодії?

? Для чого ми це робили?

7. РЕФЛЕКСІЯ.

Група сідає в коло, і всі бажаючі по черзі висловлюють свої враження про це заняття. Що сподобалося? Що не сподобалось? Що хотілося б зробити сьогодні по-іншому? Які побажання до групи, до тренера? Не треба нікого примушувати висловлюватися, говорять тільки за бажанням, проте бажано, щоб висловилося якомога більше учасників.

МОДУЛЬ 4. РОЗВИТОК МОТИВАЦІЙНОГО КОМПОНЕНТА МІЖСОБИСТІСНОЇ ВЗАЄМОДІЇ

ЗАНЯТТЯ 7.

МОТИВИ ВИРІШУЮТЬ ВСЕ

Мета заняття: Сприяння учасникам в аналізі власних домінуючих мотивів та визначенні їх доцільності у міжособистісній взаємодії.

1. ВПРАВА «ЗНАЙДИ ПАРУ».

Тренер дає *інструкцію* учасникам: «Група вільно рухається у приміщенні. На слово «весна» — кожен з вас повинен мовчки утворити пару з тим, хто опиниться найближче. Коли тренер скаже «літо», ви разом почнете однаковий рух. Потім лунає команда «весна», і ви повинні знайти собі нову пару, а на слово «літо» — розпочати однаковий рух з новим партнером. Закінчується гра на слові «весна» — коли утворюється нова пара».

2. ВПРАВА «НЕСТАНДАРТНА ПОВЕДІНКА».

Учасникам пропонується пригадати робочі ситуації взаємодії, коли вони поводитись нестандартно, незвично для себе, коли їхня поведінка не зовсім відповідала їх внутрішньому «Я».

Обговорення:

Що спонукало до такої поведінки?

Що було найбільш незвичним?

Чи можливе таке знову?

Які залишилися від цього враження?

3. ВПРАВА «ПЕРЕДАЙ МОНЕТКУ».

1. Учасникам пропонується розділитись на 3 групи. Одному учасникові на вказівний палець кладуть монетку середнього розміру. За сигналом тренера необхідно передавати якомога швидше монетку по колу і повернути її до учасника, який розпочинав гру. Виграє та команда, яка першою завершить гру.

Умова гри: монетку не можна притримувати іншими пальцями рук, у разі падіння вона повертається до першого учасника, який знову починає передавати її по колу.

2. Учасникам пропонується створити спільне коло і передавати монетку, дотримуючись тих самих правил, але не змагаючись з іншою групою.

Обговорення:

1. Чим відрізнялись відчуття під час змагання з іншою групою та гри в одному спільному колі?

2. Якщо у когось з учасників монетка падала — що ви відчували (роздратування, бажання допомогти, байдужість)?

3. Чи приносить задоволення спільне досягнення мети, пошук єдиного алгоритму дій, співпраця і взаємопідтримка?

4. ВПРАВА «ДОГОВІР».

Учасники об'єднуються у дві групи. Гравців попереджують, що контакти з іншою групою заборонені. Кожна група отримує по 10 білих та 10 синіх карток. Збоку від кожної групи ставлять стілець.

Тренер пропонує увазі учасників наступну інструкцію: «Зараз Ви є двома конкуруючими організаціями. Вам зробили дуже вигідну позицію, що може принести великий прибуток. Але ви не знаєте репутації тих людей, від яких надійшла пропозиція і тому можете потрапити в небезпечну ситуацію. Ви можете прийняти цю пропозицію, а можете відмовитись. І те й інше рішення може бути вигідним, але це залежить від вибору конкурента. У вас є 10 можливостей вибору.»

1 група	2 група	1 група	2 група
Згода	Згода	- 3	- 3
Згода	Відмова	+ 5	- 5
Відмова	Згода	- 3	+ 5
Відмова	Відмова	+ 3	+ 3

Через кожні 30 секунд, за командою тренера, представники команд кладуть на стілець картку, колір якої символізує рішення команди (синя — згода, біла — відмова).

Коли команди одночасно зроблять вибір, тренер заповнює таблицю балів.

Завдання команд — отримати максимальну кількість балів.

Обговорення:

? Що Ви відчували в процесі гри? Як змінювалися Ваші почуття під час гри?

? Які стратегії застосовувались під час гри?

? Яка зі стратегій дозволила отримати найбільший прибуток?

? Які висновки можна зробити з цієї вправи?

5. ВПРАВА «ТРИКУТНИК».

Тренер пропонує учасникам стати в коло та визначити для себе будь-яких двох людей кола (непомітно для них). Після цього всі учасники мають хаотично рухатися по кімнаті. По команді тренера всі зупиняються. Тепер кожен має стати так, щоб утворився рівнобедрений трикутник з двома вибраними учасниками. Утворити трикутники потрібно, не спілкуючись між собою, а тільки переміщуючись в просторі. Вправа завершується коли утворилися всі трикутники.

Обговорення:

? Як ви думаєте, про що ця вправа?

? Що ви відчували коли виконували цю вправу?

? Що заважало виконати завдання?

? Що б допомогло виконати вправу швидше?

До уваги тренера! Тренер підводить групу до розуміння того, що

результат залежить від дій кожного, і кожен є важливим в команді. Дії одного змінювали результат. Важливо навчитись взаємодіяти, спілкуватися і зважати один на одного.

6. ВПРАВА «СЛОН І СЛІПІ».

Учасникам пропонується прослухати притчу:

Якось в одному селищі жило собі шестеро сліпих. Одного дня вони почули, що до селища забрів слон. Сліпі гадки не мали, що то за тварина. Вони не могли побачити слона, але все ж вирішили піти й дізнатися про нього більше. Коли вони зустріли слона, кожен спробував доторкнутися до нього, аби зрозуміти, що він собою являє.

— *Слон — це стовп,* — сказав перший чоловік, який тримався за його ногу.

— *Та ні, він схожий на мотузку,* — відповів другий, який доторкнувся до хвоста.

— *Та що ви, слон схожий на товсту гілку на дереві,* — вигукнув третій, що доторкнувся до хобота.

— *Він схожий на велике віяло,* — заперечив четвертий сліпий, який доторкнувся до вуха слона.

— *Він схожий на велику стіну,* — не погоджувався п'ятий, який доторкнувся до тулуба слона.

— *Він схожий на суцільну трубку,* — відповів на це шостий чоловік, який доторкнувся до бивня.

Тут вони почали сперечатися про те, який слон насправді й кожен наполягав на своїй правоті. Кожен чим далі тим дужче намагався перекричати інших, переконаний, що саме його думка єдино правильна.

Обговорення:

- Хто був правий? (Усі? Ніхто?)
- Хто говорив правду?
- Що відбувалося в цій притчі?
- Як сліпі можуть краще зрозуміти, що собою являє слон?
- Як ефективно розкрити цінність різних точок зору?
- Що ще може символізувати цей слон?

7. РЕФЛЕКСІЯ.

Тренер пропонує кожному учасникові виразити своє уявлення про те, що відбувається з ним і із групою. Робити це можна в будь-якій формі — вербально, невербально, малюнком на аркуші паперу й ін. Кожний з учасників групи за 10-бальною шкалою оцінює ступінь своєї власної втоми, активності й інтересу до того, що відбувається. Потім група сідає в коло, і всі бажаючі по черзі висловлюють свої враження про це заняття.

ЗАНЯТТЯ 8.

ТИ + Я = ДІАЛОГ

Мета заняття: Мотивування учасників на побудову успішного діалогічного спілкування та діалогічної взаємодії.

1. ВПРАВА «АСОЦІАЦІЇ».

Інструкція. Згадайте особистісну якість, що починається на ту ж букву, що й ваше ім'я, наприклад: «Настя — наполеглива», «Володимир — вільний». Потім кожен учасник вимовляє своє ім'я, додаючи до нього придуману якість. Причому кожен наступний учасник повторює все те, що говорили до нього.

2. ВПРАВА «МОЯ ГОРДІСТЬ».

Ця вправа призначена для створення умов і формування навичок саморозкриття, самоаналізу, удосконалювання навичок групового виступу.

Учасники сідають у велике коло й одержують завдання (час для підготовки 2-3 хвилини). Кожний повинен похизуватися перед групою якою-небудь своєю якістю, умінням, здатністю, розповісти про свої сильні сторони — про те, що він любить і цінує в собі, що дає змогу досягти успіху у взаємодії з іншими.

На виступ виділяється 1 хвилина. По закінченні всіх виступів група обговорює відчуття, що виникли у процесі виконання вправи.

3. ВПРАВА «ОРГАНІЗАЦІЯ ДІАЛОГУ».

Матеріали. Парна кількість карток, на яких написані по три слова — можливі теми більш-менш жартівливих діалогів, наприклад:

1 учасник

2 учасник

Їжачок

Гриби

Літак

Сніг

Сорочка

Черевики

Інструкція. Етап 1. Запрошуються двоє добровольців. Їм дають картки із трьома темами, на які вони повинні «вивести» свого партнера. Ніхто, крім самого учасника, не знає, що написано на його картці. Інші спостерігають.

Етап 2. Далі всі учасники розбиваються на пари й відпрацьовують уміння захоплювати ініціативу в розмові, переводячи розмову з партнером у потрібне русло, причому робити це потрібно акуратно, так, щоб партнер не здогадався, які теми задані іншому учасникові.

Вправа закінчується, коли учасники виконають завдання (або відмовляться від нього), але не більш, ніж через 20 хвилин.

Обговорення. Було завдання для вас складним або простим?

Що ви почували, коли вам вдалося перейти до потрібної теми?

Коли не вдалося?

Чи догадувалися ви про теми, до яких прагнув ваш партнер? За якими ознаками?

4. ВПРАВА «КІТ ЛЕОПОЛЬД».

Обладнання: таблички з іменами, для котів.

З групи вибирається одна «миша», всі інші стають «котами». Кожен «кіт» отримує папірець зі своїм ім'ям, одного з них звать Леопольдом, а всіх інших — іншими котячими іменами, наприклад, Василем, Мурчиком і т.д. При цьому Леопольдом може стати учасник будь-якої статі, і тренер підкреслює це групі. Тренер нагадує групі сюжет мультфільму про Леопольда. У цьому мультфільмі доброзичливий і нешкідливий кіт Леопольд намагається потоваришувати з мишами, які постійно влаштовують йому постійні капості. У даній вправі котам теж потрібно

буде переконати мишу, що вони нешкідливі і з ними можна мати справу. Фокус полягає в тому, що з усіх котів тільки одного звать Леопольд і саме він хоче подружитися з мишою. Всі інші коти — небезпечні хижаки, які тільки прикидаються доброзичливими. Завдання кожного кота — переконати мишу, що саме він — нешкідливий Леопольд. Завдання миші — визначити справжнього Леопольда. Котам дається 5 хвилин на підготовку, після чого вони виступають, пояснюючи «миші», чому вони нешкідливі. «Миша» оцінює виступи і каже, кому з котів вона повірила.

Обговорення:

- Чому ми довіряємо одній людині, але не довіряємо іншій?
- Чи легко вам було знаходитися в ролі кота або миші?
- Чи довіряєте ви людям в житті?
- Чи довіряють вам люди?
- Чи вважаєте ви, що спілкування відіграє важливу роль у взаєминах між людьми?

5. ВПРАВА «АВАРІЯ КОРАБЛЯ».

Інструкція учасникам. Ви дрейфуйте на яхті в південній частині Тихого океану. Ваша яхта починає повільно тонути, а місцезнаходження її незрозуміле через вихід зі строю основних навігаційних приладів. Треба якомога швидше перебратися на рятувальний надувний пліт і захватати із собою необхідні для подальшого плавання предмети з яхти. Нижче даний список з 15 предметів, які залишилися цілими й неушкодженими після пожежі. Майно пасажирів і команд становлять дріб'язки, що залишилися в кишнях: кілька коробок сірників, пачка сигарет, небагато грошей.

Ваше завдання — класифікувати 15 нижчеперелічених предметів відповідно до їх значення для виживання. Поставте цифру «1» біля найважливішого предмета, цифру «2» - біля другого за значенням і т.д.

Перелік предметів:

1. Секстант (прилад для визначення географічної широти).
2. Дзеркало для гоління.
3. П'ятилітрова каністра з водою.
4. Протимоскітна сітка.

5. Одна коробка з армійським раціоном.
6. Карти Тихого океану.
7. Надувна подушка (плавальний засіб).
8. Дволітрова каністра нафтогазової суміші.
9. Маленький транзисторний приймач.
10. Репелент, який відлякує акул.
11. 200 метрів непрозорого пластику.
12. Один літр спирту.
13. 155 метрів нейлонового каната.
14. Дві коробки шоколаду.
15. Рибальська сітка.

Відповіді до завдання:

На думку «експертів», основними речами, необхідними потерпілому при аварії корабля в океані, є предмети, що служать для залучення уваги, і предмети, що допомагають вижити до прибуття рятувальників. Навігаційні засоби мають порівняно невелике значення, якщо навіть маленький рятувальний пліт і зможе досягти землі, неможливо на ньому запасти досить їжі й води для життя протягом цього періоду. Отже, найважливішими є дзеркало для гоління й 10-літрова каністра бензину. Ці предмети можуть бути використані для сигналізації повітряним і морським рятувальникам.

Другими за значенням є 20-літрова каністра з водою й коробка з необхідним запасом їжі. У результаті, список предметів по убутанню важливості наступний:

1. Дзеркало для гоління. Важливе для подачі сигналу рятувальникам.
2. 10-літрова каністра бензину. Важлива для сигналізації. Бензин може бути підпалений банкнотами й сірником (природно, поза плотом) і буде плисти по воді, привертаючи увагу рятувальників.
3. 20-літрова каністра з водою. Необхідна для угамування спраги.
4. Одна коробка з необхідним запасом їжі на один-два дні. Забезпечує основне харчування.
5. 200 м непрозорого поліетилену. Використовується для збору дощової води, забезпечує захист від стихії.

6. Дві коробки шоколаду. Резервний запас їжі.

7. Рибальська сітка. Оцінюється нижче, ніж шоколад, тому що в цій ситуації «краще синиця в руках, ніж журавель у небі».

8. 155 м нейлонового каната. Можна використати для зв'язування спорядження, щоб воно не впало за борт.

9. Надувна подушка. Якщо хтось упаде за борт, вона може стати рятувальним засобом.

10. Репелент для відлякування акул. Призначення очевидне.

11. Один літр спирту. Використається як антисептик при будь-яких травмах; для інших цілей (як напій) має малу цінність, оскільки може викликати зневоднювання.

12. Маленький транзисторний приймач. Має незначну цінність, тому що немає передавача.

13. Карти Тихого океану. Марні без додаткових навігаційних приладів. Для вас важливо знати, не де ви перебуваєте, а де перебувають рятувальники.

14. Протимоскітна сітка. У Тихому океані немає москітів.

15. Секстант. Без таблиць і хронометра відносно марний.

6. ВПРАВА «ТЕАТР: П'ЕСА, ЯКА ВЛАШТУЄ ВСІХ».

Розділіть людей на 4 групи мінімум по 4 людини. Одна група — сценаристи, друга — режисери, третя актори і четверта — критики. Завдання для всієї команди: написати і поставити п'єсу, яка влаштує всіх. Причому п'єса має влаштовувати і за жанром, і за назвою, і за змістом і по всьому іншому. Сценаристи пишуть перший акт, потім його критикують критики, вносять свої поправки, далі текст віддається режисерам, і вони починають постановку разом з акторами. У цей час вже пишеться другий акт, а потім третій. І ось коли все готово, всі сідають в «залі», і актори починають грати.

Після того, як п'єсу буде розіграно, проводиться обговорення у групі. Запитайте кожного, чи влаштувала його п'єса? Що можна було б зробити краще? У цей момент учасники можуть поділитися враженнями від спільної роботи і про окремих осіб. І, якщо п'єса влаштувала всіх, значить,

це сприяло створенню єдиної дружної команди.

7. РЕФЛЕКСІЯ.

Група сідає в коло, і всі бажаючі по черзі висловлюють свої враження про це заняття. Що сподобалося? Що не сподобалось? Що хотілося б зробити сьогодні по-іншому? Які побажання до групи, до тренера? Не треба нікого примушувати висловлюватися, говорять тільки за бажанням, проте бажано, щоб висловилося якомога більше учасників.

МОДУЛЬ 5. РОЗВИТОК ЦІННІСНО-СМИСЛОВОГО КОМПОНЕНТА МІЖСОБИСТІСНОЇ ВЗАЄМОДІЇ

ЗАНЯТТЯ 9. ШУКАЄМО СЕНСИ

Мета заняття: Допомога учасникам у визначенні та усвідомленні їх цінностей і смислів у взаємодії.

1. ВПРАВА «ПРИВІТ!»

Починає один з учасників заняття. Звертаючись до сусіда ліворуч з почуттям радості від зустрічі проговорює: «Привіт!», виражаючи своє ставлення до нього і голосом, і жестом, і посмішкою.

2. ВПРАВА «МІЙ ДЕВІЗ».

Зараз всі учасники по черзі, по колу, скажуть про те, яку футболку й з яким написом-девизом вони купили б собі, якби була така можливість. Постарайтеся, щоб відповідь була не випадковою, напис відображав ваше життєве кредо, його основний життєвий принцип (як девіз на щиті лицаря), а колір відповідав вашому характеру.

3. ВПРАВА «ЦІННОСТІ»

Кожен учасник отримує перелік цінностей. Тренер пропонує вибрати з них спочатку 10, потім 5 найважливіших цінностей і проранжувати їх за

ступенем значущості. Потім учасники отримують по 3 листочки паперу, на кожному з яких треба написати одну з трьох найважливіших для них цінностей.

Потім тренер просить віддати йому одну з трьох цінностей, з якою учасник може найменш безболісно розлучитися. Потім пропонує віддати ще одну цінність і залишити найбільш значущу.

Можна в процесі вибору з трьох цінностей познайомити учасників, з якими цінностями розлучилась група, а після цього попросити кожного назвати найбільшу для нього цінність, з якою він вирішив не розлучатись.

Що ці цінності значать для мене?

<i>№</i>	<i>Цінність</i>	<i>Виберіть 10 цінностей особливо важливих для вас</i>	<i>З вибраних цінностей виберіть 5</i>	<i>Пронумеруйте їх за ступенем значущості</i>
1.	Свобода			
2.	Самоповага			
3.	Довіра			
4.	Терпимість			
5.	Сила			
6.	Вірність			
7.	Любов			
8.	Здоровий глузд			
9.	Надія			
10.	Чесць			
11.	Гідність			
12.	Незалежність			
13.	Розум			
14.	Совість			
15.	Дружба			
16.	Чесність			
17.	Здоров'я			
18.	Гармонія в сім'ї			

19.	Воля			
20.	Ризик			
21.	Краса			
22.	Віра			
23.	Добро			
24.	Багатство			
25.	Гуманізм			
26.	Добробут			
27.	Відповідальність			
28.	Досягнення мети			
29.	Освіта			
30.	Толерантність			

Обговорення:

- Чи легко було обирати цінності?
- Чи легко було розлучатися з цінностями?
- Як можна співвіднести особистісні і групові пріоритетних цінності?

4. ВПРАВА «АВСТРАЛІЙСЬКИЙ ДОЩ».

Учасники стають у коло.

Інструкція: Чи знаєте ви, що таке австралійський дощ? Ні? Тоді давайте разом послухаємо який він. Зараз по колу ланцюжком ви будете передавати мої рухи. Як тільки вони повернуться до мене, я передам наступні. Стежте уважно!

- В Австралії піднявся вітер.(Тренер тре долоні).
- Починає крапати дощ. (Клацання пальцями).
- Дощ посилюється.(Почергове плескання долонями по грудях).
- Починається справжня злива.(Плескання по стегнах).
- А ось град, справжня буря.(Тупіт ногами).
- Але що це? Буря стихає. (Плекання по стегнах).
- Рідкі краплі падають на землю. (Клацання пальцями).
- Тихий шелест вітру. (Потирання долонь).

- Сонце! (Руки догори).

Обговорення:

- Чи сподобалася Вам вправа? Що саме сподобалося?
- Що було головним у нашій роботі?
- Як спільні зусилля можуть створити вагомий результат?
- Що ми можемо взяти для себе з цієї вправи для налагодження взаємодії?

5. ВПРАВА «ПЕРШЕ ВРАЖЕННЯ».

Тренер пропонує учасникам зустрітися поглядом з іншим учасником, але не з тим, що сидить поряд. Після цього він просить учасників взяти аркуші А-4 і поділити їх навпіл. На одній половині аркуша потрібно написати власне ім'я, а на іншій, — ім'я партнера. Далі тренер повідомляє, що учасникам необхідно буде письмово відповісти на ряд запитань, причому у колонці, де записано ім'я іншого учасника слід відповідати, не запитуючи в нього, а намагатися уявити собі, що написав би він.

Далі тренер зачитує запитання:

1. Яким є Ваш улюблений колір?
2. Чи любите Ви домашніх тварин? Якщо так, то яких саме?
3. Чи дивитесь Ви якийсь серіал? Який саме?
4. Яку людську рису Ви вважаєте найнеприємнішою?
5. Які якості Ви найбільше цінуєте в людях?

Після цього, об'єднавшись у пари, учасники можуть порівняти відповіді з еталоном.

Обговорення:

- ? Чи є учасники, у яких співпали всі відповіді?
- ? Чи є учасники, у яких співпало декілька відповідей?
- ? Що впливало на Ваші відповіді? Що допомогло правильно вгадати відповідь іншого?
- ? Для чого ми це робили?
- ? Чи завжди правдивим є перше враження про людину?
- ? Як можна використовувати цю інформацію у міжособистісній взаємодії?

6. ВПРАВА «СЦЕНАРІЇ Й РОЛІ».

Вправа дозволяє краще усвідомити за допомогою образів і метафор, що сприйняття світу й поведінки людини в ньому залежить від тих ролей, які вона приймає. Можливі кілька варіантів цієї вправи. Кожен учасник може вибрати той, котрий йому більше подобається. Корисно записати виконання цієї вправи на відео або на диктофон, щоб кожен учасник зміг потім прослухати свою розповідь.

Варіант 1. Герой або героїня.

Хто ваш улюблений герой? Це може бути персонаж дитячої казки. Можливо, це герой або героїня п'єси, книги або фільму. Це може бути також реальна людина. Візьміть першого персонажа, що прийшов вам у голову. Уявіть собі, що ви і є цей персонаж. Станьте цим персонажем. Розповідайте про себе стільки, скільки вам хочеться. Використайте при цьому слово «я». Припустимо, наприклад, що мій герой — супермен. Я можу почати свою розповідь так: «Я — супермен. Моє завдання — допомагати людям у важку хвилину. Я прилітаю невідомо звідки, здійснюю всілякі чудеса, а потім зникаю знову. Ніхто не знає, що я супермен, тому що я маскуюся...» Яким би не був ваш персонаж, приступайте до роботи: станьте ним або нею й розповідайте про себе.

Варіант 2. Казка або байка.

Треба розповісти казку або байку. Виберіть те, що вам подобається, — найкраще перше, що прийде в голову. Це може бути дитяча казка, класичний міф, те, що ви самі вигадали в казковому стилі, що завгодно. Ви можете почати так: «Колись давним-давно жила одна красуня, яку приспала на довгі роки зла мачуха. Вона лежала в усипальниці, схованій в глибинах замку. Навколо замку була колюча жива огорожа. Багато королів і принци приходили подивитися на красуню, але не в силах були пробратися крізь цю огорожу...»

Щоб витягти з розповіді максимальну користь, ви можете розширити її й стати кожним з персонажів, що згадують у ньому, або предметів. При цьому щораз розповідайте про себе. Так, у наведеній вище розповіді ви могли б стати дівчиною, мачухою, усипальницею, замком, одним із принців або огорожею.

Уявивши себе огорожею, ви могли б сказати: «Я жива огорожа. Я міцна, густа й колюча. Я наїжилася колючками, так що люди не можуть через мене пробратися. Моє завдання полягає в тім, щоб охороняти дівчину, що спить усередині мене...»

Варіант 3. Предмет у кімнаті.

Огляньте кімнату, у якій ви перебуваєте. Виберіть який-небудь предмет. Найкраще підійде той, на який ваш погляд упаде в першу чергу. Тепер станьте цим предметом і розповідайте про себе. Наприклад: «Я — двері. Я важка, прямокутна й дерев'яна. Іноді я стаю в людей на шляху. Але коли я це роблю, вони просто штовхають мене...»

Щоб підвищити ефективність вправи, іншим членам групи пропонується розмовляти з виступаючим як з відповідним героєм або предметом. Не слід інтерпретувати те, що він говорить. Вони повинні просто розмовляти з ним, немов він двері, камін і т.д. Наприклад: «Я двері. Коли я стою в людей на шляху, вони штовхають мене». - «Двері, що ви відчуваєте, коли люди штовхають вас?» - «Я серджуся. Але я двері й не можу говорити. Я просто дозволяю їм робити це». - «От воно що. А ви не хотіли б що-небудь змінити, щоб почувати себе краще?»

Обговорення:

- Чи важко було стати героєм або предметом?
- Що ви почували, будучи героєм або предметом?
- Чи переконливо людина зіграла обрану роль?
- Що ви довідалися й відчули нового після виконання цієї вправи й у результаті спостереження за іншими людьми?
- Яку функцію виконує розуміння ролей інших людей у взаємодії?

7. РЕФЛЕКСІЯ.

Група сідає в коло, і всі бажаючі по черзі висловлюють свої враження про це заняття. Що сподобалося? Що не сподобалось? Що хотілося б зробити сьогодні по-іншому? Які побажання до групи, до тренера? Не треба нікого примушувати висловлюватися, говорять тільки за бажанням, проте бажано, щоб висловилося якомога більше учасників.

ЗАНЯТТЯ 10. НА СТАРТ, УВАГА, ВЗАЄМОДІЯ!

Мета заняття: Аналіз знань, вмінь та особистісних змін учасників, набутих протягом занять, а також заохочення їх до подальшого розвитку навичок ефективної міжособистісної взаємодії.

1. ВПРАВА «ЗІПСОВАНИЙ ТЕЛЕФОН З АСОЦІАЦІЯМИ».

Одна людина загадує слово й говорить його сусідові. Той не повторює почуте слово, а говорить першу на це слово асоціацію, звертаючись до свого сусіда. І так усі говорять асоціації по колу.

Обговорення. Цікаво зіставити перше слово з останнім, а потім по колу опитати всіх, хто що говорив. Дуже часто асоціації потрапляють в одне русло й повторюються кілька разів за коло.

2. ВПРАВА «РОЗМОВА ПРО ОСОБИСТЕ».

Учасники, встановлюючи контакт очима, об'єднуються у пари (партнер А та партнер Б).

Партнер А розповідає все, що він хотів би повідомити на цей момент про себе (2 хв.). Партнер Б слухає і по закінченню відведеного часу, переказує все, що почув. При цьому, він починає переказувати почуте фразою: «Я почув, що ти...». На «повернення» інформації партнеру Б також відводиться 2 хв. Далі партнери міняються ролями (партнер Б розповідає партнеру А, а партнер А переказує почуту інформацію партнеру Б).

Обговорення:

- Які почуття у вас викликало завдання?
- Чи вистачило часу на розповідь?
- Що було легше: слухати чи відтворювати інформацію?
- Що ви відчували, коли слухали партнера? А коли переказували?
- Чи повністю була відтворена інформація?
- Що допомагало правильно зрозуміти партнера?

3. ВПРАВА «ПЕРЕФРАЗУВАННЯ».

Тренер об'єднує учасників в 4 групи (бажано, щоб в командах були

учасники, які найменше взаємодіяли один з одним протягом тренінгу). Кожній команді пропонується пригадати якийсь відомий вірш з чотирьох строф і замінити кожне слово схожим за змістом. Наприклад, «я» можна замінити на «автора» або «обличчя, яке ви бачите перед собою», «дорогу» в «шлях», «серце» в «центральный орган кровообігу» та ін. Далі необхідно записати «перекладений» текст (10 хв.) і прочитати його іншим групам. їх завданням є здогадатись, що за текст було перефразовано.

Обговорення:

? Яким повинно бути перефразування, щоб найбільш точно передати зміст початкового тексту?

? Яким чином сприяли пози, жести, міміка розумінню початкового тексту?

4. ВПРАВА «КОМАНДНА ВЗАЄМОДІЯ».

Інструкція:

1. Об'єднайтесь у пари з сусідом праворуч, я роздам кожній парі паличку для кави.

2. Тепер станьте обличчям одне до одного, витягніть вказівний палець правої руки вгору і затисніть паличку.

3. Спробуйте рухатись по кімнаті, щоб паличка не впала, але говорити між собою не можна, намагайтесь домовитися іншим чином.

4. Тепер спробуйте зробити так, щоб паличка виявилась на ваших вказівних пальцях, не впавши при цьому.

5. Далі постарайтесь присісти разом, не згубивши паличку, а тоді знову порухайтесь по аудиторії.

6. А тепер відкиньте нарешті палички і подякуйте одне одному за гарну вправу.

Обговорення:

- Як ви гадаєте, про що нам говорить ця вправа?
- Які аспекти взаємодії були розглянуті у вправі?
- Що ви можете взяти для себе?

5. ВПРАВА «НАШІ ОЧІКУВАННЯ».

Учасникам пропонують повернутися до своїх очікувань від програми, які вони визначили на першому занятті. Потім усі ідеї, записані на папірцях у вигляді насінинок, мають прорости у щось більше. Кожен з учасників має відшукати свою насінинку і зобразити, у що саме вона проросла (наприклад, квітку, дерево...).

Обговорення:

- Що було написано на Вашій насініні на першому занятті?
- У що саме проросла Ваша насінинка?
- Чи справдилися Ваші очікування від тренінгу?

6. РЕФЛЕКСІЯ ЦИКЛУ ЗАНЯТЬ.

Мета проведення глибокої рефлексії групових процесів — моніторинг якісних змін, які відбулися з кожним учасником занять, аналіз нових знань, вмінь, навичок, якостей і форм поведінки.

При обговоренні по колу треба відповісти на запитання: «Що тут відбувалось? Чому ви навчилися? Що ви візьмете з собою? Чого ви ніколи не зробите? Що хочете, а що будете робити? Оцініть свою задоволеність результатами наших занять та роботу тренера».

Після обговорення учасникам пропонується заповнити анкету і залишити тренеру.

Анкета

«Що ти очікував і що отримав від тренінгу»

1. Чого ти чекав (ла) від тренінгу?
2. Чи знав (ла) ти раніше, що таке тренінг?
3. Чи відповідало те, що відбувалося під час проведення тренінгу, твоїм очікуванням?
4. Що саме тобі сподобалось?
5. Що саме тобі не сподобалось?
6. Чи змінився (лась) ти як особистість і професіонал протягом проведення тренінгу?
7. Якщо змінився (лась), то як саме?
8. Хто із учасників тренінгу, на твою думку, також змінився (лася)?

Хто найбільше?

9. Які із вправ тренінгу найбільше вплинули на тебе? На групу?

10. Чи бувало тобі нецікаво на заняттях? Коли?

11. Чи бувало тобі лячно під час проведення тренінгу? Коли?

12. Чи жалкуєш ти про щось, що відбувалось під час тренінгу? Про що саме?

13. Що з того, що ти отримав (ла) у групі під час занять, ти можеш використати у своєму повсякденному житті сьогодні та у своїй роботі завтра?

14. Чи легше тобі стало аналізувати особливості поведінки оточуючих людей?

15. Чи став (ла) ти краще розуміти себе?

16. Чи були тобі потрібні такі заняття?

17. Як ти вважаєш, чи потрібен тобі ще один цикл занять тренінгу?

18. Які проблеми ти хотів (ла) б обговорити?

19. Ким під час занять ти переймався найбільше?

20. Що ти хотів би побажати собі? Іншим учасникам тренінгу? Тренеру?

21. У чому полягала для тебе найважливіша подія під час тренінгу?

7. ВПРАВА «СПАСИБІ ЗА ПРИЄМНЕ ЗАНЯТТЯ».

Інструкція: Будь ласка, станьте в загальне коло. Я хочу запропонувати вам взяти участь у невеликій церемонії, що допоможе нам виразити дружні почуття й подяку одне одному. Гра проходить у такий спосіб: один з вас стає в центр, інший підходить до нього, потискує руку й вимовляє: «Спасибі за приємне заняття!». Обоє стоять у центрі, як і раніше тримаючись за руки. Потім підходить третій учасник, бере за вільну руку або першого, або другого, потискує її й говорить: «Спасибі за приємне заняття!» Таким чином, група в центрі кола постійно збільшується.

Усі тримають один одного за руки. Коли до вашої групи приєднається останній учасник, замкніть коло й завершите церемонію безмовним міцним триразовим потиском рук.

Тренінг закінчується загальними оплесками!

ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ

- Міжособистісна взаємодія — це взаємозалежний обмін діями, організація людьми взаємних дій, спрямованих на реалізацію спільної діяльності. Під час взаємодії відбувається обмін діями, зароджуються спорідненість, координація дій обох суб'єктів, а також стійкість їх інтересів, планування спільної діяльності, розподіл функцій тощо. За допомогою дій відбуваються взаємне регулювання, взаємний контроль, взаємовплив, взаємодопомога. Це означає участь кожного учасника взаємодії у розв'язанні спільного завдання з відповідним коригуванням своїх дій, врахуванням попереднього досвіду, активізацією власних здібностей і можливостей партнера. Спілкуючись, обмінюючись інформацією, людина виробляє форми і норми спільних дій, організовує і координує їх.

Серед власне психологічних складових частин міжособистісної взаємодії найважливішою є спільна мета. До обов'язкових психологічних компонентів спільної діяльності належить спільна мотивація — те, що спонукає людей до досягнення спільної мети, а також спільні дії, спрямовані на реалізацію поточних і перспективних завдань спільної діяльності. Завершує психологічну структуру діяльності загальний результат. При цьому важливе значення має не тільки загальний об'єктивний кінцевий продукт, а й суб'єктивне відображення результату індивідуальними і колективними суб'єктами.

Отже, міжособистісна взаємодія є невід'ємним аспектом суспільних відносин.

- Міжособистісні відносин у студентському віці мають свої особливості. У цьому віці змінюється зміст і загальна спрямованість міжособистісного спілкування, воно стає вибіркоким, інтимним, виконує функцію головного соціального полігону самоствердження і самовираження юнаків і дівчат. У життєдіяльності студентів важлива роль належить їхньому спілкуванню з однолітками.

Юнаки та дівчата студентського віку все частіше організують, створюють свої компанії для спілкування з однолітками. Характерним для таких компаній є високий рівень конформізму. Захист своєї незалежності від дорослих у цьому віці поєднується з некритичним ставленням до уявлень і цінностей власної групи або компанії, і її лідерів. Однією з найважливіших потреб студентського віку стає потреба у емансипації від контролю й опіки батьків, педагогів, старших взагалі, а також від установлених ними правил і порядків.

У юнацькому віці поряд із дружбою у багатьох молодих людей виникає більш глибоке почуття — любов. Дружба і любов у цьому віці найчастіше невіддільні одне від одного і співіснують в міжособистісних відносинах.

Отже, у студентському віці міжособистісна взаємодія має певну специфіку, яка полягає у зміні змісту і спрямованості міжособистісного спілкування, набутті ним більшої вибірковості.

- При вивченні психологічних особливостей міжособистісної взаємодії можливі два шляхи дослідження. Перший — ретельний аналіз і співставлення змісту понять, які використовуються у науці для визначення цього феномену або близьких йому явищ. У список цих понять увійдуть перш за все конфліктність, симпатія, дружба, комунікативні та організаторські здібності, міжособистісні стосунки. Другий шлях — від реальності до конструктів — припускає орієнтацію не на складаний понятійний апарат, а на зміст самого досліджуваного явища, у даному випадку — психологічних особливостей міжособистісної взаємодії.

Для дослідження психологічних особливостей міжособистісної взаємодії студентів ми пропонуємо наступні методики:

- Методика Інтерперсональної взаємодії Т. Лірі;
- Методика «Суб'єктивна оцінка міжособистісних стосунків»

С. Духновського;

- Методика «Діалогічність міжособистісних стосунків»

С. Духновського;

- Опитувальник афіліації (за А. Мехрабіаном);

- Методика «Діагностика емоційних бар'єрів у міжособистісному спілкуванні» (В. Бойко);
- Методика «Діагностика інтерактивної спрямованості особистості» (Н. Щуркова);
- Методика «Опитувальник спрямованості у спілкуванні» (С. Братченко);
- Тест комунікативних умінь (за Л. Міхельсоном).

- У психолого-педагогічній науці розроблена велика кількість технологій та методик розвитку особистісної сфери та комунікативних навичок майбутніх педагогів, психологів та представників інших соціономічних професій, однак практично поза увагою дослідників лишається питання розробки психолого-педагогічних технологій, які б сприяли формуванню навичок міжособистісної взаємодії майбутніх фахівців технічного профілю у період оволодіння професією. На нашу думку, основою такої технології може стати тренінг, зокрема, такий його вид, як соціально-психологічний тренінг, який надає змогу за досить короткий час допомогти у вирішенні завдання інтенсивного формування й розвитку навичок міжособистісної взаємодії у системі підготовки фахівців технічного профілю.

Нами була розроблена «Тренінгова програма розвитку навичок міжособистісної взаємодії фахівців технічного профілю», призначена і для фахівців технічних спеціальностей із досвідом роботи, що мають низький рівень розвитку навичок міжособистісної взаємодії, і для майбутніх фахівців цієї сфери, що характеризуються незадовільними показниками сформованості компонентів міжособистісної взаємодії. «Тренінгова програма розвитку навичок міжособистісної взаємодії фахівців технічного профілю» орієнтована на допомогу учасникам в розумінні власних сильних та слабких сторін, їхньої ролі у міжособистісній взаємодії; створення умов для саморозкриття у взаємодії з іншими; розвиток рефлексії та навичок гнучкої поведінки у складних ситуаціях; мотивування учасників до побудови ефективної міжособистісної взаємодії; формування здатності

подивитися на життєві ситуації під кутом зору інших людей та шукати власні смисли у міжособистісній взаємодії у професійному середовищі.

При розробці «Тренінгової програми розвитку навичок міжособистісної взаємодії фахівців технічного профілю» нами були використані такі методичні прийоми й техніки проведення тренінгу, як групова дискусія, рольові та ділові ігри, мозковий штурм, програвання та аналіз ситуацій, руханки та рухові активності з теми, психогімнастичні вправи, проєктивне малювання, презентація, використання притч, самоаналіз, рефлексія.

Впровадження в освітній процес закладів вищої освіти програми формування навичок міжособистісної взаємодії у системі підготовки фахівців технічного профілю дає змогу не лише підвищити ефективність міжособистісної взаємодії студентів технічного профілю у професійному середовищі, але й розвиватиме соціальний аспект професійної компетентності майбутніх фахівців технічних спеціальностей.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бутенко Т.О. Активні методи навчання у формуванні комунікативної компетентності студентів. *Педагогіка, психологія та медико-біологічні проблеми фізичного виховання і спорту*. 2009. № 11. С. 6-8.
2. Вікова психологія: навч. посіб. / О.П. Сергеєнкова, О.А. Столярчук, О.П. Коханова, О.В. Пасєка. Київ: ЦУЛ, 2012. 384 с.
3. Вікова та педагогічна психологія / О.В. Скрипченко, Л.В. Долинська, З.В. Огороднійчук. Київ: Просвіта, 2001. 416 с.
4. Волянська О.В., Ніколаєвська А.М. Соціальна психологія. Харків: Вид-во ХНУ ім. В.Н. Каразіна, 2007. 160 с.
5. Галацин К., Фещук А. Тренінг у формуванні комунікативної культури майбутніх фахівців інженерних спеціальностей. *Педагогічний часопис Волині*. 2017. №1 (4). С. 49-55.
6. Галузьяк В.М., Холковська І.Л. Педагогічна діагностика: Курс лекцій. Вінниця: ТОВ «Нілан ЛТД», 2015. С. 124-128.
7. Жиртуєва Н. Розвиток особистості в юнацькому віці. *Психолог*. 2006. № 15. С. 11-14.
8. Заброцький М.М. Основи вікової психології. Навчальний посібник. Тернопіль: Навчальна книга — Богдан, 2001. 112 с.
9. Засєкіна Л.В., Пастрик Т.В. Основи психології та міжособове спілкування: навч. посіб. Луцьк: Східноєвроп. нац. ун-т ім. Лесі Українки, 2013. 184 с.
10. Зливков В.Л., Лукомська С.О. Сучасні тренінгові технології розвитку особистості в освіті. Київ. 2022. 184 с.
11. Кайдалова Л.Г., Пляка Л.В. Психологія спілкування: навч. посіб. Харків: НФаУ, 2011. 132 с.
12. Калмиков Г.В. Психологія формування професійно-мовленнєвої діяльності майбутніх психологів. Монографія. Київ: Видавничий дім «Слово», 2019. 316 с.
13. Карамушка Л. Тренінг розвитку продуктивних копінг-стратегій в контексті забезпечення психологічного здоров'я та благополуччя освітнього персоналу в умовах війни. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2024. № 1 (31). С. 23-39.

14. Ковальова К.В. Технологія формування комунікативної компетентності майбутніх інженерів-аграрників. *Інноваційна педагогіка*. 2019. Випуск 10. Т. 2. С. 93-96.
15. Корнєв М.Н., Коваленко А.Б. Соціальна психологія. Київ: Слово, 1995. 269 с.
16. Коструба Н.С. Ефективні комунікації як засіб досягнення професійних цілей. *Соціально-психологічна компетентність персоналу у сфері публічного управління: монографія* / за заг. ред. О.В. Лазорко, Т.В. Федотової. Луцьк: Вежа-Друк, 2020. С. 92-105.
17. Кузікова С.Б., Пшенична Л.В. Дослідницько-тренінгове навчання як засіб активізації саморозвитку студентів-психологів в процесі фахової підготовки. *Modern education, training and upbringing: collective monograph* / Abdullayev A., Rebar I., etc. International Science Group. Boston: Primedia eLaunch, 2021. P. 236-247.
18. Лавріненко В.А. Організація супроводу та ефективної корекційної роботи з розвитку ціннісно-сміслової сфери підлітків-неформалів у контексті інтеграції їх комунікативного досвіду в субкультурах. *Психологія розвитку та життєстійкості особистості: наукові студії: колективна монографія* / за наук. ред. Кононової М.М. Полтава: Аструя. 2024. С.275-303.
19. Ложкін Г.В., Пов'якель Г.В. Психологія конфлікту: теорія і сучасна практика. Київ : Професіонал, 2006. 416 с.
20. Лук'янчук Н. Класифікація видів тренінгів. *Навчання і виховання обдарованої дитини*. 2013. Вип. 1. С. 272-279.
21. Малярів О.М. Особливості формування комунікативної компетентності майбутніх інженерів-педагогів. *Молодь і ринок: науково-педагогічний журнал*. Дрогобич: Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка. 2016. № 1(132). С. 152-156.
22. Метельська Н.Й. Психологічні основи дослідження та розвитку професійної самосвідомості працівників освіти. *Методичні матеріали та рекомендації* / за ред. Седих К. В. Полтава, 2019. 105 с.

23. Методика «Діалогічність міжособистісних стосунків» С. Духновського. URL: <https://psytests.org/book/duhnovskiy-interpersonal.html> (дата звернення: 12.04.2022 р.).
24. Методика Інтерперсональної взаємодії Т. Лірі. URL: https://www.eztests.xyz/tests/social_leary/ (дата звернення: 12.04.2022 р.).
25. Методика «Опитувальник спрямованості у спілкуванні» (С. Братченко). URL: <https://psytests.org/ipl/nloa.html> (дата звернення: 12.04.2022 р.).
26. Мілютіна К.Л. Теорія та практика психологічного тренінгу: навч. посіб. Київ: МАУП, 2004. 192 с.
27. Мовленнєва комунікація: Підручник / С.Д. Абрамович, М.Ю. Чікарькова. Київ: Центр навчальної літератури, 2004. 472 с.
28. Москаленко В.В. Соціальна психологія: Підручник. Київ: Центр навчальної літератури, 2005. 624 с.
29. Музика О.Л. Тренінг ціннісної підтримки професійного становлення психологів. *Актуальні проблеми психології: Психологія навчання. Генетична психологія. Медична психологія* / За ред. С.Д. Максименка, М.В. Папучі. Київ-Ніжин: Вид-во НДУ; ДС «Міланік», 2007. Т.10, вип. 1. С. 42-44.
30. Овдієнко І.М. Тренінг професійного зростання практичного психолога. *Вісник Національного університету оборони України*. 2015. № 3 (46). С. 220-224.
31. Онуфрієва Л.А., Чайковська О.М. Психологія міжособистісних взаємин та комунікації: навчально-методичний посібник. Кам'янець-Подільський: Видавець Ковальчук О.В., 2021. 128 с.
32. Опитувальник афіліації (за А. Мехрабіаном). URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/17392/2/ДОДАТКИ%20борко.pdf> (дата звернення: 12.04.2022 р.).
33. Орбан-Лембрик Л.Е. Соціальна психологія: Підручник: У 2 кн. Кн. 1: Соціальна психологія особистості і спілкування. Київ: Либідь, 2004. 567 с.

34. Павелків Р.В. Вікова психологія: підруч. для студ. вищ. навч. закл. Київ: Кондор, 2011. 468 с.
35. Павлюх В.В. Тренінг активізації особистісних детермінант становлення професійної ідентичності психолога: сутність, структура та етапи проведення. *Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка*. Київ, 2014. Том 11. Психологія особистості. Психологічна допомога особистості. Вип. 11. С. 224-231.
36. Психодіагностика особистості підлітка / За ред. О.Д. Кравченко, В.Ф. Моргуна. Навчальний посібник для студентів-бакалаврів педагогічних і психологічних спеціальностей. 2-е видання. Київ: Видавничий Дім «Слово», 2013. 136 с.
37. Психологія: Навч. посіб. / О.В. Винославська, О.А. Бреусенко-Кузнєцов, В.Л. Зливков та ін.; За наук. ред. О.В. Винославської. Київ: Фірма «ІНКОС», 2005. 352 с.
38. Святенко Ю. О. Тренінг особистісного зростання: навч.-метод. посібник. Київ : Видавничий дім «Слово», 2017. 112 с.
39. Седих К.В. Психологія взаємодії систем «сім'я» та «освітні інституції». Монографія. Полтава, 2008. 264 с.
40. Тест комунікативних умінь (за Л. Міхельсоном). URL: http://ni.biz.ua/17/17_2/17_25855_test-kommunikativnie-umeniya.html (дата звернення: 12.04.2022 р.).
41. Тест СОМО, методика С.В. Духновського. URL: <https://psycabi.net/testy/427-test-somo-metodika-s-v-dukhnovskogo-oprosnik-sub-ektivnaya-otsenka-mezhlichnostnykh-otnoshenij-dlya-diagnostiki-i-korreksii-supruzheskikh-vzaimootnoshenij> (дата звернення: 12.04.2022 р.).
42. Федорчук В. Соціально-психологічний тренінг «Розвиток комунікативної компетентності викладача»: навч.-метод. посібник. Кам'янець-Подільський: Абетка, 2003. 240 с.
43. Федорчук В. М. Тренінг особистісного зростання. Київ : Центр учбової літератури, 2016. 250 с.

44. Філоненко М. М. Психологія спілкування. Підручник. Київ: Центр навчальної літератури, 2008. 224 с.
45. Шапар В.Б. Сучасний тлумачний психологічний словник. Харків: Прапор, 2007. 640 с.
46. Яланська С.П. Генетико-креативний підхід: діяльнісне опосередкування особистісного розвитку: монографія, 2021. 524 с.
47. Яценко Т.С. Теорія і практика групової психокорекції: Активне соціально-психологічне навчання. Київ: Вища школа, 2004. 679 с.
48. Arthur Jr. W., Bennett J. W., Edens P. S., Bell S. T. Effectiveness of training in organizations: A meta-analysis of design and evaluation features. *Journal of Applied psychology*. 2003. Vol. 88 (2). P. 234-244.
49. Barrett-Lennard G. T. Process, effects and structure in intensive groups: A theoretical-descriptive analysis. *Theories of group processes*. 1975. P. 59-86.
50. Brandford L., Gibb J., Benne K. T-Group Theory and Laboratory Method. New York: Wiley, 1964. 498 p.
51. Colquitt J. A., LePine J. A., Noe R. A. Toward an integrative theory of training motivation: a meta-analytic path analysis of 20 years of research. *Journal of applied psychology*. 2000. Vol. 85 (5). P. 678-707.
52. Knapp S., Gottlieb M. C., Handelsman M. M. Enhancing professionalism through self-reflection. *Professional Psychology: Research and Practice*. 2017. Vol. 48 (3). P. 167.
53. Lewin K. Resolving Social Conflicts. Field Theory in Social Science. Washington, DC: American Psychological Association, 1997. 422 p.
54. Lippitt G.L. Organizational Renewal: A Holistic Approach to Organization Development. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1982. 418 p.
55. Putman V.L., Paulus P.B. Brainstorming, brainstorming rules and decision making. *The Journal of creative behavior*. 2009. Vol. 43(1). P. 29-40.
56. Rudestam K.E. Experiential Groups in Theory and Practice. Monterey: Brooks / Cole, 1982. 318 p.
57. Salas E., DiazGranados D., Klein C., Burke C.S., Stagl K.C., Goodwin G.F., Halpin S.M. Does team training improve team performance? A meta-analysis. *Human factors*. 2008. Vol. 50 (6). P. 903-933.

58. Salas E., Nichols D.R., Driskell J.E. Testing three team training strategies in intact teams: A meta-analysis. *Small Group Research*. 2007. Vol. 38 (4). P. 471-488.
59. Tannenbaum S.I., Yukl G. Training and development in work organizations. *Annual review of psychology*. 1992. Vol. 43 (1). P. 399-441.
60. Taylor P. J., Russ-Eft D. F., Chan D. W. A meta-analytic review of behavior modeling training. *Journal of applied psychology*. 2005. Vol. 90 (4). P. 692-709.
61. Wheelan S. A. Group size, group development, and group productivity. *Small group research*. 2009. Vol. 40 (2). P. 247-262.