

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ**

ЗАТВЕРДЖУЮ
Ректор НУХТ,
професор

_____ **А.І. Українець**
(підпис)

«_____» _____ **2017 р.**

І.В. НІКІТІНА

РОЗВИТОК МОТИВАЦІЇ СТУДЕНТІВ

ПРАКТИКУМ

Всі цитати, цифровий та фактичний матеріал, бібліографічні відомості перевірені. Написання одиниць відповідає стандартам

Підпис(и) автора(ів) _____ **І.В. Нікітіна**

«_____» _____ **2017 р.**

Реєстраційний номер
електронного навчального
посібника у НМУ
№ 39.13-21.12. 2017

Київ НУХТ 2017

Рекомендовано Вченою радою
Національного університету харчових технологій, як навчальний
Посібник для студентів вищих навчальних закладів
(протокол № 5 від « 30 » листопада 2017 р.)

Рецензенти: **С.І. Болтівець**, доктор психологічних наук, професор;
В.Ф. Баранівський, доктор філософських наук, професор,
академік УАПН;
Н.Ю. Чугаєва, кандидат психологічних наук, доцент

Нікітіна. І.В. Розвиток мотивації студентів. Практикум [Електронний ресурс] :
навч. посіб. / І.В. Нікітіна – К.: НУХТ, 2017. – 326 с.

У практикумі містяться програма мотиваційного тренінгу, банк психодіагностичних методик розвитку навчальної та професійної мотивації особистості, а також завдання розвивальних вправ і зміст афоризмотерапії для саморегуляції поведінки та самомотивування. Матеріал практикуму можна використовувати в управлінській діяльності з метою впливу на мотивацію та продуктивність роботи інших.

Розраховано на студентів, магістрантів, аспірантів, молодих викладачів та менеджерів і керівників.

І.В. НІКІТІНА, кандидат психологічних наук

Подано в авторській редакції

© І.В. НІКІТІНА
© НУХТ, 2017 р.

Зміст

Передмова	8
1. Навчальна програма нормативної дисципліни «Педагогіка та психологія вищої професійної школи»	10
1.1 Інформаційний обсяг навчальної дисципліни	12
1.2 Методи навчання	13
1.3 Методи контролю	14
1.4 Тренінгова програма розвитку професійної мотивації студентів	14
2. Програма мотиваційного тренінгу	14
2.1. Вправа «Соціометрія»	27
2.2. Вправа «Скептики й оптимісти»	30
2.3. Вправа «Привіт»	33
2.4. Вправа «Ім'я команди»	34
2.5. Вправа «Сіамські близнюки»	35
2.6. Вправа «Невидимий зв'язок»	35
2.7. Вправа «Якості ефективного керівника»	37
2.8. Вправа «Хто я і навіщо»	38
2.9. Вправа «Сумісне рахування»	41
2.10. Вправа «Розстановка цілей»	43
2.11. Вправа «Картина майбутнього»	45
2.12. Вправа «Соціометрія»	47
2.13. Вправа «Пальці»	49
2.14. Вправа «М'ячик»	51
2.15. Вправа «Скульптура очима підлеглого»	53
2.16. Вправа «Жива перешкода»	57
2.17. Вправа «Ім'я»	60
2.18. Вправа «Сліпий і поводитир»	61
2.19. Вправа «Параметри контролю»	62
2.20. Вправа «Фізкультура»	65
2.21. Вправа «Малювання за інструкцією»	70
2.22. Вправа «Слухання у різних позах»	71
2.23. Вправа «Шикуймося!»	73
2.24. Вправа «Ти обираєш»	74
2.25. Вправа «Гвалт»	75
2.26. Вправа «Іноземець»	78
2.27. Вправа «Розсаджування за ознакою»	79

2.28. Вправа «Головоломка»	80
2.29. Вправа «Вавилонська вежа»	81
2.30. Вправа «Собака Гаррі»	81
2.31. Вправа «Трохи краще»	82
2.32. Вправа «Один день з життя»	83
2.33. Вправа «Моя улюблена робота»	84
2.34. Вправа «Листоноша»	85
3. Психологічні тести	87
3.1. Тест «Потреба в досягненнях»	87
3.2. Тест «І для роботи є свій час»	91
3.3. «Фізіономічний тест Куніна»	92
3.4. Тест «Чи цілеспрямована Ви людина?»	94
3.5. Тест «Ваше самопочуття, активність і настрої?» (САН)	98
3.6. Тест «Чи дотепні Ви?» (за С. Ковальовим)	101
3.7. Тест «Музей ляльок?»	102
3.8. Тест «Самооцінка адаптивності»	105
3.9. Тест «Оцінка схильності до нервового зриву»	110
3.10. Тест «Песиміст чи оптиміст?» (Дж. Кінчер)	112
3.11. Тест «Визначення рівня особистісної тривожності» за Спілбергером-Ханіним)	116
3.12. Тест «Чи впевнені Ви в собі?»	117
3.13. Тест «Мотивація професійної діяльності» (методика К. Замфір у модифікації А. Реана)	119
3.14. Тест «Ваша організованість»	120
3.15. Тест «СЛК- суб'єктивної локалізації контролю (модифікація за С.Р. Пантілеєвим, В.В. Сталіним шкали Дж. Роттера)»	125
3.16. Тест «Який рівень Вашої конкурентоздатності?»	130
3.17. Тест «Методика вивчення оцінки мотивації уникнення невдач» (за Т. Елерсом)	141
3.18. Тест «Чи вмієте Ви впливати на інших?» (за Г. Райтаровою)	143
3.19. Тест «Оцінка лідерських якостей» (за Ю.Ф. Пачковським)	145
3.20. Тест «Який Ви співрозмовник?»	146
3.21. Тест «Вивчення емоційних оцінок взаємин з однокурсниками»	149
3.22. Тест «Який Ви колега?»	151
3.23. Тест «Методика виявлення й оцінки комунікативних і організаторських здібностей»	155
3.24. Тест «Характеристика»	159
3.25. Тест «На об'єктивність»	162
3.26. Тест «Ваш творчий потенціал»	167
3.27. Тест «Як Ви навчаєтеся?»	171

3.28. Тест «Передекзаменаційне самопочуття» (модифікація методики С.І. Болтівця)	173
3.29. Тест «Особливості інтелекту»	176
3.30. Тест «Ваш характер»	184
3.31. Тест «Потреба в співчутті»	187
3.32. Тест «Чи рішуча Ви людина»	190
3.33. Психометричний тест «Головні риси характеру і поведінки»	192
3.34. Тест «Яка в мене сила волі?»	200
3.35. Тест «Потреба в спілкуванні»	202
3.36. Тест «Карта контролю стану мовлення» (за К. Мілютиною)	205
3.37. Тест «Уміння слухати»	207
3.38. Тест «Чи доступна Вам мова міміки?»	210
3.39. Методика оцінка самоконтролю в спілкуванні (за М. Снайдером)	210
3.40. Тест «Як визначити напрям думок Вашого співрозмовника?»	212
3.41. Оцінка рівня конфліктності	215
3.42. Тест «Дослідження міжособистісних стосунків» (за К. Томасом)	217
3.43. Діагностика комунікативної толерантності (за В.В. Бойко)	221
3.44. Тест «На асертивність»	226
3.45. Тест «Вияв емоційного оцінного ставлення студента до викладача»	228
4. Тренінгові вправи	230
4.1. Робота зі щоденником власного професійного зростання	230
4.2. Вправи на самонавіювання	231
4.3. Вправа «Карта моїх цілей»	232
4.4. Вправа «Чи знаєте Ви себе?»	233
4.5. Вправа ««Теоретик» чи «емпірик?»»	235
4.6. Вправа «Ранкові і вечірні ігри-формули»	236
4.7. Вправа «Ігри-формули протягом робочого дня»	236
4.8. Вправа «Перед складною розмовою»	237
4.9. Вправа «Зняття втоми і відновлення працездатності»	237
4.10. Вправа «Словесний автопортрет»	238
4.11. Вправа «Моя Я – концепція»	238
4.12. Вправа «Внутрішній промінь»	239
4.13. Вправи «Чи знаєте Ви себе?»	240
4.14. Вправи «Я – викладач»	240
4.15. Вправи на визначення індивідуальних особливостей уяви студентів	241
4.16. Вправа для тренування творчої уяви	242
4.17. Вправа «Оцініть свої професійні якості»	242

4.18. Вправа «Міжособистісні стосунки в групі»	243
4.19. Вправа «Моє життя в групі»	244
4.20. Вправа «Умовний пустельний острів»	244
4.21. Вправа «Соціометрія»	246
4.22. Вправа «Тиск»	247
4.23. Вправа «Ефективний викладач»	248
4.24. Вправа «Який я організатор групового спілкування?»	249
4.25. Вправа «Запитання – відповідь»	251
4.26. Вправа «Конспект»	251
4.27. Вправа «Краще запитання»	252
4.28. Вправа «Відповідь – слово»	252
4.29. Вправа «Дерево мудрості»	253
4.30. Вправа «Доповідь»	253
4.31. Вправа «Вага мого інтелекту»	253
4.32. Вправа «Впорядкуйте числа»	254
4.33. Вправа «Десять правил самоорганізації уваги під час засвоєння навчального матеріалу» (за Ю.З. Гільбухом)	255
4.34. Вправа «Тренування евристичного мислення»	258
4.35. Вправа «Що таке навчання?»	260
4.36. Вправа «Що привело мене в університет?»	261
4.37. Вправа «Самовиховання волі»	262
4.38. Вправа «Я хороший»	262
4.39. Вправа «Змінити себе або інших»	264
4.40. Вправа «Мистецтво сподобатися іншому (за Дж. Шпігель)»	265
4.41. Вправа «Невербальна телефонна розмова»	265
4.42. Вправа «Готовність до взаємин»	266
4.43. Вправа «Звертання»	266
4.44. Вправа «Вербалізація почуттів»	267
4.45. Вправа «Алгоритм розв'язання конфліктної педагогічної ситуації»	267
4.46. Вправа «Постав себе на місце іншого»	268
4.47. Вправа «Марія Іванівна» (за Н.В. Самоукіною)	268
4.48. Вправа «Конфліктоген» (за Н.М. Кострицею)	269
4.49. Вправа «Критика»	270
5. Методики для самопізнання і дослідження студентів	271
5.1. Методика «Оцінка професійної спрямованості особистості викладача»	271
5.1.2. Методика «Задоволеність педагога обраною професією» (модифікація А.О. Реана методик Б.А. Ядова, Н.В. Кузьміної)	275
5.1.3. Тест «Який Ви доповідач?» (за М.І. Станкіним)	276
5.2. Психогімнастичні вправи	284

5.2.1. Вправа «Самооцінка»	284
5.2.2. Вправа «Лист керівникові»	285
5.2.3. Вправа «Розподіл уваги» (за Н.В. Самоукіною)	286
5.2.4. Вправа «Переключення уваги» (за Н.В. Самоукіною)	286
5.3. Вправа на самомотивацію « Ідентифікація з улюбленою твариною»	287
6. Афоризмотерапія	300
Список використаних джерел	307

ПЕРЕДМОВА

Формування професійної мотивації студента є ключовою умовою розвитку його особистості та успішного досягнення результатів у майбутній фаховій діяльності. Сучасна теорія безперервної освіти підкреслює актуальність розвитку навчальної та професійної мотивації особистості студента. Мотивація професійного зростання може визначатися ставленням суб'єкта до навчальної діяльності упродовж усього життя. Гуманізація освіти потребує від викладача вищої школи психологічної зверненості як до особистості студента, так і до себе, що підвищує вимоги до психолого-педагогічного забезпечення процесу професійної підготовки в умовах ВНЗ. Мотивація може проявлятися як стійке утворення особистості і як компонент діяльності. Мотивація як спрямована активність задає певні співвідношення динамічної та змістовної сторін. Продуктивність діяльності, її процес і результат визначається: по-перше спрямованістю мотивів, їхнім змістом; по-друге, ступенем активності, напруженістю професійних мотивів відповідно змісту, що у цілому складає своєрідність мотивації особистості студента. Формування мотивації – складний процес, тому що на студента діє водночас комплекс зовнішніх і внутрішніх мотивів, які не лише доповнюють один одного, змінюються у співвідношенні за ступенем важливості, продукують виникнення нових спонукань, але й вступають у суперечності. Розвиток і формування мотивації відбувається через відповідну організацію і зміст діяльності молодшої людини. Педагогічне керівництво мотивацією студентів у формі тренінгу робить цей процес ефективним, активним, доцільним, творчим та внутрішньо спричиненим.

Саме тому під час підготовки здобувачів третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти та підвищення кваліфікації науково-педагогічних і педагогічних працівників ВНЗ виникає потреба у подальшому розвитку їхньої психологічної та педагогічної компетентності в процесі мотивації студентів. Отримання практичних психологічних знань та оволодіння методами психодіагностики та розвитку навчальної та професійної мотивації студентів допоможуть їм у професійному зростанні та самовдосконаленні. Запропонований практикум «Розвиток мотивації студентів» може сприяти комплексному вирішенню цієї проблеми.

Майбутнім викладачам вищої школи пропонуються тренінгові вправи, актуальні психологічні тести, завдання на розвиток рефлексивних процесів та мотивації, аналіз і оцінку власної мотивації до навчально-професійної діяльності, визначення професійних рис своєї особистості тощо.

У практикумі підібрано та адаптовано конкретні методики на самопізнання і вивчення мотивації студентів які пропонується застосувати у навчальному процесі. Структура та логіка викладення матеріалу практикуму дозволяють використовувати його для дистанційного навчання. Для формування мотивації самовдосконален

ня автор запропонував соціопсихологічний тренінг розвитку мотивації особистості і фахівця, який містить тести, опитувальники, розвивальні методики тощо.

Автор сподівається, що мотиваційний соціопсихологічний тренінг, поданий у системі практичних занять та діагностично-розвивальних методик, допоможе студентів у розвитку конкурентного особистісно-професійного потенціалу та молодому викладачеві у підвищенні педагогічної майстерності й психологічної компетентності в роботі зі студентами.

ПЕДАГОГІКА ТА ПСИХОЛОГІЯ ВИЩОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ШКОЛИ

освітній ступінь: доктор філософії

1. Загальні відомості

Предметом дисципліни «Педагогіка та психологія вищої професійної школи» є основні принципи, механізми, закономірності та методи педагогіки, психології, дидактики та методики викладання у вищій професійній школі.

Міждисциплінарні зв'язки: «Педагогіка та психологія вищої професійної школи» відноситься до циклу дисциплін гуманітарної підготовки та пов'язана з такими дисциплінами: «Педагогіка», «Педагогічна психологія», «Методика викладання», «Психологія управління», «Психологія організацій», «Психологія ділової комунікації», «Конфліктологія», «Менеджмент», «Дидактика», «Екологія людини» та ін., що дозволяє здобувачами третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти глибше зрозуміти навчальний матеріал професійно-зорієнтованих дисциплін.

1.1. Мета та завдання навчальної дисципліни

1.1.1. **Метою** навчальної дисципліни «Педагогіка та психологія вищої професійної школи» є пізнання здобувачами третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти закономірностей викладацької діяльності та психічної діяльності особистості студента; пізнання методів сучасної дидактики та методики; формування педагогічного мислення та психологічної компетентності у роботі з людьми; потреб в особистісному розвитку та самореалізації; отримання досвіду психодіагностики психологічних особливостей студентів різних курсів та побудови позитивної моделі ділової комунікації у досягненні індивідуальних цілей у майбутній професійній діяльності.

Акцент зроблено на практичному навчанні, активних методах оволодіння дисципліною. Проводяться заняття-тренінги; самостійне читання лекцій з детальним методичним і психологічним аналізом; дискусії; тренінги та ділові ігри. При проведенні останніх використовуються кращі традиції вітчизняної та зарубіжної педагогіки.

Загальна тенденція сучасної освіти передбачає нові вимоги до процесу навчання та виховання у вищому навчальному закладі. Це передбачає високий рівень майбутньої підготовки здобувачів третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти як інтелектуальної еліти професорсько-викладацького складу вищого навчального закладу, розвиток їхнього професійно-особистісного потенціалу та підвищення методичної та психолого-педагогічної компетенції.

1.1.2. **Завданнями** навчальної дисципліни «Педагогіка та психологія вищої професійної школи» є засвоєння основних термінів, понять і закономірностей

методики викладання у вищій професійній школі на рівні відтворення, тлумачення та використання їх у професійному житті та у педагогічному процесі; формування вмінь і навичок використання психодіагностичних методик у вищому навчальному закладі у відповідності з їхнім призначенням, розвитку потреб у самовдосконаленні особистісно-професійного потенціалу, розвиток і самореалізація індивідуальних здібностей, психологічних знань про закономірності зростання особистості студента на різних курсах навчання та специфіки розвитку його пізнавального потенціалу і творчих здібностей, оволодіння досвідом компетентного формування банку методів викладання фахових дисциплін для досягнення необхідного рівня якості освіти; оволодіння методами навчання, контролю й оцінювання знань студентів.

1.1.3. Згідно з вимогами освітньо-наукової програми здобувачі третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти повинні:

знати:

специфіку викладацької діяльності, її структуру та характеристику творчої взаємодії викладача зі студентами; принципи, методи та форми організації навчального процесу у вищому навчальному закладі; психолого-педагогічні детермінанти розвитку особистості студента в умовах модульно-розвивальної педагогіки; інтерактивні методи викладання спеціальних дисциплін, контролю та оцінювання знань студентів; механізми та закономірності пізнавальних процесів: уваги, пам'яті, мислення, уяви; психолого-педагогічні прийоми впливу на мотивацію аудиторії студентів та кожного студента, зокрема, прийоми інтенсивної педагогіки.

вміти:

визначити мету та структуру матеріалу, що засвоюється студентами; компетентно інформувати аудиторію; володіти психолого-педагогічними методами активної педагогіки; організувати та керувати процесом навчання у вищій професійній школі; здійснювати навчально-виховний вплив на розвиток особистості студентів; професійно спілкуватись із студентами у межах основних форм навчальної та виховної роботи у вищій професійній школі (лекції, практичні заняття, самостійна робота студентів, модульний контроль, заліки, іспити тощо).

мати навички:

підготовки, організації і проведення аудиторних занять зі студентами; навички використання активних методів навчання, контролю та оцінювання знань студентів, організації самостійної роботи студентів; самопізнання, самовиховання і самовдосконалення власного особистісно-професійного потенціалу, як майбутнього викладача.

1.2 Інформаційний обсяг навчальної дисципліни

Модуль I

Змістовий модуль 1.

Тема 1. Вища освіта в Україні та її реформування згідно нового закону України «Про вищу освіту» (2014 р.)

Зміст. Історія та етапи створення єдиної системи освіти Європи. Цілі Болонського процесу. Кредити ECTS і кредитно-модульна система. Проблеми адаптації системи освіти України до Болонського процесу. Закон України «Про вищу освіту» (2014 р.). Шляхи модернізації Вищої освіти в Україні у контексті інтеграції до європейського освітнього простору.

Тема 2. Сучасна дидактика в умовах трансформації освіти

Зміст. Основи сучасної дидактики: цілі, моделі, категорії, форми і методи. Інноваційні технології навчання. Активні методи навчання та розвитку творчого пізнавального потенціалу студента. Якість знань як головний показник ефективності роботи ВНЗ. Психолого-педагогічні засоби та методи підвищення успішності та якості знань студентів.

Тема 3. Психолого-педагогічні засади професійної діяльності викладача вищого навчального закладу.

Зміст. Психолого-педагогічні складові професійної діяльності викладача ВНЗ. Портрет особистості авторитетного викладача. Педагогічна майстерність як найвищий рівень розвитку діяльності. Критерії ефективної діяльності викладача ВНЗ. Психодіагностика професійних здібностей викладача ВНЗ.

Тема 4. Студент як суб'єкт та об'єкт навчання

Зміст. Вікові особливості розвитку особистості студента. Специфічні особливості розвитку студентів різних курсів. Типологія студентів. Проблема адаптації студентів. Психологічні особливості самовизначення і самореалізації студентів.

Тема 5. Мотивація та її роль у навчально-професійній діяльності студента. Професійне самовизначення студента

Зміст. Визначення понять «мотив», «потреба», «мотивація». Динаміка розвитку мотиваційної царини особистості у студентському віці. Розвиток навчальної мотивації студентів. Психолого-педагогічні умови

формування професійної мотивації майбутніх фахівців. Професійне самовизначення студентів. Психодіагностика навчальної та професійної мотивації.

Тема 6. Організація самостійної роботи студента

Зміст. Самостійна робота студентів: різновиди, форми і методи її організації. Етапи організації самостійної роботи студентів. Бар'єри самостійної роботи студентів. Психодіагностика змістовної та організаційної самостійної роботи студентів.

Тема 7. Сучасні методи навчання, контролю та оцінювання знань студента

Зміст. Поняття методу і форми навчання. Дидактичні концепції навчання у вищій професійній школі. Класифікація методів навчання. Інноваційні методи навчання. Інтерактивні методи навчання студентів. Методика організації інтерактивних занять. Методика проведення учбово-рольової гри, ділової гри. Дискусія, диспут, прес-конференція: доцільність та ефективність. Метод вирішення робочих ситуацій, «кейс-стаді». Успішність та якість навчання студентів.

Тема 8. Основи педагогічної майстерності викладача вищої школи

Зміст. Поняття та складові педагогічної майстерності викладача. Шляхи та методи розвитку педагогічної майстерності викладача. Авторитет педагога вищої професійної школи. Якість професійної освіти майбутніх фахівців як показник педагогічної майстерності викладачів вищої професійної школи. Основи професійної поведінки викладача: вербальні та невербальні засоби педагогічного спілкування. Складові професійної поведінки викладача в аудиторії студентів. Культура зовнішнього вигляду викладача. Майстерність педагогічного спілкування. Вербальні і невербальні засоби комунікації. Основи ораторського мистецтва викладача. Самоорганізації поведінки.

1.3 Методи навчання

Під час вивчення дисципліни «Педагогіка та психологія вищої професійної школи» використовуються такі методи навчання: словесні (пояснення); наочні (мультимедійні презентації, відеотренінги); практичні (практичні роботи, тренінгові вправи, тренінг викладацької діяльності тощо); репродуктивні методи (розв'язування типових завдань, педагогічних ситуацій); творчі або проблемно-пошукові методи (створення

проблемних ситуацій, постановка питань, організація колективних обговорень можливих підходів до вирішення проблемної ситуації, стимулювання висування гіпотез, методичний та психологічний аналіз прочитаних лекцій тощо); методи стимулювання і мотивації навчально-пізнавальної діяльності (навчальні дискусії, організація ділових ігор, перегляд навчальних відеофільмів, відеотренінгів тощо).

1.4 Методи контролю

Під час вивчення дисципліни «Педагогіка та психологія вищої професійної школи» використовуються такі методи контролю:

– оперативний, поточний контроль: тестування знань з певної теми або з певних окремих питань дисципліни; усне опитування; перевірка самостійної роботи та творчих проектів; оцінювання педагогічної практики;

– рубіжний (модульний) поточний контроль: письмові контрольні роботи за темами практичних занять і самостійної роботи;

– підсумковий контроль;

– диференційований залік.

2. ПРОГРАМА МОТИВАЦІЙНОГО ТРЕНІНГУ

Професійна мотивація – це система мотивів, спрямованих на реалізацію потреби в оволодінні певним видом професійної діяльності. Робота над прогресивними змінами на підприємстві – це робота із мотивацією співробітників. Основою трудової мотивації є потреба в досягненні та постановка реальних цілей. Згідно Д. Аткинсона, Е. Локе і Д. Мак-Клелланду професійний мотив досягнення складається з двох протилежних мотиваційних тенденцій – з прагнення до успіху та уникнення невдачі. Високий рівень мотивації досягнення корелюється з прагненням до успіху; низький рівень мотивації – з прагненням уникати невдачі. Вчені визначили такі етапи розвитку мотивації досягнення:

– формування синдрому досягнення (прагнення до успіху вище прагнення уникати невдачі);

- самоаналіз;
- формування прагнення та навичок ставити перед собою високі адекватні цілі;
- формування моделі міжособистісної підтримки.

За теорією Е. Локе точно поставлені цілі підвищують продуктивність діяльності; складно досяжні цілі призводять до більш високої продуктивності. Коли співробітник отримав складну, однак досяжну ціль, він буде докладати багато зусиль, доки не досягне її чи не зробить більш легкою. Отже, чим важче досягти цілі, тим більш ефективною буде діяльність для її досягнення.

Важливим чинником формування професійної мотивації є зворотній інформативний зв'язок щодо результатів діяльності, що також підвищує її ефективність. Результати досліджень довели, що інформація про успішне виконання діяльності підвищує внутрішній локус каузальності. Іншими словами, за наявності зворотного зв'язку позитивна інформація впливає на почуття особистої ефективності та компетентності студента позитивно. Але поряд з цим певну кількість негативної інформації про успішність виконання діяльності при внутрішньому локусі каузальності не пригнічує почуття особистісної причинності, оскільки допомагає побачити свої недоліки (і, як результат, надає можливість вдосконалювати власну майстерність). Якщо негативний зворотний зв'язок є постійним, то молода людина переживає неефективність своєї поведінки, бачить невідповідність дій та їх результатів (усвідомлює, що сили, які впливають на результат діяльності, знаходяться поза її компетенцією). Така ситуація тягне за собою стан «навченої безпорадності» щодо мотивації (втрачається бажання виконувати діяльність). Важливо підкреслити, що зворотній зв'язок має носити інформативний сенс. Відомо, будь-який зовнішній фактор, який впливає на виникнення і регуляцію поведінки людини, має два аспекти: контролюючий та інформативний. Стимули зовнішнього

характеру (заохочення, нагорода, покарання), які сприймаються суб'єктом як прагнення змусити його працювати, – це контроль. Зовнішні впливи, які сприймаються суб'єктом не як примус до певної поведінки, а як прагнення поінформувати його про наслідки діяльності, про хід її виконання, про ступінь компетентності, називаються інформуванням.

Детермінуючим фактором розвитку професійної мотивації у цілому є особливості психологічної причинності. Відомо, люди по-різному сприймають і пояснюють причини своїх дій, вчинків, своєї поведінки, що істотно впливає на мотивацію і на різні характеристики поведінки людини. Чим вище мотивація досягнення студентів, тим більшою мірою вони сприймають і пояснюють результати своєї поведінки дією внутрішніх факторів (які піддаються довільному контролю), тобто особистісною причинністю. Існує пряма залежність між характером причинних схем і мотивацією досягнення. Від особливостей причинних схем залежить рівень домагання: якщо результат приписується стабільним факторам (здібності), то рівень домагання зростає, якщо ж нестабільним (удачі) – рівень домагання знижується. Викладач повинен коректно використовувати різні причинні схеми, щоб формувати адекватний рівень домагання студентів. Прагнення бути причиною власних дій – це принцип, який пронизує різноманітні мотиви, в тому числі і мотивацію досягнення.

Р. де Чармс виділяє два типи особистості за внутрішньою та зовнішньою мотивацією : «джерела» («самобутні особистості») і «пішаки». «Джерела» – самостійні, відчують самих себе суб'єктами власного вибору і своєї поведінки – внутрішньо мотивовані. «Пішаки» – об'єкти зовнішньої мотивації, які підпорядковуються зовнішньому управлінню і примусу. З погляду вченого, у своїй суб'єктивній самооцінці, у своїх відчуттях людина завжди відчуває себе переважно «джерелом» або «пішаком». Саме це внутрішнє самосприйняття є вирішальним фактором, який визначає і мотивацію і поведінку людини. Таким чином, чи детермінується поведінка людини «ззовні» або «зсередини», в значній

мірі, залежить від самої людини, від її почуттів і переконань. Якщо особистість ставиться до себе як до «джерела» власної поведінки, то можна говорити про внутрішню мотивацію, її суб'єкту активність й про внутрішній фокус каузальності, тобто про особистісну причинність. Особистість, яка сприймає причини своєї поведінки як зовнішні по відношенню до неї самої, вважає себе «пішаком», мотивована й керована ззовні й мова тут йде про зовнішній локус каузальності. Науковці визначили такі мотиви особистісної причинності (відчуття себе «джерелом»):

- а) наявність вибору і свободи його здійснення;
- б) наявність зворотного зв'язку, який має сенс інформування;
- в) характер самої діяльності;
- г) оптимальний рівень складності.

Знижують рівень переживання особистісної причинності наступні фактори:

- а) відчуття себе «пішаком» (зовнішній локус каузальності і контролю);
- б) надання зовнішнім стимулам і явищам контролюючого значення;
- в) вимоги оточення;
- г) зовнішній тиск;
- д) покарання.

Слід зауважити, що задоволення потреби в самодетермінації та компетентності, тобто потреби відчувати себе «джерелом», не самоціль, а необхідна умова розвитку особистості.

Переживання особистісної причинності включає наступні компоненти:

- а) постановка перед собою реалістичних, але високих цілей;
- б) розуміння своїх сильних і слабких сторін;
- в) віра в ефективність власної діяльності;
- г) визначення конкретної форми поведінки, яка представила б

можливість досягти поставлених цілей;

д) прийняття на себе відповідальності за власні дії та їх наслідки.

Автором було розроблено програму мотиваційного тренінгу для студентів. Головним завданням мотиваційного тренінгу є актуалізація психологічних ресурсів особистості студента та спонукання до розвитку стійкої професійної мотивації, а також визначення чинників і умов, що сприяють перенесенню набутих у тренінгу психічних новоутворень і досвіду керування власною мотивацією у професійну сферу діяльності.

Мотиваційний тренінг проводиться як практикум з психології або як тренінг у структурі університетських дисциплін («Психологія», «Психологічні основи в рекламі», «Навички роботи у команді. Соціальна психологія», «Психологія управління та конфліктологія», «Психологія та педагогіка вищої професійної школи» та ін.).

У процесі тренінгових занять важливо формувати у студентів переживання особистісної причинності – уявлення про себе як про активного суб'єкта діяльності.

Процедуру тренінгу можна звести до трьох етапів:

1. Дослідження та пояснення студентам психологічних особливостей їх пізнавальних здібностей, установок, почуттів і вчинків, які обумовлені орієнтацією на успіх і на невдачу (протиставляючи при цьому ці позиції).

2. Вивчення студентами сценаріїв поведінки, орієнтованих на успіх у професійній діяльності.

3. Закріплення успішних сценаріїв у рольових іграх, вправах і моделях поведінки.

Мотиваційний тренінг містить такі інтерактивні форми взаємодії: рольові ігри (моделювання ситуацій, в яких один учасник заохочує інших до певної діяльності, переконує їх у чомусь, схвалює і підкреслює їхні дії тощо); групові дискусії («Як досягти успіху», «Як ставити цілі», «Як керувати своєю мотивацією» тощо); виконання тренінгових вправ з

подальшим обговоренням та аналізом результатів. Орієнтована тематика тренінгових вправ і завдань: «Успіхи в минулому», «Емоційне насичення», «Нове ім'я», «Схвалення», «Уникнення невдачі», «Придумай девіз», «Сформувай позитивний Я-образ», «Хвалько». Важливим засобом в розвитку мотивації є написання творів з мотиваційної тематики («Моя мрія і шляхи її досягнення», «Моя майбутня кар'єра» тощо). Використання студентами в ході написання творів відповідних категорій мотивації досягнення таких, як «Очікування успіху», «Позитивний емоційний стан в процесі діяльності», «Похвала», «Самосхвалення» інтенсифікує розвиток мотивації досягнення. Тренінг мотивації досягнення сильніше впливає на студентів-хлопців, тому що вони більш стурбовані своєю майбутньою професійною кар'єрою.

У програмі мотиваційного тренінгу протягом 10-ти занять психолог, педагог безпосередньо впливає на наступні мотиваційні детермінанти:

- а) особистісні детермінанти;
- б) тип атрибуції (приписування причин) успіху і невдачі;
- в) привабливість успіху.

Для цього використовували такі методи:

- 1) розучування бажаних зразків поведінки;
- 2) схвалення;
- 3) навчання на прикладі провідного тренінгу;
- 4) самостереження, фіксація і усвідомлення учасниками тренінгу всіх поведінкових і когнітивних елементів (стилю сприйняття, мислення та поведінки), що відносяться до мотивації;
- 5) формування особистісної причинності (уявлення про себе як про активного суб'єкта діяльності).

Проведені психологічні експерименти демонструють важливість причинного пояснення студентами результатів своєї поведінки. Мотиваційний причинний тренінг включає у програму роботи підготовку

учасників до тренінгу в таких формах діяльності:

- а) самоаналіз, вивчення та оцінка особистісних мотивів і мотивації;
- б) знайомство з особливостями мислення, мотивації, цілепокладання і поведінки людей (аналіз різних видів мотивів, наприклад мотивів досягнення, влади, афіліації тощо);
- в) демонстрація необхідності ретельного планування і реалістичного цілепокладання для досягнення мети;
- г) сприяння проявам поведінки, які характерні для «джерел», а не для «пішаків».

Викладач повинен обережно використовувати різні причинні схеми, щоб формувати адекватний рівень домагання студентів. Якщо до людини ставитися як до «джерела», то вона поступово починає сприймати себе як причину власних дій, стає в більшому ступені «джерелом». Для того, щоб людина була здатною відчувати себе «джерелом», вона має навчитись брати на себе відповідальність за власну поведінку і ставити перед собою реалістичні цілі, усвідомлювати свої індивідуальні сили та вірити у власну компетентність. У той же час, розвиток особистісної причинності має такі бар'єри, що руйнують ефективність професійної діяльності:

- порушення негласного контракту;
- невикористання будь-яких навичок співробітника, які він сам цінує;
- нехтування його ідеями та ініціативами;
- відсутність відчуття причетності до команди;
- відсутність почуття досягнення – не видно результатів, немає особистісного та професійного зростання;
- відсутність визнання досягнень і результатів з боку керівництва і колег;
- відсутність змін у статусі співробітника.

Мотиваційний тренінг містить тридцять три вправи. Всі вони були

спрямовані на те, щоб формувати у студентів реалістичну постановку цілей, перспективне планування своїх дій, особисту відповідальність за власні результати, почуття особистісної причинності, впевненість у собі і негативне ставлення до маніпулювання собою ззовні.

Для визначення ефективності тренінгу розроблено спеціальний діагностичний метод вимірювання особистісної причинності. Метод базується на аналізі змісту проєктивних оповідань учасників тренінгу, які ретельно аналізують, а потім кодують відповідно з наявністю у них наступних категорій:

1) внутрішнє цілепокладання, тобто самостійна постановка героєм перед собою цілей («Я прийняв рішення обов'язково навчитися...»);

2) внутрішня детермінація діяльності як інструментальної щодо досягнення поставленої мети («З цього дня Я почав щодня по дві години займатися математикою...»);

3) реалістичність сприйняття героями обставин і умов, в яких здійснюється поведінка. («Я знав, що батьки не хотіли, щоб Я став...»);

4) особиста відповідальність («Я вважав, що тільки Я сам повинен планувати свої заняття...»);

5) впевненість у собі («Я був повністю впевнений у своїх силах , що досягну поставленої мети ...»);

б) внутрішній контроль за поведінкою («Навіть коли вдома нікого не було, Я сумлінно займався не менше години ..»).

Оскільки кожен учасник тренінгу буде писати по шість тематичних оповідань, а за кожну з двох категорій виставляли один бал, підсумковий показник особистісної причинності у кожної людини міг варіювати від 0 до 36 балів. Оцінюються такі результати учасників тренінгу:

1) реалістична постановка цілей (особистісні стандарти);

2) сприятливе і адекватне пояснення причин невдач;

3) адекватна позитивна самооцінка в ситуації успіху;

4) зростання орієнтації мотиву досягнення на успіх;

5) зростання відчуття компетентності.

У результаті роботи у тренінгу студенти набувають досвіду і оволодівають психологічним інструментарієм свідомого розвитку власною професійною мотивацією, у них змінюється ставлення до себе, до навчання і до майбутньої професійної діяльності.

Проведення мотиваційного тренінгу сприяє посиленню у студентів прагнення до самодетермінації і саморозвитку, що забезпечує використання набутого досвіду мотиваційної саморегуляції в умовах професійної діяльності. Мотиваційний тренінг позитивно впливає на такі показники суб'єктної активності особистості студента як рішучість і впевненість у собі, очікування успіху, адекватний рівень домагань, низький рівень нейротизму і низьку ригідність, свідоме ставлення до раціонального використання вільного часу, до професійних і життєвих цілей у ближній та дальній перспективах; високий загальний показник рівня мотивації досягнення. Оптимальний баланс між свободою і керівництвом, між самостійністю і допомогою у процесі розвитку професійної мотивації особистості сприяє формуванню особистісної причинності та суб'єктної активності майбутнього фахівця та керівника.

Тренінгова програма розвитку професійної мотивації студентів

1 – е заняття

Вступ

Вступне речення тренера. Доброго дня, шановні, дуже рада(ий) вас бачити. Мене зовуть.., я – психолог, викладач. Впродовж кількох днів ми з вами будемо зустрічатися і навчатися за тренінговою програмою розвитку професійної мотивації студентів.

Навіщо потрібна ця програма? Формування навчальної та професійної мотивації студента є ключовою умовою розвитку його особистості та

успішного досягнення результатів у майбутній фаховій діяльності. Розвиток мотивації особистості як суб'єкта свого успіху в фаховій діяльності передбачає постійну динаміку, постійні зміни, тому отримані впродовж програми знання, навички та досвід будуть актуальними у вашій професійній діяльності.

Впродовж програми ми будемо працювати на двох рівнях: ваш особистісний рівень та рівень керівництва майбутнім підприємством в цілому. На особистісному рівні ви зможете розвинути у собі: ініціативність, готовність до інновацій, готовність брати на себе відповідальність, здатність до об'єктивності по відношенню до себе й інших, почуття, що всі ми робимо одну загальну справу.

На рівні керівництва майбутнім підприємством фокусом нашої уваги будуть: цілі розвитку колективу підприємства, ефективне управління співробітниками, мотивування підлеглих, ефективність вашої взаємодії з підлеглими, навчання співробітників новим методам праці.

Досвід показує, що тренінгові програми – одне з найефективніших засобів навчання та оволодіння новим досвідом. Люди, що пройшли такі програми або тренінги, в подальшому виявляються здатними транслювати ці перетворення не тільки на себе, але й на інших людей, бути носієм позитивних змін.

Хтось з присутніх вже приймав участь у тренінгах, для когось така форма роботи нова, тому коротко поясню що таке тренінг. Тренінг – це активна форма навчання, яка передбачає обов'язкову взаємодію учасників між собою. Це навчання спрямоване на розвиток знань, умінь та навичок. Ціль тренінгу – закріпити наявні ефективні заходи поведінки і розвинути необхідні. Тому аналіз всієї роботи буде відбуватися за схемою: що було ефективним і що треба розвинути.

Дана програма містить тренінгові вправи, елементи коучингу, рольові та ділові ігри, дискусії, елементи фасилітації. Коучинг – це систематичний, зорієнтований на результат процесу, що приводить учасників та тренера до

сумісних вирішень завдань, до поставлених цілей. Це динамічний процес підвищення особистісної ефективності із досягненням успіху і здатністю допомагати іншим людям в досягненні успіху і розвитку. Фасилітація груп означає встановлення невимушених, неформальних відносин у групі та між групою й фасилітатором (тренером), оскільки сама група є головним засобом індивідуального навчання. У подальшому запропоновану модель навчання учасники даної програми зможуть перенести на навчання своїх підлеглих.

Методи роботи в рамках даної програми: міні-лекції, групові дискусії, робота в парах, робота в малих групах, ділові та рольові ігри, вправи з рефлексії та розминки.

Всім бажаю успіху, професійного та особистісного розвитку!

Знайомство

Цілі:

- знайомство учасників;
- запам'ятовування імен;
- формування творчої атмосфери.

Інструкція. «Зараз ми будемо знайомитися, і зробимо це так. Всі сідають на стільці колом. Кожен встає і називає ім'я свого сусіда праворуч, а потім власне ім'я або так, як він хотів би, щоб до нього зверталися всі присутні».

Вправа «Перетворення»

Цілі:

- «розтоплення льоду» між учасниками;
- подальше знайомство;
- розбиття сталих групок (деякі учасники знайомі між собою);
- практика виступу учасників перед всією групою.

Інструкція. «Зараз ми продовжимо знайомство, зможемо більше узнати один про одного і зробимо це таким чином: я видам вам картки з різними словами».

Процедура.

1. Тренер роздає заздалегідь підготовлені картки і дає завдання. «Знайдіть одну-дві людини, з якими ви маєте об'єднатися в групу. На картці написано слово, що за смислом пов'язане зі словами на картках інших. Питаючи інших учасників, треба з'ясувати, чи пов'язані ви з ними (чи є смисл в отриманій комбінації слів): у одного може бути «рука», у іншого «циферблат», у третього «ремінець». Ці слова пов'язані, разом утворюють поняття «годинник». Краще підходити один до одного, ніж кричати: «Чи є в кого щось пов'язане із травною?»».

2. Після того, як учасники знайшли свої групи, тренер каже: «Зараз ви маєте відрекомендуватися один одному, розповісти про ті питання, що виникають у вас в процесі роботи і хвилюють вас, про особисте життя в тих межах, у яких ви бажаєте. На цю частину взаємозв'язку – 10 хвилин».

3. Учасники представляють свого колегу по групі всій групі, використовуючи максимум інформації, яку вони змогли запам'ятати. Групи слів для карток, розраховані для утворення чотирьох груп по 4 особи (підгрупа – 16 осіб):

Яйце – Скворідка – Омлет – Тарілка

Пшениця – Борошно – Дріжджі - Хліб

Ікра – Пуголовок – Жаба – Ставок

Хмара – Небо – Калюжа – Дощ

Групи слів для карток, розраховані для утворення трьох груп по 4 особи та однієї групи з 2 осіб (підгрупа – 14 осіб):

Яйце – Скворідка – Омлет – Тарілка

Пшениця – Борошно – Дріжджі – Хліб

Ікра – Пуголовок – Жаба – Ставок

Калюжа – Дощ

Групове обговорення. Чи легко було знайти свою групу? Чи могли ви відкрито ділитися відомостями про себе при першому знайомстві? Що ви відчували, коли інші люди розповідали про себе? Чи змогли ви уявити людину, з якою вели співбесіду, більш повно?

Очікування від програми

Цілі:

- переведення очікувань учасників програми у реалістичні враження;
- зняття побоювань від програми, напруги, подолання психологічних бар'єрів.

Інструкція. «Ми з вами познайомились, дізналися про заплановані цілі програми. При цьому в кожного з вас є свої цілі та очікування від програми, можливо, побоювання. Дуже важливо їх зараз сформулювати, щоб я, як тренер, міг урахувати нинішні побажання, приділити більше уваги цікавим для вас темам. Більш того, чітко сформульовані очікування допоможуть вам цілеспрямовано працювати і відстежувати для себе результативність програми. Зараз, впродовж 3 хвилин, поміркуйте і сформулюйте ваші очікування від програми. Потім кожен з вас має сказати про свої очікування та записати їх на фліп-чарті. Ми всі разом обговоримо, які з них буде можливим здійснити впродовж нашої програми, яким ми приділимо більше уваги та які, можливо, «скоригуємо».

Процедура. Після того, як учасники записали очікування, тренер співвідносить їх з цілями програми, узагальнює та обговорює з групою. Якщо промовляються побоювання, психологічні бар'єри тренер також обговорює з їх групою і, по можливості, знімає.

Правила роботи

Цілі:

- встановлення принципів роботи групи;
- створення почуття відносної автономності групи.

Вступне речення тренера. Як ми вже знаємо, тренінг – це групова робота. Отже існують загальноновизнані норми «життя» на ньому, які забезпечують наш комфорт та допомагають роботі. Зараз я перелічу основні правила, і після кожного ми вирішимо, приймаємо ми їх чи ні. Отже, це:

- ***Правило активності*** – ефективність такого метода навчання залежить від активності кожного учасника.

– **Правило конфіденційності** – вся інформація, отримана в процесі роботи, не обговорюється ні з ким за межами групи.

– **Правило «тут і зараз»** – якщо людина зайнята здебільшого минулими подіями чи планами на майбутнє, вона не може зосередитися на роботі в групі у теперішньому. Тому ми будемо обговорювати переважно те, що відбувається з нами тут і тепер, орієнтуватись на поточні події.

– **Правило виступу від першої особи.** Кожен має право на свою точку зору, але й кожен має брати відповідальність за свої слова (Я думаю, Я гадаю...).

– **Правило щирості** – програма передбачає, що ви будете чесними і відкритими зі мною і один з одним; по-можливості будемо прямо висловлювати свої думки і робити це коректно по відношенню один до одного.

– **Правило «Стоп»** введено для вашої безпеки: ви маєте право не говорити про щось, що є дуже особистим для вас, або не брати участь у вправі, яка здається вам небезпечною. І при цьому пам'ятайте, що як правило, суб'єктивно найбільш складні для вас вправи як раз і є тією зоною, де вам варто зростати і розвиватися.

– **Правило часу.** Заняття починаються і закінчуються в зазначений час. Якщо ви запізнюєтесь, то знаходитесь за колом, доки не зрозумієте, що тут відбувається, і тоді ви приєднаєтесь до інших без усіляких розпитувань.

– **Правило вимкнених мобільних телефонів.**

– **Правило ведення записів.** Конспект завжди краще самої прекрасної пам'яті.

Процедура. Прийняття правил відбувається за умови, якщо всі піднімають руки «за». Тренер також питає, чи є пропозиції від групи стосовно нових, ще не перелічених правил або стосовно до змін зазначених вище.

Модуль 1. Стратегічні цілі і завдання

2.1 Вправа «Соціометрія»

Цілі:

- формування цілісного бачення розвитку колективу студентської групи;
- усвідомлення цілей розвитку колективу студентської групи, шляхів її розвитку, а також ролі кожного учасника в цьому розвитку;
- проведення взаємозв'язку між минулим, теперішнім та майбутнім колективу студентської групи.

Вступне слово тренера. «У кожного з нас є свій життєвий шлях, свої прикраси й радощі, кожен з нас – окрема особистість. При цьому кожен з нас є членом певної групи. Це родина, коло друзів, студентський колектив, в яких ми навчаємось чи працюємо.

На даний момент ми з вами працюємо в одній студентській групі, ми являємо собою єдину тренінгову групу. Коли ми працюємо чи навчаємось в одній студентській групі чи організації, то ми і наша праця – не тільки наша історія, але й частка історії цієї групи чи організації.

Якщо студенти не усвідомлюють себе часткою єдиного організму, не працюють на єдину ціль, то колектив стає дезорієнтованим. Уявіть собі, що ваші руки й ноги не слухаються голови. За таких умов дуже складно щось зробити.

Кожен з нас прийшов в університет у різний час та з різних причин. У різні роки перед університетом стояли різноманітні завдання, були досягнуті свої важливі цілі.

Зараз ми зможемо університет побачити як живий організм в його історії – від народження і до сьогоднішнього моменту і подивитися, що очікує нас в майбутньому. Нас тут багато, давайте проаналізуємо, на якому етапі ви прийшли в університет, які цілі були тоді, який ваш внесок у розвиток університету і що ви знаєте про нього».

Інструкція. «На цьому ватмані позначений життєвий шлях університету, його рік народження. Як бачимо, університет лічить свою історію не роками, а десятиліттями. Отже, ми бачимо на ватмані всі роки університетського життя по теперішній момент. Символічно накреслимо

крейдою цю лінію на підлозі. Місце біля дверей – заснування університету, біля вікна – теперішній час. На ці точки ми поставимо стільці.

Зараз вам потрібно знайти точку на лінії, що позначає рік, коли ви прийшли в університет, і стати на неї. Можливо, в цей рік прийшла одна людина із нашої групи, можливо, декілька, тоді ви стаєте навколо однієї точки».

Процедура

Учасники знаходять собі місце на лінії «рік народження університету – теперішній час».

1. Потім тренер пропонує учасникам запам'ятати те місце, де вони стояли. Після цього сісти в коло, а якщо стояли групами, то сісти разом. Пригадати самостійно або обговорити в підгрупі, що відбувалося в університеті в той час, які завдання стояли і що було досягнуто. Написати тезисно основні моменти і скласти міні-оповідання на одну хвилину.

2. Тренер пропонує знову встати всіх на свої місця на лінії розвитку університету і починає опитування з групи або з учасника, який ближче за усіх стоїть до «початку». Учасники презентують підготовлене оповідання; якщо оповідання є недостатньо повним, тренер питає, в якому році прийшов студент, що було відомо про університет, які завдання було поставлено у той час і що було досягнуто. Потім додає важливу інформацію о цілях і досягненнях університету на той рік, якщо їх не обговорили.

3. Тренер пропонує учасникам подивитися, що їм видно зі свого місця на лінії, хто стоїть попереду, хто позаду. Які думки, почуття, імпульси виникають. Хто бажає, той може вийти із загальної лінії і подивитися на університет зі сторони.

4. Групове обговорення. Учасники висловлюють свої думки і враження від вправи. Тренер узагальнює висловлювання і говорить про те, що як могли бачити учасники, вони всі є часткою історії розвитку університету. Але при цьому – вони не тільки минуле і теперішнє, вони роблять внесок у

майбутнє. Що ж чекає нас у майбутньому?

Міні-лекція о цілях університету

Цілі – це завжди майбутнє. Ми і бажаємо майбутнього, і сподіваємося на нього, і боїмося його. Якщо бути відвертим із собою, то коли ми зазираємо в майбутнє, то можемо відчутти холодок страху, оскільки це невідомість. І все, що ми можемо зробити, – це підготуватися. Так і наша тренінгова програма відбувається у теперішньому, щоб підготуватися до майбутнього. Далі тренер розповідає про стратегічні цілі університету.

Для досягнення поставлених цілей потрібно:

- 1). Ефективність – висока продуктивність у розрахунку на одну людину. Успішність та якість роботи кожного = ефективності роботи університету.
- 2). Професіоналізм.
- 3). Розвиток студентів = навчання + інновації.

2.2. Вправа «Скептики й оптимісти»

Ціль:

– тренування навички сприймати інформацію з різних точок зору.

Матеріали: м'яч.

Перед початком вправи тренер розповідає притчу «Два погляди»:

«Дві людини опинилися у в'язниці, в одній камері. Убога обстановка, маленьке вікно за решіткою. Ніби змовившись, обидва поглянули на вікно. Один з них побачив товсті, вкриті брудом решітки. Інший же побачив синє небо і яскраві зорі».

Далі тренер за допомогою групи підбиває підсумок: «Мінусів не існує без плюсів, також як і плюсів без мінусів. У будь-якій організації також є свої мінуси, але якщо дивитися тільки на них, можна не побачити неба і зірок. Важливо знати мінуси і працювати над їх усуненням. При цьому пам'ятати, що за мінусами, як правило приховуються плюси».

Інструкція. «Знаходити позитивне в різних моментах життя – дуже важлива звичка, яка допоможе вам бачити повну картину і використовувати всі ресурси ситуації. Зараз ми спробуємо формувати цю

звичку в ігровій формі. Вправа називається «Скептики й оптимісти». Всі люди по-різному сприймають інформацію. Часто це залежить від того, скептик перед нами чи оптиміст.

Отже, встаньте у коло. Я скажу твердження й обґрунтую його: «Йде сніг, і це добре, тому що всюди чисто». Потім я передаю хід сусіду праворуч, який повторює кінцівку мого твердження і спростовує його: «Всюди чисто, і це погано, тому що все забрудниться». Наступний гравець повторює кінцівку ствердження свого сусіда ліворуч і спростовує його: «Все забрудниться, і це добре, тому що хтось прийде і прибере». І так далі по колу».

Процедура. Тренер слідкує за тим, щоб учасники використовували тільки кінцівку фрази. Тренер приймає участь у вправі нарівні зі всіма і завершує її.

По завершенні вправи тренер проводить зв'язок із напрямом програми:

«Людина здатна блискавично відшукати в інформації позитивні та негативні характеристики. Ця здатність стане у пригоді у вашій професійній діяльності. Зараз давайте спробуємо зробити теж саме із вашими висловлюваннями, які прозвучали на початку нашої роботи. (Приклади: «Бувають моменти, коли ми працюємо в режимі великих перевантажень. Нам бракує часу на виконання всіх навчальних завдань. У нас велика кількість питань до іспиту з кожної дисципліни» і т. п.).

Самоаналіз

Цілі:

- аналіз сильних і слабких якостей власного особистісно-професійного потенціалу, можливостей та викликів майбутньої професійної діяльності;
- переконання учасників тренінгу в необхідності термінової трансформації у напрямку збільшення потенціалу конкурентності;
- чітке визначення напрямку змін;
- вироблення нових конкурентоспроможних рішень.

Матеріали: ватман, маркери, зошити, ручки.

Результат цього мозкового штурму логічно обґрунтовує попередні зміни і визначає цілі розвитку.

Вступне речення тренера. Як ми зараз спостерігали, недоліки часто можемо перевести у достоїнства, і для того, щоб розвиватися і бути конкурентоспроможним необхідно переводити свої мінуси в плюси. Але для того, щоб щось змінити, необхідно чітко уявляти, що саме ми будемо змінювати і навіщо.

Найкращим чином цього можна досягти за допомогою об'єктивної оцінки конкурентного середовища і наявного власного потенціалу. Уміння бачити свої сильні сторони, перспективні можливості, а також слабкі сторони і небезпеки та побудувати у відповідності до них подальшу стратегію розвитку – одне з найважливіших вмінь ефективного фахівця та керівника. Для створення стратегії змін дуже ефективним є метод самоаналізу, який саме зараз ви маєте можливість опанувати. В подальшому ви зможете використовувати його і в своєму подальшому розвитку, наприклад при обмірковуванні стратегії свого професійного та кар'єрного зростання.

Інструкція. «Зараз вам треба розділитися на 4 підгрупи; бажано об'єднатись за принципом «з ким менш за всіх спілкувались». Кожній групі я видам ватман.

Групі 1 треба написати на ватмані основні можливості, які існують для нас у зовнішньому середовищі. Підпишіть зверху ватман: «можливості зовнішнього середовища».

Групі 2 треба написати на ватмані основні обмеження у зовнішньому середовищі. Підпишіть зверху ватман: «обмеження зовнішнього середовища».

Групі 3 треба написати на ватмані свої головні сильні сторони. Підпишіть зверху ватман: «сильні сторони особистісно- професійного потенціалу».

Групі 4 треба написати на ватмані свої головні слабкі сторони. Підпишіть зверху ватман: «слабкі сторони особистісно- професійного потенціалу».

Після того, як ви напишете, ми, зіставивши виділені фактори, всі разом зможемо розробити стратегію розвитку.

На виконання даного завдання у вас 15 хвилин».

Процедура.

1. Спочатку необхідно розглянути власні сильні та слабкі якості особистісно-професійного потенціалу.
2. Визначити можливості, які в зв'язку з цим надає ринок праці.
3. Визначити можливі обмеження самореалізації.
4. Порівняти власні сильні ресурси із можливостями, припустити, як використати означені можливості за даних умов.
5. Зафіксувати загрози, які не дозволяють використовувати сильні сторони.
6. Зафіксувати слабкі якості, що переходять або вже перейшли в загрози: визначити можливості, які є необхідними для розвитку з метою усунення загроз.
7. Зафіксувати слабкі якості, що переходять у розвитку в можливості; визначити доцільність цих можливостей за наявності таких слабкостей.

Лінійка досвіду

Отже, ми завершуємо перше заняття тренінгової програми. Я прошу вас пригадати все те, що ми сьогодні обговорювали, моделювали та програвали на тренінгу. Що вам вдалося покласти у скарбничку вашого досвіду? Яка інформація, який досвід були найбільш корисними для вас? Що з того, що засвоїли сьогодні під час нашої роботи ви готові застосувати у своїй навчальній та майбутній професійній діяльності?

Учасники сідають на стільці і кожен висловлює свій актуальний стан.

2-ге заняття

Розминка

2.3 Вправа «Привіт»

Цілі:

- активізація учасників;
- створення сприятливої психологічної атмосфери;

- упровадження ритуалу початку тренінгового заняття;

Інструкція. «У тренінгу, як і в житті, є місце певним ритуалам. Ритуали допомагають нам налаштуватися на певну роботу і увійти у відповідний настрій. У нашій роботі таким ритуалом буде привітання один одного на початку роботи. Робити ми це будемо таким чином. Зараз ви почнете ходити по кімнаті. Я пропоную нам привітатися з кожним із групи за допомогою рукотискання і при цьому сказати: «Привіт! Як справи?». Кажіть ці прості слова і більш нічого. Але в цій грі є дуже важливе правило: вітаючись з ким-небудь із учасників, ми можете визволити свою руку тільки після того, як іншою рукою почнете вітатися з кимось ще. Іншими словами, ви маєте безперервно бути в контакті з кимось із групи. Уявили собі, як це відбувається?»

Процедура. Учасники вільно рухаються по кімнаті і вітають один одного. Після того як всі потиснули один одному руки, тренер запрошує усіх сісти в коло.

Модуль 2. «Ми команда!»

2.4 Вправа «Ім'я команди»

Цілі:

- відпрацювати навички роботи в команді;
- розвиток командної взаємодії;
- визначення ролей учасників команди (для тренера);
- отримання навичок конструктивної міжособистісної взаємодії в команді.

Матеріали: фліп-чарт, маркери, аркуші паперу, олівці або ручки.

Інструкція. «Зараз вам треба розділитися на підгрупи по 3 – 4 особи в кожній. Напишіть та обговорить три ознаки, що характеризують вашу команду (в цілому); придумайте назву своїй команді. Час на виконання – 15 хвилин»

Процедура. Далі група ділиться навпіл і дається та ж сама інструкція. Результати роботи обох великих підгруп записуються на фліп-чарті.

Лідери (представники) кожної з великих підгруп презентують свій варіант назви і три головних ознаки, аргументуючи свій варіант. Після цього варіанти обговорюються всією групою і приймається один із представлених варіантів, або придумують нову назву групи і три її ознаки.

2.5 Вправа «Сіамські близнюки»

Цілі:

- усвідомлення засобів швидкого досягнення взаєморозуміння;
- виявлення деяких особистих бар'єрів у спілкуванні між членами групи.

Інструкція. Учасники гри розділяються парами. Завдання полягає в тому, щоб зробити якомога більше кроків в положенні, при якому два учасники зображують сіамських близнюків. Для цього два гравця стають поруч, плече до плеча, розставив ноги на ширину плечей таким чином, щоб стопою однієї ноги стикатися зі ступою партнера. Ці дві «внутрішні» для пари ноги об'являються «однією ногою» на час гри. Потім «близнюки», підтримуючи один одного і слідкуючи за тим, щоб їх «внутрішня нога» не розпалась, мають зробити якомога більше кроків.

Групове обговорення.

Чи складно було виконувати завдання?

1. З ким було складніше, а з ким легше виконувати дану вправу?
2. Що шкодило і що допомагало виконувати завдання?

Суть обговорення зводиться до розповідей про засоби, які використовували учасники для досягнення мети.

2.6 Вправа «Невидимий зв'язок»

Цілі:

- відчутти причетність до спільної справи;
- командоутворення.

Матеріали: моток міцних ниток (головне, щоб нитка не рвалась при сильному натягуванні).

Інструкція. «Станьте, будь ласка, у коло і заплющте очі».

Процедура. Тренер заходить усередину кола і розповідає історію:

«Відомо, що давним-давно жив собі один дивний чоловік. У нього було довге сиве волосся і борода, тому багато хто думав, що він старий і мудрий. Інші бачили бешкетний блиск в його очах і казали, що він молодий. Той чоловік умів те, чого не вмiли інші. І люди називали його мудрецем. Ніхто не знав, звідки він прийшов, але казали, що раніше він був звичайною людиною, такою ж як і всі. Змінювались покоління, а мудрець все жив серед людей, і вони відчували себе під його захистом.

Настав день, коли мудрець вирушив у путь. Він пройшов усю Землю, і узнав багатьох людей. І здивувався мудрець тому, на скільки різними були ці люди, їх характери, звички, бажання і прагнення.

«Як непросто всім уживатися один з одним, - думав мудрець, що б таке вдiяти?» - міркував він.

І тоді мудрець зробив довгу найтоншу нитку. Задумав він обійти усіх добрих серцем людей і пов'язати їх цією найтоншою чудовою ниткою»...

Далі тренер продовжує розповідати історію, обходячи кожного учасника і укладаючи йому в руки нитку.

«Нитка ця була унікальною. Гладка, тоненька, вона була зовсім непомітною для людини, але, не зважаючи на це, впливала на взаємозв'язок людини з іншими. Ті, кому мудрець передавав нитку, стали добрішими, терплячішими, спокійнішими. Вони стали більш уважно ставитися один до одного, прагнули зрозуміти думки і почуття близьких. Іноді вони сперечалися, але, о диво нитка натягувалась, але не рвалась. Іноді вони сварилися, і нитка розривалася, але коли люди мирилися, розірвані кінці зв'язувалися знову. І тільки вузлик нагадував про минулу сварку.

Що зробили люди з дарунком мудреця? Хтось оберігав ту нитку, передаючи таємницю з покоління в покоління. Хтось, не відчуваючи присутності нитки, залишав на ній безліч вузликів, з часом і характер його змінювався і ставав як вузлик. Але головне, у кожної людини з'явилась здатність протягувати невидимі нитки до тих, кого вона вважала

близькими і друзями, соратниками і партнерами».

Тренер на останньому учаснику гри відрізає нитку від мотка і зав'язує кінці. Таким чином нитка утворює замкнуте коло. Учасники відкривають очі. Тренер продовжує:

«Дорогі друзі, зараз ви відчуваєте в своїх руках чудову нитку, дарунок мудреця. Яка вона на дотик? Гладка, шовкова, тоненька, прохолодна... давайте перевіримо, що відбудеться, коли кожен потягне її на себе. Вона натягнеться і різатиме руки. Такі відносини називають «натягнутими». А якщо хтось потягне на себе, а хтось не робитиме цього? Що буде? Давайте спробуємо. Рівновага кола порушується. Хтось опиняється в більш стійкому становищі, а хтось зовсім в нестійкому. Про такі ситуації кажуть: «він тягне ковдру на себе». Деякі люди надягають цю нитку собі на шию. Бажаєте спробувати? Ті, хто зараз це зробив, відчули, як боляче нитка врізається в шию. Подобна ситуація: «Посадив собі на шию». Різні експерименти можна проводити з цією ниткою, власне, безліч людей присвячують цьому ціле життя. Натягнуть, розірвуть, зав'яжуть вузол, вдягнуть на шию або зовсім відпустять. Чи на це розраховував мудрець, коли робив людям чудовий подарунок? Мабуть, ні... Давайте зараз знайдемо таке положення і натягування нитки, яке для всіх буде найбільш зручним. І запам'ятаємо цей стан кожною клітиною нашого тіла. Дякую.

Групове обговорення.

1. Які ваші враження від дотику до чудової нитки?
2. Що було легко, а що складно у цій вправі?
3. Чому ця вправа може навчити команду?

Модуль 3. «Функціональні обов'язки підлеглого та керівника

2.7 Вправа «Якості ефективного керівника»

Ціль:

- усвідомлення проявів ефективного керівника,
- усвідомлення проявів неефективного керівника,

– психологічні засоби та прийоми розвитку управлінського потенціалу

Матеріали: м'яч.

Інструкція. «Зараз, кидаючи м'яч один одному, ми будемо, не повторюючи, називати якості, особливості поведінки, що притаманні, з нашої точки зору, ефективному керівникові. Будемо намагатися бути уважними і запам'ятовувати названі характеристики, а також і те, в кого м'яч вже був. Будемо намагатися, щоб всі брали участь в роботі».

Процедура. Учасники, сидячи у колі, перекидають м'яч один одному і називають якості ефективного керівника. Після того, як м'яч два-три рази побуває у кожного, тренер змінює інструкцію: «А тепер, продовжуючи кидати м'яч, будемо називати якості, особливості поведінки неефективного керівника».

2.8 Вправа «Хто я і навіщо»

Цілі:

- аналіз ролей і функцій, які виконують керівники;
- відображення взаємовідносин та ієрархії.

Матеріали: ватман, ручки, маркери.

Інструкція. «Якості керівника ми можемо оцінювати як ефективні або неефективні через те, чи виконує керівник покладені на нього функції або він цього не робить. Тому дуже важливо знати, які функції покладено на керівника, вміти виділити в них пріоритетні, найбільш важливі та знати, як вони взаємопов'язані. Зараз вам потрібно розділитися на дві підгрупи: підлеглі та керівники. Кожній підгрупі я видам ватман. Розділіть його навпіл. Перша половина – функції, які ви виконуете відповідно обраній ролі, інша – посада, яка відповідає функціям. Наприклад: контроль – котролер; організація – менеджер і т. п.. На виконання цього завдання у вас 15 хвилин» .

Коли означений час мине, тренер продовжує:

«Зараз вам потрібно розставити у просторі ролі, які виокремили, при цьому ваше завдання – відобразити структуру взаємовідносин між ними,

можливу ієрархію. В якості фігур виступаєте ви самі, якщо не вистачає людей, то можливо замінити їх предметами».

Групове обговорення. Чи всі ролі присутні? Як вони взаємодіють між собою? В яких ситуаціях активізується кожна з ролей? Хто в фігур координує взаємодію фігур між собою?

Тренер підбиває підсумок справи і виокремлює основні функції підлеглих та управлінців:

Планування – Організація – Мотивація – Контроль – Комунікація.

Міні – лекція «Управління в умовах змін».

Активна участь вищого керівництва у проведенні реформ підприємства вкрай необхідна, але очолюють ці процеси, як правило, керівники середнього та нижнього рівнів. Якими б талановитими не були представники вищого керівництва, їм все одно необхідні «польові командири» для просування своїх ідей до самих нижніх рівнів організації, яку вони очолюють.

Управління за умов змін – це, перш за все, послідовність дій, націлених на перебудову організації і пристосування її до істотно мінливих обставин. Для того, щоб ефективно керувати, вам, як майбутнім фахівцям і, в подальшому, керівникам, необхідно:

- мати чіткі цілі, які відображають стратегію розвитку підприємства;
- уявляти собі етапи впровадження змін і вміти передати своє бачення підлеглим;
- обмірковувати спеціальні «мотивуючі» співробітників заходи, уживати моральне та матеріальне стимулювання для мобілізації на подолання перешкод і зацікавленість у змінах;
- навчати співробітників новим методам роботи і підтримувати їх впровадження.

Таким чином, управління за умов глобальних змін на підприємстві змінює свої пріоритети з постанови планів і контролю на уміння створити у підлеглих бачення розвитку організації, навчити їх новим методам роботи

та умотивувати на впровадження змін у професійній діяльності.

Притча «Людина, що ходила по воді»

Один обмежений суфій з релігійно–аскетичної школи прогулювався берегом річки і обмірковував моральні і схоластичні проблеми, бо в школі, до якої він належав, суфійські вчення застосовувалися саме в такому сенсі. Сентиментальну релігію він приймав за пошуки кінцевої істини.

Раптом чийсь гучний голос, що доносився з ріки, перервав його роздуми. Він прислухався і почув суфійський заклик. «Ця людина робить марну справу, – сказав він сам собі, – тому що неправильно вимовляє формулу. Замість того, щоб вимовляти «ай ха», він вимовляє «ха ай». Трохи поміркувавши, суфій вирішив, що як більш уважний і старанний учень він зобов'язаний навчити того бідолашного, який хоча і не має можливості отримувати правильні вказівки, але дуже намагається привести себе в співзвуччя із силою в цих звуках.

Отже, він найняв човен і поплив до острова, звідки доносився голос.

На острові у тростинній хатині він побачив чоловіка в суфійському одязі, який час-від-часу так само неправильно гучно повторював священну формулу. Він виправив його.

Дякую тобі, покірливо відповів другий суфій.

Перший суфій сів у човен і вирушив додому, радий, що вчинив добру справу. Адже він окрім всього чув, що людина, яка правильно вимовляє священну формулу, може навіть по воді ходити. Такого дива він жодного разу в своїм житті не бачив, але чомусь вірив, що таке цілком можливе. Деякий час із тростинної хатини не доносилося ані звуку, але суфій був впевнений, що його зусилля не були марними.

І раптом до нього долетіло несміливе «ха ай» іншого суфія, який по-старому починав вимовляти звуки заклику.

Перший суфій тільки-но почав обмірковувати те, які ж бувають вперті люди, як вони застигли у своїх хибних думках, і раптом зупинився від подиву: до нього прямо по воді, наче по землі, біг другий суфій. Перший

суфій кинув гребти і, як зачарований, не міг відірвати від нього погляду.

Підбігши до човна, другий суфій сказав:

Вибач, брате, що я затримую тебе, але не міг би ти мені знов пояснити, як за всіма правилами треба вимовляти формулу? Я нічого не запам'ятав.

Питання для обговорення.

1. Як часто у вашому житті з'являлися «вчителі», які знали «як треба», але при цьому знали менш за учнів про те, чому навчали?
2. Що важливіше – роздуми про те, що є правильним, або результат?
3. Про що свідчить результат?
4. Яким чином можна використовувати цю притчу в роботі із співробітниками? Вдома?
5. Що ще міг зробити перший суфій?

Висновок. Коли починаєте щось робити, замислюєте щось нове, подумайте спочатку, яких зусиль вам воно буде коштувати.

Лінійка досвіду

Отже, ми завершуємо друге заняття. Я сподіваюся, що воно було корисним для вас. Я прошу вас пригадати все те, що ми сьогодні обговорювали, обігравали на тренінгу. Що вам вдалося покласти у скарбничку вашого досвіду? Яка інформація, який досвід були найбільш корисними для вас? Що з того, що засвоїли сьогодні під час нашої роботи ви готові застосувати у своїй навчальній та професійній діяльності?

Учасники сідають на стільці і кожен висловлює свій актуальний стан.

3-є заняття

Розминка

2.9 Вправа «Сумісне рахування»

Цілі:

- активізація учасників;
- згуртування групи.

Інструкція. «Станьте, будь ласка у коло, нахиліть голову і не дивіться один на одного. Завдання групи – називати по черзі числа натурального ряду,

намагаючись досягнути до найбільшого, не припустивши помилок. При цьому ви маєте виконувати три умови:

- ніхто не знає, хто почне рахування і хто назве наступне число (забороняється домовлятися один з одним вербальним чи невербальним засобом);
- забороняється одному й тому ж учаснику називати два числа поспіль;
- якщо потрібне число називається уголос, то тренер вимагає починати все з одиниці».

Загальною метою групи є збільшення досягнутого числа при зменшенні кількості спроб. Тренер повторює учасникам, що вони мають прислуховуватися до себе, відчувати настрій інших, для того, щоб зрозуміти, чи варто йому в даний момент промовчати або настала пора вимовити число.

Модуль 4. «Постанова цілей»

SMART- аналіз - робота у підгрупах

Ціль:

- познайомити учасників з принципами постановки цілей.

Матеріали: картки з описом техніки, зошити, ручки, фліп-чарт, маркер.

Вступне речення тренера. Цілі та завдання виявляють, чого ми бажаємо досягти як команда або як особистість, і саме цілі нам необхідні для того, щоб оцінити, наскільки успішно ми діяли. Це не просто розпливчасті формулювання про наміри. Вони мають бути ясними і точними. Ціль має бути настільки конкретною, щоб ми могли вхопитися за неї, наче бульдог, що ухопив кістку, і не відпускати до тих пір, доки ми її не досягнемо. Із невизначеною і неконкретною ціллю зробити це цілковито неможливо. Погоджені на етапі стратегічного планування загальні формулювання (такі як «стати лідером») необхідно перевести на мову кількісних показників (наприклад «розвити 5 якостей впливової особистості»). Для того, щоб поставлені цілі і завдання були ефективними та досяжними, існує низка принципів. Зараз ми їх розглянемо. Для цього ми маємо поділитися на

п'ять підгруп.

Інструкція. «Через три хвилини кожна команда методом жеребкування отримає своє завдання. Працювати будемо з принципами написання задач. Який з принципів отримає кожна із команд – невідомо».

Процедура. Тренер розподіляє групу на п'ять підгруп (за кількістю принципів) і говорить інструкцію. Далі тренер видає кожній підгрупі картку з технікою і підгрупа називається за назвою техніки. Потім цілі вимовляються разом з критерієм. Група і тренер мають можливість оцінити, чи вірно сформульована ціль.

«Зараз кожна із груп підготує формулювання трьох цілей у відповідності до того принципу, який отримала група на картці; робити це треба на матеріалі діяльності нашого університету. На підготовку та обговорення у вас є 10 хвилин».

У відповідності до техніки SMART, використовуються наступні принципи (тренер прописує на фліп-чарті):

- *Specific* (специфічність) – цілі мають детально, прозоро і недвозначно описувати те, що має відбутися.
- *Measurable* (вимірюваність) – має бути якийсь критерій, за яким ви можете оцінити, чи було виконане завдання. Таким чином замість «покращити продукцію» треба зазначити, яким чином і наскільки.
- *Achievable* (досяжність) – цілі мають стосуватися речей і подій, які реально здійснені.
- *Realistic* (реалістичність) – ви завжди маєте брати до уваги реальність, в якій ви працюєте. Завдання мають прямо відноситися до ситуації, у якій ви знаходитесь, а не до того, що ми могли би зробити в ідеальному світі.
- *Timed* (визначеність у часі) – завдання не є перспективами, які можуть стати реальністю колись у далекому або близькому майбутньому. Вкажіть, коли вони будуть виконані якомога точніше.

2.10 Вправа «Розстановка цілей»

Цілі:

- тренування і формулювання цілей у відповідності з принципами SMART;
- формування уявлення про те, у яких відносинах і як взаємодіють учасники з цілями і перешкодами, як можна збалансувати цю систему.

Матеріали: зошити, ручки.

Інструкція. «Ми знаємо параметри, у відповідності з якими треба формулювати цілі. Наступний етап – досягнення цілей. У кожного з нас є досвід взаємодії з цілями та перешкодами на шляху до цілей. Зараз ми маємо можливість побачити свої стратегії та проаналізувати їх ефективність.

Для цього кожний має сформулювати ціль, з якої він хотів би попрацювати. Ціль можна буде не проговорювати у групі, але вона має стосуватися вашого особистісно-професійного розвитку. Ціль має бути поставлена у відповідності зі всіма критеріями, які ми вивчили. На формулювання цілі у вас є 3 хвилини; запишіть її та перевірте на відповідність всім пунктам SMART. Пам'ятайте, що коли ви записуєте вашу ціль, ви просто вимушені формулювати її конкретно (інакше ви просто не в змозі будете її записати). Тому, коли ви записуєте ціль, ви допомагаєте собі визначити ціль ще більш виразно.

Зараз треба поділитися на трійки.

Кожен з вас по черзі буде грати за трьома ролями:

№ 1 – ціль;

№ 2 – фахівець;

№ 3 – перешкода.

1. Спочатку ви вирішуєте, під якими номерами працюєте.
2. Потім професіонал ставить у просторі відносно себе ціль під тим кутом і відстанню, які відповідають його відносинам з ціллю. Потім ставить перешкоду відносно себе і цілі. Наступний крок займає своє місце.
3. Після того, як всі зайняли свої місця, у вас є 1 – 2 хвилини на те, щоб прислухатися до своїх почуттів, думок, імпульсам до дій.
4. Потім кожний учасник з трійки висловить свої думки, почуття, імпульси

до дій. Після того, як всі висловились, можна порухатися і встати на ті місця, які краще відповідають внутрішнім уявленням кожного номеру і більш зручні. Можна залишитися на місці. За вибором може почати рух професіонал, а ціль і перешкода змінюють положення (або не змінюють) услід за ним. Варто рухатися, тільки якщо справді є бажання.

5. Після переміщень постояти ще 1 – 2 хвилини і усвідомити свої почуття, думки, імпульси. Обговорити їх з учасниками трійки.

6. Учасники міняються ролями, № 1 стає № 2, № 2 стає № 3, № 3 стає № 1 і т. д.».

Групове обговорення. Учасники діляться досвідом, що отримано. Тренер узагальнює висловлювання і підводить до думки, що ціль не є ціллю, якщо немає перешкод. Перешкоди - критерій того, що ціль справжня. Необхідно усвідомлювати перешкоди та визнати їх важливість.

2.11 Вправа «Картина майбутнього»

Цілі:

- розгортання в символічному просторі процесу досягнення цілі;
- аналіз засобів подолання перешкод на путі до цілі (ресурси і обмеження);
- засвоєння засобів постанови цілі через малювання «картини майбутнього».

Інструкція. «Зараз ми засвоїмо метод роботи з перешкодами досягнення цілей. Для наочності ми з вами розгорнемо цей процес у просторі, потім, коли вам знадобиться розробити план досягнення ваших реальних цілей у житті, те ж саме ви зможете зробити мислено або на папері.

Для того, щоб засвоїти цей метод, нам потрібен один доброволець, який бажає попрацювати з цікавою для нього ціллю. Зараз ми працюємо тільки з професійними цілями, наприклад ціль, яка стоїть перед вами як студентом або майбутнім фахівцем».

Процедура. Робота здійснюється на тлі групи. Бажаючий учасник обирає з членів групи одного на роль своєї професійної цілі, потім йому пропонується, коли він опиниться поруч зі своєю «ціллю», уявити себе в

той момент часу, коли вона вже досягнута. За суттю, вжитися в нового «себе», із тими змінами і самопочуттям, які ще тільки будуть, якщо ціль здійсниться.

Відчувши свою ціль і занурившись на декілька секунд в цей новий стан, можна встигнути внутрішньо програти роль майбутнього «себе», уявити сцени або навіть діалоги з тієї, поки що тільки імовірної, ситуації. В реальності – відійти від своєї цілі на ту відстань, яка достатньою мірою відображає віддаленість від неї теперішнього моменту.

Наступне завдання – розставити бар'єри на шляху до своєї цілі, В якості символічних бар'єрів запрошуються учасники групи.

Учасник, чия ціль розставляється, «стикається» по черзі з бар'єрами. Після цього завдання учасників – від імені цих бар'єрів, повинні розповісти, навіщо вони, власне, потрібні на шляху досягнення цілі і яка користь від них для людини. Із кожною перепоною учасник може програти ситуацію зіткнення з нею в реальності та здобуває для себе щось позитивне, щось, що сприяє досягненню мети. На даному етапі можлива допомога групі, якщо в основного учасника виникають труднощі із проходженням бар'єру.

Групове обговорення. Основний учасник знов переноситься у майбутнє, де ціль вже досягнута і перешкоди лишилися позаду. Він ділиться із собою сьогоднішнім, тим, що ще не реалізував свою мету, досвідом того, як існуючі бар'єри було зруйновані. Група надає зворотній зв'язок про думки, почуття та ідеї, що виникли.

Міні-лекція «Аналіз ресурсів і перешкод»

У попередній вправі ми подивились, як можна розгорнути процес досягнення цілей і подолання перешкод. В процесі аналізу і досягнення цілей можна виділити шість етапів:

Виявлення та відбір цілей – визначення і опис поточного і бажаного станів (виявлення невідповідностей).

1. Аналіз проблеми – виявлення основних причин і визначення їх рангів за значимістю (пошук причин невідповідностей, що виникли).

2. Вироблення можливих рішень – документування можливих рішень (перелік корегуючих дій).
3. Вибір і планування реалізації рішення – вироблення плану проведення й оцінки змін (розробка плану корегуючих дій).
4. Реалізація рішення – виконання узгоджених планів (реалізація планів корегуючих дій).
5. Оцінка рішення – узгоджена оцінка результативності рішення. Прийняття рішення про розглядання нової проблеми (оцінка результативності корегуючих дій).

Модуль 5. «Планування»

2.12 Вправа «Соціометрія»

Цілі:

- виявлення відношення учасників щодо планування своєї праці;
- діагностика існуючого рівня планування.

Матеріали: крейда.

Інструкція. «Отже, ціль поставлено. Що далі? За постановкою цілей йде другий, не менш важливий етап – етап планування. Кожен з вас надає плануванню своєї праці різні значення.

Зараз я пропоную вам пригадати процедуру, яку ми проходили, коли дивились історію розвитку університету. Ми також, символічно, накреслимо лінію на підлозі.

Точка біля дверей – низька важливість планування робочого часу; ви приділяєте йому мало часу.

Точка біля вікна – висока важливість планування; ви приділяєте йому достатньо часу.

Зараз вам треба знайти точку на лінії, що означає ваше відношення до планування, і стати на неї. Можете походити по кімнаті, порівняти різні місця, прислухатися до своїх відчуттів і обрати місце, що найбільш відповідає вашому відношенню».

Процедура. Учасники знаходять собі місце на лінії «Висока важливість планування - низька важливість планування». Тренер пропонує всім сісти в коло і коротко аргументувати свій вибір.

Лекція-демонстрація: «Правило Парето» та «Лимони з цукром».

Ціль:

– демонстрація принципу розподілу часу.

Матеріали: велика за обсягом посудина (3 – 5 літрів), кілька лимонів, цукор-пісок.

Інструкція. Дуже важливим окрім процесу досягнення цілі є планування часу на його реалізацію. Найбільш грандіозні плани можуть провалитися через брак часу. Під час роботи у перший день, ми чули, що вам бракує часу на те, щоб вирішити усі робочі питання. Так буває. Але зараз ми розглянемо основи планування часу.

Процедура. Дістаньте, будь ласка із кишень усі предмети (які не соромно дістати). Зараз виберіть із цих предметів найважливіші (на це у вас є 1 хвилина). Співвідношення буде майже таким 80/20, тобто 20 % всіх предметів (2 з 10) – приносять найбільшу користь.

Цей висновок можна застосовувати і в плануванні. Якщо вам важко визначити важливі справи («для мене все важливе»), то проблема з розстановкою пріоритетів у вас частіше за всіх є головною в плануванні. У цьому випадку вам допоможе

Принцип часу Парето:

80% витраченого часу – 20% кінцевого результату(вирішуються другорядні проблеми);

20% витраченого часу – 80 % кінцевого результату(вирішуються першочергові проблеми).

Тому дуже важливо вміти виділяти завдання першочергової важливості та вирішувати перш за все саме їх. А як у вас відбувається на роботі? Чи відповідає розподіл часу принципу Парето?

Потім тренер демонструє учасникам наступне: спочатку кладе у чарку

лимони, а потім засипає їх цукром до верху посудини, і все чудово уміщається. Після цього все прибирає із посудини. А тепер спочатку засипає у посудину ту ж кількість цукру, і, виходить так, що лимони розмістити дуже складно: їм не вистачає місця. Аналогія така: коли ви віддасте перевагу «крупним справам», все інше також розташовується. Але якщо спочатку робите рутину, то важливі справи у розпорядок вже не уміщаються.

2.13 Вправа «Пальці»

Ціль:

– окрім усвідомлення на практиці, що таке динамічне планування, і розвитку прогностичних здібностей, вправа демонструє важливість спостережливості, оскільки адекватність прогнозу спирається на всю сукупність сигналів, які можуть бути зафіксовані при спостереженні за партнером від моменту прийняття рішення до моменту його здійснення.

Інструкція. «Вправа виконується у парах. Сядьте один навпроти одного таким чином, щоб вам було добре видно обличчя і руки партнера. Кожному з вас доведеться прогнозувати дії іншого. Обидва партнери зараз підіймуть руки перед собою таким чином, щоб кисті зажаті в кулаки опинилися на рівні грудей (тренер показує як саме). Один з учасників починає рахувати до трьох – він ініціатор перших десяти спроб. На рахунок «три» кожен з учасників викидає один чи два пальці. Завдання ініціатора – добитися незгоди, тобто його партнер має показати відмінну від нього кількість пальців. Завдання другого учасника – добитися згоди. Після десяти спроб треба помінятися ролями».

Групове обговорення. Коли вправу завершено, тренер питає групу, як вони вважають, чи було в цій справі планування власних дій і в чому воно проявлялося. Підбиваючи підсумки висловлювань учасників, тренер повідомляє про ще один рівень планування:

– Оперативне планування – динамічне перепланування і контроль. Застосовується по ходу дій і ґрунтується на спостереженні за розвитком

ситуації, на прогнозуванні і гнучкому реагуванні усередині ситуації.

Потім тренер надає можливість кожній парі розповісти про свої результати і враження:

- смислова розминка;
- демонстрація того, як наші стереотипи обмежують нашу ефективність і збільшують витрати часу;
- розвиток творчого підходу до праці;
- зміна настанови на звичні речі.

Матеріали: м'яч, годинник із секундною стрілкою.

Інструкція. «Пропоную зробити вправу, яка виміряє ефективність роботи нашої команди. Критерій ефективності – час. Чим швидше ми зробимо цю вправу, тим більш успішнішими ми будемо.

Процедура наступна. Кожен має підкинути м'яч, назвати своє ім'я і упіймати м'яч (тренер демонструє). Які є ідеї з приводу того, як зробити це найшвидше?»

Процедура. Тренер проговорює інструкцію, демонструє процедуру вправи, яку не можна порушувати, організовує обговорення і пробні спроби команди виконати цю вправу швидше. Тренер слідкує за часом, кожний раз повідомляє результат у секундах і питає «Чи можемо швидше? За рахунок чого?»

Після трьох спроб групи покращити результат тренер повідомляє: «Коли цю вправу дали японським менеджерам, вони знайшли спосіб виконати цю вправу за секунду. Ми зможемо так чи ні? »

Група пробує і знаходить рішення: всі стають в коло, руки в середині кола, торкаються пальцями і утворюють кошик із долонь. На кошик покладають м'яч і одночасно всі підкидують м'яч, одночасно вимовляють кожен своє ім'я і одночасно ловлять м'яч.

Групове обговорення. Тренер дякує усій групі, пишається її результатом і робить висновок про те, що важливо вийти за рамки стереотипів і шукати засоби оптимізації своєї роботи і часових витрат на неї. Прагнення творчо

вирішити завдання дозволяє знайти нестандартний підхід там, де його не видно на поверхні. Окрім того, що ми знаємо прецедент, що хтось зміг і підвищив власну ефективність, ми зможемо знайти спосіб самостійно.

Лінійка досвіду.

Отже, минуло ще одне заняття нашої сумісної роботи. Сподіваюся, воно було корисним для вас як для майбутніх фахівців високого класу. Пригадайте все те, що ми сьогодні обговорювали, моделювали на тренінгу. Яка інформація, який досвід були найбільш корисними для вас? Що з того, що засвоїли сьогодні під час нашої роботи ви готові застосувати у своїй професійній діяльності?

Учасники сідають на стільці і кожен висловлює свій актуальний стан.

4-е заняття

Розминка

2.14 Вправа «М'ячик»

Ціль:

– тренування уміння оперативно реагувати на несподівані ситуації.

Матеріали: м'яч.

Інструкція. «Зараз ми будемо кидати м'яч один одному. Той, хто кидає м'яч, називатиме будь-який предмет, а той, хто буде ловити м'яч, має швидко назвати три можливих засоби використання цього предмету».

Процедура. Учасники стоять у колі та перекидають один одному м'яч. Гра не завершиться, доки м'яч не побуває в руках всіх учасників.

Групове обговорення. Учасники висловлюють емоції та почуття, що виникли у процесі виконання вправи. Тренер пропонує привести приклади з життя, в яких треба швидко реагувати на несподівані питання чи ситуації.

Модуль 6. «Відносини начальник – підлеглий»

Вступне речення тренера. Ми переходимо до наступної теми нашої програми: Відносини начальник - підлеглий. Кожен із нас одночасно є і

начальником і підлеглим. Яким же чином побудувати відносини, щоб вони були, з одного боку, не директивними, не формальними, а з іншого боку, не переходили у панібратські, коли становиться складно керувати. Зараз ми спробуємо пройти критерії між цими символічними Сціллою і Харибдою. А також, можливо, розкриємо деякі ілюзії стосовно ставлення підлеглих до начальства і навпаки.

Вправа «Скульптура очима начальника»

Цілі:

- з'ясування особливостей взаємин між підлеглими і керівниками;
- формування уявлення про можливі негативні установки, що заважають повноцінній співпраці підлеглих та керівників.

Матеріали: ватман, фломастери.

Інструкція. «Зараз ми будемо працювати з вашою моделлю взаємовідносин керівників із підлеглими. І зробимо це незвичним чином. Для початку вам треба розподілитися на чотири підгрупи. Тепер ваше завдання – побудувати скульптуру із учасників вашої підгрупи, яка символічно відобразила би взаємовідносини «начальник – підлеглий». При цьому враховуйте, що будують цю скульптуру начальники. Якщо необхідно, можливо додати в скульптуру елементи руху, якби запустити німе кіно.

Процедура. Група розподіляється на чотири підгрупи. Потім підгрупи будують скульптуру «начальник – підлеглий», враховуючи ту ситуацію, коли група – начальник. Час на підготовку – 5 хвилин. Підгрупи по черзі показують свої скульптури, після кожного показу, виділяють критерії, за яким ми розуміємо взаємовідносини між цими людьми: хто начальник, а хто підлеглий.

Групове обговорення.

1. Після кожного показу, тренер питає групу: «Як ми можемо зрозуміти, що люди знаходяться у стосунках «начальник – підлеглий»?» Мозковий штурм – учасники називають критерії, тренер фіксує на ватмані, що характеризує начальника, що підлеглого.

2. Тренер узагальнює інформацію за виділеними критеріями, окремо за критеріями, що характеризують начальника, і окремо за критеріями, що характеризують підлеглого, і підкреслює, що було взято гіпотетичні, а не реальні начальники та підлеглі. Відповідно, в цій вправі, можна побачити типове відношення учасників зі своїми підлеглими.

3. На завершення тренер каже: «Начальник може грати різні ролі – «тирана», «гарного хлопця», «від мене нічого не залежить», «мені це не потрібно» і т. д. Але я хочу зауважити на іншій ролі – «начальник – наставник», «начальник – координатор». Можна привести наступну метафору - вівчар і вівці. Якби не було овець, то не було б і вівчаря. Тому вівчар має піклуватися про овець: шукати пасовище для них, уберегати від вовків і т.д. Ви, як керівники, маєте допомагати своїм підлеглим працювати більш ефективно, а не задовольняти свої амбіції у владі».

2.15 Вправа «Скульптура очима підлеглого»

Цілі:

- з'ясування особливостей взаємовідносин між підлеглими і керівниками;
- формування уявлення про можливі негативні установки, що заважають повноцінній співпраці підлеглих та керівників.

Процедура. Група розподіляється на чотири підгрупи. Потім підгрупи будують скульптуру «начальник – підлеглий», враховуючи ту ситуацію, коли група – підлеглі. Час на підготовку – 5 хвилин.

Інструкція. «Зараз ваше завдання – побудувати скульптуру із учасників вашої підгрупи, яка символічно відобразила би взаємовідносини «начальник – підлеглий». При цьому враховуйте, що будують цю скульптуру підлеглі. Якщо необхідно, можливо додати в скульптуру елементи руху, якби запустити німе кіно».

Групове обговорення.

1. Після кожного показу, тренер питає групу: «Як ми можемо зрозуміти, що люди знаходяться у стосунках «начальник – підлеглий»?» Мозковий

штурм – учасники називають критерії, тренер фіксує на ватмані, що характеризує начальника, що підлеглого.

2. Що змінилося у ваших скульптурах? Як ви гадаєте, чому? Мозковий штурм – чому відбулися зміни у скульптурі? Час – 10 хвилин.

3. «Світа робить короля»: чи підтримуєте ви свого начальника у його діях розумінням? Якщо підлеглі викручують руки, то начальник витрачає свою енергію на подолання бар'єрів, але не на конструктивну діяльність. Якщо підлеглий нічого не робить, то начальник нічого не дізнається про те, які проблеми утворюються на низу, або дізнається про них надто пізно.

4. Тренер узагальнює попередню і дану вправу: «Управлінці здатні дивитися на ситуацію під своїм кутом зору: вони не завжди вміють ставати на позиції інших людей, в тому числі й тих, з ким професійно взаємодіють. Особливо слід звернути увагу на сприйняття управлінцями свого керівництва. Більшість учасників забуває, що вищий керівний персонал – це звичайні люди зі звичайними людськими бажаннями, побоюваннями, інтересами.

Вправа «Зіпсований телефон»

Цілі:

- показати учасникам, як перекручується передані повідомлення;
- усвідомлення того, що треба покращувати свої навички спілкування і вміння слухати.

Матеріали: картки з повідомленням для кожної підгрупи.

Інструкція. «Наші повідомлення можуть перекручуватися, якщо не використовувати зв'язок і вміння слухати. Ваше завдання – передати повідомлення людині, що сидить поряд, таким чином, щоб інші не чули».

Процедура. Група розділяється на дві підгрупи і сідає в ряд на відстані метру один від одного. Першим учасникам кожної групи видається копія «повідомлення», щоб вони його тихо прочитали. Через пару хвилин перший учасник передає повідомлення своєму сусідові таким чином, щоб інші не чули. Таким же чином повідомлення передається всім членам

підгрупи. Коли останньому учаснику передали кінцеву версію повідомлення, він розповідає групі те, що йому сказали.

Групове обговорення.

– Наскільки близька кінцева версія повідомлення до оригіналу?

– Чи трапляються подібні ситуації в житті та професійній діяльності?

Повідомлення № 1.

Євген Петрович попросив Олега Вікторовича передати Степану Миколайовичу, щоб матеріали щодо впровадження нового проекту були готові для підпису керівником технічної служби до останньої середи наступного місяця, бо сам він у відрядженні з Дмитром Сергійовичем до наступної п'ятниці. Інформацію необхідно передати до 13 години 10 вересня.

Повідомлення № 2.

Ігор Володимирович попросив передати, що він із Іваном Миколайовичем підготував звіти для бухгалтерії з приводу нових цін на продукцію, бо минулого разу їх звіти з приводу цін на послуги розкритикував Анатолій Олександрович, і вони з Петром Олексійовичем перевіряли фінансову аналітику до 12 липня. Ціни на послуги будуть відомі о 12 годині 14 вересня.

Модуль 7. «Мотивація»

Вступне речення тренера. Мотивація – це процес спонукання інших людей до діяльності для досягнення цілей взаємодії. Застосовуючи нові методи мотивації, керівники сподіваються, що колектив буде розвиватися і співробітники будуть працювати більш ефективно. Відомо, що будь-яке нововведення стикається із опором людей або з їх інерцією. Щоб подолати опір, необхідно задавати нові орієнтири, які людина зможе сприйняти як мотивуючі до нових дій.

Вам необхідно мати на увазі, що робота над підвищенням продуктивності (успішності) діяльності – це робота із мотивацією співробітників (студентів).

В рамках цього модуля ми проаналізуємо, яким чином ви мотивуєте себе та інших, своїх підлеглих, студентів та закріпимо ефективні засоби. Ви дізнаєтеся, які типи мотивів існують, а також засвоїте нові методи мотивації.

Рольова гра «Мотивація підлеглих»

Цілі:

- виявлення вміння мотивувати людей на роботу під своїм керівництвом, розуміння, яка мотивація їх спонукає;
- виявлення власних почуттів в ролі керівника і в ролі підлеглого;
- аналіз лідерського потенціалу і стратегій мотивації управління;
- аналіз відносин «давати - брати» в рамках «начальник- підлеглий».

Інструкція. «Зараз ви зможете «дослідити» свій стиль поведінки в одній із ролей – підлеглого або начальника, за вибором. Також ви зможете зрозуміти, як ви звичайно мотивуєте людей на працю, або що є мотиватором для вас.

Уявіть собі, що ви знаходитесь на ринку праці. Роботодавці-начальники добирають собі підлеглих.

Кожен сам вирішує, ким він бажає бути, начальником або підлеглим, обирає собі стратегію поведінки. Бажаючі стати начальниками можуть обрати під власне керівництво підлеглих, команду. Отже, підніміть руки ті, хто бажає бути начальником і готовий набирати під власне керівництво команду. Ваше завдання – знайти підлеглих, вмотивувати їх на роботу з вами і отримати підтвердження того, що вони згодні бути вашими підлеглими.

Завдання підлеглих – обрати собі керівника, чия пропозиція зацікавить вас найбільше. У вас може бути лише один керівник.

За моєю командою ви можете вільно рухатися кімнатою і вести перемовини. На це у вас є 10 хвилин».

Процедура. Учасники програми за бажанням обирають собі роль начальника або підлеглого. Потім начальники обирають собі команду

підлеглих, підлегли обирають найбільш привабливих для себе керівників. Обговорюється, яким чином відбувався набір у команди, якими засобами мотивували керівники, що привабило працівників.

На наступному етапі, ґрунтуючись на минулих уроках, керівники можуть додатково залучити людей до себе в команду, а підлегли можуть перейти до іншого керівника. Після цього відбувається аналіз даного етапу гри. Потім учасники сідають на свої місця, відбувається групове обговорення гри.

Інструкція. «Як і в реальному житті, підлеглих можуть переманити або вони самі перейдуть туди, де, за їх думкою, їм буде краще, тому ми переходимо до наступного етапу роботи. Начальники можуть спробувати переманити підлеглих від інших начальників до себе, використовуючи отримані знання на першому етапі і виправляючи помилки. А підлегли можуть перейти у команду, де, на їх думку, краще, або залишитися у своїй».

Групове обговорення.

Питання до начальників: Що змінилося у вашій команді? Чи всі підлегли залишилися або хтось покинув команду? Як ви гадаєте, чому? Які висновки з першого етапу гри ви застосували у другому?

Питання до підлеглих: ви залишилися у першій команді чи перейшли до іншої? Чим це зумовлено? Що вас задовольнило/не задовольнило у стилі керівництва вашого начальника?

Підсумкове групове обговорення.

- Які висновки можна зробити за цією грою?
- Які основні мотиви підлеглих можна було виокремити?
- Що ви візьмете із собою у свою професійну діяльність як керівники?

2.16. Вправа «Жива перешкода»

Цілі:

- згуртованість команди;
- тренування вміння продуктивно діяти в ситуації, коли інші люди

навмисне утворюють перешкоди у досягненні цілі;

– показати команді, що мотивація є основним фактором у досягненні цілі.

Матеріали: пов'язка для очей.

Інструкція. «Утворіть, будь ласка, «живу перешкоду» — станьте у щільну групу та прийміть такі пози, щоб ускладнити прохід через неї. Але при цьому перешкода має бути принципово переборною, а не являти собою суцільну «живу стіну», яку можна подолати тільки фізичною силою. Якщо зможете здолати цю перешкоду, то зможете досягти багатьох цілей».

Процедура. Доброволець із зав'язаними очима долає цю «живу перешкоду». Йому не варто застосовувати фізичну силу (штовхати і розтягати інших учасників), а треба знайти можливості пройти крізь них без таких дій. Перед проходженням наступного учасника форма «живої перешкоди» змінюється.

Групове обговорення. Спочатку учасники обговорюють емоції та почуття, що виникли у них при виконанні даної вправи, потім обговорюють, які варіанти дій були використані для подолання «живих перешкод» і які саме були найбільш результативними.

Міні-лекція «Мотиваційні теорії та демотиватори».

Зараз ми більш детально розглянемо мотивуючу теорію постановки цілі, оскільки вона є базовою теорією, за принципами якої будується процес планування як фактор механізму мотивації праці на підприємстві.

Потреба в досягненні: теорія постановки цілей (Е. Лок). У 1960-х рр. Е. Лок припустив, що основою трудової мотивації є прагнення до цілі.

Ціль повідомляє працівнику, що треба зробити і скільки докладати до цього зусиль. Слід наголосити що:

1. Точно поставлені цілі підвищують продуктивність.
2. Складно досяжні цілі призводять до більш високої продуктивності, ніж цілі, які легко досягти. Логічно припустити, що легкі цілі приймаються з більшою готовністю. Але коли співробітник ставить перед собою складно досяжну ціль, він буде докладати багато зусиль, доки не досягне її, не

зробить більш легкою або не відмовиться від неї. Отже, чим важче досягти цілі, тим більш ефективною буде діяльність для її досягнення.

3. Зворотній зв'язок щодо результатів діяльності підвищує продуктивність.

Беручи до уваги ці критерії, можна запобігти ситуації, коли начальником просто нехтують, не зважають на його вказівки, цілі і т.д.

Потреба в незалежності: теорія особистої причинності Р. де Чармса. Р. де Чармс бачить первинну мотивацію людини у тому, щоб відчувати свою ефективність, відчувати себе джерелом змін у оточуючому світі, прагнути бути причиною власних дій (а не підпадати під вплив інших людей).

Р. де Чармс розподіляє людей за двома типами особистості:

1. «Джерела» – сильна внутрішня мотивація.
2. «Пішаки» – відчують себе інструментом зовнішніх сил.

У різні моменти життя кожна людина буває і пішаком і джерелом. Можна навести приклад школяра: він відчуває себе пішаком, коли йде до школи, але джерелом коли повертається з неї. Пригадайте, чи були у вашому житті моменти, коли ви відчували себе пішаком? А джерелом? Яке відчуття вам більш приємно? Мотиви бути джерелом.

Для сприяння виникнення і підвищення відчуття себе «джерелом» необхідні наступні фактори:

- наявність вибору і свободи;
- наявність зворотного зв'язку з інформуючим сенсом;
- характер самої діяльності;
- оптимальний рівень складності діяльності.

Якщо до людини ставитися як до «джерела», то вона поступово починає сприймати себе як причину власних дій, стає в більшому ступені джерелом. Для того, щоб людина була здатною відчути себе «джерелом», вона має навчитися брати на себе відповідальність за власну поведінку і ставити перед собою реалістичні цілі.

Переживання особистісної причинності має такі компоненти у своїй структурі:

1. Постановка перед собою реалістичних, але високих цілей.
2. Усвідомлення своїх сильних та слабких якостей;
3. Віра в ефективність власної діяльності.
4. Визначення конкретної форми поведінки, яка надала би можливість досягти поставлених цілей.
5. Прийняття на себе відповідальності за власні дії та їх наслідки.

До демотиваторів ефективної професійної діяльності відносять:

- порушення негласного контракту;
- невикористання будь-яких навичок співробітника, які він сам цінує;
- нехтування його ідеями та ініціативою;
- відсутність почуття причетності до команди;
- відсутність почуття досягнення - не видно результатів, немає особистого і професійного зростання;
- відсутність визнання досягнень і результатів з боку керівництва і колег;
- відсутність змін у статусі співробітника.

Лінійка досвіду.

Отже, минуло ще одне заняття нашої сумісної роботи. Чи був цей день корисним для вас? Чи отримали ви якийсь досвід та нові знання? Пригадайте все те, що ми сьогодні обговорювали, моделювали та програвали на тренінгу. Що з того, що засвоїли сьогодні під час нашої роботи ви готові застосувати у своїй навчальній та професійній діяльності? Учасники сідають на стільці і кожен висловлює свій актуальний стан.

5-е заняття

Розминка

2.17 Вправа «Ім'я»

Цілі:

- знайомство учасників з власною ідентифікацією як професіоналів;
- ствердження індивідуальності кожного.

Матеріали: м'яч.

Інструкція. «Я пропоную вам охарактеризувати себе таким чином: ви називаєте власне ім'я, і даєте собі характеристику з професійної точки зору. Наприклад, Іван – ініціативний, Василь – відповідальний, Тарас – творчий і т. д.».

Процедура. Учасники стають в коло і передаючи м'яч один одному, називають ім'я і слово, яке характеризує його. За бажанням учасників, м'яч може обійти два-три кола.

Модуль 8. «Контроль та корекція»

2.18 Вправа «Сліпий і поводитир»

Цілі:

- аналіз відносин веденого і ведучого;
- отримання учасниками групи зворотного зв'язку щодо оптимальної і комфортної міри контролю.

Інструкція. «Один з учасників пари заплющить очі, ніби він сліпий, а інший буде поводитирем. Його завдання – провести партнера по кімнаті поміж стільцями. Після того, як ви пройдете весь путь і повернетесь туди, звідки почали, поміняйтеся ролями».

Процедура. У кімнаті, де відбуваються заняття, розставляються стільці на відстані півтора-два метри один під одного. Усі учасники розподіляються на пари і починають вправу.

Групове обговорення.

1. Які труднощі були у вас під час виконання вправи?
2. Як ви себе почували в ролі сліпого? В ролі поводитира?
3. На що ви орієнтувалися, обираючи засоби «управління» сліпим?
4. Яка міра контролю була для вас оптимальною?

Тренер узагальнює висловлювання учасників і наголошує на тому, що

дуже важливо обрати оптимальну міру контролю - ту, яка буде допомагати іншому, але при цьому не буде занадто давити та заважати проявляти ініціативу й активність іншій людині.

Міні-лекція «Завдання контролю».

Що таке контроль і навіщо він потрібний? Як відомо, контроль спрямований на забезпечення досягнення своїх цілей. Контроль – необхідний елемент процесу постійного коригування напряму діяльності підприємства, оновлення його структури та пошуку нових можливостей.

Періодичність оцінок має значення як для підтримки відчуттів насущних перетворень, так і для довіри до них. Контроль виявляє не тільки помилки, але й успіх. Він допомагає визначити, які саме напрями діяльності є найбільш ефективними.

Контроль необхідний за наступним причинами:

1. Зникає невизначеність. Жодні ретельно розроблені плани і програми не в змозі урахувати все необхідне. Контроль потрібен для того, щоб коригувати діяльність і усувати невизначеність. Моніторинг результатів також надає можливість всім бачити, як просуваються справи. З'являється можливість відзначити кожний зроблений крок на шляху до цілі.
2. Треба передбачати кризову ситуацію. Помилки і проблеми, що виникають в роботі, зростають з геометричною прогресією, якщо їх вчасно не виправити. За допомогою контролю можна фіксувати помилки і виправляти їх до того, як вони зашкодили цілям підприємства.
3. Корисно фіксувати успіх. У цьому випадку ви зможете визначати, які саме напрями діяльності та зміни є найбільш ефективними. Окрім того, сам факт визнання успіху підвищує мотивацію до подальшої праці в цьому напрямі.

2.19 Вправа «Параметри контролю»

Цілі:

- практика визначення показників реалізації поставлених цілей;
- ознайомлення із майбутнім;

– стимулювання вільного роздуму учасників.

Матеріали: фліп-чарт, фломастери, аркуш паперу А – 4, ручка.

Процедура.

1. Тренер обирає з команди трьох учасників і призначає одного ведучим, іншого - секретарем, третього — співробітником.
2. Ведучий пропонує співробітнику обрати ціль, питання або проблему, яка є для нього значущою. Ціллю може бути запуск нової продукції. Проблемою може бути щось, що пов'язане із питанням персоналу. Необхідно обрати одну ціль, питання або проблему і записати її на аркуші паперу.
3. Ведучий пропонує обрати місце в кімнаті, яке буде представляти майбутнє. Там необхідно розташуватися. Під час активності намагатися залишитися в уявному майбутньому. Заплющити очі та дійсно уявити, що опинився в майбутньому, коли ціль досягнуто або проблему успішно вирішено. Відчуті всім тілом повний та цілковитий успіх.
4. У цей час секретар має бути готовий робити записи.
5. Ведучий каже: «Зараз я задам вам кілька питань. Намагайтеся відповісти на них із майбутнього, ніби ціль вже досягнуто і проблему вирішено. В цей момент секретар буде записувати ваші відповіді».
 - Що спричинило цілковитий успіх?
 - Що цінного ви дізналися про себе і як це допомогло вам досягти успіху?
 - Яке сприяння зробили ви та/або ваша команда, що призвело до успіху?
 - Якби ви мали дати пораду тим, хто знаходиться тут у теперішньому з вами зараз, що то була б за порада?
6. Ведучий каже: «Зараз поверніться у теперішній час. Давайте обговоримо те, що ви щойно пережили».
7. Секретар викладає зроблені записи.
8. Ведучий, секретар та співробітник обговорюють записи.
Секретар визначає 5 – 7 ключових слів, усі ілюструють показники виконання. Секретар записує ці слова на фліп - чарті для усієї групи.

Групове обговорення. Тренер питає всіх учасників:

- Які основні показники виконання?
- Чи можете ви визначити фінансові й не фінансові показники?
- Чи є у вас показники для цих категорій?
- Фінансовий?
- Процес?
- Ресурси?
- Результати?
- Чи ретельно ви проаналізували завдання, що мають бути виконані, критично розглядаючи їх якісний і кількісний боки?
- Ваші показники виконання дуже амбіційні або дуже скромні?
- Які точні вимірювання?

Потім тренер наголошує, що показники виконання мають бути вимірюваними або кількісним, або якісним, або обома засобами.

Показники виконання і весь стратегічний план мають відповідати зазначеним раніше SMART-принципам.

Лекція-дискусія «Рівні контролю».

Як і в плануванні, можна виділити три види контролю.

- Попередній контроль здійснюється до початку роботи. Цей вид застосовується за трьома напрямками у галузі людських ресурсів (добір кадрів); матеріальних ресурсів; фінансових ресурсів (формування бюджету підприємства). Це договори, сертифікати, посадові інструкції, службові правила і т.д. попередні. Контролюються ресурси - людські, матеріальні, фінансові.
- Поточний контроль здійснюється безпосередньо в ході виконання робіт і повсякденної діяльності організації і припускає регулярну перевірку підлеглого персоналу, а також обговорення проблем, що виникають. При цьому необхідно зворотній зв'язок між підрозділами і вищим управлінським персоналом підприємства для забезпечення його успішної діяльності. Вимірюються фактичні результати роботи, відбувається обмін

інформацією, функціонує зворотній зв'язок з виконавцями, коригуються відхилення.

– Кінцевий контроль здійснюється після того, як роботу виконано. Він надає інформацію для більш точного, оптимального планування і вирішення аналогічних завдань у подальшому. Фіксуються підсумкові результати, оцінюється рух до цілі й відхилення, визначаються санкції (винагорода або покарання), робиться аналіз для передбачення і запобігання помилок в майбутньому, забезпечується мотивація виконавця на майбутнє.

В цілому, за умов процесу управління, контроль спрямований більше на навчання і коригування праці підлеглих, ніж на оцінювання із наступним покаранням за відхилення.

Групова дискусія:

- Який саме вид контролю та самоконтролю здійснюєте ви?
- Як допомагає контроль підвищити ефективність праці ?

Модуль 9. «Ступені та стилі навчання»

2.20 Вправа «Фізкультура»

Цілі:

- усунення напруги і втоми;
- пробудження нових сил і енергії.

Інструкція. «Кожен пригадайте яку-небудь вправу із ранкової гімнастики. Зараз ми проведемо свою рухавку. Кожен по колу покаже свою вправу, і група повторить її три рази. Я починаю, а потім передаю хід по колу за годинниковою стрілкою. Почали!».

Процедура. Тренер разом із групою стає в коло. Першим починає вправу. По завершенні дякує групі та просить поаплодувати один одному.

Потім тренер будує місток до теми модулю: «Як зараз, так і у навчанні підлеглих дуже важливо взяти на себе роль та відповідальність лідера і власним прикладом спонукати їх до необхідних дій. Особистий приклад –

один з найефективніших засобів навчання».

Притча «Сказання про вогонь».

Колись, давним-давно, один чоловік на ім'я Нур завзято міркував про таємниці природи і відкрив секрет добування вогню.

Він вирішив поділитися своїм відкриттям з людьми і вирушив у подорож від одного племені до іншого, передаючи свій секрет багатьом групам людей. Деякі скористалися цим знанням, інші, не розмірковуючи, яким корисним могло би стати для них це знання, зрозуміли тільки те, що Нур небезпечний для них і прогнали його. Врешті люди якогось племені, перед якими він продемонстрував свою майстерність, в паніці вбили його, побачивши в ньому виплодка пекла.

Минули століття. У першому племені, де Нур колись навчав людей здобувати вогонь, це знання збереглося тільки у окремих жерців, які користуються владою, багатством і теплом, в той час як інші люди замерзали від холоду. Друге плем'я цілком забуло майстерність Нура і стало поклонятися знаряддям здобування вогню. У третьому племені поклонялися образу самого Нура, адже саме він для них був Учителем. У четвертому - збереглася історія здобування вогню у легендах і переказах - одні вірили в них, інші ні. П'яте плем'я дійсно використовувало вогонь, і це дозволяло їм жити у теплі, готувати їжу і виробляти різноманітні корисні ріпи. Багато років по тому, один мудрець з невеличкою групою учнів подорожував землями цих племен. Учні дуже здивувалися, коли зіткнулися з такою силою ритуалів.

– Але ж всі ці дії стосуються лише здобування вогню і нічого більше, – сказали вони Учителю. – Наш обов'язок – відкрити їм істину.

– Що ж, я згоден, – відповів Учитель, – коли ми повторимо нашу подорож, то завдяки цій новій цілі, той із вас, хто уціліє до його закінчення, дізнається, які саме є тут проблеми і як їх вирішувати.

Отже, мудрець і його учні досягли першого племені, де їх гостинно зустріли. Жерці запросили подорожніх на церемонію «створення вогню».

Коли церемонія скінчилася і юрба збуджено переживала щойно побачене «диво», Учитель звернувся до учнів:

– Чи бажає хтось із вас відкрити цим людям істину?

Перший учень відповів:

– Заради істини я вважаю своїм обов'язком поговорити з цими людьми.

– Якщо ти прагнеш зробити це на свій власний розсуд, то починай, - сказав Учитель.

Учень вийшов уперед, став перед вождем і жерцями, що його оточили і сказав:

– Я можу здійснити диво, яке ви відносите до особливого божественного виявлення. Якщо я це зроблю, чи визнаєте ви, що вже багато століть ви помиляєтеся, живете в омані?

– Хапайте його! – закричали жерці.

Цього учня схопили і увели геть, і ніхто ніколи його більше не бачив.

Мандрівники вирушили в путь і через деякий час підійшли до земель другого племені, де поклонялися зняряддям здобування вогню. Ще один учень захотів переконати цих людей.

За дозволом Учителя він сказав:

– Я хочу поговорити з вами як із розумними людьми. Ви поклоняєтеся навіть не самій речі, а лише засобам, за допомогою яких вона може бути зроблена. Таким чином, ви позбавлені можливості користатися цією річчю. Я знаю реальність, що лежить в основі вашого обряду.

В цьому племені були більш розумні люди, але вони сказали учневі:

– Ти наш гість і ми привітали тебе гостинністю. Але як чужинець, що не знайомий з нашою історією та звичаями, ти не можеш зрозуміти того, що ми робимо. Ти помиляєшся, можливо, навіть намагаєшся позбавити нас нашої релігії або змінити її, тому ми навіть не будемо слухати тебе.

Мандрівники вирушили далі. Досягнувши земель третього племені, вони побачили перед кожним домом ідола, що зображував Нура - винахідника

вогню.

Третій учень звернувся до вождя племені:

– Цей ідол зображує людину, що уособлює собою можливість, яку людина здатна використовувати, чи не так?

– Можливо, це так, – відповіли шанувальники Нура, – але мало хто може збагнути цю таємницю.

– Збагнуть лише ті, хто зрозуміє, але не ті, хто відмовляється дивитися на певні факти, – сказав третій учень.

– Все це ересь, яку каже людина, яка, навіть, не вміє говорити правильно нашою мовою і не є священиком нашої віри, – сказали жерці.

І цей учень не досяг успіху.

Група знову вирушили в путь і скоро досягла земель наступного племені.

На цей раз перед людьми виступив четвертий учень.

Він сказав:

– Історія про створення вогню правдива. Я знаю, як здобувати вогонь.

Плем'я загомніло. Деякі шепотіли:

– Можливо, це і правда, і якщо це так, то ми неодмінно бажаємо дізнатися, як здобувати вогонь.

Коли Учитель і його послідовники випробували їх, то виявилося, що більшість прагне використовувати вогонь для своєї власної вигоди. Вони не розуміли того, що вогонь це щось, що є необхідним для людського прогресу. Розуми багатьох людей цього племені були настільки просоченими спотвореними легендами, що ті, хто уявляв себе здатним представляти істину, виявлялися, як правило, невірноваженими людьми, які не змогли би отримати вогонь, навіть якщо їм би показали, як це зробити. Були й інші, які говорили: «Звісно, в легендах немає нічого правдивого. Ця людина просто прагне нас ошукати, щоб зайняти в нашому суспільстві високе становище».

Треті казали: «Наші легенди мають залишитися такими, якими вони є, оскільки це наша спадщина, що поєднує нас в єдине ціле. Якщо ми зараз

відмовимося від них, а потім з'ясуємо, що нове тлумачення нікуди не годиться, що тоді буде із нашим суспільством?». Були й інші думки.

Отже, група вирушила далі і досягла, врешті, земель п'ятого племені, де розведення вогню було якоюсь звичайною та доступною для всіх справою.

Там мандрівники зіткнулися з іншими випробуваннями.

Учитель сказав своїм учням:

– Ви маєте навчитися тому, як навчати, тому що людина не бажає, щоб її вчили. Спочатку ви маєте навчити людей тому, як вчитися. А перед цим необхідно пояснити їм, що існує щось таке, що слід вивчити. Люди уявляють, що вони вже все знають, і завжди бажають вивчати те, що, як вони гадають, необхідно вивчати, але не те, що має бути вивченим перш за все. І тільки коли ви зрозумієте все це, тільки тоді ми зможемо створити метод навчання. Знання без спеціальної здатності до навчання — це не те й саме, що знання і здатність.

Питання для обговорення.

1. Чи бували у вас випадки, коли ви зіткнулися із прямим нерозумінням і запереченням вашої точки зору, хоча вона і була вірною?
2. Як зазвичай у вашому колективі люди реагують на зміни, що принесені ззовні?
3. Що у вашому житті є «вогнем» із притчі?

Висновок. Можна намагатися навчати чому завгодно. Але не вміючи навчати, не маючи навичок емоційної компетентності, не вдасться керувати людьми, керувати організацією, управляти життям. Не лише бажання, але і здатність людини передавати знання найбільш зручним для людей засобом – ось що є важливим для людей, що стоять на чолі.

Міні-лекція «Ступені навчання».

Девід Колб побудував чотирьохступеневу емпіричну модель процесу навчання і засвоєння людиною нової інформації.

Перша ступінь – безпосередній, конкретний досвід;

Друга ступінь – рефлексивне спостереження, в ході якого той, що

навчається обмірковує те, що він щойно дізнався;

Третя ступінь – теоретичне узагальнення, коли людина впроваджує нові відомості в систему вже наявних знань і виявляє між ними зв'язки;

Четверта ступінь – стадія експерименту і самостійного застосування нових знань на практиці.

Цей процес відбувається циклічно: як тільки засвоєна одна порція знань та досвіду, мозок готовий до сприйняття наступної.

Різні люди мають схильність концентруватися на різних етапах, і така концентрація стає стилем навчання. Відповідно, можна виділити типи людей, які віддають перевагу конкретним стилям:

- діячі або активісти (безпосередній, конкретний досвід);
- розумники (спостереження, обмірковування);
- теоретики (теоретичне узагальнення);
- прагматики (головне - застосування нових знань).

Лінійка досвіду.

Отже, минув ще один день нашої сумісної роботи. Чи були ці дані, корисними для вас? Чи отримали ви нові знання? Дуже важливо, що для справжніх професіоналів знання та досвід не бувають зайвими. Пригадайте все те, що ми сьогодні обговорювали, вивчали, що обмірковували в ході роботи. Що з того, що засвоїли сьогодні під час нашої роботи ви готові застосувати у своїй професійній діяльності?

Учасники сідають на стільці і кожен висловлює свій актуальний стан.

6-е заняття

Розминка

2.21 Вправа «Малювання за інструкцією»

Цілі:

- розвиток вміння чітко і конкретно висловлювати інформацію;
- розвиток вміння уважно слухати і діяти за інструкцією;
- розвиток вміння ставити уточнюючі питання.

Матеріали: картки із зображенням: геометричного малюнку,

аркуші паперу А-4, фломастери.

Процедура. Учасники розподіляються на пари і сідають спиною один до одного. Один учасник із кожної пари отримує картку 1.1 з зображенням геометричного малюнку. Його завдання – дати інструкцію іншому учаснику таким чином, щоб він, не дивлячись на картку, зміг би відтворити її зображення. Вправа виконується у двох варіантах:

- зі зворотнім зв'язком – учасник, що малює може ставити уточнюючі питання;
- без зворотного зв'язку – не можна ставити жодних питань.

Потім отримані результати у першому і другому варіанті зіставляються. Ці результати переконливо свідчать про те, що більш ефективною є робота зі зворотнім зв'язком.

Групове обговорення. Які умови необхідні для того, щоб зміст повідомлень однаково сприймався і тим, хто говорить, і тим, хто слухає?

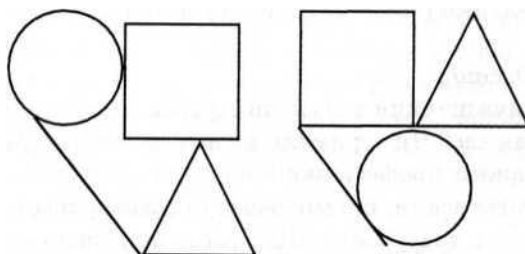


Рис.1.1. Приклади геометричних малюнків

Модуль 10. «Ефективна комунікація»

2.22 Вправа «Слухання у різних позах»

Ціль:

- показати учасникам, що ефективність слухання залежить не тільки від самого слухання, але й від взаємного розташування співрозмовників.

Інструкція. «Зараз ви в парах будете розмовляти про що завгодно. Один учасник в парі буде говорити, інший – слухати. За моєю командою ваше взаємне розташування змінюється – той, що говорить встає, той, що слухає продовжує сидіти. Потім, знов за моєю командою ваше взаємне

розташування змінюється – тепер обидва учасники стоять спиною один до одного».

Процедура. Учасники розподіляються на пари. Один учасник у кожній парі – той, що говорить, другий – той, що слухає. Учасники сидять один навпроти другого і за командою тренера починають розмовляти між собою про що завгодно. Через хвилину за командою тренера їх розташування змінюється. Той, що говорить встає, той, що слухає продовжує сидіти і вони продовжують розмову. Ще через хвилину за командою тренера обидва встають спиною один до одного і розмовляють далі.

Групове обговорення.

1. За якого розташування співбесідника було легше говорити? А слухати?
2. Як ви думаєте, чому при зміні взаємного розташування змінюється ефективність спілкування?

Рольова гра «Інертний співробітник»

Ціль:

– Пошук ефективних засобів комунікації в ході вирішення проблем, пов'язаних з виконанням підлеглими своїх функцій.

Матеріали: картки з текстом ролі.

Інструкція. «Зараз учасникам треба буде розібратися із вирішенням виробничої проблеми за допомогою рольової гри. На прикладі цієї гри ми зможемо виділити ефективні та неефективні засоби спілкування з підлеглими. Нам потрібні два добровольці для виконання ролей».

Процедура. Тренер пояснює ціль завдання та видає гравцям картки з текстом їх ролі, глядачі також отримують картки. Після того, як гравці ознайомились із матеріалом, тренер просить їх розіграти сценку упродовж 10 хвилин. Таку ж сценку по черзі розігрують й інші учасники.

Групове обговорення.

1. Яку тактику застосовував начальник, щоб спонукати підлеглого відверто обговорити проблему?

2. Чи намагався хтось з підлеглих приховати факт своєї зайнятості на другій роботі?

3. Яка тактика начальника та підлеглого виглядала невдалою?

4. Яка тактика спрацювала краще за всіх?

На завершення вправи відбувається загальна дискусія щодо проблем у керівництві і засобах їх вирішення.

Текст ролей до гри:

Роль начальника. За останні два тижні якість роботи вашого підлеглого значно знизилася. Ця людина постійно виглядає роздратованим, втомленим і знервованим, не виконує своїх службових обов'язків і заважає працювати іншим. Ви пишаєтеся своїм чудовим відділком, у якому всі у злагоді між собою. Переміни у поведінці вашого підлеглого відбилися на всій робочій атмосфері. Вам треба з'ясувати, у чому проблема вашого підлеглого. Ви налаштовані доброзичливо, але часу замало, і справи мають бути приведені до ладу впродовж кількох днів.

Роль підлеглого. Впродовж останніх двох років ви працюєте на цій посаді. Вам подобається ваша робота, ваші колеги. Два тижні по тому ви улаштувалися на другу роботу, якою займаєтесь вечорами, по закінченні звичайного робочого дня, тому що вам потрібні гроші, щоб сплатити борги. Ви приходите додому пізно вночі, ви цілковито знесилені, тим не менш ви маєте вставати о 4.30 і йти на роботу.

2.23 Вправа «Шикуймося!»

Цілі:

- демонстрація можливості адекватного обміну доволі складною інформацією навіть без застосування слів;
- розвиток експресії і навичок невербальної комунікації.

Матеріали: ноутбук, диск з рухливою музикою.

Інструкція. «Зараз я пропоную вам трохи порухатися під гарну

музику. Ваше завдання –хаотично рухатися кімнатою, але за мою команду ви, шикуетесь таким чином, як я скажу. Розмовляти при цьому заборонено. Спілкуватися можна тільки за допомогою мимики і жестів. Почали!»

Процедура. Учасники під рухливу музику хаотично рухаються кімнатою, а потім за командою тренера шикуються у шереду за такими ознаками:

- за зростом;
- за днем народження;
- за першою літерою імені (за абеткою).

Групове обговорення. Обмін враженнями, що виникли у ході виконання вправи. Обговорення утруднень і засобів їх подолання.

2.24 Вправа «Ти обираєш»

Цілі:

- дослідження стилю керівництва, вміння працювати у команді, долати конфлікти;
- засвоєння стратегії співробітництва.

Матеріали: фліп-чарт, фломастери.

Процедура. Тренер розподіляє учасників на підгрупи по 3 – 7 осіб. Дається 3 – 5 хвилин на висування лідера від команди, якщо лідера не визначено, команда вибуває з гри.

Інструкція. «Придумати одну розминку на 5 хвилин для всієї групи. Гра має відповідати наступним параметрам: кожен може вільно приймати в ній участь, вона має стимулювати творче мислення у всіх гравців, мають грати всі присутні, гра має тривати не більше 5 хвилин».

Через 5 хвилин лідери за чергою повідомляють варіант, який обрали їх команди. Якщо варіанту немає, то тренер на фліп – чарті навпроти імені лідера ставить ризик і звертається до наступного. Потім просить лідерів за чергою розповісти всім про те, що відбувалося в їх командах. Тренер

записує основні моменти і стратегії розробки варіантів у кожній команді під ім'ям лідера. Все, що кажуть лідери, приймається без коментарів.

Коли всі завершать свої виступи, тренер звертає увагу групи на наступні аспекти керівництва.

Влада. Як використовував своє становище лідер кожної підгрупи? Чи поведився він авторитарно, демонстративно, осторонь? Як вплинув стиль керівництва на виконання завдання?

Мотивація. Чи казав лідер щось таке, що мотивувало, підтримувало, надихало групу?

Завдання. Всім командам і лідерам було важливо виконати завдання – тобто пригадати чи придумати гру? Чи окремі дискусії носили інший характер? Якщо так, то як почували себе лідери таких підгруп?

Виклик. Чи з'явилися у групах лідери, які поставили під сумнів авторитет призначених ватажків? Як сприйняли своїх лідерів підлеглі?

Тренер пропонує всім членам підгруп оцінити своїх лідерів за десятибальною шкалою, виходячи з чотирьох визначених критеріїв (тренер прописує їх на фліп-чарті). Потім пропонується лідерам обчислити середній бал і оголосити результат. Група, лідер якої отримав найвищий бал, наводить приклади ефективного керівництва їх лідера.

Модуль 11. «Конфлікти та конфліктогени»

2.25 Вправа «Гвалт»

Цілі:

- демонстрація ефекту вибірковості сприйняття у процесі спілкування, який завжди має місце в конфліктах;
- розвиток вміння виокремлювати потрібну інформацію на тлі загального шуму.

Інструкція. «Зараз у вас буде можливість трохи пошуміти. Ви будете розмовляти зі своїм партнером на відстані».

Процедура. Учасники розподіляються на пари. Члени кожної пари розташовуються у просторі на максимально великій відстані один від одного (краще за все - по різних кутах кімнати, або біля протилежних стін), і починають одночасно розмовляти. Завдання - на тлі загального галасу вести розмову саме зі своїм партнером, виокремлюючи його голос серед інших.

Групове обговорення. Група наводить приклади з життя, які показують, що людина схильна чути лише те, що бажає чути.

Рольова гра «Фінансові авантюристи»

Цілі:

- моделювання конфліктної ситуації, що заснована на розбіжності потреб, аналіз стилів взаємодії за такої ситуації;
- розвиток навичок відстоювати власну точку зору, упевненої поведінки.

Інструкція. «Група фінансових авантюристів, що мешкає у Лондоні, взяла в борг багато грошей і витратила їх на сумнівну комерційну справу. Це призвело до того, що вони збанкрутували і залишились винні своїм кредиторам значну суму. Кредитори прийшли за боргом, але вдача допомогла авантюристам утекти від них. Вони стрибнули у авто і щосили поїхали до аеропорту, збираючись взяти білети на перший-ліпший рейс і полетіти в будь-яке інше місто, щоб там заховатися від кредиторів. Коли авантюристи приїхали до аеропорту, вони побачили, що відбувається посадка одразу на три рейси: до Риму, Хельсинки і Чикаго. На кожен з цих рейсів є вільні місця. Авантюристи підійшли до білетної каси і тут у них виникли незгоди: куди ж летіти? Думки зійшлися на тому, що всім краще бути в одному місці, але не роз'їжджатися – так безпечніше. Але де саме? Вони розділяються на три рівні підгрупи, кожна з яких відстоює доцільність польоту в одне з цих міст. Окрім того, серед авантюристів опинилися два чоловіка, які самі грошей в борг не брали, і тому особисто їм нічого не загрожує. Вони хотіли би уговорити всіх залишитися у Лондоні за можливістю розрахуватися з кредиторами, але не тікати по

всьому світі. Варіант «хтось полетить, а ми залишимося» для них неприйнятний, оскільки в цьому випадку кредитори «навішають» на них борги втікачів».

Процедура. На з'ясування відносин дається 5 хвилин. Після цього кожен з «авантюристів» має сказати, куди ж вони все-таки вирушають. Якщо вдалося дійти до певної єдиної думки – представники тієї підгрупи, чия думка перемогла, отримують по 3 бали, решта – по 1 балу. Якщо з єдиною думкою згодні не менше половини учасників, то вони отримують по 1 балу, решта – 0 балів. Якщо дійти думки, яку б поділили більше половини учасників, не вдалося, всі отримують 0 балів (кредитори здогадалися, де ви знаходитесь і з'явилися прямо біля білетної каси). Якщо всі вирішили залишитися у Петербурзі, ті дві людини, які прагнули цього, отримують по 3 бали, решта – по 1. Крім того, кожний з «авантюристів» може у будь-який момент «закласти» решту: зателефонувати по мобільному кредиторам і сказати, де вони знаходяться. Тоді ця людина отримує 1 бал («вам пробачать борги»), решта – 0. На завершення гри підраховується кількість балів і визначаються переможці.

Групове обговорення.

1. Якої стратегії дотримувався кожний гравець, аргументуючи власну точку зору? Чи спрямований він на загальну вигоду (максимальна загальна сума балів), або пропонував власне рішення в ультимативній формі («Летимо, куди я казав, або всіх «заложу»), або був готовий підтримати будь-яку точку зору, аби лишитися в живих?
2. Якого стилю спілкування дотримувався кожний з учасників? Чи виходили висунуті аргументи за рамки ігрової ситуації (наприклад, «Летимо доРиму, або я не буду «Прикривати» тебе на оперативці»)?

Практична робота «Конфліктогени»

Ціль:

– проаналізувати причини виникнення конфліктів і шляхи їх подолання.

Процедура. Тренер називає різновиди конфліктогенів, учасники

пригадують або придумують приклади ситуацій, де конфліктогени спричинили конфлікти. Потім обговорюються шляхи їх подолання:

- принизливі докори;
- негативні узагальнення, «навішування ярликів»;
- лайки, прокляття, образливі висловлювання, ціль яких «випустити пару»;
- недоречна іронія, сарказм;
- вказівки на факти, які не відносяться до теми розмови або які співрозмовник не взмозі змінити.

2.26 Вправа «Іноземець»

Цілі:

- демонстрація нових, незвичних ракурсів того, що здається зрозумілим, звичним та банальним;
- тренування вміння стати на позицію людини, яка не має сформованого уявлення про те, що сприймає. Вміння приймати таку позицію – одна з найголовніших передумов здатності конструктивно долати конфлікти.

Інструкція. Уявіть себе у ролі іноземця, який дуже погано володіє українською мовою і тому не здатен зрозуміти інакомовного значення висловлювань. Всі слова він розуміє буквально: наприклад, почувши «Не вішай носа», уявляє собі людину, що повісили за ніс і гадає, що це середньовічний засіб страти. Запропонуйте якомога більше варіантів, що він може подумати, почувши наступні фрази:

- Не сповна розуму.
- Метати бісер перед свинями.
- Пройти вогонь, воду і мідні труби.
- У семи няньок дитя без ока.
- Яйця курку не навчають.
- Взимку снігу не випросиш.
- На злодії і шапка горить.
- Дім був повною чашею.

Процедура. Вправа виконується у підгрупах по 3 – 4 особи. Кожна

підгрупа обирає по 2 фрази і придумує якомога більше можливих варіантів їх буквального тлумачення.

Групове обговорення. От бачите, як своєрідно можна сприйняти зрозумілі й звичні слова, лише подумки ставши на позицію людини, яка не знає заздалегідь їх значення. Пригадайте приклади ситуацій з вашого життя, коли відмова від заздалегідь відомого розуміння якої-небудь ситуації допомогла побачити її в новому ракурсі, вирішити пов'язані з нею конфлікти.

Лінійка досвіду.

Минув шостий день нашої сумісної роботи. Сподіваюся, цей день був корисним для вас. Пригадайте все те, що ми сьогодні обговорювали, обігравали на тренінгу. Яка інформація, який досвід були найбільш корисними для вас? Що з того, що засвоїли сьогодні лід час нашої роботи ви готові застосувати у своїй професійній діяльності?

Учасники сідають на стільці і кожен висловлює свій актуальний стан.

7 –е заняття

Розминка

2.27 Вправа «Розсаджування за ознакою»

Цілі:

- досягнення взаєморозуміння в групі;
- згуртування групи.

Інструкція. «Учасники групи сідають таким чином, щоб на стільці, на якому зараз сидить тренер, опинилася людина із найсвітлішим волоссям, праворуч від неї – з трохи темнішим, і так далі по колу таким чином, щоб людина з найтемнішим волоссям опинилася на стільці, який зараз ліворуч від тренера. Розмовляти під час вправи заборонено».

Групове обговорення.

1. Який стиль взаємовідносин у групі?
2. Як учасники без слів спілкуються один з одним: співробітничать або

намагаються тиснути?

Модуль 12. «Мій успіх - наш успіх»

2.28 Вправа «Головломка»

Цілі:

- зрозуміти різницю між конкуруючою і взаємодіючою поведінкою в команді;
- вивчити техніку міжкомандної взаємодії.

Матеріали: аркуші кольорового паперу, розрізані на кілька часток.

Інструкція. «Група розподіляється на чотири команди. Кожній команді необхідно скласти шматочки одного кольору в цілий аркуш. Група вирішує самостійно, який колір буде складати. Щоб отримати шматочки, яких не вистачає, команда веде переговори з іншими командами, дотримуючись певних правил:

1. Лише один член команди може покинути її за одиницю часу.
2. Лише один член команди може вести переговори з будь-якою командою в один час.
3. Кожен повинен мати можливість провести переговори з іншою командою.
4. За один раз можна обміняти не більше двох шматочків.

Завдання – якнайшвидше зібрати аркуш».

Групове обговорення.

1. Що допомагало, а що заважало команді при виконанні завдання?
2. Яка поведінка домінувала – конкуруюча або взаємодіюча?
3. Які посередники були найвдалішими?
4. Яка група виконала найшвидше завдання? Як їй це вдалося?
5. Чи всі команди поводитися чесно?
6. Якою була атмосфера при обміні: невимушена, напружена, весела?
7. Чи була команда, яка не бажала віддавати шматочки?

8. Хто взяв на себе керівництво процесом?

2.29 Вправа «Вавилонська вежа»

Цілі:

- групове згуртування;
- здатність висувати і відстоювати власні ідеї;
- позитивний емоційний фон;
- усвідомлення кожним учасником себе як частки команди.

Матеріали: пачка аркушів А – 4.

Інструкція. Треба збудувати максимально високу вежу, не використовуючи жодних скріплюючих матеріалів.

Процедура. Вправа виконується у підгрупах по 4 – 6 осіб. Кожній підгрупі видається по 100 – 150 аркушів. На виконання вправи дається 25 – 30 хвилин. По завершенні визначається найвища будівля, найкрасивіша, найміцніша.

Групове обговорення.

- Як розподілилася робота між учасниками в підгрупах?
- Кому належали ідеї щодо конструкції різних частин вежі?
- Які психологічні якості знадобилися, щоб побудувати вежу?

2.30 Вправа «Собака Гаррі»

Цілі:

- демонстрація того, як сприйняття проблеми зумовлює спроби її вирішення, що є важливим для усвідомлення здатності команди до сумісного вирішення завдання;
- розвиток вміння досягати сумісної цілі.

Матеріали: зошити, ручки.

Інструкція. Тренер розповідає аудиторії наступну історію:

«У Гаррі був пухнастий собачка, якого він дуже любив. Його подружка також дуже любила собачку. Коли вона запропонувала Гаррі за собачку 10 фунтів – все, що в неї було, – він відчув, що має віддати їй собачку. Однак

він так тужив за песиком, що наступного дня дав своїй подружці 20 фунтів і забрав собачку додому. Але подружка, яку звали Мері, все одно хотіла мати цього собачку, а тому вона зібрала ще 10 фунтів і запропонувала Гаррі 30. Бідолашний Гаррі не любив відмовляти, тому він залишив їй собачку і узяв 30 фунтів. Але на той час йому набридла вся ця історія, і через пару днів він пішов до Мері, вручив їй 40 фунтів і забрав собачку додому. На цьому історія закінчується».

Процедура. За необхідності, тренер повторює основні моменти історії, а потім ставить аудиторії наступні питання:

1. Чи опинився хто-небудь у виграші після всіх цих маніпуляцій?
2. Якщо так, то хто саме і наскільки?

Учасники записують свої відповіді і не показують їх один одному.

Після обмірковування учасниками своїх відповідей, тренер просить кількох прочитати їх.

Групове обговорення. Ті, хто «почув» історію як приклад збитків і знахідок, розглядав її з позиції простої математики. Люди, які міркують як бухгалтери, міркують категоріями витрат і прибутків. Але ті учасники, які відчували емоційний контекст історії, сприйняли її фінал з позиції людських відносин.

Тренер звертає увагу групи на те, що навмисно розповів історію з «людської позиції», для того щоб спровокувати реакцію саме цього типу. Слід також зазначити, що управління частково складається із наступного: управлінці описують факти і цифри у термінах тієї поведінки, якої вони чекають від підлеглих.

Модуль 13. «Професіонал? Так!»

2.31. Вправа «Трохи краще»

Ціль:

– демонстрація членам групи: щоб вони не робили у теперішньому, вони зможуть це зробити у майбутньому «трохи краще».

Матеріали: сантиметрова стрічка.

Процедура. Тренер просить одного учасника підійти до стіни, підняти руку і доторкнутися стіни якомога вище. Сантиметровою стрічкою вимірюється результат і оголошується всім. Потім тренер просить цього ж учасника торкнутися стіни ще вище. Знов вимірюється висота і наголошується на тому, що на цей раз учасник підняв руку дійсно ще вище. Після цього вся група виконує цю ж вправу.

Групове обговорення.

1. Які побоювання у вас виникають перед тим, як треба буде робити щось нове?
2. Чи здатні ви покращити виконання роботи у якій-небудь галузі на 10 % або більше? У яких галузях?
3. З якими висловлюваннями ви звернетесь до підлеглих, коли будете говорити про те, чого можна досягти, якщо працювати «трохи краще» – наприклад, про 10 % покращення виконання роботи.

2.32 Вправа «Один день з життя»

Ціль:

– підвищити рівень усвідомлення учасниками типового і специфічного у професійній діяльності того чи іншого фахівця.

Інструкція. «Зараз ми сумісними зусиллями складемо оповідання про типовий трудовий день робітника. Оповідання буде складатися тільки з іменників. Наприклад, оповідання про трудовий день вчителя міг би бути таким: дзвоник – сніданок – дзвоник – урок – двієчник – питання – відповідь – п'ятірка – дзвоник – директор – сварка – урок – відмінники – дзвоник – дім – постіль. У цій грі ми подивимося, наскільки добре ми уявляємо собі роботу того чи іншого фахівця, а також з'ясуємо, чи здатні ми до колективної творчості, адже у грі існує небезпека якимось невдалим штрихом зіпсувати все оповідання.

Важлива умова: до того як назвати свій іменник, кожний гравець обов'язково має повторити все те, що було названо до нього. Тоді наше

оповідання буде сприйматися як цілісний витвір. Щоб краще запам'ятати названі іменники, важливо уважно дивитися на всіх учасників, якби пов'язуючи слово із конкретною людиною».

Процедура. Учасники сідають у коло. Тренер називає перше слово, а решта – за чергою називають свої іменники, обов'язково повторюючи все, що називали до них. Обрані професії:

- технолог;
- програміст;
- керівник.

Групове обговорення.

Чи вдалося цілісне оповідання?

Чи не зіпсував хтось загальну розповідь своїм невдалим іменником ?

Наскільки правдивим і типовим був трудовий день кожного фахівця?

2.33 Вправа «Моя улюблена робота»

Цілі:

- демонстрація зв'язку будь-якої трудової, професійної діяльності з позитивним емоційним настроєм;
- усвідомлення можливості отримувати гроші за заняття, які приносять задоволення.

Матеріали: ватман, фломастери.

Інструкція. «Зараз ми поміркуємо над тим, яка праця приносить нам задоволення. Розкажіть, будь ласка, групі, чи бажаєте ви працювати, на якій посаді, і наскільки інтенсивно? Можливо, ви бажаєте працювати зовсім мало і обмежитесь лише невеликим прибутком? Або ви хотіли б займатися лише домашніми справами, а утримував би вас хтось інший? Або ви взагалі не бажаєте працювати, оскільки у вас є така можливість?»

Що у вашій праці для вас особливо важливе? Що саме вам варто було б запропонувати, щоб питання заробітної платні перестав би мати принципове значення?»

Під «працею, роботою» в цій вправі маються на увазі заняття, які надають

кошти.

Групове обговорення.

– Ви можете придумати таку посаду, за якої б вам платили гроші за ваші улюблені заняття?

– Чи було так колись у минулому?

– Чи можливо уявити собі, що таке може трапитися у майбутньому?

– Чи називалися б ми професіоналами, якби не любили свою роботу?

Завершення програми

2.34 Вправа «Листоноша»

Цілі:

– надання учасниками зворотного зв'язку один одному;

– додаткове тренування навички зворотного зв'язку.

Матеріали: папір, ручки.

Інструкція. «Наша тренінгова програма добігає свого завершення. Ви добре попрацювали, продемонстрували активність, обмінялися досвідом, проявили себе. Під час нашої роботи ми більше дізналися один про одного. Подивіться на нашу команду. Що ви можете сказати один одному? Який зворотній зв'язок дати, щоб допомогти своїм колегам стати істинними професіоналами? Зараз я роздам кожному по три аркуші паперу, на яких ви напишете зворотній зв'язок трьом учасникам групи. Кому і що писати, ви обираєте самі. Згорніть ваші аркуші і напишіть ім'я одержувача. Я буду листоношею. Я буду підходити забирати послання і доставляти адресату.

Процедура. Якщо є людина, яка не отримала жодного листа, то тренер знов роздає всім по аркушу і просить кожного написати ще по одному посланню саме цьому учаснику. Потім змішує всі аркуші і віддає їх учаснику.

Групове обговорення. По завершенню вправи тренер каже про те, що дуже важливо отримувати зворотній зв'язок від своїх колег. Це дозволяє нам розвиватися і краще розуміти один одного. Вміння давати зворотній зв'язок, робити побажання щиро дозволяє нам легко встановлювати

контакти із різними людьми, навіть, не схожими на нас. А це робить нас успішними. Чим більш ми самі будемо активними і контактними, тим більше зворотного зв'язку і послань ми отримаємо.

Фінальна лінійка досвіду

Заключне речення тренера. Нашу програму завершено. Ви добре попрацювали, багато чому навчились. Я сподіваюся, що знання і досвід, який ви отримали, стануть вам у пригоді у вашій професійній діяльності. Ви стали справжньою командою, яка здатна розвиватись та сприяти прогресу роботи вашого підприємства. Я вітаю вас.

Учасники сідають на стільці на обговорюють свій актуальний стан.

3. ПСИХОЛОГІЧНІ ТЕСТИ

3.1 Тест опитувальник «Потреба в досягненнях»

Інструкція

Прочитайте твердження. Якщо Ви погоджуєтеся з ним, то вкажіть «так», якщо ж не згодні – «ні». Зважайте на те, що твердження дуже короткі і не можуть містити в собі всі необхідні подробиці. Уявіть типову ситуацію.

Можливо, що деякі твердження Вам важко буде пов'язати зі своїм життям. І в цьому разі все ж таки спробуйте відповісти «так» або «ні». Не намагайтеся справити про себе заздалегідь прихильне враження. Вільно висловлюйте свою думку. Хороших або поганих відповідей тут не існує.

Текст опитувальника

1. Вважаю, що успіх у житті залежить швидше від випадку, ніж від розрахунку.
2. Якщо я позбавлюся улюбленого заняття, то життя для мене втратить сенс.
3. Для мене у всякій справі важливішим є її виконання, а не кінцевий результат.
4. Вважаю, що люди більше терплять від невдач на роботі, ніж від поганих взаємин з близькими.
5. На мою думку, більшість людей живе далекими цілями, а не близькими.
6. У моєму житті було більше успіхів, ніж невдач.
7. Емоційні люди мені подобаються більше, ніж працьовиті.
8. Навіть у звичній роботі я намагаюся вдосконалити деякі її елементи.
9. Захоплений думками про успіх, я можу забути про запобіжні заходи.
10. Мої батьки вважали мене дещо ледачою дитиною.
11. Думаю, що в моїх невдачах винні радше обставини, ніж я сам.
12. Мої батьки занадто суворо контролювали мене.
13. Терпіння в мене більше, ніж здібностей.
14. Лінощі, а не сумніви в успіху примушують мене часто відмовлятися від своїх намірів.

15. Думаю, що я впевнена в собі людина.
16. Задля успіху я можу ризикнути, навіть якщо шанси не на мою користь.
17. Мені важко довго виконувати роботу, яка вимагає терпіння.
18. Коли все відбувається рівно, моя енергія посилюється.
19. Якби я був журналістом, то писав би більше про оригінальні винаходи людей, ніж про дивовижні події.
20. Мої близькі звичайно не схвалюють моїх планів.
21. Рівень моїх вимог до життя нижчий, ніж у моїх товаришів.
22. Видається, що наполегливості в мені більше, ніж здібностей

Обробка й аналіз результатів

Після відповідей за допомогою ключа підрахуйте кількість збігів і визначте свій рівень потреби в досягненнях.

Таблиця 3.1

Ключ до тесту

1 – ні	5 – ні	9 – ні	13 – ні	17 – ні	21 – так
2 – так	6 – так	10 – ні	14 – так	18 – так	22 – так
3 – ні	7 – так	1 – ні	15 – ні	19 – так	
4 – ні	8 – так	12 – ні	16 – так	20 – ні	

0 – 10 балів – низький рівень. Вам необхідно сформувати в собі стійку цілеспрямованість у роботі та навчанні. Під час навчання Вам необхідний зрозумілий алгоритм або наочний приклад. Успішність Вашої роботи суттєво залежить від заохочення з боку інших (батьків, однокурсників, викладачів). Цьому сприяє також громадська думка групи, яка Вас стимулює.

11 – 12 балів – рівень нижче середнього. Ви достатньо цілеспрямовані, маєте бажання отримати задоволення від роботи та навчання. Проте не завжди самостійні у вирішенні складних проблемних завдань, інколи переоцінюєте свої можливості і не вмієте вирішувати проблеми спільно з іншими.

13 – 14 балів – рівень середній. Вам притаманне бажання зробити справу краще, ніж Ви її зробили раніше. Ви цілеспрямовані. Для Вас характерна стійка орієнтація на успіх і відсутність духу суперництва. Водночас Вам ще необхідно формувати в себе вміння розв'язувати завдання нестереотипно, по-новому.

15 – 16 балів – рівень вище середнього. Ви схильні захоплюватися роботою, вмієте навчатися з інтересом. Вам притаманні незадоволеність досягнутим, стійка орієнтація на успішне вирішення нових завдань. Ви незалежні в прийнятті рішень і водночас любите працювати в колективі.

17 і більше балів – високий рівень. Ви схильні до творчості, ініціативи, відчуваєте невдоволеність від легких, типових шляхів вирішення завдань. У процесі складного пошуку у Вас виникають приємні позитивні переживання від досягнутого та самого процесу переборення труднощів. У Вас достатньо сформована готовність на колективне вирішення проблемних завдань.

Диференційовано-діагностичний опитувальник інтересів

Мета: Визначити сферу своїх інтересів, порівняти результати тестування з власним професійним вибором.

Інструкція.

Уявіть собі, що Ви маєте можливість вибрати одну роботу з двох можливих. Якій справі Ви віддали б перевагу? Вибраний варіант позначте в клітинці бланка знаком "+", а відхилений – знаком "-".

Таблиця 3.2 Текст диференційовано-діагностичного опитувальника інтересів

1а. Доглядати за тваринами	16. Обслуговувати машини, прилади
2а. Допомогати хворим людям у лікуванні	26. Складати таблиці, схеми, комп'ютерні програми
3а. Стежити за якістю виготовлення ілюстрацій до книжок, плакатів	36. Слідкувати за станом росту рослин
4а. Обробляти матеріали (дерево, тканину, метал, пластмасу)	46. Рекламувати та продавати товари
5а. Обговорювати науково-популярні книги, статті	56. Обговорювати художні книги, п'єси, концерти
6а. Вирощувати молодняк (тварин будь-якої породи)	66. Тренувати товаришів (або молодших) у виконанні будь-яких дій (трудових, навчальних, спортивних)
7а. Копіювати малюнки, зображення (або настроювати музичні інструменти)	76. Керувати яким-небудь вантажним засобом (підйомним або транспортним)
8а. Повідомляти, пояснювати людям потрібні їм відомості (в довідковому бюро, на екскурсії)	86. Художньо оформляти виставки, вітрини (або брати участь у підготовці п'єс)
9а. Ремонтувати речі, одяг, техніку, житло.	96. Шукати і виправляти помилки в таблицях, текстах
10а. Лікувати тварин	106. Виконувати обчислення, розрахунки
11а. Виводити нові сорти рослин	116. Конструювати, проектувати нові види промислових виробів, машин, будівель
12а. Вирішувати суперечки, сварки між людьми, переконувати, роз'яснювати, заохочувати	126. Розумітися в кресленнях, схемах (перевіряти, уточнювати їх)
13а. Спостерігати, вивчати роботу гуртків художньої самодіяльності	136. Спостерігати, вивчати життя мікробів
14а. Обслуговувати, налагоджувати медичні прилади, апарати	146. Надавати людям медичну допомогу при пораненнях, опіках, ударах
15а. Художньо описувати, зображати події (побачені або уявлені)	156. Складати точні описи, звіти про спостереження і події
16а. Робити лабораторні аналізи в лікарні	166. Приймати і оглядати хворих, говорити з ними, призначати лікування
17а. Фарбувати або розмальовувати стіни, поверхні виробів	176. Здійснювати монтаж споруд
18а. Організовувати культпоходи, екскурсії	186. Грати на сцені, брати участь у концертах
19а. Виготовляти деталі виробів за кресленням	196. Креслити, копіювати креслення, карти
20а. Боротися з хворобами рослин, шкідниками лісів, садів і т.д.	206. Працювати на клавішних машинах (набірній машині, телетайпі, комп'ютері)

Таблиця 3.3 Бланк відповідей ДДО

1	2	3	4	5
1a	16	2a	26	3a
36	4a	46	5a	56
6a	76	66	96	7a
10a	9a	8a	106	86
Па	116	12a	126	13a
136	14a	146	15a	156
16a	176	166	196	17a
20a	19a	18a	206	186

Обробка й аналіз результатів

Після відповідей на всі питання підрахуйте кількість поставлених плюсів у кожному з п'яти вертикальних стовпчиків у табл. 3.3, а внизу запишіть суму, яка й буде показником вияву нахилу до певного типу професій:

стовпчик 1 – професії типу «людина – природа»;

стовпчик 2 - «людина – техніка»;

стовпчик 3 – «людина – людина»;

стовпчик 4 – «людина – знакова система»;

стовпчик 5 – «людина – художній образ».

Зіставте отримані результати і зробіть висновок, наскільки вони відповідають Вашому вибору (педагогічна професія, як відомо, належить до типу «людина – людина»).

3.2 Тест «І для роботи є свій час»

Інструкція

Учені стверджують, що години доби впливають на нашу активність. Як коливається Ваша працездатність протягом добового циклу, допоможе визначити такий короткий тест.

1. Чи важко Вам вставати рано-вранці?

а) так, майже завжди – 3 бали;

б) іноді – 2;

в) зрідка – 1;

г) дуже зрідка – 0.

2. О котрій годині Ви хотіли б лягати спати?

а) після першої ночі – 3 бали;

б) від 23 год 30 хв до першої ночі – 2;

в) від 22 год до 23 год 30 хв – 1;

г) до 22 год – 0.

3. Згадайте Ваші останні негаразди в університеті і вдома. Переважно коли вони відбуваються?

а) у першій половині дня – 1 бал;

б) у другій половині дня – 0.

4. Від чого Ви могли б легко відмовитися?

а) від ранкового чаю і кави – 2 бали;

б) від вечірнього чаю – 0.

5. Ранком Вас чекають важливі справи. Наскільки раніше порівняно зі звичайним розпорядком Ви ляжете спати?

а) більш ніж на 2 години – 3 бали;

б) на 1 – 2 години – 2;

в) менше, ніж на 1 годину – 1;

г) як звичайно – 0.

Аналіз результатів

Якщо Ви набрали в сумі:

від 0 до 3 балів, то для Вас найбільш сприятливі для роботи ранкові години;

від 4 до 8 балів – у Вас різний ритм роботи;

від 9 до 12 балів – для роботи Вам сприятливіші вечірні години.

3.3. Фізіономічний тест Куніна

Фізіономічний тест Куніна (розроблений американськими психологами) застосовується для експрес-діагностики настрою. Особливу цінність він

має для психолога (куратора), який досліджує, наприклад, студентську академічну групу, щоб визначити "рівень настрою" в ній у цей момент.

Інструкція

Перед Вами шість карток, на яких зображено обличчя однієї і тієї самої людини, але яка перебуває в різних станах. Виберіть ту картку (запишіть її номер), на якій зображена людина в такому стані, який якнайбільше відповідає Вашому настрою в цей конкретний момент.

Номери карток (відповідно до розташування нижче):

1	2
3	4
5	6

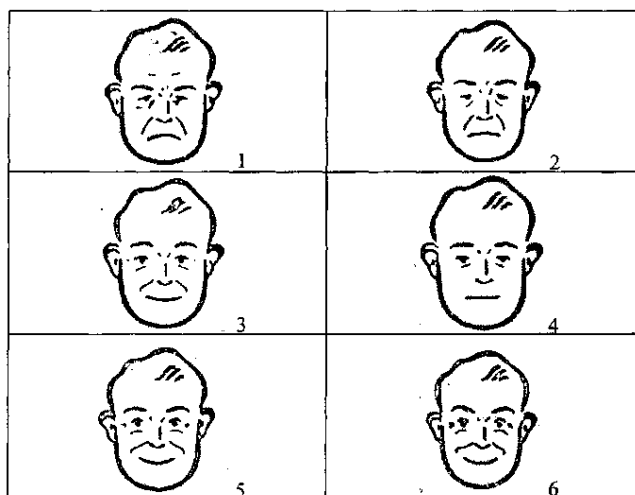


Рис.1. Стимульний матеріал до фізіономічного тест

Аналіз результатів

Зображення на картці відповідає такому одному з шести рівнів настрою:

1. Дуже поганий настрій, пов'язаний або з великою втомою, перенапруженням, або гнівом.
2. Поганий настрій.

3. Знижений настрій, пов'язаний з деякою дратівливістю, фрустрацією.
4. Спокійний, урівноважений настрій.
5. Гарний настрій: людина бадьора, впевнена у своїх силах, отримує задоволення від того, чим займається зараз.
6. Дуже гарний настрій: оптимістичність, відчуття щастя, доброзичливість у ставленні до всіх.

3.4. Тест «Чи цілеспрямована Ви людина?»

Інструкція

Потрібно прочитати кожне запитання і вибрати один з трьох запропонованих варіантів відповідей, що найбільше підходить Вам. На окремому аркуші паперу запишіть номер запитання і літерне позначення обраної Вами відповіді. Читайте запитання швидко і відповідайте відразу, не обмірковуючи.

1. Що в житті краще?

- а) бути капітаном торговельного корабля;
- б) космонавтом;
- в) гравцем.

2. Якщо Ви бачите людину в небезпеці:

- а) кидаєтеся її рятувати, навіть ризикуючи життям;
- б) виважено використовуєте всі можливості для надання допомоги;
- в) біжите по підмогу.

3. Яка із запропонованих ігор Вам більше підійшла б?

- а) покер;
- б) більярд;
- в) мозаїка.

4. Якщо задзвонив телефон, Ви думаєте, що:

- а) телефонують з дирекції (роботи);
- б) телефонують друзі;

в) трапилося нещастя.

5. *Якщо мають бути важливі збори (або іспит):*

а) одягаєтеся як звичайно;

б) ретельно вибираєте одяг;

в) думаєте тільки про справу.

6. *Коли літня людина розповідає про минуле:*

а) хочете довідатися більше подробиць;

б) нудьгуєте;

в) перериваєте її.

7. *Коли Ви в компанії:*

а) веселитесь;

б) нудьгуєте;

в) думаєте про свої неприємності.

8. *Якщо у Вас має бути поїздка:*

а) сповіщаєте про це своїх близьких;

б) нічого їм не говорите;

в) мимохідь згадуєте, що поїдете кудись.

9. *Якщо Ви потрапили в скрутне становище:*

а) обговорюєте це з колегами і друзями;

б) розповідаєте в родині;

в) нічого нікому не говорите.

10. *Якщо потрібно купити картину, яку Ви виберете:*

а) абстрактну;

б.) імпресіоністську; в) реалістичну?

11. *Помічаєте, що з робочого столу зник предмет:*

а) шукаєте його;

б) думаєте, що його хтось украв;

в) відразу забуваєте і працюєте далі.

12. *Маєте незначну кількість вільного часу в незнайомому місті:*

- а) відвідуєте музей;
- б) розглядаєте карту міста і вирішуєте, куди піти;
- в) повертаєтеся в готель відпочити.

13. *Виникла суперечка:*

- а) наполягаєте на своєму, поки співрозмовник не здається;
- б) шукаєте компромісне рішення;
- в) поступаєтеся перед завзятістю іншого.

14. *Перед старою сімейною фотографією:*

- а) відчуваєте сильне хвилювання;
- б) вона здається Вам смішною;
- в) Вам стає неприємно.

75. *Перед семінарським заняттям виявилось, що Ви забули свої конспекти:*

- а) швидко повертаєтеся за ними;
- б) довіряєте своїй пам'яті і здатності імпровізувати;
- в) відмовляєтеся брати участь у відповіді під час заняття.

16. *Прокинулися рано – вранці:*

- а) відчуваю себе бадьорим;
- б) заздрите тому, хто спить;
- в) працюєте без особливих зусиль.

17. *Чим заповнюєте свій вільний час?*

- а) спортом;
- б) зустріччю з друзями;
- в) читанням.

18. *Коли в країні соціально-економічна криза:*

- а) пошукали б спосіб скористатися цим;
- б) занепокоїлися б соціальними наслідками;
- в) збоку почекали б розвитку подій.

19. *Віддаєте перевагу:*

- а) побути наодинці з собою;
- б) бути в родині;
- в) бути серед інших людей.

20. *Під час снігової бурі тільки Ваша машина є на ходу:*

- а) продовжите шлях, не піклуючись про інших;
- б) заберете стільки людей, скільки вміститься в машині;
- в) візьмете тільки тих, хто належить до Вашого оточення.

Обробка й аналіз результатів

Зіставте свої відповіді з ключем у табл. 3.4 і підрахуйте суму набраних балів.

Таблиця 3.4 Ключ до анкети «Чи цілеспрямована Ви людина?»

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	
а	1	5	5	3	5	1	1	1	3	3	5	5	5	1	5	1	5	1	3	3
б	5	1	1	1	1	3	3	3	5	1	3	1	1	5	1	3	1	3	5	1
в	3	3	3	5	3	5	5	5	1	5	1	3	3	3	3	5	3	5	1	5

Від 200 до 140 балів: Ви маєте всі можливості досягти успіху в житті. У Вас наявна рівновага між інстинктом і розумом, між приватним і громадським життям, міркуваннями і діями.

Від 139 до 70 балів: Ви маєте необхідні якості, щоб ствердитися в суспільстві. Однак мусите контролювати себе і не дозволяти підсвідомим внутрішнім конфліктам впливати на Вашу діяльність.

Від 69 до 60 балів: Вам потрібно більше вірити в себе і більше розкриватися перед іншими. Так Ви зможете цілком реалізувати свої здібності.

3.5. Тест «Ваше самопочуття, активність і настрої» (САН)

Інструкція

Вам пропонують описати свій стан, відчуття в цей момент за допомогою наведеної нижче табл. 3.6, що містить 30 полярних ознак. У кожній полярній парі виберіть ту характеристику, що найточніше описує Ваш стан, і виберіть ту цифру, яка, на Ваш погляд, відповідає ступеню (силі) виразності цієї характеристики.

Обробка й аналіз результатів

При підрахунку крайній ступінь виявлення негативного полюса пари оцінюється в 1 бал, а крайній ступінь виявлення позитивного полюса пари – у 7 балів. До того ж потрібно враховувати, що полюси шкал постійно

мінються, але позитивні стани завжди одержують високі бали, а негативні – низькі. Отримані бали групуються відповідно до ключа в три категорії, і підраховується кількість балів за кожною з них.

Самопочуття (сума балів за шкалами): 1, 2, 7, 8, 13, 14, 19, 20, 25, 26.

Активність (сума балів за шкалами): 3, 4, 9, 10, 15, 16, 21, 22, 27, 28.

Настрій (сума балів за шкалами): 5, 6, 11, 12, 17, 18, 23, 24, 29, 30

Типова кара методики САН

Таблиця 3.6

Прізвище, ініціали, стать:

Дата _____ Вік _____

Час _____

1.	Самопочуття гарне	7 6 5 4 3 2 1	Самопочуття погане
2.	Відчуваю себе сильним	7 6 5 4 3 2 1	Відчуваю себе слабким
3.	Пасивний	1 2 3 4 5 6 7	Активний
4.	Малорухливий	1 2 3 4 5 6 7	Рухливий
5.	Веселий	7 6 5 4 3 2 1	Понурий
6.	Гарний настрій	7 6 5 4 3 2 1	Поганий настрій
7.	Працездатний	7 6 5 4 3 2 1	Розбитий
8.	Сповнений сил	7 6 5 4 3 2 1	Знесилений
9.	Повільний	1 2 3 4 5 6 7	Швидкий
10.	Бездіяльний	1 2 3 4 5 6 7	Діяльний
11.	Щасливий	7 6 5 4 3 2 1	Нещасливий
12.	Життєрадісний	7 6 5 4 3 2 1	Насуплений
13.	Напружений	1 2 3 4 5 6 7	Розслаблений
14.	Здоровий	7 6 5 4 3 2 1	Хворий
15.	Байдужий	1 2 3 4 5 6 7	Захоплений
16.	Спокійний	1 2 3 4 5 6 7	Схвильований
17.	Захоплений	7 6 5 4 3 2 1	Байдужий
18.	Радісний	7 6 5 4 3 2 1	Сумний
19.	Відпочилий	7 6 5 4 3 2 1	Втомлений
20.	Свіжий	7 6 5 4 3 2 1	Виснажений
21.	Сонливий	1 2 3 4 5 6 7	Жвавий
22.	Бажання відпочити	1 2 3 4 5 6 7	Бажання працювати
23.	Спокійний	7 6 5 4 3 2 1	Збуджений
24.	Оптимістичний	7 6 5 4 3 2 1	Песимістичний
25.	Витривалий	7 6 5 4 3 2 1	Нетерплячий
26.	Бадьорий	7 6 5 4 3 2 1	Млявий
27.	Міркувати важко	7 6 5 4 3 2 1	Міркувати легко

28.	Розсіяний	1 2 3 4 5 6 7	Уважний
29.	Сповнений надій	7 6 5 4 3 2 1	Зневірений
30	Задоволений	7 6 5 4 3 2 1	Незадоволений

Суму набраних балів з кожної категорії ділять на 10. Середній бал шкали дорівнює 4. Оцінки, що перевищують 4 бали, свідчать про сприятливий (позитивний) стан, оцінки нижче 4 балів – про несприятливий (негативний). Нормальні оцінки стану лежать у діапазоні 5,0 – 5,5 балів. Слід врахувати, що при аналізі функціонального стану важливі не тільки значення окремих його показників, але також їхнє співвідношення.

3.6. Тест «Чи дотепні Ви?» (за С.Ковальовим)

Інструкція

Відповідайте на запитання тільки «так» чи «ні»:

1. Якщо Вам наполегливо пропонують помінятися книгами, а Ви не хочете кривдити людину відмовою, чи вдається Вам знайти привід, щоб не робити цього?
2. Чи втрачаєте Ви самовладання, якщо Вас сварять?
3. Чи соромитеся Ви виступати перед людьми на сцені?
4. Якщо Ви дивитеся по телевізору вікторину, чи відповідаєте Ви на всі запитання правильно?
5. Чи поясните Ви, як діє той чи інший механізм, навіть якщо його добре не знаєте?
6. Чи гніваєтеся Ви, якщо Вас хтось кривдить, тому що не можете відповісти?
7. Чи потрібна Вам енциклопедія, щоб відповісти на важке запитання?
8. Чи вважаєте Ви, що краще відповісти будь-що, ніж промовчати?
9. Чи помічаєте Ви, що Вам неправильно дали решту, і чи зчиняєте шум, навіть якщо знаєте, що Вас обрахували випадково?
10. Під час іспиту Ви відповідаєте усно без читання відповіді з аркуша?
11. Чи добре Ви граєте в шахи?
12. Останнє слово завжди належить Вам?

Обробка й аналіз результатів

Одне очко дається за кожную відповідь «так» на запитання 1, 4, 5, 8, 9, 10, 12 і відповіді «ні» на запитання 2, 3, 6, 7, 11.

Більше за 8 балів. Що ж, сміливості у Вас вистачає. Ви швидко відповідаєте, не любите мовчати ні в якій ситуації. Однак чи не занадто Ви самовпевнені?

4-8 балів. Вам не подобається говорити дурниці, завжди впевнені в собі і в тому, що говорите. Це ознака розуму й обережності, і Вас можна привітати з такими якостями.

Менше, ніж 4 балів. Ви, напевно, сором'язливі і невпевнені в собі. Але це минає згодом із досвідом.

3.7. Тест «Музей ляльок»

Інструкція

З найдавніших часів лялька була найулюбленішою іграшкою дівчаток. Проте і дорослі жінки теж із задоволенням дивляться на ляльок, пригадуючи роки, коли самі в них грались.

Нижче на рис. 1.2 розміщені малюнки ляльок наших прабабусь. Як вони відрізняються від сучасних! їх можна побачити хіба що в музеях або приватних колекціях. Уявіть, що Вам випала нагода побувати в музеї ляльок. Напевно, виникнуть питання: Яка доля була в цієї ляльки? Кому вона належала? Відповіді на них розкажуть про риси Вашої вдачі. Для полегшення завдання до кожного малюнка наведено по 3 варіанти відповіді. Виберіть одну з них, яка найбільше Вам подобається.



Рис. 1.2. «Музей ляльок»

Ця лялька колись належала...

1. а) дочці відомої актриси;
б) учениці модистки;
в) розпещеній дівчинці-сироті, яку виховували баба і дід.
2. а) єдиній дочці короля;
б) дівчинці, що стала згодом відомою письменницею;
в) художникові, для якого лялька була спогадом про невірну кохану.
3. а) маленькій принцесі;
б) дочці багатого ювеліра;
в) гувернантці, яка зберегла її як пам'ять про улюблену вихованку;
4. а) дочці вуличної квітникарки, була подарунком багатого клієнта;
б) дочці директора цирку;
в) дочці міністра фінансів;
5. а) знаменитій ворожці, яка вважала її своїм талісманом;
б) маленькій селянці;
в) невиліковно хворій дівчинці;
6. а) дочці крамаря;
б) племінниці мільйонера, який подарував її дівчинці перед від'їздом до Африки;
в) учениці з інтернату;
7. а) дочці священика;
б) дівчинці, якій уже більше подобався хлопчик, ніж лялька;
в) племінниці шефа поліції.

Обробка й аналіз результатів

Підрахуйте згідно з табл. 3.7 кількість набраних балів.

Таблиця 3.7

Оцін відповідей «Музей ляльок»							
Лялька	1	2	3	4	5	6	7
а	15	10	4	24	14	4	20
б	5	1	20	6	3	12	10
в	25	21	13	16	22	23	2

25 – 48 балів. Ви помірно стримані, вмієте зберігати спокій і потрібну дистанцію щодо людей і подій. Якщо, наприклад, зустрінете когось, хто настирно і необережно намагається втрутитися у Ваші особисті справи, Ви не ображаєтеся, але і не даєте втягнути себе в подібні розмови, а тактовно даєте зрозуміти, що співрозмовник (або співрозмовниця) зайшли занадто далеко. Самі ж Ви чудово встановлюєте контакти навіть із найбільш замкнутими людьми. їх вабить Ваша делікатність, уміння відчувати інших і спокій, що дозволяє Вам пристосуватися практично до будь-якої людини або ситуації.

49 – 74 бали. Не завжди відчуваєте, яку дистанцію Ви повинні зберігати щодо цієї особи. За вдачею Ви найімовірніше стримані і обережні, тому чекаєте ініціативи від іншої людини. Якщо хтось щодо Вас вільний, відкритий, сердечний – Ви відповідаєте тим самим. Водночас Ви погано себе відчуваєте серед людей несміливих і замкнутих у собі. Тоді і Ви стаєте таким самим стриманим, іноді неприродним. Ця риса вдачі часто утруднює Ваше спілкування з людьми і ускладнює життя.

75 – 105 балів: У контактах з людьми часто справляє враження людини надмірно імпульсивної, вільної, позбавленої відчуття дистанції щодо людей і проблем. Це пов'язане насамперед із побоюванням, що стриманість сприймуть як демонстрацію переваги, що вона відлякує від Вас несміливих, закомплексованих. Саме тоді, коли Ви маєте справу з людьми схожої поведінки, Ви не хочете від них відрізнятись. Проте більш

стримана, «мирна» поведінка дала б кращі результати, адже Ви, насправді, належите до людей несміливих і навіть від себе не приховаете свій страх і невпевненість.

106 – 131 бал: Знайомлячись із кимось, спочатку Ви завжди природні, розкуті. Проте, якщо Ви помічаєте, що Ваша свобода бентежить когось, Ви негайно стаєте стриманим, обережним. Якщо захочете, то зумієте зробити розкутою «найбільш закритою» людину. Іноді Ви помиляєтеся в оцінці ситуації і стаєте надмірно обережним у стосунках із людьми, які аж ніяк не є боязкими, що іноді призводить до ускладнень і навіть неприємностей.

132 – 155 балів: Вам дуже важко розлучитися з вродженою стриманістю щодо людей. Це не тільки стриманість, а й недовіра навіть до людей, яких знаєте давно і близько. Тільки дуже делікатним, чутливим, тактовним і терплячим людям вдається проникнути крізь оболонку, за якою Ви зберігаєте свій внутрішній світ, і дізнатися про Ваші справжні почуття, мрії, турботи. Знаєте, що подібне ставлення до людей може позбавити Вас друзів. Проте Ви вважаєте за краще йти своєю дорогою без допомоги інших – це Вам видається безпечнішим.

3.8. Тест «Самооцінка адаптивності» (модифікований варіант методики СІ. Болтівця)

Інструкція

Методика передбачає відповіді на 8 запитань, кожне з яких має п'ять варіантів для вибору. Уважно прочитайте запитання і виберіть один із варіантів відповіді, який найбільше відповідає Вашому усвідомленню свого емоційного стану, перебігу пізнавальних процесів. Запишіть на окремому аркуші номер варіанта цього твердження.

1. Ваше розуміння навчального матеріалу.

1.1. Те, що вивчається на заняттях, мені зовсім не зрозуміле.

1.2. Із того, що вивчається на заняттях, я засвоїв тільки окремі поняття, питання.

1.3. Я розумію те, що вивчається, але мені важко його викласти.

1.4. Я можу викласти вивчене, коли навчальний матеріал пов'язаний із тим, що я вже знаю.

1.5. Навіть якщо навчальний матеріал цілком новий і здається дуже складним, мене, як правило, осяює несподівана думка, яка допомагає проникнути в його зміст.

2. Як Ви використовуєте навчальну допомогу?

2.1. Будь-яке з навідних запитань викладача ще більше заплутує мене.

2.2. Я відчуваю полегшення, коли викладач допомагає розпочати відповідь або підказує ті поняття, які постійно забуваються, хоча, на мій погляд, я їх розумію.

2.3. Під час відповіді я розраховую на допомогу викладача, оскільки самому вичерпно відповісти на запитання мені важко.

2.4. Допомога викладача, звичайно, сприяє якісному виконанню роботи, хоча і без неї, дарма що не так повно, я можу сам правильно виконати завдання.

2.5. Допомога викладача дає мені змогу ще раз упевнитись, що завдання (роботу) я виконаю правильно й вичерпно.

3. Чи допомагає Вам зразок або вже засвоєний спосіб навчальної діяльності для виконання подібного завдання (роботи)?

3.1. Ні, це не може мені допомогти.

3.2. За зразком або вже відомим мені способом я спробую виконати завдання хоча б частково.

3.3. За зразком або з використанням уже відомого способу я можу виконати завдання, якщо викладач мені постійно допомагатиме в цьому.

3.4. Зразок або засвоєний спосіб дій слугує мені надійною

допомогою, проте в окремих сумнівних випадках і в разі труднощів я покладаюся на підказку викладача.

3.5. Я легко і швидко виконаю завдання, якщо матиму зразок або якщо спосіб виконання подібної роботи мені вже відомий.

4. Чи цікаво Вам учитись?

4.1. Ні, жодне з навчальних завдань не викликає в мене інтересу.

4.2. Іноді цікаво виконувати тільки окремі завдання, проте, розпочавши роботу, дуже часто не хочеться діяти далі.

4.3. Учитись цікаво, якщо тільки викладач постійно підтримує інтерес роз'ясненням, жартами, підбадьоренням тощо.

4.4. Більшість завдань є по своїй суті цікавими, а тому тільки окремі з них я не довів до кінця.

4.5. Для мене будь-яке навчальне завдання цікаве, але чим воно складніше – тим краще.

5. Яка у Вас працездатність у навчанні?

5.1. Здебільшого я відчуваю себе виснаженим і тому не можу навіть розпочати виконувати завдання.

5.2. Розпочавши роботу, я найчастіше відчуваю втому, і тому це починає відвертати увагу.

5.3. Навіть удень відчуваю втомленість, сонливість, і тому, щоб успішно вчитись, мені потрібні тривалі перерви в роботі.

5.4. Я відчуваю себе працездатним протягом усіх занять, але на останніх, звичайно, продуктивність мислення трохи знижується.

5.5. У мене постійно висока працездатність, яка несильно може коливатися протягом дня.

6. Який у Вас настрій?

6.1. Коли я думаю про університетські справи, мене завжди охоплює занепокоєння, а іноді й страх.

6.2. Вранці, перед відвідуванням університету, мене часто щось лякає і

непокоїть, але в університеті це минає.

6.3. В університеті я відчуваю себе невпевнено і здебільшого бажаю, щоб мене якнайменше помічали і викладачі, й однокурсники.

6.4. В університеті я спокійний і врівноважений, бо знаю, до чого треба прагнути і як цього досягти.

6.5. В університеті мені приємно навчатись, особливо коли на занятті викладач звертає на мене увагу, залучає до роботи, викликає відповідати перед аудиторією.

7. *Чи бувають у Вас головні болі?*

7.1. На заняттях я відчуваю постійні сильні головні болі.

7.2. Головні болі на заняттях виникають часто.

7.3. Так, іноді в мене болить голова.

7.4. Справді, іноколи в мене заболить голова, але це буває зрідка і більш швидко минає.

7.5. Ні, голова в мене на заняттях ніколи не болить.

8. *Який у Вас сон?*

8.1. Мене часто мучить безсоння, а коли засну, іноколи промовляю слова і фрази, розмовляю.

8.2. У мене неспокійний сон, я часто прокидаюся увесь спітнілий і потім довго не можу заснути.

8.3. Сон у мене буває неспокійний, проте це трапляється зрідка.

8.4. Пригадую, один чи два рази був неспокійний сон, але відтоді це минуло.

8.5. Сон добре відновлює мої сили.

Обробка й аналіз результатів

За кожен із варіантів тверджень нараховуються бали, кількість яких відповідає його порядковому номеру (наприклад, варіант 1.1 – 1 бал, варіант 1.2 – 2 бали і т.д.) Інтерпретація результатів опитування

проводиться на основі загальної суми балів. Рівень самооцінки адаптивності визначається за шкалою, наведеною в табл. 3.8.

Таблиця 3.8

Шкала визначення рівнів адаптації студентів за методикою «Самооцінка адаптивності»

Сумарна кількість набраних балів за опитувальником	Цифрове позначення рівня	Значення
8-15	1	Відсутність адаптації
16-23	2	Первинний рівень
24-31	3	Помірний рівень
32-40	4	Виражений рівень

Для лонгitudного вивчення стану адаптації першокурсників проводяться щомісячні опитування студентів за цією методикою. До того ж куратор або психолог, який проводить опитування вдруге, втретє, вчетверте і т.д., має змінити порядкові номери варіантів відповідей, які пропонуються студентам. Наприклад, варіанти відповідей на 3 – є запитання 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5 пред'являються у зворотному порядку: 3.5, 3.4, 3.3, 3.2, 3.1 або в довільно змішаному порядку: 3.2, 3.5, 3.3, 3.1, 3.4. При інтерпретації результатів попередні бальні значення варіантів відповідей зберігаються. Для обліку одержаних даних за педагогічними, психологічними й клінічними показниками використовується форма, зразок якої подано у табл. 3.9.

Таблиця 3.9

Лонгitudний облік педагогічних, психологічних і клінічних показників адаптації за методикою «Самооцінка адаптивності»

Показники	Номери запитань і варіантів відповідей; рівні адаптації	Дати обстеження			
Здатність до навчання:	1,2,3				
Розуміння навчального матеріалу	1.1-1.5				

Використання навчальної допомоги	2.1-2.5				
Перенесення засвоєного способу навчальних дій на виконання аналогічного завдання	3.1-3.5				
Психоемоційний статус:	4,5,6				
Вияв пізнавального інтересу	4.1 – 4.5				
Працездатність	5.1 – 5.5				
Емоційний стан	6.1 – 6.5				
Клінічний статус:	7,8				
Головні болі	7.1 – 7.5				
Порушення сну	8.1 – 8.5				
Сумарні показники	1 – 8				
Рівні адаптації	1,2,3,4				

Як видно з наведеної табл. 3.9, лонгітюдний облік педагогічних, психологічних і клінічних показників адаптації за методикою «Самооцінка адаптивності» дає можливість систематично відстежувати дані про коливання рівнів адаптації першокурсників, пов'язаних як із перенапруженням і виснаженням адаптивних механізмів, так і зі зміною мікросоціальних умов.

3.9. Тест «Оцінка схильності до нервового зриву»

Інструкція

Дайте відповідь на запитання тесту, вибравши один із запропонованих варіантів, що найбільше відповідає Вашій поведінці.

1. Чи важко Вам звернутися до кого-небудь із проханням про допомогу?

Так, завжди (4), дуже часто (3), іноді (0), дуже рідко (0), ніколи (0).

2. Чи думаєте Ви про свої проблеми навіть у вільний час?

Дуже часто (5), часто (4), іноді (2), дуже рідко (0), ніколи (0).

3. Коли бачите, що в людини щось не виходить, чи відчуваєте Ви бажання зробити це замість неї?

Так, завжди (5), дуже часто (4), іноді (2), дуже рідко (0),

ніколи (0).

4. *Чи довго Ви хвилюєтеся через неприємності?*

Так, завжди (5), часто (4), іноді (2), дуже рідко (0), ніколи (0).

5. *Скільки часу ввечері Ви надаєте собі?*

Більше трьох годин (0), дві-три години (0), одну-дві години (0), менше години (2), жодної хвилини (4).

6. *Чи перебиваєте Ви людину, яка Вам що-небудь пояснює із зайвими подробицями?*

Так, завжди (4), часто (3), залежно від обставин (2), зрідка (1), ні (0).

7. *Про Вас говорять, що Ви завжди поспішаєте...*

Так, це про мене (5), часто поспішаю (4), іноді поспішаю, як і всі (1), поспішаю тільки у надзвичайних випадках (0), ніколи не поспішаю (0).

8. *Чи важко Вам відмовитися від смачної їжі?*

Так, завжди (3), часто (2), іноді (0), зрідка (0), ніколи (0).

9. *Чи доводиться Вам займатися кількома справами одночасно?*

Так, завжди (5), часто (4), іноді (3), зрідка (1), ніколи (0).

10. *Чи буває так, що під час розмови Ваші думки «літають» десь дуже далеко?*

Дуже часто (5), часто (4), трапляється (3), дуже рідко (0), ніколи (0).

11. *Чи не здається Вам інколи, що люди говорять про нудні й непотрібні речі?*

Дуже часто (5), часто (4), іноді (1), зрідка (0), ніколи (0).

12. *Чи нервуєтесь Ви, коли стоїте в черзі?*

Дуже часто (4), часто (3), іноді (2), дуже рідко (1), ніколи (0).

13. *Чи подобається Вам радити?*

Так, завжди (4), дуже часто (3), іноді (1), дуже рідко (0), ніколи (0).

14. *Чи довго Ви вагаєтесь, перш ніж ухвалити рішення? Завжди (3),*

дуже часто (2), часто (1), дуже рідко (3), ніколи (0).

15. *Як Ви говорите?*

Квапливо, скоромовкою (3), швидко (2), спокійно (0), повільно (0), поважно (0).

Обробка й аналіз результатів

Підрахуйте бали, зазначені після обраних Вами відповідей.

Від 45 до 63 балів - нервовий зрив для Вас – реальна загроза. Перевірте тиск і вміст холестерину в крові. Чи не пора змінити спосіб життя?

Від 22 до 44 балів – потрібно ставитися до життя розважливіше й уміти внутрішньо розслаблюватися, знімати напругу.

Від 21 до 9 очок – Вам удається зберігати спокій і врівноваженість.

Намагайтеся й надалі уникати хвилювань, не звертати уваги на дрібниці та не сприймати драматично будь-які невдачі.





Менше за 9 балів – якщо Ви відповідали чесно і відверто, то єдина загрозна небезпека – це надмірний спокій.

3.10. Тест «Песиміст чи оптиміст?» (Дж. Кінчер)

У світі багато песимістів і оптимістів. Оптимісти віддають перевагу в усьому бачити гарне. Вони знаходять позитивні сторони майже в кожній ситуації. Песимісти схильні турбуватися про те, щоб хоча б не стало гірше. Майже в кожній ситуації вони бачать проблеми. І ті й інші потрібні: оптимісти - для наснаги, а песимісти - для застереження.

Інструкція

1. Про що Ви насамперед подумаєте, подивившись на ці картинки (рис.3.1)? Під кожним малюнком обведіть «а» або «б».

			2.	
	а) Наполовину повний!			а) Оце так кохання!
3.			4.	
	а) Ідея!			а) Радісний шкільний день!



а) Яка гарна павутина!

а) Чудовий музейний експонат!

б) Який мерзенний павук!

б) Стара руїна



а) Схід!

а) Відмінно!

б) Захід!

б) Таксі! Таксі! Стій же!

Рис. 1.3. «Песиміст чи оптиміст?»

2. Про що Ви подумаєте, прочитавши приведені в табл. 3.10 слова? У

кожному випадку обведіть «а» чи «б».

Таблиця 3.10 «Песиміст чи оптиміст?»

1. ТРУБА	2. ФІГА
а) музика б) каналізація	а) фрукт б) дуля
3. ЦИБУЛЯ	4. Коса
а) овочі б) слізи	а) зачіска б) поріз
5. РАК	6. ТРЮК
а) тварина б) хвороба	а) цирк б) хитрість
7. УДАР	8. ПЕРЕСАДКА
а) футбол б) синець	а) садівник б) хірург

Обробка й аналіз результатів

Підрахуйте загальну кількість «а» і «б» у I і II частинах.

«а» _____ «б» _____

Якщо у Вас 10 і більше «а» – Ви оптиміст, якщо 10 і більше «б» – песиміст. Пам'ятайте, що потрібні як одні, так і інші! «Песиміст молодше 48 років знає занадто багато, оптиміст старше 48 років – занадто мало» (Марк Твен, письменник)

Запропонуйте цей тест своїм однокурсникам. Порівняйте результати. Кого більше у Вашій групі, оптимістів чи песимістів?

Методика діагностики рівня суб'єктивного відчуття самотності (Д. Рассела і М. Фергюсон)

Інструкція

Вам пропонується низка тверджень. Розгляньте послідовно кожне й оцініть з погляду частоти їхнього прояву стосовно до Вашого життя за допомогою чотирьох варіантів відповідей: «часто», «іноді», «рідко», «ніколи». Обраний варіант відзначте в табл. 3.4 знаком «+».

Таблиця 3.11 Текст опитувальника суб'єктивного відчуття самотності

Твердження	Час	Іноді	Рідк	Ніколи
1. Я нещасливий, коли займаюся багатьма справами наодинці				
2. Мені ні з ким поговорити				
3. Для мене нестерпно бути таким				
4. Мені не вистачає спілкування				
5. Я відчуваю, начебто ніхто насправді не розуміє мене				
6. Я перебуваю в очікуванні, що люди зателефонують або напишуть мені				
7. Немає нікого, до кого я міг би				
8. Я зараз більше ні з ким не близький				
9. Ті, хто мене оточує, не поділяють моїх інтересів та ідей				
10. Я відчуваю себе покинутим				
11. Я не здатний бути розкутим і спілкуватися з тими, хто мене оточує				
12. Я відчуваю себе зовсім самотнім				
13. Мої соціальні стосунки і зв'язки поверхневі				
14. Я вмираю від туги за компанією				
15. Насправді, ніхто як слід не знає				
16. Я відчуваю себе ізольованим від				
17. Я нещасливий, адже мною знехтували інші				
18. Мені важко знаходити собі друзів				
19. Я відчуваю себе виключеним та ізольованим іншими				
20. Люди навколо мене, але не зі мною				

Обробка й аналіз результатів

Підраховується кількість кожного з варіантів відповідей. Сума відповідей «часто» збільшується на три, «іноді» – на два, «рідко» – на один і «ніколи» – на 0. Отримані результати додаються. Максимально можливий показник самотності – 60 балів.

Високий ступінь самотності – від 40 до 60 балів, від 20 до 40 балів – середній рівень самотності, від 0 до 20 балів – низький рівень самотності.

3.11. Тест Визначення рівня особистісної тривожності (за Спілбергером-Ханінім)

Тривожність визначає індивідуальну чутливість людини до різних стресових ситуацій. Як риса особистості тривожність певною мірою характеризує схильність людини до переживання, страху. Особистісна шкала Ч. Спілбергера включає 20 запитань.

Інструкція

Уважно прочитайте кожне з поданих у табл. 3.12 тверджень і обведіть кружечком відповідну цифру праворуч залежно від того, як зазвичай Ви себе відчуваєте. Над питанням не слід довго замислюватися, оскільки правильних і неправильних відповідей тут не буває.

Таблиця 3.12 Текст опитувальника рівня особистісної тривожності

№ з/п	Твердження	Майже ніколи	Іноді	Часто	Майже завжди
1.	Я відчуваю задоволення	1	2	3	4
2.	Я швидко втомлююся	1	2	3	4
3.	Я легко можу заплакати	1	2	3	4
4.	Я хотів би бути таким щасливим, як і інші	1	2	3	4
5.	Буває, що я програю через те, що недостатньо швидко	1	2	3	4
6.	Я відчуваю себе бадьорим	1	2	3	4
7.	Я спокійний, розсудливий і	1	2	3	4
8.	Очікування труднощів дуже тривожить мене	1	2	3	4
9.	Я занадто хвилююся через	1	2	3	4
10.	Я цілком щасливий	1	2	3	4
11.	Я беру все надто близько до	1	2	3	4
12.	Мені не вистачає впевненості	1	2	3	4
13.	Я відчуваю себе в небезпеці	1	2	3	4
14.	Я намагаюся уникнути критичних ситуацій і	1	2	3	4
15.	У мене буває нудьга	1	2	3	4
16.	Я буваю задоволеним	1	2	3	4

17.	Різні дрібниці відвертають увагу і хвилюють мене	1	2	3	4
18.	Мене так хвилюють розчарування, що потім довго не можу про них	1	2	3	4
19.	Я врівноважена людина	1	2	3	4
20.	Мене охоплює сильне хвилювання, коли я думаю	1	2	3	4

Обробка й аналіз результатів

Кількість балів нараховується таким чином: із суми відповідей на запитання 2, 3, 4, 5, 8, 9, 11, 12, 14, 15, 17, 18, 20 відніміть суму відповідей на запитання 1, 6, 7, 10, 13, 16, 19. До отриманої різниці додайте число 35.

Сумарний показник за шкалою Ч. Спілбергера засвідчує:

до 30 балів – низький рівень,

від 30 до 45 балів – середній рівень,

понад 45 балів – високий рівень особистісної тривожності.

3.12. Тест «Чи впевнені Ви в собі?»

Інструкція

Відповісти «так» або «ні» на такі запитання:

1. Чи часто Ви відчуваєте раптову втому, хоча Ви, насправді, не багато працювали?
2. Чи буває з Вами, коли раптом Ви невпевнені в тому, чи замкнули за собою двері?
3. Чи часто Ви засмучуєтеся без певної причини?
4. Чи важко Вам налаштуватися на чийсь несподіваний візит?
5. Чи лякаєтеся Ви деколи, коли задзвонить телефон?
6. Чи вмієте Ви красиво одягатися?
7. Чи впевнені Ви в правильності прийнятих Вами рішень?

8. Чи неприємно Вам, якщо виявляєте пляму на своєму одязі і доводиться в такому вигляді куди-небудь іти?
9. Чи буває з Вами, що перед поїздкою у відпустку Ви раптом хочете відмовитися від неї?
10. Якщо Ви розпочинаєте нову справу, чи впевнені Ви в її успіху?
11. Чи справляєте Ви приємне враження на осіб протилежної статі?
12. Чи хочеться Вам інколи побути наодинці з собою?
13. Чи легко Вам заговорити з незнайомою людиною?
14. Чи керуєтеся Ви у своїх вчинках насамперед тим, що очікують від Вас інші люди?

Обробка й аналіз результатів

Нарахуйте собі по одному балу за кожну позитивну відповідь на питання 1,2,3,4,5,8,9, 14 і за негативні відповіді на питання 6, 7, 10, 11, 12, 13.

0 балів. Ви такі самовпевнені, що можна припустити, що Ви були не зовсім відвертими у своїх відповідях.

1 – 4 бали. Ви вільні від необачних вчинків, властивих неврастенікам. Деяка невпевненість не є хобою, а свідчить про гнучкість Вашої психіки.

5 – 8 балів. У Вас яскраво виражена потреба відчувати себе впевнено. Інші люди майже завжди можуть на Вас покластися, хоча через цю рису іноді втрачається безпосередність вираження Ваших почуттів.

9 – 12 балів. Ваша потреба бути впевненим у собі настільки сильна, що Вам загрожує небезпека часто бачити світ не таким, яким він є насправді, а так, як це відповідає Вашим уявленням. Ви занадто напружені в новій ситуації.

13 – 14 балів. У Вас надмірно розвинута потреба в стійкості, стабільності, тому навіть незначні зміни обставин здатні позбавити Вас упевненості в собі. Якщо Ви хочете подолати це, то Вам потрібно змусити себе змиритися з деякими елементами невпевненості.

3.13. Тест «Мотивація професійної діяльності (методика К. Замфір у модифікації А. Реана)»

Методику можна застосовувати для діагностики мотивації професійної діяльності, у т. ч. педагогічної. В її основу покладено концепцію про внутрішню і зовнішню мотивацію. Нагадаємо, що при внутрішній мотивації діяльність значуща для особистості сама по собі. Якщо ж в основі мотивації професійної діяльності лежить прагнення до задоволення інших потреб, які безпосередньо не стосуються самої діяльності (мотиви соціального престижу, зарплати і т.д.), то в цьому випадку йдеться про зовнішню мотивацію. Водночас зовнішні мотиви диференціюються на зовнішні позитивні і зовнішні негативні.

Інструкція

Прочитайте перераховані в табл. 3.13 мотиви професійної діяльності й оцініть їхню значущість для Вас за п'ятибальною шкалою.

Таблиця 3.13 Значущість мотивів професійної діяльності

Мотиви професійної діяльності	Дуже незначною мірою	Досить незначною мірою	Середньою мірою	Досить великою мірою	Дуже великою мірою
1. Грошовий заробіток	1	2	3	4	5
2. Бажання кар'єрного зростання, просування по роботі	1	2	3	4	5
3. Прагнення уникнути критики з боку керівників або колег	1	2	3	4	5
4. Бажання оминати можливі покарання або неприємності	1	2	3	4	5
5. Потреба в досягненні соціального престижу і поваги тих, хто навколо	1	2	3	4	5
6. Задоволення від самого процесу і результатів праці	1	2	3	4	5
7. Можливість повнішої самореалізації саме в цій діяльності	1	2	3	4	5

Обробка й аналіз результатів

Підраховуються показники внутрішньої мотивації (ВМ), зовнішньої позитивної мотивації (ЗПМ) і зовнішньої негативної мотивації (ЗНМ) згідно з такими ключами:

$$ВМ = \frac{\text{оцінка п.6} + \text{оцінка п.7}}{2},$$
$$ЗПМ = \frac{\text{оцінка п.1} + \text{оцінка п.2} + \text{оцінка п.5}}{3},$$
$$ЗНМ = \frac{\text{оцінка п.3} + \text{оцінка п.4}}{2}.$$

Показником виразності кожного типу мотивації буде число, яке міститься в межах від 1 до 5 (можливе й дробове).

На підставі отриманих результатів визначається мотиваційний комплекс особистості. Мотиваційний комплекс є типом співвідношення трьох типів мотивації: ВМ, ЗПМ і ЗНМ.

До найкращих (оптимальних) мотиваційних комплексів варто віднести такі два типи сполучень: ВМ > ЗПМ > ЗНМ або ВМ = ЗПМ > ЗНМ

Найгіршим мотиваційним комплексом є тип ЗНМ > ЗПМ > ВМ.

При інтерпретації треба враховувати не тільки тип мотиваційного комплексу, а й те, наскільки один тип мотивації перевершує інший з ступенем виразності.

Наприклад, не можна вважати абсолютно однаковими два наведи нижче мотиваційні комплекси: 1) ВМ=1, ЗПМ=2, ЗНМ=4; 2) ВМ = ЗПМ=3, ЗНМ=4.

Обидва комплекси належать до одного неоптимального типу ЗНМ > ЗПМ > ВМ. Проте видно, що перший мотиваційний комплекс особистості більш негативний, ніж другий. У другому випадку при однакових показниках ЗНМ відбувається підвищення показників зовнішньої позитивної і внутрішньої мотивації.

3.14 Тест «Ваша організованість» (за Є.І. Комаровим)

Інструкція

Після прочитання кожного питання потрібно вибрати тільки один варіант

відповіді:

1. Чи є у Вас головні цілі в житті, до досягнення яких Ви прагнете?

а). Я маю такі цілі.

б). Хіба потрібно мати якісь цілі? Адже життя таке мінливе.

в). Я маю головні цілі, і я підпорядковую своє життя їхньому досягненню.

г). Цілі я маю, але моє життя і діяльність не сприяють їхньому досягненню.

2. Чи складаєте Ви план роботи, справ на тиждень, день, використовуючи для цього щотижневик, блокнот і т.д.?

а). Так.

б). Ні.

в). Не можу сказати «так» чи «ні», тому що визначаю головні справи в думках, а план на поточний день - у голові або на аркуші паперу.

г). Пробивав складати план, використовуючи для цього щотижневик, але потім зрозумів, що це нічого не дає.

3. Чи сварите Ви себе за невиконання визначеного на день, на тиждень?

А). Сварю в тих випадках, коли бачу свою провину, лінь або неповороткість.

Б). Сварю, незважаючи ні на які суб'єктивні чи об'єктивні причини.

В). Зараз і так усі лають один одного, навіщо ж ще сварити і себе?

Г). Дотримуюсь такого принципу: що вдалося зробити сьогодні – добре, а що не вдалося – виконаю, можливо, іншим разом.

4. Як Ви ведете свою записну книжку з адресами знайомих, родичів, приятелів і т.д. ?

А). Я – господар своєї записної книжки. Як хочу, так і веду записи. Якщо знадобиться чиясь адреса, то знайду обов'язково.

Б). Часто змінюю записні книжки із записами адрес, записи веду довільно.

В). Записи веду «за настроєм». Вважаю, що була б записана адреса,

прізвище, ім'я, а на якій сторінці, прямо чи криво – це не має особливого значення.

Г). Використовую загальноприйнятту систему, відповідно до алфавіту записую прізвище, ім'я, по батькові, адресу, номер телефону, якщо потрібно – то і додаткові відомості.

5. Вас оточують різні речі, якими Ви часто користуєтесь. Які Ваші принципи їхнього місцезнаходження?

А). Кожна річ лежить там, де їй хочеться.

Б). Кожній речі – своє місце.

В). Періодично наводжу порядок. Потім кладу речі куди прийдеться. Через якийсь час знову наводжу порядок.

Г). Вважаю, що це питання ніяк не стосується самоорганізації.

6. Чи можете Ви після закінчення дня сказати, де, скільки і з яких причин Вам довелося дарма гаяти час?

А). Можу сказати про згаяний час.

Б). Можу сказати про місце, де був дарма згаяний час. В. Якби згаяний час чогось був вартий, то рахував би його. Г. Завжди добре уявляю, де, скільки і чому був згаяний час. Д. Добре уявляю собі, де, скільки і чому було згаяно час, вишукую прийом скорочення втрат часу в тих самих ситуаціях.

7. Які Ваші дії, коли на зборах починається переливання з порожнього в порожнє?

А). Пропоную звернути увагу на суть питання.

Б). Будь-які збори – поєднання повного і порожнього. І нічого тут не поробиш.

В). Занурююся в «себе».

Г). Починаю займатися своїми справами.

Д). Тихо і непомітно намагаюся піти.

8. Припустимо, що Вам потрібно виступити з доповіддю на збо-

рах (занятті). Чи будете Ви приділяти увагу не тільки змісту, але і його тривалості, а також варіантам доповіді залежно від часу (на 10 хв, на 20 хв) ?

А). Буду приділяти найсерйознішу увагу змісту доповіді. Якщо доповідь буде цікавою, дадуть час її закінчити.

Б). Приділю увагу змісту, тривалості і варіантам доповіді.

9. Чи намагаєтесь Ви використовувати буквально кожну хвилину для виконання задуманого?

А). Намагаюся, але в мене не завжди все виходить (занепад сил, настрою, немає бажання і т.д.).

Б). Не прагну до цього, тому що вважаю, що не потрібно бути дріб'язковим щодо часу.

В). Навіщо прагнути, якщо час все одно не обженеш?

Г). Прагну і намагаюся, незважаючи ні на що.

10. Як Ви фіксуєте доручення, завдання, прохання?

А). Записую в щотижневику, що виконати і до якого терміну.

Б). У щотижневику записую тільки найважливіші доручення, прохання. Дріб'язок намагаюся запам'ятати.

В). Намагаюся запам'ятати доручення, завдання, прохання, тому що це тренує пам'ять. Однак пам'ять мене часто підводить.

Г). Нехай пам'ятає про завдання той, хто їх дає. Якщо доручення потрібне, про нього не забудуть і нагадають мені.

11. Чи не спізнюєтесь Ви на зустрічі, заняття!

А). Приходжу раніше на 5-7 хв.

Б). Приходжу вчасно, до початку занять.

В). Як правило, спізнююся з різних причин.

Г). Завжди спізнююся, хоча намагаюся прийти вчасно. Д. Якби мені розповіли, як не спізнюватися, я б навчився не спізнюватися.

12. Яке значення Ви надаєте своєчасності виконання завдань, доручень,

прохань?

А). Своєчасність - один із найважливіших показників мого вміння працювати, хоча мені децю не завжди вдається виконати вчасно.

Б). Завжди краще небагато зволікати з виконанням завданням.

В). Виконую завдання в доручений термін.

Г). Ініціатива карається. Своєчасність виконання- реальний шанс одержати нове завдання.

13. Припустимо, Ви пообіцяли щось, але обставини змінилися так, що виконати обіцянку досить важко. Як Ви будете діяти?

А). Повідомлю про зміну обставин і про неможливість виконати обіцянку.

Б). Постараюся сказати, що обставини змінилися і виконати обіцянку важко, але не потрібно втрачати надію на обіцяне.

В). Буду намагатися виконати обіцянку, але якщо не зроблю - не біда, адже це в мене буває рідко.

Г). Виконаю обіцяне за будь-яких обставин.

Обробка й аналіз результатів Підрахуйте кількість балів за всі обрані Вами відповіді, користуючись ключем у табл. 3.14.

Таблиця 3.14 Ключ до тесту «Ваша організованість»

Номер	Варіанти відповідей і оцінки їх у балах				
		Б	В	Г	Д
1	4	0	6	2	-
2	6	0	3	2	-
3	4	6	0	1	-
4	1	0	0	6	-
5	0	6	2	0	-
6	2	1	0	4	6
7	6	0	0	6	3
8	4	6	-	-	-
9	4	0	0	6	-
10	6	3	1	0	-
11	6	6	0	1	0
12	3	0	6	0	-
13	4	3	0	6	

Оцінка результатів:

72 – 78 балів. Ви організована людина. Єдине, що Вам можна порадити, – розвивайте і далі самоорганізацію. Хай не видається Вам, що Ви досягнули межі. Організація дає найбільший ефект тому, хто вважає її ресурси невичерпними.

61 – 71 бал. Ви вважаєте організованість частиною свого «Я». Це дає Вам перевагу перед тими, хто розраховує на організованість лише від часу до часу. Покращуйте самоорганізацію.

Менше, ніж: 63 бали. Організованість то проявляється у Вас, то зникає. Немає чіткої системи самоорганізації. Постарайтесь проаналізувати свої дії, техніку власної роботи, витрати часу – і Ви побачите резерви. Використовуйте волю і наполегливість, долаючи себе.

3.15. Тест «СЛК- суб'єктивної локалізації контролю (модифікація за С.Р. Пантилєєвим, В.В. Сталіним шкали Дж. Роттера)»

Поняття локусу контролю в психології пов'язане з працями американського психолога Дж. Роттера, який запропонував розрізняти людей залежно від того, де вони локалізують контроль над важливими для себе подіями. Існує два протилежні типи такої локалізації (локуси контролю) – інтернальний і екстернальний.

У першому випадку людина вважає, що події, які відбуваються з нею, насамперед залежать від її особистісних якостей (компетентність, цілеспрямованість, рівень здібностей тощо) і є результатом її власної діяльності. У другому випадку людина переконана, що її успіхи чи невдачі є результатом дії зовнішніх сил (удача, випадковість, тиск оточення, інші люди тощо).

Опитувальник СЛК містить 32 пункти (26 робочих і 6 маскувальних), побудованих за принципом вимушеного вибору одного з двох тверджень, і утворює одномірну шкалу, що дає узагальнений показник локусу контролю. Він призначений для вимірювання локусу контролю в студентів.

Інструкція

Виберіть із кожної пари одне (і лише одне) висловлювання, з яким Ви більш згідні, та позначте відповідну йому букву на бланку відповідей.

Текст опитувальника

1) а) негативні наслідки виховання дітей часто пов'язані із зайвою суворістю батьків;

б) нині неблагополуччя дітей великою мірою залежить від того, що батьки недостатньо суворі до них.

2) а) багато нещастя у житті людей пов'язані з відсутністю талану;

б) невдачі людей – результат їхніх власних помилок.

3) а) більшість недоліків у роботі сфери обслуговування зумовлені тим, що ми погано з ними боремося;

б) найближчим часом покращити сферу побутового обслуговування майже неможливо.

4) а) до людей ставляться так, як вони того заслуговують;

б) на жаль, позитивні якості людини часто є невизнаними, як би вона не старалася.

5) а) спокійне життя студента на факультеті залежить від його взаємин із дирекцією;

б) у сумлінного студента не буває конфліктів із дирекцією.

6) а) скарги на те, що викладачі несправедливі до студентів, іноді бувають обгрунтованими;

б) більшість студентів не усвідомлюють, що їхні оцінки здебільшого залежать від випадковості.

7) а) без талану ніхто не може досягти значних успіхів у житті;

б) якщо здібна людина не домоглася значного успіху, то вона не використала всіх своїх можливостей.

8) а) як би Ви не старались, проте деяким людям Ви не сподобаєтесь;

- б) люди, які не подобаються іншим, просто не вміють жити у згоді з усіма навколо.
- 9) а) спадковість відіграє головну роль у формуванні особистості;
б) людину формує її життєвий досвід.
- 10) а) мій досвід переконує, якщо щось має відбутися, то воно відбудеться;
б) я переконався, що прийняття рішень - це краще, ніж сподівання на випадок.
- 11) а) у житті студента, який завжди ретельно готується до занять, рідко буває несправедлива оцінка;
б) систематичні заняття - зайва трата сил, оскільки екзамен – це своєрідна лотерея.
- 12) а) успіху досягають завдяки серйозній праці, він мало пов'язаний із удачею;
б) щоб добре вчитися, треба своєчасно опинитися в потрібному місці.
- 13) а) думка студента буде врахована, якщо вона вмотивована;
б) студенти практично не впливають на рішення дирекції.
- 14) а) що б я не планував, майже переконаний, що зможу це здійснити;
б) мені не завжди вдається здійснити те, що планую зробити.
- 15) а) є такі люди, в яких немає нічого доброго;
б) у кожного є щось хороше.
- 16) а) якщо прийняти правильне рішення, то досягнення бажаного майже не залежить від обставин;
б) ми можемо прийняти рішення за допомогою ворожіння.
- 17) а) стати керівником нерідко може той, кому пощастить;
б) необхідні спеціальні здібності, щоб примусити людей виконувати потрібне.
- 18) а) події у світі залежать від сил, якими ми не можемо керувати;

б) беручи активну участь у політиці й суспільних справах, люди можуть контролювати світові події.

19) а) якщо в гуртожитку нудно, значить, студентська рада погано працює;

б) зробити в гуртожитку життя веселим і цікавим – залежить від нас самих.

20) а) більшість людей не усвідомлює, наскільки їхнє життя залежить від випадку;

б) насправді не існує такого явища, як талан.

21) а) людина іноді має право на помилку; б) зазвичай краще приховати свої помилки.

22) а) важко зрозуміти, чому ми подобаємося деяким людям;

б) скільки друзів ти матимеш залежить від того, що ти за особистість.

23) а) неприємності, які з нами трапляються, збалансовані успіхами;

б) найчастіше лиха доля – результат невігластва і лінощів, а не відсутності здібностей.

24) а) аспірант – це в минулому здібний працелюбний студент;

б) щоб вступити до аспірантури, потрібні зв'язки.

25) а) іноді я не можу зрозуміти, на підставі чого викладачі виставляють оцінки;

б) є прямий зв'язок між старанням і оцінкою.

26) а) справжній лідер у колективі сподівається на здатність кожного самостійно вирішити, що йому робити;

б) справжній лідер у колективі визначає, що потрібно робити кожному.

27) а) добровільно працюючи тепер, я забезпечую собі майбутні наукові здобутки;

б) більшість наукових відкриттів – результат несподіваного осяяння.

28) а) не раз я відчував, що мало впливаю на події, які зі мною трапляються;

- б) я майже не вірю, що фортуна відіграє важливу роль у моєму житті.
- 29) а) люди самотні тому, що не стараються бути дружелюбними;
б) не багато користі від намагання бути приємним людям, адже якщо ти їм до вподоби, то й так подобаєшся.
- 30) а) у вищій школі невиправдано багато часу приділяють фіз.-культури;
б) заняття спортом – кращий спосіб виховання характеру.
- 31) а) усе, що зі мною трапляється, – наслідок моїх дій і вчинків;
б) інколи мені здається, що моє життя відбувається саме собою.
- 32) а) рядовому студентові важко зрозуміти, на основі чого дирекція приймає свої рішення;
б) найчастіше студенти самі винні, якщо дирекція вживає суворих заходів.

Обробка й аналіз результатів

За кожен збіг Вашої відповіді з ключем нараховується один бал.

Інтернальні альтернативи: 2-б, 3-а, 4-а, 5-б, 6-а, 7-б, 8-б, 10-б, 11-а, 12-а, 13-а, 14-а, 16-а, 17-б, 18-б, 19-б, 20-б, 22-б, 23-б, 24-б, 25-б, 27-а, 28-б, 29-а, 31-а, 32-б.

Екстернальні альтернативи: 2-а, 3-б, 4-б, 5-а, 6-б, 7-а, 8-а, 10-а, 11-б, 12-б, 13-б, 14-б, 16-б, 17-а, 18-а, 19-а, 20-а, 22-а, 23-а, 24-б, 25-а, 27-б, 28-а, 29-б, 31-б, 32-а.

Маскувальні пункти: 1, 9, 15, 21, 26, 30.

Показником суб'єктивної локалізації контролю є сума вибраних тестових інтернальних альтернатив. Оскільки опитувальник містить 26 робочих пунктів, то значення шкали мають 27 градацій (від 0 до 26).

Значення 26 відповідає максимально інтернальному контролю, 0 – максимально екстернальному. Аналізується співвідношення між інтернальними й екстернальними альтернативами.

Дослідження показують, що інтерналі проявляють велику відповідальність і соціальну активність. Вони, на відміну від екстерналів,

більш послідовні в своїй поведінці. Також у інтерналів часова перспектива охоплює переважно ширшу зону як у майбутньому, так і в минулому, до того ж ця зона насичена значною кількістю подій.

Інтерналі виявляють більшу когнітивну активність. Вони приймають послідовніші і продуктивніші рішення у випадках, пов'язаних із ризиком. До того ж інтерналі виявляють більшу готовність відкласти легкодоступну миттєву втіху задля досягнення віддаленого ціннішого блага.

Інтерналі більше, ніж екстернали, переконані, що найправильніший шлях до високої продуктивності- це старанна праця, а висока продуктивність сприяє отриманню «винагороди». Стиль керівництва екстернала більш директивний і частіше базується на негативних санкціях. Є дані, що інтерналі в навчанні як у середній, так і у вищій школі успішніші.

Інтернальність позитивно корелює з соціальною відповідальністю, усвідомленням сенсу і цілей життя. Інтерналі більш домінантні, відповідальні й соціабельні, ніж екстернали. Вони (на основі досліджень Ксттела) емоційніші, стабільніші, довірливіші, більш сердечні і комунікабельні, у них краще розвинуті мораль і сила волі.

У цілому екстерналам більше притаманна підозрілість, тривожність, депресивні стани, агресивність, конформізм, догматизм, авторитарність, безпринципність, цинізм, схильність до ошуканства й обману.

3.16. Тест «Який рівень Вашої конкурентоздатності?»

Інструкція

Виберіть і підкресліть один з п'яти варіантів відповіді на кожне з

поставлених питань:

1. *Я знаю, чого хочу, і можу домогтися цього протягом найближчих двох-трьох років:*

- а) так;
- б) мабуть, так;
- в) важко сказати;
- г) мабуть, ні;
- д) ні.

2. *Я ціную ділових, практичних людей:*

- а) так;
- б) мабуть, так;
- в) важко сказати;
- г) мабуть, ні;
- д) ні.

3. *Я знаю, у якій сфері діяльності можу непогано заробити:*

- а) так;
- б) мабуть, так;
- в) важко сказати;
- г) мабуть, ні;
- д) ні.

4. *У мене вистачає енергії, щоб довести розпочату справу до кінця:*

- а) так;
- б) мабуть, так;
- в) коли як;
- г) мабуть, ні;
- д) ні.

5. *Я стомлююся після роботи:*

- а) ні;
- б) дуже рідко;
- в) коли як;
- г) часто;
- д) дуже часто.

6. *Мої батьки і вчителі вважали мене вдумливим і старанним:*

- а) так;
- б) найчастіше;
- в) коли як;
- г) досить часто;
- д) дуже часто.

7. *Мені вдається несподівано знайти просте рішення проблеми, яку, здавалося, неможливо розв'язати:*

- а) так;
- б) найчастіше;
- в) коли як;
- г) не завжди;
- д) ні.

8. *Я швидко опановую нові види діяльності:*

- а) так;
- б) найчастіше;
- в) коли як;
- г) не завжди;
- д) ні.

9. *Я часто буваю ініціатором нововведень у нашій групі, у нашому інституті:*

- а) так;
- б) найчастіше;
- в) іноді;

г) дуже рідко;

д) ні.

10. *Я здатний іти на ризик, якщо навіть шанси на успіх невеликі:*

а) так;

б) мабуть, так;

в) коли як;

г) мабуть, ні;

д) ні.

11. *Мої друзі вважають мене рішучою людиною:*

а) так;

б) мабуть, так;

в) коли як;

г) мабуть, ні;

д) ні.

12. *Купуючи дорогу річ, у якій немає особливої потреби, я покладаюся на свій смак:*

а) так;

б) найчастіше так;

в) коли як;

г) часто раджуся;

д) завжди раджуся.

13. *Я висловлюю свою думку, навіть якщо вона комусь не подобається:*

а) так;

б) мабуть, так;

в) коли як;

г) мабуть, ні;

д) ні.

14. *У дискусіях і суперечках мені вдається відстояти свою думку:*

а) так;

- б) найчастіше так;
- в) коли як;
- г) нечасто;
- д) ні.

15. *Вирішуючи відповідальне питання, я покладаюся тільки на себе і ні з ким не раджуся:*

- а) так;
- б) найчастіше так;
- в) коли як;
- г) часто раджуся;
- д) завжди раджуся.

16. *У дружньому колі мені подобається і вдається бути «душею компанії»:*

- а) так;
- б) найчастіше так;
- в) коли як;
- г) іноді;
- д) ні.

17. *Мені легко вдається увійти в контакт із новими для мене людьми:*

- а) так;
- б) досить часто;
- в) коли як;
- г) рідко;
- д) ні.

18. *Я волію керувати людьми, беручи на себе відповідальність, а не підкорятися комусь:*

- а) так;
- б) найчастіше так;
- в) коли як;

г) мабуть, ні;

д) ні.

19. *Я систематично займаюся самоосвітою, саморозвитком своїх особистісних якостей:*

а) так;

б) періодично;

в) коли як;

г) досить рідко;

д) ні.

20. *Я веду щоденник, де планую свої справи, аналізую помилки:*

а) так;

б) часто;

в) періодично;

г) дуже рідко;

д) ні.

21. *Якщо я чогось домігся, то завдяки самоосвіті, саморозвиткові:*

а) так;

б) мабуть, так;

в) важко відповісти;

г) мабуть, ні;

д) ні.

22. *Увечері після робочого дня засинаю:*

а) дуже швидко;

б) досить швидко;

в) коли як;

г) іноді страждаю через безсоння;

д) часто мучуся через безсоння.

23. *Якщо мене хто-небудь образить, то я швидко забуваю про це:*

а) так;

- б) мабуть, так;
- в) коли як;
- г) мабуть, ні;
- д) ні.

24. *Я намагаюся не конфліктувати, і мені це вдається;*

- а) так;
- б) найчастіше так;
- в) коли як;
- г) мабуть, ні;
- д) ні.

25. *Чи вважають Вас друзі, колеги по роботі людиною з перспективою професійного росту:*

- а) так;
- б) мабуть, так;
- в) хто як;
- г) мабуть, ні;
- д) ні.

26. *Як часто Ви берете участь у дискусіях, семінарах, конференціях:*

- а) часто;
- б) досить часто;
- в) періодично;
- г) рідко;
- д) не беру участі.

27. *У плані професійного самовизначення і підвищення кваліфікації в останні два-чотири роки я маю просування:*

- а) так;
- б) мабуть, так;
- в) важко сказати;
- г) мабуть, ні;

д) ні.

28. *Я вважаю, що будь-яку роботу потрібно робити якісно або не робити взагалі:*

- а) так;
- б) найчастіше;
- в) не кожна робота вимагає однакової старанності;
- г) мені не все однаковою мірою вдається робити якісно;
- д) я роблю все швидко, але недостатньо якісно.

29. *Я можу ту саму роботу неодноразово переробляти, щоб поліпшити якість:*

- а) так;
- б) найчастіше;
- в) коли як;
- г) мабуть, ні;
- д) ні.

30. *Чи були у Вас випадки, щоб виконану роботу Ваш керівник попросив переробити:*

- а) такого я щось не пригадаю;
- б) дуже рідко;
- в) періодично;
- г) досить часто;
- д) дуже часто.

Обробка й аналіз результатів

Після того, як Ви відповіли на всі питання, переведіть результати Ваших відповідей у бали. Варіанти відповідей оцінюють у такий спосіб: «а» – 5 балів, «б» – 4 бали, «в» – 3 бали, «г» – 2 бали, «д» – 1 бал.

Якщо Ви додасте набрану кількість балів, то одержите число в інтервалі від 30 до 150 балів. Який же Ваш рівень конкурентоздатності?

Співвіднесіть набрану Вами кількість балів з даними табл. 3.15.

Таблиця 3.16 Оцінка рівня конкурентоздатності

Бали	Рівень конкурентоздатності
30-42	1 - дуже низький
43-57	2 - низький
58-70	3 - нижчий за середній
71-83	4 - трохи нижчий за середній
84-96	5 - середній
97-109	6 - ледь вищий за середній
110-122	7 - вищий за середній
123-137	8 - високий
138-150	9 - дуже високий

**Методика вивчення мотивації досягнення цілі та успіху (за Т.
Елерсом)**

Інструкція

Наведено 41 питання, на кожне з яких потрібно відповісти «так» або «ні»:

1. Коли є вибір між двома варіантами, його краще зробити швидше, ніж відкласти на певний час.
2. Я легко роздратовуюсь, коли помічаю, що не можу на всі 100% виконати завдання.
3. Коли я працюю, це виглядає так, ніби я «все ставлю на карту».
4. Коли виникає проблемна ситуація, я найчастіше вирішую її одним з останніх.
5. Коли в мене два дні підряд немає ніяких справ, я втрачаю спокій.
6. У деякі дні мої успіхи нижче від середніх.
7. До себе я вимогливіший, ніж до інших.
8. Я доброзичливіший, ніж інші.
9. Коли я відмовляюсь від складного завдання, то потім суворо засуджую себе, бо знаю, що, вирішивши проблему, досягнув би успіху.
10. У процесі роботи я потребую робити невеликі паузи для відпочинку.
11. Наполегливість – це не головна моя риса.
12. Мої досягнення в праці не завжди однакові.
13. Мене більше цікавить інша робота, ніж та, якою я займаюсь.
14. Несхвалення стимулює мене сильніше, ніж похвала.
15. Я знаю, що мої колеги вважають мене діловою людиною.
16. Перешкоди роблять мене рішучішими.
17. У мене легко пробудити честолюбство.
18. Коли я працюю без натхнення, це, зазвичай, помітно.
19. При виконанні роботи я не розраховую на допомогу інших.
20. Деколи я відкладаю те, що мав би зробити зараз.

21. Потрібно розраховувати тільки на самого себе.
22. У житті мало речей, важливіших за гроші.
23. Завжди, коли мені потрібно виконати важливе завдання, я ні про що інше не думаю.
24. Я менш честолюбний, ніж інші.
25. Наприкінці відпустки (канікул) я зазвичай радію, що скоро вийду на роботу (навчання).
26. Коли я маю бажання працювати, то роблю це краще і більш кваліфіковано за інших.
27. Мені простіше і легше спілкуватися з людьми, які можуть старанно працювати.
28. Коли в мене немає справ, я відчуваю, що мені ніяково.
29. Мені доводиться виконувати відповідальну роботу частіше, ніж іншим.
30. Коли мені доводиться вирішувати проблему, я намагаюсь робити це якомога краще.
31. Мої друзі деколи вважають мене лінивим.
32. Мої успіхи певною мірою залежать від моїх колег.
33. Немає сенсу протидіяти волі керівника.
34. Іноді не знаєш, яку роботу доведеться виконувати.
35. Коли щось не вдається, мені не вистачає терпіння.
36. Я завжди звертаю мало уваги на свої досягнення.
37. Коли я працюю спільно з іншими, моя робота дає більші результати, ніж робота інших.
38. Більшість того, за що берусь, я не доводжу до кінця.
39. Я заздрю людям, які не перевантажені роботою.
40. Я не заздрю тим, хто прагне влади й достатку.
41. Коли я певен, що стою на правильному шляху, для доказів своєї правоти я роблю усе можливе.

Обробка й аналіз результатів

Ви отримали по 1 балу за відповіді «так» на такі запитання: 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 14, 15, 16, 17, 21, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 37, 41.

Ви також отримали по 1 балу за відповіді «ні» на запитання 6, 13, 18, 20, 24, 31, 36, 38, 39. Відповіді на запитання 1, 11, 12, 19, 23, 33, 34, 35, 40 – не враховуються.

Підрахуйте суму набраних балів:

від 1 до 10 балів: низька мотивація до успіху;

від 11 до 16 балів: середній рівень мотивації;

від 17 до 20 балів: достатньо високий рівень мотивації;

більше за 21 бал: дуже високий рівень мотивації до успіху.

Результат тесту «Мотивація до успіху» потрібно аналізувати разом із результатами тесту «Мотивація до уникнення невдач» і тесту «Готовність до ризику».

Дослідження показали, що люди, які достатньо сильно орієнтовані на успіх, віддають перевагу середньому рівню ризику. Ті ж, що бояться невдач, віддають перевагу малому чи, навпаки, надто високому рівню ризику. Чим вища мотивація людини до успіху – досягнення мети, тим нижча готовність до ризику. До того ж людям, налаштованим на успіх, притаманно уникати великого ризику. Ті, хто орієнтовані на успіх і мають високу готовність до ризику, рідше потрапляють у нещасні випадки, аніж ті, які мають високу готовність до ризику, але високу мотивацію до уникнення невдач (захист). І навпаки, коли в людини є висока мотивація до уникнення невдач (захист), то це перешкоджає налаштуванню на успіх, тобто досягненню цілі.

3.17. Тест «Методика вивчення оцінки мотивації уникнення невдач» (за Т. Елерсом)

Цей тест дає змогу оцінити рівень захисту особистості, мотивацію до уникнення невдач, страху перед невдачею.

Інструкція

Пропонуємо список слів із 30 рядків, по 3 слова в кожному (табл. 3.16). У кожному рядку виберіть тільки одне з трьох слів, яке найточніше Вас характеризує, і позначте його.

Обробка й аналіз результатів

Ви отримуєте по 1 балу лише за ті комбінації цифр, що наведені в ключі (перша цифра перед похилою рисою означає номер рядка таблиці, друга цифра після похилої- номер стовпця). Наприклад, 1/2 означає, що слово, яке отримало 1 бал, міститься у першому рядку і в другому стовпці таблиці («пильний»). Інші вибори балів не отримують.

Таблиця 3.17

Тестові завдання оцінки мотивації уникнення невдач

	1	2	3
1	сміливий	пильний	підприємливий
2	лагідний	боязкий	упертий
3	обережний	рішучий	песимістичний
4	непостійний	безцеремонний	уважний
5	нерозумний	боягузливий	нерозсудливий
6	спритний	жвавий	хвацький
7	холоднокровний	мінливий	хвацький
8	стрімкий	легковажний	боязкий
9	безпечний	манірний	непередбачливий
10	оптимістичний	сумлінний	чуйний
11	меланхолічний	сумнівний	нестійкий
12	боягузливий	недбалий	схвильований
13	необачний	тихий	боязкий
14	уважний	нерозважний	сміливий
15	розсудливий	швидкий	мужній
16	підприємливий	обережний	передбачливий
17	схвильований	неуважний	несміливий
18	малодушний	необережний	безцеремонний
19	лякливий	нерішучий	нервовий
20	виконавчий	відданий	роздратований
21	передбачливий	жвавий	відчайдушний
22	приборканий	байдужий	недбалий
23	обережний	безтурботний	терпеливий
24	розумний	дбайливий	хоробрий
	1	2	3

25	передбачуваний	відчайдушний	сумлінний
26	поспішний	лякливий	безтурботний
27	розсіяний	необачний	песимістичний
28	обачний	розсудливий	заповзятий
29	тихий	неорганізований	боязкий
30	оптимістичний	пильний	безтурботний

Ключ: 1/2; 2/1; 2/2; 3/1; 3/3; 4/3; 5/2; 6/3; 7/2; 7/3; 8/3; 9/1; 9/2; 10/2; 11/1; 11/2; 12/1; 12/3; 13/2; 13/3; 14/1; 14/1; 16/2; 16/3; 17/3; 18/1; 19/2; 20/1; 20/2; 21/1; 21/1; 22/1; 23/3; 24/1; 24/2; 25/1; 26/2; 27/3; 28/1; 28/3; 29/3; 30/2.

Чим більша сума балів, тим вищий рівень мотивації до уникнення невдач, захисту:

від 2 до 10 балів: низька мотивація до захисту;

від 12 до 15 балів: середній рівень мотивації;

від 17 до 20 балів: високий рівень мотивації;

більше 20 балів: дуже високий рівень мотивації до уникнення невдач, захисту.

3.18. Тест «Чи вмієте Ви впливати на інших?» (за Г. Райтаровою)

Інструкція

Кожен з нас, як відомо, схильний впливати на інших людей. Перевірте, якою силою впливу наділені Ви. Аби дізнатись, чи здатні Ви впливати на інших, переконувати їх, дайте відповіді «так» або «ні» на гак і питання:

1. Чи вибрали б Ви професію актора або політика?
2. Чи дратують Вас люди, які екстравагантно вдягаються і поводять себе з викликом?
3. Чи будете Ви утаємничувати іншу людину у свої інтимні переживання?
4. Чи реагуєте Ви негайно на найменше виявлення непристойного до Вас ставлення?
5. Чи псується у Вас настрій, коли хтось досягає великих успіхів у тій галузі, в якій хотілося досягти успіхів Вам?

6. Чи готові Ви взятися за дуже важку справу тільки тому, щоб показати іншим, що вона Вам під силу?
7. Чи могли б Ви пожертвувати всім задля здійснення чогось надзвичайного (наприклад, у професійній діяльності)?
8. Чи хочете Ви, щоб Вас завжди оточували одні і ті самі друзі?
9. Чи дотримуетесь Ви у своєму житті суворого, розписаного погодинного розпорядку?
10. Чи подобається Вам змінювати обстановку в себе вдома, наприклад, переставляти меблі?
11. Чи подобається Вам робити звичну роботу щоразу по-іншому?
12. Чи любите Ви глузувати над самовпевненими і зарозумілими людьми?
13. Чи можете Ви сказати своєму викладачеві або тому, хто вважається загальноновизнаним авторитетом, що він у чомусь не має рації?

Обробка й аналіз результатів

Підрахуйте набрану Вами кількість балів, скориставшись для цього табл. 3.17.

Таблиця 3.18. Ключ до тесту «Чи вмієте Ви впливати на інших?»

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Так	5	0	5	5	5	5	5	0	0	5	5	5	5
Ні	0	5	0	0	0	0	0	5	5	0	0	0	0

35 – 65 балів. У Вас є всі дані для того, щоб підпорядкувати своєму впливу інших людей: перевиховувати їх, повчати, наставляти тощо. Ви прекрасно відчуваєте себе в такій ролі та переконані, що людина не повинна замикатися в собі, уникати інших, триматись осторонь і думати тільки про себе. Навпаки, вона мусить прагнути зробити щось для інших: керувати ними, вказувати на помилки, навчити їх бачити світлі сторони навколишньої дійсності. Ви здатні переконувати і впливати на інших, але

одночасно постарайтесь не дійти у своєму наставництві до крайнощів, бо можете перетворитись на фанатика і тирана.

30 і менше балів. На жаль, Ви не володієте силою впливу, яка здатна переконати інших, хоча багато в чому маєте рацію. Ідеальним Вам уявляється життя, суворо впорядковане, підпорядковане законам здорового глузду, а майбутнє – передбачливим. Ви нічого не любите робити через силу. Інколи дуже стримані, що заважає в досягненні цілі і Ваша поведінка стає дещо неадекватною. Через це інші люди часто неправильно Вас розуміють. Зробіть для себе корисні висновки.

3.19. Тест «Оцінка лідерських якостей» (за Ю.Ф. Пачковським)

Інструкція

Перед Вами в табл. 3.18 шкала оцінки лідерських якостей. Цифра 9 позначає високий ступінь прояву якості, цифра 1 – найнижчий. Уважно перечитайте наведені нижче якості і зробіть свій вибір.

Таблиця 3.19 Шкала самооцінки лідерських якостей

Якості лідера	Ступінь прояву якості	
	Високий	Низький
1. Дотримання норм моралі	9	1
2. Швидкість і гнучкість	8	2
3. Вміння розуміти інших	7	3
4. Вміння ризикувати	6	4
5. Вміння брати	5	5
6. Впевненість у своїх силах	4	6
7. Ерудованість	3	7
8. Вірність слову	2	8
9. Вміння організовувати	1	9
10. Ініціативність	9	1
11. Емоційна стійкість	8	2
12. Адекватність самооцінки	7	3
13. Творчий підхід до справи	6	4
14. Дисциплінованість	5	5
15. Гуманізм	4	6

16. Допитливість	9 8 7 6 5 4 3 2 1
17. Прагнення допомагати	9 8 7 6 5 4 3 2 1
18. Наполегливість	9 8 7 6 5 4 3 2 1
19. Культура поведінки	9 8 7 6 5 4 3 2 1
20. Енергійність	9 8 7 6 5 4 3 2 1
21. Підприємливість	9 8 7 6 5 4 3 2 1

Обробка й аналіз результатів

1. З'єднайте всі відзначені цифри суцільною товстою лінією, і Ви отримаєте графік самооцінки.
2. Попросіть декількох людей (не більше, ніж 7 – 8), які Вас добре «мають», оцінити Вас за цією шкалою. Вирахуйте середній бал у кожному рядку. З'єднайте всі позначені цифри суцільною лінією іншого кольору – і Ви отримаєте графік «погляду з боку».
3. Оцініть обидва графіки і зробіть для себе висновки.
4. Особи, які набрали понад 100 балів, як правило, визнаються членами групи своїм лідером. Вони виконують роль лідера в колективі, звичайно, за умови реальної участі в спільній груповій діяльності.

3.20. Тест «Який Ви співрозмовник?»

Інструкція

Відзначте ситуації (див. табл. 3.19), що викликають у Вас незадоволення, прикрість або роздратування під час бесіди з будь-якою людиною (товаришем, однокурсником, викладачем або просто випадковим співрозмовником).

Таблиця 3.20 Ситуації, що викликають негативні емоції під час спілкування

№ п/п	Варіанти ситуацій	Ситуації, що викликають негативні емоції
1.	Мені є що сказати, але співрозмовник не дає мені шансу висловитися, немає нагоди навіть вставити слово.	
2.	Співрозмовник постійно перебиває мене під час бесіди.	
3.	Співрозмовник ніколи не дивиться в очі під час розмови, і я не впевнений, чи слухає він мене.	
4.	Розмова з таким партнером часто викликає почуття марної трати часу.	
5.	Співрозмовник постійно метушиться: олівець і папір його цікавлять більше, ніж мої слова.	
6.	Співрозмовник ніколи не усміхається, а тому в мене виникає відчуття незручності та тривоги.	
7.	Співрозмовник завжди відвертає мою увагу питаннями і своїми коментарями.	
8.	Що б я не сказав, співрозмовник завжди охолоджує мій запал.	
9.	Співрозмовник завжди намагається спростувати мої висловлювання.	
10.	Співрозмовник перекручує зміст моїх слів і вкладає в них інший зміст.	
11.	Коли я запитую співрозмовника, його відповідь змушує мене стояти на своєму.	

12.	Іноді співрозмовник перепитує мене з виглядом, що він не розчув.	
13.	Співрозмовник, не дослухавши до кінця, перебиває мене лише для того, щоб погодитися зі мною.	
14.	Співрозмовник під час розмови зосереджено займається сторонніми справами (грається ручкою, протирає скло окулярів тощо), і я цілком упевнений, що він неуважний.	
15.	Співрозмовник робить висновки замість мене.	
16.	Співрозмовник завжди намагається вставити слово в мою розповідь.	
17.	Співрозмовник завжди дивиться на мене дуже уважно, не моргаючи.	
18.	Співрозмовник прискіпливо дивиться на мене -це турбує.	
19.	Коли я пропоную щось нове, співрозмовник говорить, що він думає так само.	
20.	Співрозмовник переграє, коли показує, що цікавиться бесідою: занадто часто киває головою, ойкає і підтакує.	
21.	Коли я говорю про щось серйозне, співрозмовник «до слова» розповідає смішні історії, пригадує жарти, анекдоти.	
22.	Співрозмовник під час бесіди часто дивиться на годинник.	
23.	Коли я входжу до нього в кабінет, він полишає всі справи і всю увагу звертає на мене.	

24.	Співрозмовник поводиться так, начебто я заважаю йому робити щось важливе.	
25.	Співрозмовник вимагає, щоб усі погоджувалися з ним. Будь-яке його висловлювання завершується запитанням: «Ви теж так думаєте?» або «Ви	

Обробка й аналіз результатів

Підрахуйте відсоток ситуацій, що викликають у Вас негативні емоції (незадоволення, прикрість або роздратування):

70 – 100% – Ви поганий співрозмовник. Вам необхідно працювати над собою і вчитися слухати.

40 – 70% – Вам властиві деякі недоліки під час спілкування. Ви занадто критично ставитеся до висловлювань співрозмовника. Щоб стати хорошим співрозмовником, уникайте поспішних висновків, не переоцінюйте перше враження про людину.

менше, ніж: 40% – Ви хороший співрозмовник, умієте бути уважним слухачем, при спілкуванні намагаєтеся враховувати індивідуальні особливості людини та її психологічний стан. Щоб бути таким, потрібно завжди контролювати себе в ситуації спілкування, особливо коли Ви чимось збентежені або незадоволені

3.21. Тест «Вивчення емоційних оцінок взаємин з однокурсниками»

(за В.В. Власенко)

Мета: вивчення емоційного плану системи взаємин між студентами в конкретній групі.

Процедура проведення

Досліджуваним роздають аркуші зі списком студентів їхньої групи. Навпроти кожного прізвища треба зобразити нескладну графічну шкалу (див. рис. 1.4) за шестибальною системою оцінок від «–3» до «3».

1. Антонюк
2. Бондаренко
3. Василенко
4. Давиденко

-3	0	I	V		+3
-3		0		IV	+3
-3	I	0	V		+3
-3		0			+3

Рис. 1.4. Зразок робочого аркуша для оцінення взаємин з однокурсниками

Студентам пропонується вертикальною рисою в будь-якій точці шкали визначити оцінку своїх взаємин з кожним однокурсником і «пташкою» – вірогідну оцінку їхніх взаємин з боку кожного однокурсника. Аркуші підписують. Це не впливає на відвертість відповідей, бо оцінюється не особистість, а взаємини, що виявляються на зовнішньому рівні і не є таємницею для інших.

Обробка й аналіз результатів

Використання графічної шкали дає можливість одержати точніші результати. Для аналізу вимагається визначення чотирьох показників.

Перший – середня оцінка кожного студента, дана його однокурсниками. Для її вирахування додають бали, одержані студентом, і суму ділять на кількість досліджуваних, які брали участь в експерименті.

Другий – середня оцінка, яку однокурсники очікують від певного студента (вираховується аналогічно до першої).

Третій – середня оцінка взаємин з однокурсниками, дана конкретним студентом (додаються бали, виставлені ним, і сума ділиться на кількість однокурсників у списку).

Четвертий – середня оцінка, яку студент очікує від однокурсників

(вираховується аналогічно до третьої).

Аналіз здійснюють за такими напрямками. Відповідність очікуваних студентом (студентами) оцінок взаємин і реальних оцінок, даних однокурсниками. Якщо невідповідність значна, то в чому її причини?

Відповідність реальних оцінок, даних студентом, і очікуваних від нього однокурсниками. Чим пояснюється відповідність – невідповідність? Чи є великі розбіжності в оцінках студентами взаємин з однокурсниками? Чим вони викликані? Як офіційні, ділові та емоційні лідери групи оцінюють свої взаємини? Яких оцінок очікують від них? До пошуків відповідей на ці питання доцільно підключати куратора, викладачів.

3.22. Тест «Який Ви колега?»

Інструкція

Від того, які ми (доброзичливі, щирі, люб'язні, готові допомогти та ін.), залежать не тільки симпатії тих, хто навколо, але й атмосфера на робочому місці. Який Ви колега? Чи подобається Ви іншим, як до Вас ставляться люди? Якщо хочете про це дізнатися, відповідайте на 10 питань цього тесту. На кожне питання виберіть ту відповідь, яка найточніше відповідає Вашій думці.

1. *Як ставляться Ваші батьки до авторитетних для них людей (лікарі, вчителі та ін.)?*

А). Довіряють їм, вважаючи, що вони знають свою справу.

Б). Критичне ставлення.

В). Ставлення до них залежить від їхніх особистісних рис.

2. *Співробітник працює дуже повільно і Вамі доводиться виконувати за нього роботу. Як Ви це сприймаєте?*

А). Відчуваєте, що Вас використовують (експлуатують), і знижуєте темп.

Б). Розумієте, що не всі можуть працювати однаково, і допомагаєте

колезі.

В). Намагаєтесь розподілити між собою роботу так, щоб, незважаючи на різницю темпів, вона виконувалася всіма.

3. *Із трьох наведених ситуацій (рис. 5.2) виберіть ту, яка правильніше визначає Ваше (Я) ставлення до начальника (викладача) – (Н) і колег (однокурсників) – (К).*

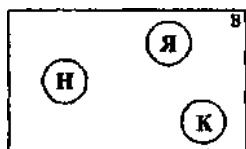
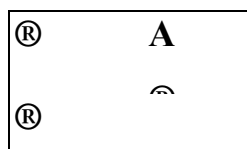
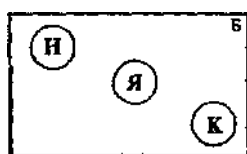


Рис. 1.5. Ваше (Я) ставлення до викладача (Н) і однокурсників (К)

4. *У співробітника якісь неприємності, і він постійно помиляється. Яке Ваше ставлення до нього?*

А). Думаєте, що приватні проблеми треба залишити вдома, і ставитесь до нього без поблажливості.

Б). Пропонуєте: «Зробимо перерву і розкажеш мені, що тебе так непокоїть. Від цього тобі стане легше».

В). «Передай мені ці справи, з якими ти сьогодні не можеш упоратися, я їх зроблю сам».

5. *Троє людей на малюнку спілкуються на роботі. Про що розказує співробітниця своєму колезі? (див. рис. 1.6).*



Рис. 1.6. Спілкування на роботі

- А). Каже, що не дуже добре себе почуває, у неї дуже болить голова.
 - Б). Про домашні неприємності.
 - В). Розповідає про неприємну розмову з начальником (викладачем).
6. *Яким чином Ви намагаєтеся «перепочити» протягом робочого дня?*
- А). Робите кілька коротких перерв «на каву».
 - Б). Розслаблюєтеся дещо довше під час обідньої перерви.
 - В). Працюєте без перерви, обідаєте «на ходу».
7. *Про що свідчить ця сцена? (див. рис. 1.7).*



Рис. 1.7. Сцена на роботі

- А). Співробітники говорять про колегу, що стоїть до них спиною.
 - Б). Розмовляють про те, що їй взагалі не цікавить.
 - В). Ця жінка тут виявилася випадково.
8. *Вашій близькій знайомій вдалося просунути по службі ще й завдяки тому, що вона спокійно і по-діловому довела директору некомпетентність її безпосереднього начальника. Як Ви оцінюєте її поведінку?*

- А). Вона досягла успіху ціною іншої людини.
- Б). Не було в цьому нічого поганого – в роботі цінується насамперед компетентність.
- В). Свої зауваження вона повинна була зробити своєму без посередньому начальникові.

9. *Як часто протягом останніх трьох днів Ви говорили щось недоброчливе про інших, наприклад: «Вона знову одяглася, як папуга».*

- А). Жодного разу або один раз.
- Б). 2 – 4 рази.
- В). 5 разів, а може, й більше.

10. *Подруга купила собі нову сукню і хотіла б почути Вашу думку. (у кия Вам не сподобалася. Як Ви реагуєте?)*

- А). Не бажаю зіпсувати їй настрій і говорю: «Справді красиво».
- Б). «Мені не подобається, але це справа смаку».
- В). Не бажаю її образити і одночасно бути нещирою, говорю: «Скажу тобі, коли звикну».

Обробка й аналіз результатів

У табл. 3.22 позначити вибрані Вами відповіді, а потім підрахувати бали.

Таблиця 3.22 Оцінка виконання тесту «Який Ви колега?»

№ питання	А	Б	В
1	2	1	3
2	1	3	2
3	1	2	3
4	1	2	3
5	3	2	1
6	1	3	2
7	1	3	2
8	1	3	2
9	3	2	1
10	1	2	3

25 – 30 балів. Ви ідеальний співробітник. Усі навколо високо цінують

Вашу відвертість і щирість. Не обговорюєте колег за їхньою спиною. Ви завжди готові допомогти, замінити, якщо у когось справді неприємності. Проте іноді дозволяєте іншим використовувати Вас. Усі Вас поважають і люблять. Ви не слухаєте пліток, не заздрите багатству, просто – унікал...

16 – 24 бали. Вас любить начальник і більшість колег, можливо, тому, що Вам вдається зберігати хороший настрій, психічну рівновагу. Ви вмієте згладжувати напругу в робочому колективі. Проте чи не дуже поспішно Ви схвалюєте рішення начальства? Не замовчуєте те, що Вам не подобається?

10 – 15 балів. Коли-небудь Ви ставили собі запитання, чому, незважаючи на солідні знання і професійну кваліфікацію, Ви не відчуваєте симпатії своїх колег? Дуже часто підставою для ворожості є відсутність внутрішньої впевненості у собі – різновиду комплексу неповноцінності. Щоб стати хорошим колегою, Ви повинні вірити в себе, підвищити почуття власної гідності, а тоді й колеги поступово змінять своє ставлення до Вас.

3.23. Тест «Методика виявлення й оцінки комунікативних і організаторських здібностей (за Б. Федоришиним і В. Синявським)»

Інструкція

Прочитайте твердження. Якщо Ви погоджуєтеся з ним, то у бланку відповідей (табл. 3.20) біля відповідного номера поставте знак «+», якщо ж не згодні – знак «-»

Зважайте на те, що твердження дуже короткі і не можуть містити в собі всі необхідні подробиці. Уявіть типову ситуацію.

Можливо, що деякі твердження Вам важко буде пов'язати зі своїм життям. І в цьому разі все ж таки спробуйте відповісти «так» або «ні». Не намагайтеся справити про себе заздалегідь прихильне враження. Вільно висловлюйте свою думку. Хороших або поганих відповідей тут не існує.

Текст опитувальника

1. Я маю багато друзів, з якими часто спілкуюся.
2. Здебільшого я здатен переконати своїх товаришів у своїй правоті.
3. Здебільшого я дуже довго переживаю заподіяну мені образу.
4. Мені дуже часто буває не під силу розібратися в складних ситуаціях, що виникають серед моїх знайомих (наприклад, у причинах погіршення стосунків між ними, сварках тощо).
5. Я відчуваю в собі прагнення до встановлення знайомств з різними цікавими для мене людьми.
6. Мені подобається виконувати громадську роботу, яка мене майже не обтяжує.
7. Мені простіше і приємніше проводити час за будь-якими особистими заняттями, ніж серед людей.
8. Я досить легко відмовляюся від своїх намірів, якщо трапляються перешкоди для їхнього здійснення.
9. Мені зовсім не важко спілкуватися з людьми, які набагато старші за мене.
10. Буває, що саме я організовую різні ігри або розваги зі своїми товаришами.
11. Трапляється, що я відчуваю деякі незручності, труднощі, коли мені доводиться увійти в нову для мене компанію.
12. Я часто відкладаю виконання своїх справ на інші дні.
13. Мені зовсім не важко спілкуватися з незнайомими людьми.
14. Переважно я намагаюся, щоб мої товариші діяли так, як я вважаю за потрібне.
15. Мені не так просто увійти в нову, не зовсім знайому для мене групу людей.
16. У мене майже ніколи або дуже зрідка виникають конфлікти з товаришами, якщо вони (або хтось з них) не виконують своїх обіцянок

або обов'язків.

17. Буває, що в мене виникає прагнення познайомитися і порозмовляти з новою для мене людиною.

18. При вирішенні різних питань я часто беру ініціативу на себе.

19. Досить часто мені хочеться побути на самоті.

20. Здебільшого я відчуваю себе не дуже добре в незнайомому середовищі (серед незнайомих мені людей тощо).

21. Мені подобається бути серед людей.

22. Мене трохи турбує, якщо мені не вдається завершити почату справу.

23. Я відчуваю себе не дуже впевнено, якщо потрібно познайомитися з новою людиною.

24. Мене трохи втомлює часте спілкування з товаришами.

25. Мені подобається брати участь у групових іграх.

26. Я досить часто виявляю ініціативу коли доводиться вирішувати питання, що стосуються інтересів моїх товаришів.

27. Я відчуваю себе невпевнено серед малознайомих мені людей.

28. Я рідко прагну довести свою правоту будь-кому з моїх знайомих.

29. Я відчуваю себе зовсім вільно в будь-якій, навіть у незнайомій мені компанії.

30. Я брав участь у громадській роботі.

31. Я прагну до обмеження кола моїх знайомих.

32. Здебільшого я не прагну відстоювати свою думку, своє рішення.

33. Я відчуваю себе добре в будь-якій компанії.

34. Я із задоволенням організую різні заходи для своїх товаришів.

35. Я відчуваю себе трохи ніяково, якщо доводиться виступати перед великою групою людей.

36. Я досить часто запізнююся на заплановані зустрічі.

37. У мене багато друзів.

38. Я часто потрапляю в центр уваги моїх товаришів.

39. Під час спілкування з малознайомими людьми я почуваю себе незручно.

40. Я відчуваю себе не зовсім упевнено й вільно, коли опиняюсь у великій групі своїх товаришів.

Обробка й аналіз результатів

Для кількісної обробки результатів тестування слід використати два дешифратори, в яких проставлено «ідеальні» відповіді, тобто такі, що відображають максимально можливі показники прояву комунікативних і організаторських схильностей.

Дешифратор оцінки комунікативної схильності

Відповіді «+»: 1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37.

Відповіді «-»: 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39.

Таблиця 3.23

Лист відповідей для методики КОС-2

01		11		21		31	
02		12		22		32	
03		13		23		33	
04		14		24		34	
05		15		25		35	
06		16		26		36	
07		17		27		37	
08		18		28		38	
09		19		29		39	
Ю		20		30		40	

Дешифратор оцінки організаторської схильності

Відповіді «+»: 2, 6, 10, 14, 18, 23, 26, 30, 34, 38.

Відповіді «-»: 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40.

Підраховують кількість збігів з ключем відповідей за кожним розділом

методики і вираховують оцінний коефіцієнт (КК) і (КО) за формулою

$$K=0,05xC,$$

де K – величина оцінного коефіцієнта, C – кількість збігів. Оцінний коефіцієнт може варіюватися від 0 до 1. Показник, близький до 1, свідчить про високий рівень комунікативних і організаторських схильностей, близький до 0 – про низький.

Шкала оцінок комунікативних схильностей:

- 0 – 0,45 – низький рівень прояву;
- 0,46 – 0,55 – рівень нижче середнього;
- 0,56 – 0,65 – середній рівень;
- 0,66 – 0,75 – високий рівень;
- 0,76 – 1,0 – дуже високий рівень прояву комунікативних схильностей.

Шкала оцінок організаторських схильностей:

- 0 – 0,55 – низький рівень прояву;
- 0,56 – 0,65 – рівень нижче середнього;
- 0,66 – 0,70 – середній рівень;
- 0,71 – 0,80 – високий рівень;
- 0,81 – 1,0 балів – дуже високий рівень прояву організаторських схильностей.

При інтерпретації результатів дослідження за методикою «КОС – 2» слід зважувати на те, що вона виявляє лише наявний рівень прояву комунікативних і організаторських схильностей особистості, а не виконує безумовно функцій прогнозу розвитку або гальмування цих схильностей. Результати дослідження слід використовувати для розвитку в себе професійних якостей.

3.24. Тест «Характеристика»

Тест призначений для самооцінки ділових та особистих якостей, на основі чого складається характеристика викладача як керівника. У дещо

адаптованому вигляді цю методичку можна використати також для складання психологічної характеристики студента.

Інструкція

Оцініть себе (від 0 до 10) за кожним висловлюванням

3.24.1. Тест 1. Мислення

- Проблемне (здатний заздалегідь виявляти труднощі і знаходити шляхи їхнього подолання).
- Системне (вмію враховувати все, що впливає на результат).
- Випереджальне (передбачаю наслідки прийнятих рішень).
- Професійне (активно застосовую спеціальні знання).
- Гнучке (здатний використовувати пропозиції, протилежні власним)
- Аналітичне (вмію виділяти думки і факти).
- Безінерційне (досвід і знання не заважають мені оригінально вирішувати проблему).
- Оперативне (швидко реагую на зміну середовища).
- Методичне (вмію послідовно, не відхиляючись від мети, усвідомлювати ситуацію).

3.24.2. Тест 2. Психічні риси

- Наполегливий.
- Здатний до розумного ризику.
- Терплячий (готовий до одноманітної і важкої роботи).
- Ініціативний (здатний самостійно висувати ідеї і здійснювати їх).
- Цілеспрямований (не захоплююся нереальними пропозиціями).
- Умію бачити себе очима інших.
- Адаптивний (швидко пристосовуюся до мінливих умов).
- Володію собою (вмію стримуватися у складній емоційній ситуації і налаштовуватись на будь-яку роботу).
- Надійний (внутрішньо налаштований на виконання обіцяного).

- Принциповий у конфліктних ситуаціях.
- Вимогливий насамперед до себе.
- Самокритичний.
- Не використовую плітки для оцінювання інших людей.
- Оцінюю чужі пропозиції незалежно від особистих симпатій. Вчасно відмовляюся від своїх неправильних рішень.
- Складаючи думку про людей, відокремлюю випадкове від головного.
- Не згадую старе, якщо людина виправила помилку.
- Пильний, коли чую лестощі.

3.24.4. Тест 4. Ставлення до роботи

- Якщо треба, готовий працювати понад норму.
- Невдачі в роботі сприймаю як особисті.
- Підтримую будь-які починання, що сприяють успіху.
- Не кидаю роботи, поки не закінчу.
- Не ганяюся за кількістю на шкоду якості.
- На перше місце ставлю інтереси справи.
- Умію працювати, навіть якщо це нудно.
- Не люблю ледарювати.
- Роблю більше, ніж потрібно.
- Умію вирішувати проблеми.
- Важливі рішення обговорюю з колективом.
- Відповідальність за виконання беру на себе.
- Приймаю рішення швидко і без вагань.

Аналіз результатів

На основі такої системи методик складається детальна психодіагностична характеристика, наприклад:

«Студент К. здатний мислити проблемно, задалегідь виявляти можливі труднощі; вміє враховувати всі чинники, передбачати наслідки

прийнятих рішень. Професійний, примножений досвід і знання не заважають йому приймати оригінальні рішення.

Наполегливий, здатний до розумного ризику, ініціативний...

Водночас йому бракує здатності швидко реагувати на зміну умов. Схильний захоплюватися нереальними пропозиціями; у критичних ситуаціях буває нестриманий.»

Такий документ, як бачимо, докладніший і об'єктивніший від звичних характеристик, що демонструють не стільки внутрішній світ людини, скільки байдужість до нього адміністраторів.

3.25. Тест «На об'єктивність»

За допомогою цього опитувальника оцінюють здатність людини об'єктивно характеризувати інших, їхні позитивні і негативні сторони, досягнення. Ця якість особливо важлива для викладача, однією з управлінських функцій якого є контроль і оцінка результатів навчально-виховного процесу та особистості студента.

Інструкція

В опитувальнику є 12 різних життєвих ситуацій, пов'язаних зі сприйняттям і оцінкою людей. На кожен з них можна відреагувати кількома способами. Виберіть з трьох можливих варіантів одну реакцію, яка для Вас є найбільш сприйнятливою в цій ситуації.

1. На Ваш погляд, ті люди, які завжди особливо ретельно дотримуються прийнятих правил поведінки і ніколи не відрікаються від гарного тону:

- а) ввічливі і приємні в спілкуванні;
- б) суворо виховані;
- в) власне кажучи, нещирі і за всім цим старанно приховують свій справжній характер?

2. Ви знаєте подружню пару, яка ніколи не свариться. Як Ви гадаєте, вони:

- а) щасливі;
- б) байдужі один до одного;
- в) приховують свої взаємини від сторонніх людей, не довіряють один одному?

3. Припустимо, що Ви вперше бачите якусь людину, і вона відразу починає розповідати Вам анекдоти, жарти. Яка вона?

- а) жартівник, дотепник;
- б) відчуває себе невпевнено у Вашій компанії і в такий спосіб намагається подолати неприємний для себе стан;
- в) просто хоче справити приємне враження.

4. Ви розмовляєте з кимось на тему, яка, здавалося б, має цікавити Вас обох. Ваш співрозмовник супроводжує розмову жестикуляцією (рухами рук). Про що це, на Ваш погляд, свідчить?

- а) про його внутрішнє хвилювання;
- б) про те, що він занадто втомився, виснажений;
- в) про те, що він нещирий.

5. Ви вирішили краще пізнати когось зі своїх знайомих. Найкраще це зробити:

- а) запросивши його в якусь компанію;
- б) поспостерігати за ним у якій-небудь справі;
- в) подивитися, як він поводить себе в конфліктній, емоційно напруженій ситуації.

6. Вам трапилося бути в ресторані з людиною, яка, на Вашу думку, дає офіціантові занадто великі чайові. Як Ви гадаєте, чому вона так чинить?

- а) хоче справити враження на інших;
- б) хоче завоювати довіру офіціанта;

в) вона - просто за вдачею добра і щедра людина.

7. Ви знаєте людей, які самі ніколи першими не розпочинають розмови.

Які вони, на Вашу думку, насправді?

а) потайливі і не розмовляють, щоб не видати себе;

б) занадто сором'язливі;

в) недовірливі і бояться, що скажуть щось не так і їх образять.

8. Деяких людей можна оцінити лише за виразом обличчя. Що, на Вашу думку, означає низьке чоло в людині?

а) недоумкуватість;

б) упертість;

в) не можу сказати нічого конкретного.

9. Що Ви думаєте про людину, яка при розмові не дивиться у вічі?

а) у неї – комплекс меншовартості;

б) вона недостатньо щира в тому, про що говорить;

в) вона просто занадто неуважна.

10. Ви, напевно, знаєте таких людей, котрі в разі неприємної події відразу зізнаються, що вони все це давно знали і передбачали, але нічого заздалегідь не робили, бо не хотіли потрапити в прикру історію. Що це за люди?

а) люди з вольовим характером, витримані;

б) духовно обмежені люди;

в) хвальки.

11. Уявіть собі людину, яка добре матеріально забезпечена, але завжди купує дуже дешеві речі. Чому, по-вашому, вона так робить?

а) вона скромна, невибаглива;

б) вона ощадлива;

в) вона скнара.

12. Вам, напевно, коли-небудь трапляється оцінювати людей за їхнім зовнішнім виглядом. Повні люди, на Вашу думку:

а) симпатичніші за інших, тому що вони завжди товариські, добрі і веселі;

б) не дуже симпатичні, тому що зазвичай апатичні і ліниві;

в) вони – такі самі, як і всі, серед них є і хороші, і погані.

Обробка й аналіз результатів

Кожний із виборів оцінюється певною кількістю балів, які подано в табл. 3.25. Ліворуч – дані альтернатив, які вибираються, а зверху номери оцінюваних ситуацій. У таблиці зазначено кількість балів, що даються за кожну з відповідей.

Таблиця 3.25 Ключ до тесту на об'єктивність

Вибірні альтернативи відповідей	Порядкові номери ситуацій											
		2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
а	2	2	1	4	1	4	2	1	1	1	2	2
б	4	1	2	2	2	2	4	2	4	4	4	1
в	1	4	4	1	4	1	1	4	2	2	1	4

Залежно від суми отриманих балів можна судити про те, наскільки Ви у своїх міжособистісних оцінках об'єктивні:

40 і більше балів означає, що Ви легко формуєте думку про людей і настільки ж легко говорите про це. Однак у Ваших судженнях про людей багато суб'єктивності і надмірної самовпевненості.

Сума балів *від 31 до 39* свідчить про те, що Ви вмiєте об'єктивно оцінювати інших і в разі чого не боїтесь визнати своїх помилок.

Сума балів *від 21 до 30* – Ви не завжди впевнені в правильності своєї думки й іноді буваєте необ'єктивним через те, що легко змінюєте свій погляд під впливом інших.

20 і менше набраних балів – Ви людина занадто довірлива і здатна судити про людей не об'єктивно, досить поверхово, часто помилко

во.

Дослідження пізнавальних потреб студента спостереженням

Мета: визначити інтенсивність пізнавальної потреби в студента.

Порядок проведення.

Викладачеві (психологу) на основі спостережень, бесід з іншими викладачами та однокурсниками конкретного студента треба відповісти! на питання такої анкети:

1. Як часто студент може тривало займатися будь-якою розумовою роботою?

а) часто – 5 балів,

б) іноді – 3,

в) дуже рідко – 1.

2. Коли поставлено питання на кмітливість, чому віддає перевагу студент?

а) обов'язково самому знайти відповідь – 5,

б) коли як – 3,

в) одержати готову відповідь від інших – 1.

3. Чи читає студент багато додаткової літератури?

а) пік, постійно – 5,

б) іноді багато, а іноді зовсім нічого не читає – 3,

в) мило або ж зовсім нічого не читає – 1.

4. Наскільки емоційно ставиться студент до цікавого для нього заняття, пов'язаного з розумовою працею?

а) дуже емоційно – 5,

б) коли як – 3,

в) емоції яскраво не виражені – 1.

5. Чи часто студент запитує?

а) часто – 5,

- б) іноді – 3,
- в) дуже рідко – 1.

Обробка й аналіз результатів

Суму балів, отриманих студентом за всі питання, потрібно розділити на 5 (кількість питань). Одержаний результат є показником інтенсивності пізнавальної потреби.

Якщо студент одержав оцінку *від 3,5 до 5*, то можна вважати, що в нього сильно виражена пізнавальна потреба; якщо *від 2,5 до 3,5*, то вона виражена помірно; якщо *до 2,5*, то пізнавальна потреба виражена слабо.

3.26. Тест «Ваш творчий потенціал»

Інструкція

Виберіть відповідь і позначте її:

1. *Чи можна, на Вашу думку, змінити світ на краще?*

- а) так;
- б) ні, він і так досконалий;
- в) так, у деяких аспектах.

2. *Чи думаєте Ви, що також можете брати участь у значному перетворенні світу?*

- а) так, здебільшого;
- б) ні;
- в) так, в окремих випадках.

3. *Чи вважаєте Ви, що якась із Ваших ідей могла б привести до значного прогресу в тій сфері діяльності, в якій Ви будете працювати?*

- а) так;
- б) так, за сприятливих обставин;
- в) лише деякою мірою.

4. *Чи вважаєте Ви, що в майбутньому будете відігравати на стільки важливу роль, що зможете щось принципово змінити?*

- а) так, без сумніву;
- б) мало ймовірно;
- в) можливо.

5. *Відважуючись розпочати яку-небудь справу, чи впевнені Ви у своєму успіху?*

- а) так;
- б) часто сумніваюсь;
- в) так, часто.

6. *Чи відчуваєте Ви потребу зайнятися проблемою, про яку абсолютно нічого не знаєте?*

- а) так, невідоме приваблює мене;
- б) невідоме мене не приваблює;
- в) залежно від теми.

7. *Коли Вам трапляється займатися невідомою справою, чи відчуваєте потребу досягнути в ній досконалості?*

- а) так;
- б) буду задоволеним тим, що зумію досягнути;
- в) так, але тільки в тому випадку, коли це мені до вподоби.

8. *Якщо тема, яку Ви не знаєте, Вас зацікавить, чи відчуваєте Ви потребу вивчити її досконало?*

- а) так;
- б) ні, тільки основні моменти;
- в) ні, тільки щоб задовольнити свою цікавість.

9. *Коли невдача:*

- а) якийсь час дієте далі, не зважаючи на здоровий глузд;
- б) розумієте, що Ваше починання нездійсненне;
- в) робите далі свою справу, навіть коли причини невдачі здаються Нам неподоланними?

10. *Чи вважаєте Ви, що професію слід обирати залежно від:*

- а) своїх можливостей і подальших перспектив для себе;
- б) стабільності, значущості, важливості професії, потреби в ній;
- в) привілеїв, які вона забезпечує?

11. *Подорожуючи, чи зможете Ви легко повторити маршрут, по якому уже раз проїхали ?*

- а) так;
- б) ні, боюсь заблукати;
- и) так, але тільки тоді, коли він привернув мою увагу і запам'ятався. 12.

Якщо Ви брали участь у розмові, чи зможете легко пригадати всі вислови?

- а) так, легко;
- б) часто забуваю частину з них;
- в) так, але лише ті, що мене зацікавили.

13. *Почувши слово іноземною мовою, чи зможете відтворити його без помилок по складах, хоч і не розумієте його значення?*

- а) так;
- б) так, якщо це слово легко запам'ятати;
- в) повторите, але не зовсім правильно.

14. *У вільний час Ви віддаєте перевагу:*

- а) побути наодинці, щоб поміркувати;
- б) уникаю самотності;
- в) мені байдуже – бути на самоті чи в компанії.

15. *Виконуючи роботу, Ви вважаєте її завершеною, якщо:*

- а) вона доведена Вами до кінця, і все зроблено на відмінно;
- б) Ви більш-менш задоволені;
- в) Вам ще не все вдалося зробити до кінця.

16. *Коли Ви один:*

- а) любите помріяти про якісь абстрактні речі;
- б) прагнете в будь-який спосіб знайти конкретну справу;

в) іноді любите помріяти, іноді поміркувати над важливими для Вас питаннями.

17. Коли якась ідея оволодіває Вами, то Ви будете думати про неї:

- а) незалежно від того, де і з ким перебуваєте;
- б) усамітнитеся і цілком зануритеся у роздуми;
- в) тільки там, де буде не занадто шумно.

18. Коли Ви відстоюєте якусь ідею:

- а) можете відмовитися від неї, якщо почуєте переконливі аргументи опонента;
- б) обстоюєте свою думку, незалежно від почутих аргументів;
- в) змінюєте думку, якщо натрапляєте на сильний опір.

Обробка й аналіз результатів

Підрахуйте бали за такою шкалою: «а» – 3 бали, «б» – 1 бал, «в» – 2 бали.

Питання 1, 6, 7 і 8 визначають межі Вашої допитливості, 2, 3, 4, 15 – віру в себе, 10 – честолюбство, 12 і 13 – слухову пам'ять, 11 – зорову пам'ять, 14 – прагнення бути незалежним, 16 і 18 – здатність до абстрагування, 17 – ступінь зосередженості. Ці здібності становлять основні якості творчої особистості, а загальна сума балів показує рівень Вашого творчого потенціалу:

49 і більше. Ви маєте значний творчий потенціал, який дає Вам змогу мати багатий вибір тем для творчості. Якщо Ви зумієте скористатися цими здібностями і втілити їх у справу, то Вам стануть доступними всі види творчості.

48 – 24 бали. У Вас наявний середній творчий потенціал. Ви володієте частиною якостей, які дають Вам можливість займатися творчістю, але Вам заважають буденні проблеми. Однак не настільки, щоб Ви не могли себе виявити як творча особистість, якщо справді, цього захочете. Для Вас

корисно знати, яких саме якостей Вам бракує, щоб і-пробувати набути їх. *23 і менше балів.* Ваш творчий потенціал, на жаль, слабо виражений. Ви недооцінюєте свої можливості. Брак віри у власні сили змушує Вас думати, що Вам не дано творити. Усвідомте ці свої слабкості і спробуйте їх подолати. Торуйте всі шляхи, що ведуть до творчості.

3.27. Тест «Як Ви навчаєтеся?»

Інструкція

Тест допоможе зрозуміти, яке Ваше ставлення до навчання в цей момент. Уважно прочитайте кожне питання і намагайтесь давати чесні відповіді «так» або «ні»:

1. Чи складаєте Ви щодня розклад того, коли і що будете вчити?
2. Якщо так, то чи виконуєте складений розклад?
3. Чи займаєтеся Ви звичайно в одному місці?
4. Чи важко Вам розпочати навчання?
5. Чи вчасно Ви здаєте письмові самостійні роботи?
6. Чи берете участь в обговореннях питань на семінарах?
7. Якщо у Вас виникають якісь запитання або труднощі, чи з'ясовуєте їх із викладачем?
8. Чи намагаєтесь аналізувати результати свого навчання, щоб зрозуміти, які є у Вас прогалини?
9. Читаючи розділ з книги, чи переглядаєте його спочатку, намагаючись зрозуміти основну думку, і лише потім уважно вчитуєтесь в зміст?
10. Ви часто пропускаєте таблиці і графіки, коли вони трапляються під час читання тексту?
11. Якщо під час читання Вам трапляється незнайоме слово, чи дізнаєтесь його значення в словнику?
12. Чи погоджуєтесь Ви з тим, що головне в процесі навчання – це запам'ятовування інформації?

13. Чи пишете Ви конспекти схематично (план лекції, основні поняття і положення, тези тощо, а не дослівний запис виступу викладача)?
14. Конспектуючи на лекції, фіксуєте все, що встигаєте записати?
15. Чи пишете Ви всі конспекти з одного предмета в окремому зошиті?
16. Чи свідомо використовуєте набуті Вами знання з одного предмета при вивченні іншої дисципліни?
17. Коли Вам потрібно щось вивчити, чи намагаєтеся звичайно зробити це одним разом?
18. Чи важко Вам виражати свої думки письмово?
19. Якщо викладач зненацька влаштовує тестову перевірку, чи одержуєте Ви низьку оцінку?
20. Чи готуєтеся Ви допізна перед іспитом?

Обробка й аналіз результатів

Питання, на які Ви щойно відповідали, пропонували багатьом студентам. Ті з них, хто старанно навчався, звичайно давали відповіді, представлені в табл. 3.27.

Таблиця 3.27 Типове ставлення до навчання успішних студентів

1 -так	5 -так	9 -так	13 - так	17-ні
2 -так	6 -так	10-ні	14-ні	18-ні
3 -так	7 -так	11 - так	15 - так	19-ні
4-ні	8 —так	12-ні	16 - так	20-ні

Якщо Ви ще раз переглянете питання і ці відповіді, мабуть, отримаєте деяке уявлення про те, який підхід веде до успіху в навчанні. Якщо Ваші відповіді переважно не збігаються з наведеними вище, можливо, слід переглянути деякі свої звичні підходи до професійного навчання.

3.28. Тест «Передекзаменаційне самопочуття» (модифікація методики СІ. Болтівця)

Ця методика передбачає самооцінку студентом власного стану напередодні періоду найбільшої концентрації інтелектуально-мнемічних зусиль – екзамену. Її доцільно використовувати для вивчення стану психологічної готовності студентів до підсумкової (семестрової) перевірки знань за 1 – 2 дні до іспиту, як правило, під час екзаменаційної консультації.

Інструкція

До кожного питання оберіть одне з трьох запропонованих тверджень, яке найточніше описує Ваш психологічний стан.

1. *Я хочу, щоб день екзамену:*

- а) швидше настав, і тоді я повністю виявлю, на що я здатний;
- б) нарешті минув, як страшний сон;
- в) був для мене звичайним днем, бо це для мене нічого не змінює.

2. *На екзамені я відповідатиму:*

- а) з написаного аркуша, щоб не збитися;
- б) дивлячись екзаменаторові у вічі;
- в) краєм ока підглядаючи в написане, як диктор телебачення?

3. *Як б питання мені не випало, я буду:*

- а) говорити з незворушною впевненістю;
- б) добре обдумувати кожне слово, щоб дотримуватися послідовності викладу;
- в) намагатись «прочитати в очах» екзаменатора, як моя відповідь мил 11 не на оцінку.

4. *Наближаючись до екзаменатора для відповіді, я:*

- а) більше зосереджуюся, щоб втримати в пам'яті всю відповідь;
- б) усміхнусь екзаменаторові, щоб йому приємніше було мене вислуховувати;

в) намагатимуся сісти зручніше, розкласти написані аркуші, щоб тамувати своє хвилювання.

5. *До початку відповіді я:*

а) перегляну написане;

б) утримуватиму в пам'яті початок першої фрази;

в) думатиму про те, як викладач оцінить мою відповідь.

6. *Я говоритиму:*

а) у швидкому темпі, щоб мою думку викладач не переривав додатковими запитаннями;

б) у середньому темпі, з паузами, тому що будь-яке запитання викличе в мене «спортивну злість» і тільки підштовхне думку;

в) як уже прийдеться, бо це залежатиме від білета, який я витягну.

7. *Коли я думаю про екзамен, у мене:*

а) «смокче під лопаткою»;

б) з'являється бажання показати, що я справді вчив матеріал;

в) виникає панічний страх, який мені важко подолати.

8. *Я думаю, що в день екзамену відчуватиму себе:*

а) працездатним і витривалим;

б) напруженим, але здатним упоратися із завданням;

в) втомленим і розбитим.

9. *Я готовий чекати своєї черги відповідати:*

а) хоч до кінця екзамену;

б) хвилин п'ятнадцять – двадцять;

в) у межах години.

10. *Я уявляю екзаменатора:*

а) похмурою і неприступною людиною;

б) людиною, яка може зацікавитися моєю відповіддю;

в) байдужою людиною, яка хтозна чи виділить мене серед інших.

Обробка й аналіз результатів

Оцінку результатів відповідей проводять за допомогою ключа, наведеного у табл. 3.28.

Таблиця 3.28. Ключ до тесту «Передекзаменаційне самопочуття»

Номер твердження	Ва	ріант твердження	
		б	в
1	0	2	1
2	2	0	1
3	0	1	2
4	1	0	2
5	0	1	2
6	1	0	2
7	1	0	2
8	0	1	2
9	0	2	1
10	2	0	1

Потрібно додати всі набрані бали і прочитати інтерпретацію одержаного результату:

Менше, ніж 10 балів. Ви завчасно зуміли мобілізувати себе і тепер передчуття майбутнього екзаменаційного напруження тільки бадьорить Вас, викликає приплив нових сил. Ви володієте собою, і це ще більше додає Вам упевненості, а передчуття екзаменаційного напруження навіть приємне для Вас. Ваш піднесений настрій, радісне збудження може справити приємне враження на екзаменатора. Але не перестарайтесь, щоб Ваш піднесений настрій не був сприйнятий як пустотливі веселощі, несумісні зі серйозністю екзаменаційної процедури.

Підтримуйте це позитивне самопочуття, не даючи йому згаснути через якусь дріб'язкову випадковість. Ваша працездатність у поєднанні з терплячістю й витривалістю сприятимуть успіху. У відповіді намагайтесь уникати поверховості й загальних фраз.

Від 11 до 20 балів. Передчуття екзаменаційного напруження, звичайно, малоприємне для Вас, проте невелика тривога змушує зосередитись і посилює почуття відповідальності. Безумовно, Ви зможете їм класти вивчене в логічній послідовності, чітко й виразно. Вам треба добре обміркувати те, що говоритимете, тому найкращим способом для цього буде виклад розширених тез на кожне питання. Не завадить написати окремі думки, висловлювання, цитати, дати, накреслити невеликі схеми. Хоча Ви й так їх пам'ятатимете, проте запис, навіть сам вигляд списаних власною рукою аркушів додасть Вам упевненості. Ни не розповідатимете, можливо, за написаним дослівно, але один тільки погляд на записане відновить у пам'яті всю послідовність викладу. Відповідаючи, не поспішайте. Намагайтеся збагатити власне мовлення прикметниками, порівняннями, ідіомами, якщо вони будуть доречні. Виразність, з якою Ви відповідатимете, збудить у Вас приплив сил і натхнення, відновить у пам'яті навіть ту інформацію, яку спочатку не пригадали.

21 і більше балів. Звичайно, свої знання Ви впевненіше виявили б на письмовому екзамені. Але хіба не траплялося Вам долати своє хвилювання й страхи? Згадайте, як радісно і приємно було від цього потім. Намагайтесь відчувати радість від самого процесу володіння собою.

3.29. Тест «Особливості інтелекту»

Субтест А

Інструкція

Завдання 1 – 20 складається з незакінчених речень, в яких завжди відсутнє одне слово. Вам доведеться знайти з наведених під кожним реченням п'яти слів те слово, яке найкраще підходить для доповнення відповідного речення так, щоб воно набуло правильного значення. Потрібно вибрати лише єдиний розв'язок. Час роботи – 6 хв.

Приклад: *Кролик найбільше схожий на ...* а) кішку, б) білку, в) зайця, г)

лисицю, д) їжака. Правильна відповідь: в) на зайця.

1. У дерева завжди є: ...

а) листя; б) плоди; в) бруньки; г) коріння; д) тінь.

2. Коментар – це ...

а) закон; б) лекція; в) пояснення; г) наслідок; д) натяк.

3. Протилежністю зради є ...

а) любов; б) відповідальність; в) хитрість; г) боягузтво; д) відданість.

4. Жінки ... бувають вищі, ніж чоловіки.

а) завжди; б) звичайно; в) часто; г) інколи; д) ніколи не.

5. До їжі завжди належить ...

а) продовольство; б) голод; в) стіл; г) вода; д) сервіз.

6. Протилежністю значення «великодушний» є ...

а) марнотратник; б) впертий; в) малодушний; г) скнара; д) щедрий.

7. У разі лиха не вдаються за допомогою до...

а) домашньої аптечки; б) запасного виходу; в) залізничних шлагбаумів;
г) рятувального круга; д) засобів гасіння.

8. Коли суперечка закінчується взаємними поступками, то це називають ...

а) конвенцією; б) компромісом; в) розв'язкою; г) змовою; д) зіткненням.

9. Особу, яка скептично ставиться до нововведень, називаємо...

а) лібералом; б) анархістом; в) радикалом; г) консерватором; д) демократом.

10. Сини ... бувають досвідченішими, ніж: батьки. а) часто; б)

ніколи; в) завжди; г) іноді; д) звичайно.

11. При однаковій масі найбільше білків міститься в ... а) м'ясі; б)

маслі; в) сирі; г) яйці; д) рибі.

12. На основі співвідношення виграшів і програшів у лотереї ми можемо обчислити...

а) участь; б) оборот; в) прибуток; г) можливість виграшу; д) ціну.

13. *Дружини ... старші за своїх чоловіків.*

а) здебільшого; б) як правило; в) ніколи не; г) завжди; д) інколи.

14. *Твердження, що всі люди чесні...*

а) хибне; б) нечесне; в) хитре; г) абсурдне; д) недоведене.

15. *Ріст шестирічної дитини в середньому...сантиметрів.*

а) 13,5; б) 10, 5; в) 132; г) 128; д) 112.

16. *Довжина паперової грошової купюри в 5 гривень приблизно ... см.*

а) 15,5; б) 12,2; в) 7,5; г) 12,0; д) 18,5.

17. *Твердження, яке частково доведене, називається...*

а) плутаним; б) дивовижним; в) двозначним; г) парадоксальним;
д)гіпотетичним.

18. *З названих міст найпівнічніше розташоване місто...: а)Чернігів;*

б) Шостка; в) Київ; г) Ніжин; д) Черкаси.

19. *Відстань між Києвом і Житомиром по шосе приблизно...*

п) 90 км; б) 140 км; в) 180 км; г) 200 км; д) 250 км.

20. *Свідоме привласнення чужих ідей і пред'явлення їх як власних називається...*

а) обманом; б) пародією; в) компіляцією; г) плагіатом; д) наслідуванням.

Ключ до субтесту А

За кожную правильну відповідь нараховується 1 бал. Усі набрані бали додаються.

1 – г, 2 – б, 3 – д, 4 – г, 5 – а, 6 – в, 7 – в, 8 – б, 9 – г, 10 – г, 11 – в, 12 і, 13 – д, 14 – а, 15 – д, 16 – б, 17 – д, 18 – б, 19 – б, 20 – г.

Субтест Б

Інструкція

Цей тест на аналіз індуктивного мислення, визначення здібностей до

операцій із числами. Вам пропонується 20 рядів чисел, які розміщені в певному порядку. Вашим завданням є встановити закономірності кожного числового ряду та продовжити його, тобто знайти число, яке треба поставити замість знака «?». Час роботи – 10 хв.

Приклад: 9, 7, 10, 8, 11, 9, 12, ? ... У цьому ряду від першого числа підняли 2 – отримали друге число, до якого додали 3 – отримали третє число, від якого знову відняли 2 і т. д. Правильна відповідь: *Продовжує цей ряд число 10.*

- 1) 6, 9, 12, 15, 18, 21, 24, ?...
- 2) 16, 17, 19, 20, 22, 23, 25, ?...
- 3) 19, 16, 22, 19, 25, 22, 28, ?
- 4) 17, 13, 18, 14, 19, 15, 20, ?
- 5) 4, 6, 12, 14, 28, 30, 60, ?
- 6) 26, 28, 25, 29, 24, 30, 23, ?
- 7) 29, 26, 13, 39, 36, 18, 54, ?
- 8) 21, 7, 9, 12, 6, 2, 4, ?
- 9) 5, 6, 4, 6, 7, 5, 7, ?
- 10) 17, 15, 18, 14, 19, 13, 20, ?
- 11) 93, 90, 30, 27, 9, 6, ?
- 12) 4, 7, 8, 7, 10, 11, 10, ?
- 13) 9, 12, 16, 20, 25, 30, 36, ?
- 14) 5, 2, 6, 2, 8, 3, 15, ?
- 15) 15, 19, 22, 11, 15, 18, 9, ?
- 16) 8, 11, 16, 23, 32, 43, 56, ?
- 17) 9, 6, 18, 21, 7, 4, 12, ?
- 18) 7, 8, 10, 7, 11, 16, 10, ?
- 19) 15, 6, 18, 10, 30, 23, 69, ?
- 20) 3, 27, 36, 4, 13, 117, 126, ?

Ключ до субтесту Б

1) – 27, 2) – 26, 3) – 25, 4) – 16, 5) – 62, 6) – 31, 7) – 51, 8) – 7, 9) – 8,
10) – 12, 11) – 2, 12) – 13, 13) – 42, 14) – 9, 15) – 13, 16) – 71, 17) – 15,
18) – 17, 19) – 63, 20) – 14.

За кожну правильну відповідь нараховується 1 бал. Усі набрані бали додаються.

Субтест В

Інструкція

Із поданих п'яти слів чотири слова за значенням логічно взаємопов'язані. Вам треба знайти п'яте слово, яке не відповідає цьому зв'язку, тобто є зайвим. Час роботи – 6 хв.

Приклад: а) *стілець*; б) *стіл*; в) *птах*; г) *шафа*; д) *ліжка*.

Слова «стілець», «стіл», «шафа», «ліжка» вказують на окремі предмети меблів, слово «птах» не означає цього. Тому виписуєте слово «птах». У кожному завданні можливий лише один правильний розв'язок.

- 1) а) писати; б) рубати; в) шити; г) читати; д) аплодувати;
- 2) а) вузький; б) кутастий; в) короткий; г) високий; д) широкий;
- 3) а) велосипед; б) автобус; в) мотоцикл; г) поїзд; д) трамвай;
- 4) а) напрям; б) захід; в) полюс; г) поїздка; д) північ;
- 5) а) бачити; б) чути; в) сприймати на дотик; г) говорити; д) нюхати;
- 6) а) їхати верхи; б) літати; в) бігати; г) гребти; д) ковзатися;
- 7) а) коло; б) еліпс; в) стріла; г) дуга; д) крива;
- 8) а) відважний; б) вірний; в) хоробрий; г) талановитий; д) полохливий;
- 9) а) звільняти; б) розділяти; в) зв'язувати; г) розкладати; д) виділяти;
- 10) а) кордон; б) міст; в) дружба; г) шлюб; д) кладка;
- 11) а) гардина; б) невід; в) ґрати; г) фільтр; д) стіна;
- 12) а) матрос; б) тесляр; в) шофер; г) плавець; д) перукар;
- 13) а) мандоліна; б) кларнет; в) скрипка; г) рояль; д) арфа;
- 14) а) відображення; б) свідомість; в) луна; г) діяльність; д) наслідування;

15) а) ощадливість; б) обов'язок; в) сумлінність; г) ретельність; д) старі ніж гість;

16) а) планування; б) рекламування; в) вивчення; г) продаж; д) тренування;

17) а) висновок; б) постанова; в) міркування; г) ініціатива; д) ухвала;

18) а) тонкий; б) вузький; в) короткий; г) худий; д) огрядний.

19) а) гайковий ключ; б) болт; в) свердло; д) дверна ручка; д) застібка – блискавка;

20) а) блідий; б) землистий; в) убогий; г) сумний; д) похмурий.

Ключ до субтесту В

1 - г, 2 - в, 3 - а, 4 - г, 5 - г, 6 - в, 7 - в, 8 - г, 9 - в, 10 - а, 11 - д, 12 і; 13-б, 14-г, 15-б, 16-г, 17-г, 18-в, 19-в, 20-в. За кожну правильну відповідь нараховується 1 бал. Усі набрані ваші додаються.

Обробка й аналіз результатів

Наприкінці роботи результати виконання завдань субтестів А, Б і Н додають (додають усі набрані бали). Отриманий результат порівнюють із психодіагностичною шкалою:

1. *Рівень низький* – 0 – 10 балів. Рівень індуктивного абстрактного мислення недостатній. Переважає конкретне практичне з'ясування ситуацій, явищ і завдань. Недостатнє чуття мови, незначне вміння оперувати поняттями.

2. *Рівень нижчий середнього* – 11 – 22 бали. Ви добре розумієте мету чиндання, але не завжди вміло оперуєте абстрактними поняттями. Ви краще сприймаєте та засвоюєте конкретні терміни, поняття та реальні ситуації. Не всі поняття й терміни, наведені в завданнях, виявились для Вас достатньо відомими. Вам треба розширювати свій словниковий запас, особливо це стосується наукових термінів.

3. *Рівень середній* – 23 – 38 балів. Ви маєте досить розвинуте чуття

мови, розумієте зміст понять, термінів, вмієте непогано порівнювати та узагальнювати на цій основі. Водночас Вам необхідно розвивати теоретичне узагальнення та абстрагування.

4. *Рівень вище середнього – 39 – 50 балів.* У Вас добре розвинуте чуття мови, вмієте оперувати абстрактними поняттями. Здібність до емпіричного (на основі фактів) та теоретичного узагальнення у Вас на достатньому рівні.

5. *Рівень високий – 50 – 60 балів.* У Вас суттєво розвинуте теоретичне мислення. Здібність до аналізу, абстрагування на високому рівні.

Якщо Ви не задоволені рівнем свого інтелекту, порівняйте результати виконання Вами субтестів А, Б і В. Визначте, які завдання для Вас були найбільш складними. Чому? Над чим потрібно в подальшому Вам працювати?

Експрес-діагностика соціальних цінностей особистості (за

І.Ш. Фетіскіним та ін.)

За допомогою методики можна виявити особисті, професійні та соціально-психологічні орієнтації і переваги. Її можна використовувати як на етапі профорієнтації, так і в процесі наймання працівника на роботу та атестації кадрів. Вона є ефективною також для діагностики соціальних цінностей студентської молоді.

Інструкція

Нижче пропонується 16 цінностей. Оцініть для себе значущість кожної з них у балах за шкалою: 10 (неважливо), 20, 30, 40 ... 100 (дуже важливо):

1. Цікава робота, що приносить Вам задоволення.
2. Високооплачувана робота.
3. Вдале одруження або заміжжя.
4. Знайомство з новими людьми, соціальні заходи.
5. Залучення до суспільної діяльності.

6. Ваше віросповідання.
7. Спортивні вправи.
8. Інтелектуальний розвиток.
9. Кар'єра.
10. Красиві автомобілі, будинок, одяг тощо.
11. Час у колі родини.
12. Кілька близьких друзів.
13. Робота на добровільних умовах у некомерційних організаціях.
14. Медитація, міркування, молитви і т.ін.
15. Здорова збалансована дієта.
16. Читання навчальної літератури, перегляд освітніх передач, самовдосконалення тощо.

Обробка й аналіз результатів

Розподіліть бали відповідно до табл. 3.34 (цифри в розділах – номери відповідних цінностей).

Таблиця 3.29 Оцінка значущості соціальних цінностей особистості

Професійні	Фінансові	Сімейні	Соціальні	Суспільні	Духовні	Фізичні	Інтелектуальні
1	2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15	16
Разом балів:	Разом балів:	Разом балів:	Разом балів:	Разом балів:	Разом балів:	Разом балів:	Разом балів:

Чим більша підсумкова кількість балів у кожному розділі, тим більшу значущість становить для Вас цей вид цінностей. Важливо також те, чим ближче одне до одного значення у всіх восьми розділах, тим більш

різнобічна Ви є людина.

3.30. Тест «Ваш характер»

Завдання перше

Відповідайте по можливості відверто на питання, наведені в табл.

3.30.

Таблиця 3.30 Текст опитувальника

	Так	Ні
1. Чи є у Вас удома птахи, риби або які-не будь тварини (собака, кішка, хом'ячок та ін.)?		
2. Чи любите Ви писати листи?		
3. Чи називають Вас «книголюбом»?		
4. Чи любите Ви модні пісеньки?		
5. Чи можете без страху бачити кров?		
6. Чи займаєтеся регулярно яким-небудь видом спорту?		
7. Чи вмієте правильно витратити свої гроші, не влізаючи в борги?		
8. Чи любите проводити відпустку в малолюдних місцях?		
9. Чи любите яскраві кольори?		
10. Чи часто бачите страшні сни?		
11. Чи можете, не замислюючись, назвати 10 людей, з якими Вас пов'язують добрі приятельські взаємини?		

Підрахуйте загальну суму балів за табл. 3.36.

Таблиця 3.30

Ключ до опитувальника «Ваш характер»											
ВІДПОВІДІ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Так	3	1	1	3	4	1	2	1	4	1	3
Ні	1	2	4	1	1	2	3	4	1	3	1

Запишіть суму набраних Вами балів і виконайте друге завдання.

Завдання друге

Прикладіть кінець олівця до точки в середині фігури А (див. рис. 1.8). Заплющте очі і намалюйте 6 хрестиків, намагаючись розмістити їх у межах кола.

Те саме виконайте з фігурою Б, усі хрестики постарайтеся розмістити їх всередині квадрата.

Якщо один або більше хрестиків розмістилися на лінії кола або квадрата, Ви одержуєте за кожен із них по 10 балів.

Якщо один або декілька хрестиків потрапили за коло чи квадрат, Не одержуєте за кожен з них по 5 балів.

Якщо всі хрестики розмістилися всередині великого квадрата або копії, Ви одержуєте 0 балів.

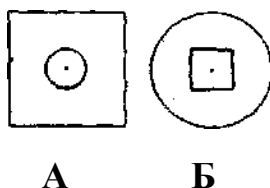


Рис. 1.8. Намалюйте хрестики

Завдання третє

Уявіть, що свою роботу Ви повинні довірити колезі. Ви можете зробити

вибір із чотирьох людей, «портрети» яких наведені на рис. 1.9. Кому з них Ви не хотіли б доручити роботу? Закресліть номер цього портрета.

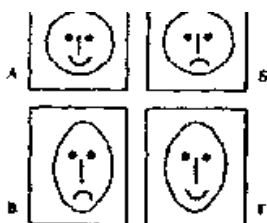


Рис. 1.9. Кому довірите свою роботу? Якщо це А, Ви одержите 1 бал, Б – 10 балів, В – 6 балів, Г – 15 балів.

Тепер підрахуйте отримані Вами бали за всі три завдання і прочитайте відповіді.

77 і більше балів. Ви вірите, що всі люди за вдачею добрі. Навіть тоді, коли хтось розчарує Вас або образить, Ви намагаєтеся його захищати, шукаєте в ньому хороші риси. У Вас власний світ, повний романтики, поезії і добра.

67 – 76 балів. Ви дуже витримана людина, відповідаєте за свої вчинки. Кожен знає, що може Вам довіритися і в усьому покластися на Вас. Якщо Ви що-небудь пообіцяєте, то завжди виконаєте, якщо дали слово – дотримаєте його.

56 – 66 балів. Ви дуже серйозна людина, за що Вас поважають. Ви відповідально ставитесь до будь-якого завдання чи роботи, не боїтеся труднощів, не ухиляєтеся від них, а навпаки, прагнете подолати.

43 – 55 балів. Ви любите людей і цікавитесь життям навколо Вас. Ви легко сходитеся з людьми, чудово вмієте ладнати з кожним, незважаючи на його вік, стать, соціальний статус. Коли прихильні стосунки закінчуються, Ви приймаєте це спокійно, без трагедії і образливих слів.

31 – 42 бали. Уміння радіти життю, гумор і врівноваженість – ось

найважливіші і найцінніші риси Вашої вдачі. Майже в кожній життєвій ситуації Ви не втрачаєте почуття гумору, вмієте пожартувати над собою. Навіть у найважчі хвилини Вам удається зберігати оптимізм і заражати ним тих, хто навколо.

20 – 30 балів. Ви розумні і вразливі, вмієте швидко орієнтуватися в складній ситуації. Ви тактовні, добре знаєте людей, оцінюєте їх справедливо і вдумливо. Вам властиві діловитість і швидкість дій.

19 і менше балів. Ви дуже логічні в своїх словах і діях, енергійні. Добре знаєте, чого хочете, і вмієте досягти своєї мети. Людям подобається Ваша солідність, організаторські здібності, сила волі.

3.31. Тест «Потреба в співчутті»

Інструкція

Прочитайте запитання тесту і пригадайте, як Ви реагуєте, що відчуваєте, як поведетесь у подібних ситуаціях. Якщо найчастіше так, як в запитанні-судженні, то в протокольному листі вкажіть *«так»*, якщо інакше, то напишіть *«ні»*.

1. Мене засмучує, коли я бачу, як хтось незнайомий відчуває себе і серед людей самотнім.
2. Люди перебільшують сприйнятливість тварин і їхню здатність Відчувати.
3. Мені неприємно, коли люди відкрито виявляють свої почуття.
4. Мене дратує, коли нещасна людина жаліє себе.
5. Я починаю нервуватись, коли хто-небудь поряд зі мною знервований.
6. Я вважаю, що плакати від щастя нерозумно.
7. Я переймаюся проблемами своїх друзів.
8. Інколи пісні про кохання дуже зворушують мене.
9. Я дуже хвилююся, коли змушений повідомити людям неприємну звістку.

10. Мій настрій суттєво залежить від людей, які мене оточують.
11. Іноземці здебільшого холодні і байдужі.
12. Я хотів би мати професію, пов'язану зі спілкуванням з людьми.
13. Я не дуже засмучуюся, коли мій друг діє необдуманно.
14. Я люблю спостерігати, як люди приймають подарунки.
15. Самотні люди часто бувають недобррозичливими.
16. Коли я бачу людину, яка плаче, то засмучуюся.
17. Слухаючи деякі пісні, я відчуваю себе окриленим.
18. Коли я читаю книгу (роман, повість та ін.), то так переживаю все прочитане, ніби це відбувається насправді.
19. Я завжди серджуся, коли бачу, що з кимось погано поводяться.
20. Я можу бути спокійним навіть тоді, коли всі навколо мене хвилюються.
21. Якщо мій друг починає обговорювати зі мною свої проблеми, я намагаюся перевести розмову на іншу тему.
22. Мені незрозуміло, чому деякі люди, дивлячись кінофільм, зітхають і плачуть.
23. Чужий сміх не діє на мене заразливо.
24. Коли я приймаю рішення, почуття інших людей на мене, як правило, не впливають.
25. Я втрачаю душевний спокій (рівновагу), якщо навколо всі чимось пригнічені.
26. Мене дратує, коли люди засмучуються через дрібниці.
27. Мене прикро вражає страждання тварин.
28. Незрозуміло, чому люди хвилюються через події, що відбуваються кінофільмі або книзі.
29. Я дуже засмучуюся, коли бачу безпомічн их старих людей.
30. Чужі сльози викликають у мене роздратування, а не співчуття.
31. Я дуже хвилююся, коли дивлюся кінофільми.

32. Я можу бути байдужим, незважаючи на те, що навколо хвилюються.

33. Маленькі діти плачуть безпричинно.

Обробка й аналіз результатів

Порівняйте свої відповіді з ключем до тесту. За кожен збіг нараховуйте один бал.

Ключ до тесту: 1 - так, 2 - ні, 3 - ні, 4 - ні, 5 - так, 6 - ні, 7 - так, 8 - так, 9 - так, 10 - так, 11 - ні, 12 - так, 13 - ні, 14 - так, 15 - ні, 16

- так, 17 - так, 18 - так, 19 - так, 20 - ні, 21 - ні, 22 - ні, 23 - ні, 24

- ні, 25 - так, 26 - так, 27 - так, 28 - ні, 29 - так, 30 - ні, 31 - так, 32

- ні, 33 - ні.

Оцінюючи результати тестування, слід враховувати тендерні відмінності, тобто показники для чоловіків і жінок різні. Це пояснюється тим, що рівень емпатії загалом дещо вищий у жінок.

0 – 12 балів (чоловіки); 0 – 14 балів (жінки) – низький, мінімальний рівень.

Низька емоційність, інколи проявляється як емоційна стриманість, загальмованість, а то й черствість.

13 – 18 балів (чоловіки); 15 – 20 балів (жінки) – помірний рівень, нижче середнього. Більш раціональна, ніж емоційна, поведінка. Проявляється як емоційна стриманість, коректність; співчуття до іншої людини виявляється вибірково.

19 – 23 бали (чоловіки); 21 – 25 балів (жінки) – середній рівень. Середня емоційність, увага до думок і переживань інших людей в основному стійка. За нормального стану здоров'я та внутрішнього душевного комфорту яскраво проявляється схильність відгукуватися на настрої інших людей, співчувати і співпереживати з дітьми та дорослими.

24 – 28 балів (чоловіки); 26 – 30 балів (жінки) – оптимальний рівень, вище середнього. Виражена емоційність. Стійка схильність до співпереживання та співчуття. Високий рівень чутливості й емоційного відгуку. Адекватні реакції на настрої інших людей незалежно від їхнього віку і статі.

29 – 33 бали (чоловіки); 31 – 33 бали (жінки) – високий, максимальний рівень. Дуже висока емоційність. Високий рівень чутливості, здатність відчувати нюанси в настроях інших людей, глибокий душевний відгук, що може інколи призвести до внутрішнього спустошення, депресії.

3.32. Тест «Чи рішуча Ви людина?»

Інструкція

Відповісти «так» або «ні» на подані нижче запитання. Свої відповіді позначте знаком «+» або «пташкою» у відповідному стовпчику навпроти кожного запитання.

1. Чи зможете Ви легко пристосуватися на старому місці роботи до нових правил і нового стилю, які істотно відрізняються від звичних Вам?
2. Чи швидко адаптуєтесь в новому колективі?
3. Чи здатні висловити свою думку при всій громаді, навіть якщо вона суперечить думці Вашого керівника?
4. Якщо Вам запропонують посаду з вищим окладом в іншому закладі, чи погодитесь Ви без вагань перейти на нову роботу?
5. Чи схильні Ви, помилившись, заперечувати свою провину і виправдовувати себе?
6. Чи пояснюєте Ви, як правило, причину своєї відмови від чогось щиро, не приховуючи мотивів різними «пом'якшувальними» причинами та обставинами?
7. Чи зможете Ви змінити свою думку щодо якогось питання в результаті серйозної дискусії?
8. Ви редагуєте чийсь роботу (з обов'язку або на прохання). Думки в ній правильні, але стиль викладу Вам не подобається - Ви написали б краще. Чи станете правити текст і наполегливо пропонувати змінити його згідно з Вашими пропозиціями?
9. Ви побачили на вітрині річ, що Вам сподобалася. Чи купите Ви її,

навіть якщо вона не така вже й необхідна Вам?

10. Чи можете змінити своє рішення під впливом умовлянь чарівної людини?

11. Чи плануєте заздалегідь відпустку?

12. Чи завжди виконуєте свої обіцянки?

Обробка й аналіз результатів

Підрахуйте суму набраних Вами балів згідно з ключем до тесту в табл. 3.37.

Якщо сума балів у межах 0 – 9, то Вас можна охарактеризувати як людину нерішучу. Ви завжди довго і болісно зважуєте всі «за» і «проти». Охоче перекладаєте прийняття рішень на іншого. Перш ніж зважитися на якийсь крок, довго радитеся і часто приймаєте неточні рішення. На заняттях і зборах волієте відмовчуватися, хоча в кулуарах здобуваєте сміливість і красномовство. Це не «природна» обачність, а, мабуть, боягузтво.

Таблиця 3.37 Ключ до тесту «Чи рішуча Ви людина?»

Питання	Так	Ні	Питання	Так	Ні
1	3	0	7	3	0
2	4	0	8	2	0
3	3	0	9	0	2
4	2	0	10	0	3
5	0	4	11	1	0
6	2	0	12	3	0

Якщо сума балів у діапазоні 10 – 20, то можна сказати, що Ви вирішуєте обережно, але не боїтеся і серйозних проблем, які треба вирішувати в цей момент. Зазвичай коливаєтеся тоді, коли для рішення є достатньо часу. Одночасно Вас долають сумніви, з'являється спокуса все «погодити» з керівництвом, хоча питання це – Вашого рівня.

При сумі балів у межах 20-28 можна сказати, що Ви досить рішуча

людина. Ваша логіка, послідовність, і, головне, досвід допомагають Вам вирішувати проблемні питання швидко і здебільшого правильно. У Вас бувають окремі помилки, які Ви усвідомлюєте і вживаєте заходів, щоб їх усунути. Покладаючись на себе, Ви не ігноруєте поради інших, хоча вдаєтеся до допомоги сторонніх не так уже й часто. Прийняті рішення відстоюєте до кінця, якщо вони не виявляються помилковими.

Якщо сума балів перевищує 29, то Вам невідома нерішучість. Ви вважаєте себе компетентним у всіх аспектах своєї діяльності і не вважаєте за потрібне з'ясувати чиясь думку. Визнаєте право на одноосібні рішення, критичні зауваження з цього приводу викликають у Вас роздратування, що Ви навіть і не намагаєтеся приховувати. Вам імпонує Ваша рішучість, але часто припускаєтеся помилок через її надлишок. Вам потрібно змінювати стиль своєї роботи!

3.33. Психогеоетричний тест «Головні риси характеру і поведінки»

Психогеоетрія – унікальна практична система аналізу особистості, її автор Сьюзен Деллінгер (США) – фахівець із соціально-психологічної підготовки управлінських кадрів. Вона дає змогу:

1. Миттєво визначити форму (або тип) особистості людини, яка цікавить Вас, а також Вашу власну форму.
2. Детально охарактеризувати особисті якості і особливості поведінки будь-якої людини на буденній, зрозумілій кожному мові.
3. Скласти сценарій поведінки для кожної форми особистості в типових ситуаціях.

Інструкція

Подивіться на п'ять фігур, зображених на рис. 1.10. Виберіть із них ту

фігуру, про яку Ви можете сказати: «Це - Я»! Намагайтеся відчутти свою форму. Якщо це зробити важко, то виберіть ту фігуру, яка привабила Вас найперше. Запишіть її назву під № 1. Тепер визначте ранги чотирьох фігур, що залишилися, у порядку віддання їм переваги й запишіть їхні назви під відповідними номерами.

Отже, найважчий етап роботи закінчено. Яку б фігуру Ви не помістили на перше місце, це – Ваша основна фігура або суб'єктивна форма. Вона дає можливість визначити Ваші основні, домінуючі риси характеру й особливості поведінки. Інші чотири фігури – це своєрідні модулятори, що можуть забарвлювати провідну мелодію Вашої поведінки. Остання фігура вказує на форму людини, взаємодія з якою викликати у Вас найбільші труднощі. Однак може виявитися, що жодна фігура Вам повністю не підходить, тоді Вас можна описати комбінацією з двох або навіть трьох форм.

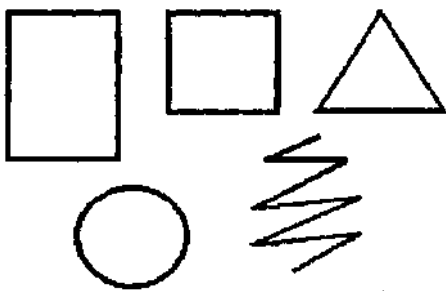


Рис. 1.10 Основні форми особистості

Коротка психологічна характеристика основних форм особистості

Квадрат. Якщо Вашою основною формою є квадрат, то Ви невтомний трудівник! Працьовитість, ретельність, потреба доводити спочатку справу до кінця, наполегливість, що дає змогу досягати завершення роботи, – ось чим насамперед знамениті справжні Квадрати. Витривалість, терпіння й методичність, звичайно, роблять Квадрата високим фахівцем у своїй галузі. Цьому сприяє й невгамовна потреба в інформації. Квадрати – колекціонери різноманітних даних, які систематизовані, розкладені по

поличках. Квадрати здатні ментально відтворити необхідну інформацію, тому заслужено вважаються ерудитами, бодай у своїй галузі. Раціональний аналіз – сильний бік Квадрата. Якщо Ви впевнено вибрали для себе квадрат – фігуру лінійну, то, ймовірно, належите до «лівопівкульних» мислителів, тобто до тих, хто переробляє дані у послідовному форматі: а – б – в – г і т.д. Квадрати найімовірніше «обчислюють» результат, ніж здогадуються про нього. Вони надзвичайно уважні до деталей і подробиць. Квадрати люблять раз і назавжди встановлений порядок. Ідеал Квадрата – розплановане, передбачуване життя, і йому не до душі «сюрпризи» і зміни звичного ходу подій. Він постійно «впорядковує», організовує людей і речі навколо себе.

Усі ці якості сприяють тому, що Квадрати можуть стати відмінними адміністраторами, виконавцями, але рідко бувають гарними розпорядниками, менеджерами. Надмірна пристрасть до деталей, потреба в додатковій, уточнювальній інформації для ухвалення рішення позбавляє Квадрата оперативності. Акуратність, порядок, дотримання правил і пристойності можуть доходити до крайнощів, які «паралізують». І коли приходить момент ухвалювати рішення, особливо пов'язане з ризиком, із можливою втратою статус-кво, Квадрати свідомо чи несвідомо відкладають його «на потім». Крім того, раціональність, емоційна сухість і холодність стають на заваді Квадратам швидко встановлювати контакти з різними людьми. Квадрат неефективно діє в аморфній ситуації.

Трикутник. Ця форма символізує лідерство, і багато хто з Трикутників відчуває в цьому своє призначення. Найхарактерніша риса справжнього Трикутника – здатність концентруватися на головній меті. Вони енергійні, нестримні, сильні особистості, що ставлять чіткі цілі і, як правило, досягають їх.

Вони, як і їхні родичі – Квадрати, належать до лінійних форм і також є «лівопівкульними» мислителями, здатними глибоко і швидко аналізувати

ситуацію. Однак, на відміну від Квадратів, які орієнтовані на деталі, Трикутники зосереджуються на головному, на суті проблеми, їхня велика прагматична орієнтація спрямовує раціональний аналіз і обмежує його пошуком ефектного (і часто ефективного) вирішення проблеми в певних умовах.

Трикутник – це дуже впевнена людина, яка хоче мати рацію в усьому. Сильна потреба керувати станом справ, вирішувати не тільки за себе, а також при нагоді й за інших, робить Трикутника особистістю, яка постійно конкурує з іншими. Головна настанова в будь-якій справі – це настанова на перемогу, вигрaш, успіх. Він часто ризикує, буває нетерплячим і нетерпимим до тих, хто вагається в ухваленні рішення.

Трикутникам дуже не подобається помилятися, і вони надзвичайно важко визнають свої помилки. Можна сказати, що вони бачать те, що хочуть бачити, тому не люблять змінювати свої рішення, часто бувають категоричні, не визнають заперечень і найчастіше діють по-своєму. Проте вони досить успішно навчаються того, що відповідає їхній прагматичній орієнтації і сприяє досягненню головних цілей, а тому вбирають, як гумка, корисну для себе інформацію.

Трикутники честолюбні. Якщо справою честі для Квадрата є досягнення вищої якості виконуваної роботи, то Трикутник прагне здобути сприятливе становище, досягти високого соціального статусу, тобто зробити кар'єру. Перш ніж узятися за справу або ухвалити рішення, Трикутник свідомо чи несвідомо ставить собі запитання: «А що я буду з цього мати?». Із Трикутників виходять чудові менеджери, які прекрасно вміють подати вищому керівництву значущість власної роботи і роботи своїх підлеглих, на відстані відчувають вигідну справу й у боротьбі за неї можуть «зіштовхнути лобами» своїх ворогів. Головна негативна якість «трикутної» форми – надзвичайний егоцентризм, спрямованість на себе. Трикутники на шляху до вершин влади не виявляють особливої

педантичності щодо моральних норм і можуть йти до своєї мети «по головах інших». Щоб цього не трапилось, Трикутників треба вчасно зупинити. Трикутники змушують усе й усіх обертатися навколо себе, без них життя втратило б свою гостроту.

Прямокутник. Ця форма символізує стан переходу і зміни. Це тимчасова форма особистості, яку можуть «мати» інші чотири порівняно стійкі фігури в певні періоди життя. Це люди не задоволені тим способом життя, який вони ведуть зараз, і тому зайняті пошуками кращого становища. Причини прямокутного стану можуть бути найрізноманітніші, але об'єднує їх одне – значущість змін для конкретної людини.

Основним психічним станом Прямокутника є більш-менш усвідомлюваний стан розгубленості, заплутаності в проблемах і невизначеності щодо себе в цей момент часу. Найхарактерніші особливості Прямокутників – непослідовність і непередбачуваність учинків протягом перехідного періоду. Прямокутники можуть дуже змінюватися з дня на день і навіть у межах одного дня. Вони мають, як правило, низьку самооцінку, прагнуть стати кращими в чомусь, шукають нові методи роботи, стилю життя. Якщо уважно придивитися до поведінки Прямокутника, то можна помітити, що він приміряє протягом усього періоду одяг інших форм: «трикутну», «квадратну» та ін. Блискавичні, круті й непередбачувані зміни в поведінці Прямокутника, звичайно, бентежать і насторожують інших людей, і вони можуть свідомо ухилятися від контактів із «людиною без стрижня». Прямокутникам спілкування з іншими людьми просто необхідне, і в цьому полягає ще одна складність перехідного періоду.

Проте, як і в усіх, у Прямокутників є позитивні якості, що приваблюють до них інших людей. Насамперед це допитливість, цікавість, жвавий інтерес до всього, що відбувається, і сміливість. Прямокутники намагаються робити те, чого ніколи раніше не робили (наприклад,

запитують про те, запитати про що колись у них не вистачало духу). У цей період вони відкриті для нових ідей, цінностей, способів мислення й життя, легко засвоюють усе нове. Проте зворотним боком цього є надмірна довірливість, сугестивність, наївність, тому Прямокутниками легко маніпулювати. «Прямокутність» – усього лише стадія, яка згодом минає.

Коло. Це міфологічний символ гармонії. Той, хто впевнено вибирає коло, щиро зацікавлений насамперед у гарних міжособистісних стосунках. Вища цінність для Кола – люди, їхній добробут. Коло – найдоброзичливіше з п'яти форм. Воно найчастіше служить тим «клеєм», що скріплює і робочий колектив, і сім'ю, тобто стабілізує групу.

Кола – найкращі комунікатори серед п'яти форм, насамперед тому, що вони кращі слухачі. Вони мають високу чутливість, розвинену емпатію - здатність співпереживати, співчувати, емоційно відгукуватися на хвилювання іншої людини. Коло відчуває чужу радість і чужий біль як свій власний. Природно, що люди тягнуться до Кіл. Кола чудово «читають» людей і миттєво можуть розпізнати того, хто видає себе за іншого або може ошукати. Кола «вболівають» за свій колектив і мають велику популярність серед колег по роботі. Однак вони, як правило, слабкі менеджери й керівники у сфері бізнесу. По-перше, Кола через свою спрямованість радше на людей, ніж на справу, занадто намагаються догодити кожному. Вони прагнуть зберегти мир і задля цього іноді уникають відстоювати «тверду» позицію й ухвалювати непопулярні рішення. Для Кола немає нічого важчого, ніж розпочинати міжособистісний конфлікт. Коло щасливе тоді, коли всі один з одним у злагоді. Тому, коли в Кола виникає з кимось конфлікт, найімовірніше, що саме Коло поступиться першим. По-друге, Кола не відрізняються рішучістю, слабкі в «політичних іграх» і часто не можуть подати себе і свою команду належним чином. Усе це призводить до того, що над

Колами часто беруть верх сильніші особистості, наприклад, Трикутники. Кола не занадто турбуються про те, у чиїх руках буде влада. Для них важливо, щоб усі були задоволені й навколо панував мир і спокій. Однак в одному Кола виявляють невблаганну твердість: якщо справа стосується питань моралі або порушення справедливості.

Коло – це нелінійна форма. Той, хто впевнено ідентифікує себе з колом, найімовірніше належить до «правопівкульних» мислителів. «Правопівкульне» мислення – образніше, більш інтуїтивне, емоційно барвистіше, радше інтегративне, ніж аналітичне. Тому переробка інформації в Кіл здійснюється не в послідовному форматі, а дещо мозаїчно, з проривами і пропуском окремих ланок. Це не означає, що Кола не в злагоді з логікою. Річ у тім, що формалізм у них не є пріоритетним стилем мислення під час вирішення життєвих проблем. Головні риси їхнього стилю мислення – орієнтація на суб'єктивні чинники проблеми (цінності, оцінки, почуття тощо) і прагнення знайти спільне навіть у протилежних поглядах.

Можна сказати, що Коло – природжений психолог. Однак, щоб очолити серйозний, великий бізнес, Колу не вистачає «лівопівкульних» організаційних навичок своїх «лінійних братів» – Трикутника і Квадрата. *Zigzag*. Ця фігура символізує креативність, творчість, хоча б тому, що вона найоригінальніша з п'яти фігур і єдина розімкнена фігура. Якщо Ви впевнено вибрали зигзаг як основну форму, то Ви, мабуть, справжній «правопівкульний» мислитель, інакодумець, навіть тому що лінійні форми перевершують Вас кількістю.

Отже, як і найближчому родичеві – Колу, тільки ще більшою мірою, Вам властива образність, інтуїтивність, інтегративність, мозаїчність. Строга, послідовна дедукція – це не Ваш стиль. Думка Зигзага робить відчайдушні стрибки: від *a...* до...*я!* Тому багатьом лінійним, «лівопівкульним» важко зрозуміти Зигзагів. «Правопівкульне» мислення

не фіксується на деталях, тому воно в чомусь спрощує картину світу та дає змогу будувати цілісні, гармонійні концепції й образи, бачити красу. Зигзаги, звичайно, мають розвинене естетичне почуття.

Головним стилем мислення Зигзага найчастіше є синтетичний стиль. Комбінування абсолютно різних, несхожих ідей і створення на цій основі чогось нового, оригінального – ось що подобається Зигзагам. На відміну від Кіл, Зигзаги зовсім не зацікавлені в консенсусі й домагаються синтезу не шляхом поступок, а навпаки – загостренням конфлікту ідей і побудовою нової концепції, в якій цей конфлікт вирішується, «знімається». Причому, використовуючи свою природну дотепність, вони можуть бути дуже дошкульними, «відкриваючи очі іншим» на можливість нового рішення. Зигзаги схильні бачити світ таким, що постійно змінюється. Через це немає нічого нуднішого для них, ніж сталі речі, рутина, шаблон, правила й інструкції, статус-кво або люди, які завжди з усім погоджуються чи роблять вигляд, що погоджуються.

Зигзаги просто не можуть продуктивно працювати в добре структурованих ситуаціях, їх дратують чіткі вертикальні й горизонтальні зв'язки, точно фіксовані обов'язки й постійні способи роботи. Вони повинні мати велику різноманітність і високий рівень стимуляції на робочому місці. Ці люди також хочуть бути незалежними від інших у своїй роботі. Тоді Зигзаг оживає і починає виконувати своє основне призначення – генерувати нові ідеї та методи роботи. Зигзаги ніколи не задовольняються способами, за допомогою яких робляться справи зараз або робилися в минулому. Вони дивляться в майбутнє і більше цікавляться можливістю, ніж дійсністю. Світ ідей для них так само реальний, як світ речей для інших. Чималу частину життя вони перебувають у цьому ідеальному світі, чим і пояснюються такі їхні риси, як непрактичність, нереалістичність і наївність.

Зигзаг – найзахопленіший, найзапальніший з усіх п'яти фігур. Якщо

у нього з'являється нова й цікава думка, він готовий повідомити про це весь світ! Зигзаги – невтомні проповідники своїх ідей і можуть зацікавлювати ними всіх навколо. Однак їм не вистачає дипломатичності: вони нестримані, дуже експресивні («ріжуть правду в очі»), а також ексцентричні, що часто заважає їм втілювати свої ідеї в життя. До того ж вони не концентруються на конкретних деталях (без чого матеріалізація ідеї неможлива) і не дуже наполегливі в завершенні справи, тому що з втратою новизни втрачається й інтерес до ідеї.

3.34. Тест «Яка в мене сила волі?»

Інструкція

Постарайтеся відповісти на всі запропоновані нижче питання з максимальною об'єктивністю.

Можливі відповіді: «так» – 2 бали, «не знаю» або «буває», «трапляється» – 1 бал, «ні» – 0 балів. Відповідаючи, відразу ставте бали.

Текст опитувальника

1. Чи здатні Ви завершити розпочату роботу, яка Вам нецікава, незважаючи на те, що час і обставини дають можливість відволіктися і потім знову повернутися до неї?

2. Чи переборюєте Ви без особливих зусиль внутрішній опір, коли потрібно зробити щось неприємне (наприклад, піти на чергування у вихідний день)?

3. Коли потрапляєте в конфліктну ситуацію на роботі або в побуті, чи здатні Ви опанувати себе настільки, щоб глянути на неї з максимальною об'єктивністю?

4. Якщо Вам прописана дієта, чи зможете перебороти всі кулінарні спокуси?

5. Чи знайдете сили вранці встати раніше, ніж звичайно, як було заплановано ввечері?

6. Чи залишитеся на місці події як свідок?
7. Чи швидко відповідаєте на листи?
8. Якщо у Вас викликає страх майбутній політ на літаку або відвідування стоматолога, чи зумієте без особливого зусилля перебороти це почуття та в останній момент не змінити свого наміру?
9. Чи будете приймати дуже неприємні ліки, які Вам наполегливо рекомендує лікар?
10. Чи дотримаєтесь даної зопалу обіцянки, навіть якщо виконання її завдасть Вам багато турбот, інакше – чи є Ви людиною слова?
11. Ви без вагань відправляєтеся в поїздку в незнайоме місто, якщо це необхідно?
12. Чи суворо дотримуєтесь розпорядку дня: часу пробудження, прийому їжі, занять, прибирання та інших справ?
13. Чи ставитеся осудливо до бібліотечних боржників?
14. Найцікавіша телепередача не змусить Вас відкласти виконання термінової і важливої роботи. Чи так це?
15. Чи зможете Ви перервати сварку і замовчати, якими б образливими не здавалися Вам слова опонента?

Обробка й аналіз результатів

Підрахуйте суму набраних балів:

0 – 12 балів. Щодо сили волі, то справи йдуть у Вас кепсько. Ви просто робите те, що легше і цікавіше, навіть якщо це може Вам зашкодити. До обов'язків ставитеся абияк, що буває причиною різних неприємностей. Ваша позиція така: «Що, мені більше всіх потрібно?». Усяке прохання, будь-який обов'язок сприймаєте майже як фізичний біль. Річ тут не тільки в слабкій волі, але й в егоїзмі. Постарайтеся глянути на себе саме з урахуванням такої оцінки, можливо, це допоможе Вам змінити своє ставлення до навколишнього і дещо переробити у своєму характері. Якщо вдасться – від цього Ви тільки виграєте.

13 – 21 бал. Сила волі у Вас середня. Коли зіштовхнетеся з перешкодою, то почнете діяти, щоб перебороти її. Але якщо побачите обхідний шлях, відразу скористаєтеся ним. Не перестараетесь, але і даного Вами слова дотримаєте. Неприємну роботу постараетесь виконати, хоча й бурмотатимете. За власним бажанням зайві обов'язки на себе не візьмете. Це іноді негативно позначається на ставленні до Вас викладачів, не з кращого боку характеризує Вас також в очах інших людей. Якщо хочете досягти в житті більшого, тренуйте волю.

22 – 30 балів. Із силою волі у Вас усе гаразд. На Вас можна покластися – Ви не підведете. Вас не страшать ні нові доручення, ні далекі поїздки, ні ті справи, що інших лякають. Але іноді Ваша тверда і непримиренна позиція щодо непринципових питань дошкуляє іншим. Сила волі - це дуже добре, але треба володіти ще й такими якостями, як гнучкість, поблажливість, доброта.

3.35. Тест «Потреба в спілкуванні»

Інструкція

Прочитайте твердження. Якщо Ви погоджуєтесь з ним, то вкажіть «так», якщо ж не згодні – «ні». Зважайте на те, що твердження дуже короткі і не можуть містити в собі всіх необхідних подробиць. Уявіть типову ситуацію.

Можливо, що деякі твердження Вам важко буде пов'язати зі своїм життям. І в цьому разі все ж таки спробуйте відповісти «так» або «ні». Не намагайтеся справити про себе заздалегідь прихильне враження. Вільно висловлюйте свою думку. Хороших або поганих відповідей тут не існує.

1. Я отримую задоволення, коли беру участь у різних урочистостях.
2. Я не можу стримати свої бажання навіть тоді, коли вони суперечать бажанням моїх друзів.
3. Мені подобається виявляти до когось свою прихильність.

4. Я зацікавлений у тому, щоб завоювати вплив на людину, ніж її дружбу.
5. Я відчуваю, що в стосунках з друзями в мене більше прав, ніж обов'язків.
6. Коли я дізнаюся про успіхи мого товариша, у мене чомусь погіршується настрій.
7. Щоб бути задоволеним собою, я мушу кому-небудь у чомусь допомогти.
8. Мої турботи зникають, коли я опиняюся серед товаришів по навчанню.
9. Мої друзі мені вже набридли.
10. Коли я роблю важливу роботу, присутність людей мене дратує.
11. У безвихідному становищі я говорю тільки ту частину правди, яка, на мою думку, не зашкодить моїм друзям і знайомим.
12. У важкій ситуації я думаю не стільки про себе, як про близьку мені людину.
13. Неприємності в друзів викликають у мене таке співчуття, що я можу занедужати.
14. Мені приємно допомагати іншим, навіть тоді, коли це завдає мені багато клопотів.
15. Поважаючи друга, я можу погодитися з його думкою, навіть якщо він помиляється.
16. Мені більше подобаються пригодницькі оповідання, ніж романи про кохання.
17. Сцени насильства в кіно викликають у мене огиду.
18. На самоті я відчуваю тривогу і напруженість більше, ніж тоді, коли перебуваю серед людей.
19. Я вважаю, що найбільшою радістю в житті є спілкування.
20. Мені шкода безпритульних кішок і собак.
21. Я волію мати менше друзів, але більше близьких людей.

22. Я люблю бувати серед людей.
23. Я довго хвилююся після сварки з близькими.
24. У мене значно більше близьких друзів, ніж у інших.
25. Я більше прагну досягти успіхів у змаганні з іншими людьми, ніж дружити з ними.
26. Я більше довіряю власній інтуїції і уявленням про людей, ніж судженням про них інших.
27. Я віддаю більшу перевагу матеріальному добробуту і благополуччю, ніж радощам спілкування з приємними людьми.
28. Я співчуваю людям, у яких немає близьких друзів.
29. Щодо мене люди часто невдячні.
30. Я люблю розповіді про безкорисливу дружбу.
31. Задля друга я можу пожертвувати своїми інтересами.
32. У дитинстві я був у товаристві, яке завжди трималося разом.
33. Коли б я був журналістом, то із задоволенням писав би про силу дружби.

Обробка й аналіз результатів

Порівняйте свої відповіді з ключем. За кожен збіг нараховується один бал.

Ключ до тесту: 1 - так, 2 - так, 3 - ні, 4 - ні, 5 - ні, 6 - ні, 7 - так, 8 - так, 9-ні, 10 — ні, 11-так, 12-так, 13-так, 14-так, 15-ні, 16 —ні, 17-так, 18 - так, 19 - так, 20 - так, 21 - так, 22 - так, 23 - так, 24- так, 25 - ні, 26 - так, 27 - ні, 28 - так, 29 - ні, 30 - так, 31 - так, 32 - так, 33 - так.

Оцінюючи результати тестування, слід враховувати тендерні відмінності, тобто показники для чоловіків і жінок різні. Це пояснюється тим, що рівень потреби в спілкуванні у жінок дещо вищий, ніж у чоловіків.

Низький рівень (0 – 21 бали чоловіки; 0 – 23 бали жінки). Для Вас характерне бажання після роботи або навчання хоч трішки побути на самоті. Часто Ви не готові до встановлення контактів з великою кількістю

людей. У спілкуванні Ви офіційні та стримані, намагаєтесь підтримувати дистанцію між собою та співрозмовником.

Рівень нижче середнього (22 – 23 чоловіки; 24 – 26 жінки). Ви спілкуєтесь з людьми залежно від ситуації та настрою: інколи із задоволенням, інколи уникаєте спілкування, шукаєте самотності. Ви любите спілкуватися з близькими, давніми знайомими, товаришами, але Вас часто дратує велика гомінлива компанія, необхідність перебувати серед малознайомих людей.

Середній рівень (24 – 25 балів чоловіки; 27 – 28 балів жінки). Ви достатньо комунікабельні. Намагаєтесь підтримувати та відновлювати хороші стосунки з людьми. У Вас значна потреба в позитивних, емоційно насичених контактах. Ви намагаєтесь ближче познайомитись з людьми, допомагати їм, особливо цінуєте своїх близьких друзів.

Рівень вище середнього (26 – 28 балів чоловіки; 29 – 30 балів жінки). Ви любите спілкуватися, схильні завжди розширювати сферу контактів і встановлювати добрі стосунки з багатьма людьми. Ви намагаєтесь бути в центрі уваги, бути «душею» компанії. Ви прагнете допомагати іншим і здатні прощати їм задля збереження хороших стосунків.

Високий рівень (29 балів і вище в чоловіків; 31 бал і вище в жінок), Нам притаманне постійне бажання встановлювати дружні стосунки, потреба в численних контактах і знайомствах, у розширенні сфери свого спілкування. Ви схильні до участі в спільних масових заходах, метою яких є хороший настрій і налагодження теплих взаємин. Вас приваблюють багатолюдні натовпи, гуляння, де багато вражень і подій.

3.36. Тест «Карта контролю стану мовлення» (за К. Мільотиною)

Методика побудована на самооцінці. Вона дає змогу оцінити індивідуальну схильність до мовної тривожності та контролювати і коригувати власну мовну поведінку.

Інструкція

Перед Вами список із 24 речень, що описують якісь емоційні стани людини в різних ситуаціях. Якщо Ви згодні з судженням, то біля цього речення поставте знак «+». Якщо висловлене судження Вас не стосується, поставте знак «-».

Текст опитувальника

1. Моя мова справляє гарне враження.
2. Мені легко розмовляти майже з усіма.
3. Мені просто дивитися на слухачів, коли я з ними розмовляю.
4. Мені важко розмовляти з моїм начальником або викладачем.
5. Навіть думка про необхідність говорити в громадському місці мене лякає.
6. Деякі слова мені вимовляти важче, ніж інші.
7. Коли я говорю, то не думаю, як це в мене виходить.
8. Я легко можу підтримати розмову.
9. Моя мова інколи бентежить моїх співрозмовників.
10. Не люблю знайомити одну людину з іншою.
11. При обговоренні якогось питання в групі я часто запитую.
12. Мені легко контролювати свій голос, коли я говорю.
13. Мені неважко говорити перед групою.
14. Моя мова не дає змоги робити те, що мені подобається.
15. Коли я говорю, мене досить приємно слухати.
16. Іноді мені не подобається, як я говорю.
17. Коли я говорю, я завжди відчуваю себе цілком упевнено.
18. Я охоче спілкуюся тільки з деякими людьми.
19. Я говорю краще, ніж пишу.
20. Я часто нервуюся, коли говорю.
21. Мені важко розмовляти з новими людьми.
22. Я цілком упевнений у своїй мові.

23. Я хотів би, щоб моя мова була такою самою, як і в інших.

24. Я часто не можу відповісти, навіть коли знаю потрібну відповідь, оскільки боюсь заговорити.

Обробка й аналіз результатів

Порівняти індивідуальні відповіді з ключем і підрахувати кількість збігів, за кожен з яких Ви отримуєте 1 бал.

Ключ: 1) –, 2) –, 3) –, 4) +, 5) +, 6) +, 7) –, 8) –, 9) +, 10) +, 11) –, 12) –, 13) –, 14) +, 15) –, 16) +, 17) –, 18) +, 19) –, 20) +, 21) +, 22) –, 23) +, 24) +.

Показники *понад 4 – 5 балів* розцінюють як прогностичні, що свідчать про підвищену або високу мовну тривожність. Наприклад, ті, хто заїкається, показують результат 15 – 16 балів. Нульові показники чи надзвичайно низькі (*1 – 2 бали*) інтерпретують як результати завищеної самооцінки. Слід зазначити, що мовна тривожність значуще корелює із ситуаційною, а іноді навіть із загальною тривожністю, тому контроль і корекцію її слід проводити за допомогою різних видів тренінгу, зокрема й аутотренінгу, а також ретельної підготовки і постійної практики спілкування. У деяких випадках можна порекомендувати зміну виду діяльності, пов'язаної з інтенсивною мовною взаємодією.

3.37. Тест «Уміння слухати»

Інструкція

Прочитайте варіанти відповіді на запитання, як Ви зазвичай слухаєте свого співрозмовника. Якщо цей варіант відповідає особливостям Вашої комунікативної поведінки, то напишіть поряд з ним «так», якщо не відповідає – «ні».

1. Як правило, я швидко усвідомлюю, що мені хочуть сказати, і в подальшому слухати вже нецікаво.

2. Я терпляче очікую, коли співрозмовник завершить розповідь.
3. Моя увага повністю зосереджена на розповіді.
4. Я намагаюся зрозуміти, що співрозмовник хоче від мене приховати і чому.
5. Я перериваю співрозмовника, щоб уточнити деталі, цікаві для мене факти.
6. Якщо тема мені нецікава, я намагаюся перевести розмову в інше русло.
7. Я мимовільно помічаю помилки в мовленні і поведінці співрозмовника.
8. Не кожна людина заслуговує моєї уваги.
9. Я намагаюся з кожної бесіди отримати максимум інформації.
10. Я можу спокійно вислухати до кінця думку, з якою категорично не згоден.
11. Коли зрозумів суть розповіді, розпочинаю обмірковувати те, що я відповім.
12. Мені важко слухати до кінця довгі і детальні пояснення.
13. Я намагаюся запам'ятати важливу інформацію і необхідні деталі.
14. Найчастіше я слухаю через ввічливість.
15. Я стаю на місце співрозмовника, щоб зрозуміти його почуття і наміри.
16. Почувши протилежну точку зору, я неодмінно висловлю свою.
17. У розмові я частіше говорю співрозмовникові «так» (виражаючи розуміння), ніж «ні».
18. Зазвичай я просто відповідаю на запитання, намагаючись не ухилятися від відповіді.
19. Люди охоче спілкуються зі мною.
20. Вислухавши співрозмовника, я неодмінно висловлю власну думку.
21. Я уникаю розмови з незнайомою людиною, навіть якщо вона до цього прагне.

22. Більшість часу розмови я дивлюся в очі співрозмовника.
23. Я завжди пам'ятаю, що в мене і у співрозмовника можуть бути різні погляди на одну і ту саму проблему.
24. Більшість часу я роблю лише вигляд, що слухаю, а сам думаю про свої справи.
25. Зазвичай вирішення проблеми приходять мені в голову значно раніше, ніж співрозмовник закінчить говорити.
26. Я завжди пам'ятаю, що я і співрозмовник можемо по-різному розуміти зміст одних і тих самих слів.
27. Я завжди виправляю помилки в мовленні знайомого мені співрозмовника.
28. Я не буду слухати людину, яку не поважаю, вважаючи її некомпетентною або занадто молодю.
29. Звичайно я отримую задоволення від спілкування з людьми.
30. Зазвичай я більше слухаю інших, ніж говорю.

Обробка й аналіз результатів

Ви отримуєте по I балу за відповідь «так» на запитання: 2, 3, 4, 9, 10, 13, 15, 17, 18, 19, 22, 23, 26, 29, 30 і за відповідь «ні» на запитання 1, 5, 6, 7, 8, 11, 12, 14, 16, 20, 21, 24, 25, 27, 28.

Підрахуйте набрану Вами суму балів:

25 – 50 балів. Ви ідеальний слухач, за що заслуговуєте поваги тих, хто навколо.

20 – 24 бала. Ви – хороший слухач, але не завжди дотримуєтеся культури спілкування. Бажаємо успіху в оволодінні мистецтвом слухати.

15 – 19 балів. Ви посередній слухач, допускаєте багато помилок, які дратують інших людей і заважають Вам оволодіти мистецтвом слухання.

10 – 14 бала. Ви погано вмієте слухати. Щось робите правильно, але помилок допускаєте більше, що відштовхує Ваших співрозмовників.

Менше, ніж 9 балів. Ви не вмієте слухати інших людей. Вам можна

порадити уважно проаналізувати свої помилки. Чи не краще змінитися?

Тест «Чи доступна Вам мова міміки?»

Інструкція

За допомогою нескладного тесту перевірте своє вмінні «читати» міміку зовнішності людей. Визначте, яку емоцію виражає обличчя на кожному з 12 малюнків (рис. 1.11).

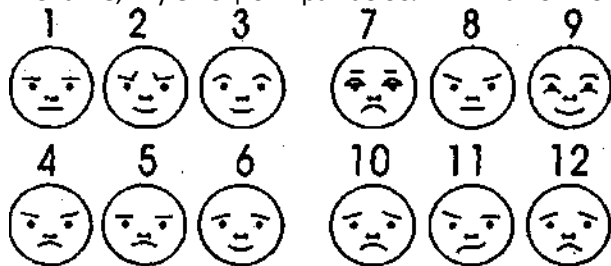


Рис. 1.11. Емоційні реакції людини

Аналіз результатів

Порівняйте свій варіант з правильними відповідями: 1) байдужність, 2) ворожість, 3) веселощі, 4) сильна злість, 5) смуток, 6) соромлива радість, 7) погане самопочуття, 8) злість, 9) бурхлива радість, 10) глибокий сум, 11) скепсис, 12) скорбота.

Якщо Ви правильно визначили більше половини емоцій, то це означає, що Ви добре орієнтуєтеся в мімічних характеристиках обличчя.

3.38. Методика «Оцінка самоконтролю в спілкуванні» (за М. Снайдером)

Інструкція

Уважно прочитайте десять речень, які описують реакції на деякі ситуації. Кожне з них Ви мусите оцінити як правильне чи неправильне залежно від своєї реакції. Якщо твердження, на Ваш погляд, є правильним або переважно правильним, поставте поруч з його порядковим номером «так», якщо неправильним або переважно неправильним – «ні».

1. Мистецтво наслідувати інших бачиться мені складним.
2. Я, напевно, міг би бути блазнем, щоб привернути до себе увагу або потішити інших.
3. Я міг би стати непоганим актором.
4. Іншим людям іноді здається, що я відчуваю щось глибше, ніж це є насправді.
5. У компанії я рідко опиняюся в центрі уваги.
6. У різних ситуаціях, спілкуючись з різними людьми, я веду себе по-

різному.

7. Я можу наполягати лише на тому, у чому глибоко переконаний.

8. Щоб мати успіх у справах і стосунках з людьми, я намагаюсь бути таким, яким мене хочуть бачити.

9. Я можу бути доброзичливим з людьми, до яких я ставлюся погано.

10. Я не завжди такий, яким намагаюсь бути.

Обробка й аналіз результатів

Люди з високим комунікативним контролем, за М. Снайдером, постійно за собою стежать, добре знають, де і як себе поводити, контролюють прояв своїх емоцій. До того ж у них утруднена спонтанність самовиявлення, вони не люблять непередбачуваних ситуацій. їхня позиція – «Я такий, яким є саме тепер».

Люди з низьким комунікативним контролем більш безпосередні і щирі, вони мають стійкіше «Я», менш схильні до змін у різноманітних ситуаціях.

За кожен відповідь «ні» на питання 1, 5 і 7 і за відповідь «так» на всі інші нараховується по одному балу. Підрахуйте суму балів. Якщо Ви відверто відповідали на запитання, то про Вас можна сказати таке:

0 – 3 бали – Ви людина з низьким комунікативним контролем. Ваша поведінка стійка і Ви не вважаєте за потрібне змінюватися залежно від ситуацій. Ви здатні до щирого самовираження в спілкуванні.

Дехто вважає Вас "незручним" у спілкуванні саме через Вашу пряmolінійність.

4 – 6 балів – у Вас середній комунікативний контроль. Ви щирі, але не стримані у своїх емоційних проявах, проте зважаєте у своїй поведінці на думку людей, що навколо Вас.

7 – 10 балів – у Вас високий комунікативний контроль. Ви легко входите в будь-яку роль, гнучко реагуєте на зміни ситуації, добре відчуваєте і навіть можете передбачити враження, яке справляєте на інших.

3.39. Тест «Як визначити напрям думок Вашого співрозмовника?» (за А.Л. Крупеніним, І.М. Крохіною)

Дивлячись людині в очі, Ви можете отримати потрібну додаткову інформацію. Звернемося до схеми на рис. 1.12.

Згідно з дослідженнями фахівців з нейролінгвістичного програмування, очі рухаються вправо нагору, коли людина думає і одночасно *згадує візуальні, зорові образи*. Якщо уявити, що на схемі наш співрозмовник, то цей напрямок руху ока позначено літерами **ВП**.

Коли людина **уявляє візуальні образи**, які вона ніколи не бачила або бачить уже знайоме по-іншому, не так, як колись, то її очі рухаються вліво нагору – на схемі позначено як **ВВ**.

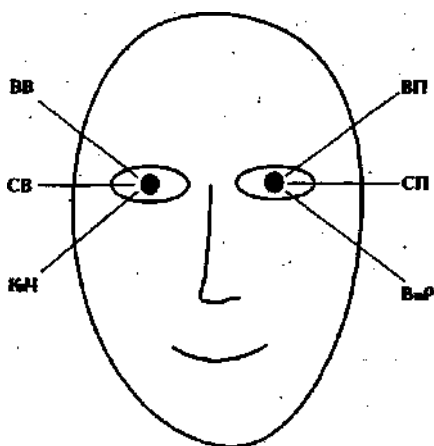


Рис. 1.12. «Напрямок думок» співрозмовника

Коли *пригадуються слухові образи*, звуки, голос, очі рухаються на середньому рівні, до правого вуха – **СП** на схемі.

При *прослуховуванні звуків, яких раніше не чули*, при їхньому конструюванні очі скеровуються до лівого вуха – **СВ** на схемі.

Коли людина *говорить сама з собою* (внутрішнє мовлення) або пригадує, що собі сказала в той чи інший момент, очі рухаються вправо вниз – **ВнР** на схемі.

Нарешті, коли вона *згадує про якісь рухи чи дотики* або коли

конструює їх, а також у тих випадках, коли згадує про пережиті почуття або смакує очікувану подію, її очі рухаються вліво вниз – **КиЧ** на схемі. Потрібно зауважити, що ця схема діє в правші. У лівші, звичайно, все навпаки. Проте іноді трапляються й нетипові індивідуальні реакції. У зв'язку з цим, якщо Ви хочете досить правильно уявляти напрям думок Вашого співрозмовника, варто попередньо зайнятися своєрідним «калібруванням».

Для того щоб провести таке дослідження, тобто визначити індивідуальні, властиві саме Вашому співрозмовникові напрямки руху очей при використанні тієї чи іншої системи переробки інформації, потрібно поставити, як мінімум, шість питань і простежити зміни напрямку погляду.

Для **візуальної пам'яті** використовують запитання на зразок:

– *Згадай, якого кольору очі твоєї мами?*

– *Уяви собі карту світу.*

Для **візуальної уяви** використовують запитання, пов'язані з конструюванням образів:

– *Уяви собі, що вийде, якщо схрестити слона і собаку?*

– *Уяви, що на твоїй парті стоїть телевізор.*

Для **аудіальної (слухової) пам'яті** потрібно ставити такі запитання:

– *Згадай, як твоя мама кличе тебе обідати.*

– *Згадай, як звучить шкільний дзвоник.*

Для **слухової уяви** використовують запитання, пов'язані з аудіальним конструюванням:

– *Уяви собі, як кричить рожевий кенгуру?*

– *Який буде звук у бормашини, якщо вона стане заввишки з дев'ятиповерховий будинок?*

Для **внутрішнього мовлення** поставимо такі запитання, які можуть бути пов'язані як із пам'яттю, так і з уявою:

- Згадай, що ти говориш собі, коли розбиваєш коліно?
 - Уяви, що ти знайшов на вулиці відеомагнітофон. Що б ти подумав?
- Для визначення напрямку руху очей, пов'язаного з **кінестетикою, дотиком, відчуттями**, можна ставити такі запитання:
- Уяви, що піднімаєш із підлоги важку гирю.
 - Згадай, який апельсин на дотик?
 - Уяви собі людину, яку ти найбільше не любиш.

Початкове уявлення про напрям думок партнера надасть Вам істотну допомогу в спілкуванні. Уявіть собі, що Ви пояснюєте новий матеріал у групі. Одночасно Андрій, який сидить за першим столом, дивиться вправо нагору, а його сусідка Ніна – вправо вниз. У цій ситуації Ви можете з великою впевненістю припустити, що Андрій слухає Вас і в нього виникають образи, пов'язані з інформацією, що викладається, тоді як Ніна зовсім ізолювалася і веде внутрішній діалог. Якщо Вам необхідно, щоб вона Вас почула, то доведеться докласти додаткових зусиль.

Інша ситуація. Галя Л. спізнилася на заняття на двадцять хвилин. Ви її запитуєте:

- Галю, скажи, чому ти спізнилася?
 - Розумієте, Марино Степанівно, у мене мама занедужала. їй уранці стало погано і мені довелося бігти в аптеку за ліками. Тому й запізнилася.
- Якщо до того ж Галя дивиться вправо нагору (за умови, що вона правша), то вона згадує, як хворіла мама та як сама ходила в аптеку. Але якщо вона дивиться вліво нагору, то це означає, вона намагається уявити, як це могло б бути.

3.40. Оцінка рівня конфліктності

Інструкція

Уважно прочитайте наведені нижче ситуації і виберіть один варіант

можливої Вашої реакції.

1. У кімнаті гуртожитку розпочалася суперечка на підвищених тонах. Ваша реакція?

- а) не беру участі;
- б) коротко висловлююся на захист сторони, яка, вважаю, має рацію;
- в) активно втручаюся, чим «викликаю вогонь на себе».

2. Чи виступаєте Ви на зборах з критикою викладачів?

- а) ні;
- б) тільки якщо маю для цього вагомі підстави;
- в) критикую з будь-якого приводу не тільки викладачів, але і тих, хто їх захищає.

3. Чи часто сперечаєтесь з друзями?

- а) тільки якщо друзі не ображаються;
- б) лише з принципових питань;
- в) суперечки - моя стихія.

4. Як Ви реагуєте, якщо стоїте в черзі, а хтось намагається пройти вперед?

- а) обурююся про себе, але мовчу, адже собі ж буде гірше;
- б) роблю зауваження;
- в) проходжу вперед і починаю спостерігати за порядком.

5. Вдома на обід подали недосолену страву. Ваша реакція?

- а) не буду здійсмати галасу через дрібниці;
- б) мовчки візьму сільничку;
- в) не втримаюся від дошкульного зауваження і можу навіть демонстративно відмовитися від їжі.

б. Якщо в громадському транспорті Вам наступили на ногу...

- а) з обуренням подивлюся на кривдника;
- б) сухо зроблю зауваження;
- в) висловлюся, не соромлячись висловлювань!

7. *Якщо хтось з Ваших близьких купив річ, яка Вам не сподобалася...*
- а) промовчу;
 - б) обмежуся коротким тактовним коментарем;
 - в) улаштую скандал.
8. *Вам не пощастило в дорогій лотереї. Як Ви до цього поставитесь?*
- а) намагатимуся здаватися байдужим, але дам собі слово більше ніколи не брати в ній участі;
 - б) не приховую розчарування, але поставлюсь до того, що трапилося, з почуттям гумору, пообіцявши взяти реванш;
 - в) програш надовго зіпсує мій настрій.

Обробка й аналіз результатів

Підрахуйте набрані Вами бали за такою шкалою: відповідь «а» – 4 бали, «б» – 2 бали, «в» – 0 балів. Якщо набрана Вами сума:

22 – 32 бали – Ви тактовні та миролюбні, вміло уникаєте суперечок і конфліктів, запобігаєте критичним ситуаціям на роботі і вдома. Вислів «Платон мені друг, але істина дорожча!» ніколи не був Вашим девізом. Можливо, саме тому Вас іноді називають пристосованцем. Наберіться сміливості, якщо обставини вимагають висловлюватися принципово, не зважаючи на авторитети.

12 – 20 балів – про Вас склалася репутація конфліктної людини. Проте Ви, насправді, конфліктуєте лише тоді, якщо немає іншого виходу та інші засоби вичерпані. Ви твердо стоїте на своєму, не переймаючись тим, як це вплине на Ваше службове становище або приятельські стосунки. До того ж дотримуєтеся коректності і толерантності, не припускаєте образ. Усе це викликає до Вас повагу.

10 балів і менше – суперечки і конфлікти для Вас - це повітря, без якого Ви не можете жити. Вам подобається критикувати інших, але, почувши зауваження на свою адресу, можете "з'їсти живцем". Ваша критика - заради критики, а не для користі справи. Дуже важко доводиться тим, хто

поруч з Вами на роботі і вдома. Ваша нестриманість і брутальність відштовхує людей. Можливо, у Вас немає справжніх друзів. Отже, постарайтеся подолати свій сварливий характер!

3.41. Тест «Дослідження міжособистісних стосунків»
(за К. Томасом)

Інструкція

Спробуйте уявити запропоновану ситуацію і вибрати з двох альтернатив найбільш типовий для Вас спосіб реагування. Над відповідями довго не задумуйтесь, бо немає правильних або неправильних, намагайтесь писати перше, що спаде на думку.

Тестові завдання

1) а) Іноді я надаю можливість іншим взяти на себе відповідальність за вирішення суперечливого питання;

б) перш ніж диспутовати з приводу того, з чим я не згоден, я намагаюся звернути увагу на те, з чим ми обидва не погоджуємось.

2) а) Я прагну знайти компромісне рішення;

б) я намагаюся все владнати з врахуванням інтересів іншої людини і моїх власних.

3) а) Як правило, я вперто намагаюся досягти свого;

б) іноді я можу поступитися своїми інтересами задля інтересів іншої людини.

4) а) Я намагаюся знайти компромісне рішення;

б) я намагаюся не зачіпати почуття іншої людини.

5) а) Улагоджуючи суперечливу ситуацію, я постійно намагаюся знайти підтримку іншої людини;

б) я стараюся робити все, щоб уникнути непотрібного напруження.

б) а) Я намагаюся уникнути неприємностей для себе;

б) я намагаюся досягти свого.

7) а) Я прагну відкласти вирішення суперечливого питання, щоб згодом вирішити його краще;

б) я вважаю можливим чимось поступитись, щоб досягти успіху в іншому.

8) а) Як правило, я намагаюся настирливо досягти свого;

б) передусім я намагаюся визначити, у чому суть інтересів і суперечливих питань.

9) а) Думаю, що не завжди варто хвилюватися через суперечку, яка виникла;

б) я докладую всіх зусиль, щоб досягти свого.

10) а) Я пробую знайти компромісне рішення;

б) я вперто прагну домогтися свого.

11) а) Насамперед я прагну чітко визначити те, у чому суть усіх інтересів і суперечливих питань;

б) я намагаюся заспокоїти іншого і зберегти наші стосунки.

12) а) Я уникаю займати позицію, яка може викликати суперечку;

б) я даю можливість іншим у чомусь триматися своєї думки, якщо вони йдуть назустріч.

13) а) Я пропоную середню позицію;

б) я наполягаю, щоб усе було зроблено по-моєму.

14) а) Я висловлюю іншому свою точку зору і запитую про його думку;

б) я намагаюся проілюструвати іншому логіку і перевагу моїх поглядів.

15) а) Я намагаюся заспокоїти іншого і зберегти наші стосунки; б) я намагаюся зробити все необхідне, щоб уникнути напруження.

16) а) Я намагаюся не зачіпати почуття інших людей;

б) я часто намагаюся переконати інших у перевазі моїх позицій.

- 17) а) Як правило, я наполегливо прагну досягнути свого;
б) я намагаюся зробити все, аби уникнути непотрібної напруженості.
- 18) а) Якщо це робить іншого щасливим, я даю йому можливість наполягти на своєму;
б) я дозволяю іншому триматися своєї думки, якщо він йде мені назустріч.
- 19) а) Насамперед я намагаюся визначити, у чому суть усіх інтересів і суперечливих питань;
б) я намагаюся відкласти суперечливі питання, щоб згодом вирішити їх остаточно.
- 20) а) Я намагаюся негайно уникнути наших розбіжностей;
б) я намагаюся знайти найкраще поєднання втрат і користі для нас обох.
- 21) а) Коли я веду переговори, намагаюся бути уважним до іншого;
б) завжди схильюся до відвертого обговорення проблеми.
- 22) а) Я намагаюся знайти позицію, середню між моєю і пропозицією іншої людини;
б) я відстоюю свою позицію.
- 23) а) Як правило, я стурбований тим, щоб задовольнити бажання кожного;
б) іноді я даю можливість іншим взяти на себе відповідальність за вирішення суперечливого питання.
- 24) а) Якщо позиція іншого йому уявляється дуже важливою, я намагаюся йти йому назустріч;
б) я намагаюся переконати іншого піти на компроміс.
- 25) а) Я прагну переконати іншого в правильності своїх міркувань;
б) ведучи переговори, я намагаюся бути уважним до аргументів інших.
- 26) а) Як правило, я пропоную і свою позицію;
б) я майже завжди прагну задовольнити інтереси кожного.

- 27) а) Я часто прагну уникнути суперечок;
 б) якщо це принесе іншій людині радість, я даю їй можливість відстоювати свою позицію.
- 28) а) Як правило, я наполегливо прагну домагатися свого;
 б) улагоджуючи ситуацію, я прагну, як правило, знайти підтримку інших.
- 29) а) Я пропоную середню позицію;
 б) думаю, що не завжди слід хвилюватися, якщо виникають суперечки.
- 30) а) Я намагаюсь не зачіпати почуття іншого;
 б) я завжди займаю таку позицію в суперечці, яка дає можливість обом домогтися успіху.

Обробка й аналіз результатів

За кожним з п'яти розділів опитувальника (суперництво, співпраця, компроміс, уникнення, пристосування) підрахуйте кількість відповідей, які збіглися з ключем (табл. 3.38). Отримані кількісні оцінки порівняйте між собою для виявлення найбільш типової форми Вашої соціальної поведінки в ситуації конфлікту, тенденцію Ваших взаємин у складних умовах.

Таблиця 3.38 Визначення типу поведінки людини в ситуації конфлікту

	Суперництво	Співп	Компроміс	Уникнення	Пристосування
1	-	-	-	а	б
2	-	б	а	-	-
3	а	-	-	-	б
4	-	-	а	-	б
5	-	а	-	б	-
6	б	-	-	а	-
7	-	-	б	а	-
8	а	б	-	-	-

9	б	-	-	а	-
10	а	-	б	-	-
11	-	а	-	-	б
12	-	-	б	а	-
13	б	-	а	-	-
14	б	а	-	-	-
15	-	-	-	б	а
16	б	-	-	-	-
17	а	-	-	б	-
18	-	-	б	-	а
19	-	а	-	а	-
20	-	а	б	-	-
21		б			а
22	б	-	а	-	-
23	-	а	-	б	-
24	-	-	б	-	а
25	а	-	-	-	б
26	-	б	а	-	-
27	-	-	-	а	б
28	а	б	-	-	-
29	-	-	а	б	-
30	-	б	-	-	а

3.42. Діагностика комунікативної толерантності

(за В.В. Бойко)

Інструкція

У Вас є нагода зробити екскурс у розмаїття людських стосунків. Із цією метою Вам пропонується оцінити себе в дев'ятих запропонованих нескладних ситуаціях взаємодії з іншими людьми (табл. 3.39). При відповіді важлива перша реакція. Пам'ятайте, що немає поганих або гарних відповідей. Відповідати треба, довго не роздумуючи і не пропускаючи питання.

До кожної ситуації наведено судження, які треба оцінити залежно від

того, наскільки вони правильні щодо Вас особисто:

0 балів – зовсім неправильно;

1 бал – дещо правильно;

2 бали – правильно значною мірою;

3 бали – найправильніше.

Таблиця 3.39

Текст опитувальника комунікативної толерантності

Аспект взаємин і судження щодо нього	Бал
<i>I. Перевірте себе, наскільки Ви здатні приймати чи не приймати індивідуальності людей, що зустрічаються Вам.</i>	
1. Повільні люди зазвичай діють мені на нерви.	
2. Мене дратують метушливі, непосидливі люди.	
3. Гучні дитячі ігри важко сприймаю.	
4. Оригінальні, нестандартні, яскраві особистості звичайно діють на мене негативно.	
5. Бездоганна у всьому людина насторожила б мене.	
<i>Всього:</i>	
<i>II. Перевірте себе, чи немає у Вас тенденції оцінювати людей на основі власного «Я».</i>	
1. Мене звичайно виводить з рівноваги некмітливий співрозмовник.	
2. Мене дратують любителі поговорити.	
3. Мені обтяжлива розмова в поїзді або літаку з байдужим для мене попутником, якщо він сам виявив ініціативу.	
4. Мене б гнітили розмови випадкового попутника, що поступається мені за рівнем знань і культури.	
5. Мені важко знайти спільну мову з партнерами іншого інтелектуального рівня, ніж у мене.	
<i>Всього:</i>	
<i>III. Перевірте себе, наскільки категоричні або незмінні Ваші оцінки щодо людей навколо Вас.</i>	
1. Сучасна молодь викликає неприємні почуття своїм зовнішнім виглядом (зачіска, косметика, одяг).	
2. Так звані «нові українці» звичайно справляють неприємне враження або безкультур'ям, або рвацтвом.	

3. Представники деяких національностей у моєму оточенні відверто несимпатичні мені.	
4. Є тип чоловіків (жінок), який я не терплю.	
5. Терпіти не можу ділових партнерів з низьким професійним рівнем.	
<i>Всього:</i>	

Аспект взаємин і судження щодо нього	Бал
<i>IV Перевірте себе, якою мірою Ви вмієте приховувати або згладжувати неприємні враження при зіткненні з некомунікабельними якостями людей.</i>	
1. Вважаю, що на брутальність треба відповідати тим самим.	
2. Мені важко приховати, якщо людина чимось неприємна.	
3. Мене дратують люди, які прагнуть у суперечці настояти на	
4. Мені неприємні самовпевнені люди.	
5. Звичайно мені важко втриматися від зауваження на адресу розгніваної або знервованої людини, яка штовхається в	
<i>Всього:</i>	
<i>V. Перевірте себе, чи є у Вас схильність переробляти і перевиховувати партнера.</i>	
1. Я маю звичку повчати інших.	
2. Невиховані люди обурюють мене.	
3. Я часто ловлю себе на тому, що намагаюся виховувати	
4. Я за звичкою постійно роблю кому-небудь зауваження.	
5. Я люблю командувати близькими.	
<i>Всього:</i>	
<i>VI Перевірте себе, якою мірою Ви схильні пристосовувати партнерів під себе, робити їх зручними.</i>	
1. Мене дратують люди похилого віку, коли вони в годину пік	
2. Жити в номері готелю зі сторонньою людиною для мене	
3. Коли партнер не погоджується в чомусь з моєю правильною	
4. Я виявляю нетерплячість, коли мені заперечують.	
5. Мене дратує, якщо партнер робить щось по-своєму, не так, як мені того хочеться.	
<i>Всього:</i>	
<i>VII. Перевірте себе, чи властива Вам така тенденція поведінки:</i>	
1. Звичайно я сподіваюся, що моїм кривдникам дістанеться по	
2. Мені часто дорікають у буркотливості.	
Аспект взаємин і судження щодо нього	Бал
3. Я довго пам'ятаю образи, заподіяні мені тими, кого я	

4. Не можна прощати товаришам по службі (навчанні)	
5. Якщо діловий партнер ненавмисно зачепить моє	
<i>Всього:</i>	
<i>VIII. Перевірте себе, якою мірою Ви терпимі до дискомфортних станів людей, що навколо.</i>	
1. Я осуджую людей, які бідкаються іншим.	
2. Внутрішньо я не схвалюю колег (приятелів), які при	
3. Я намагаюся уникати розмови, коли хтось починає	
4. Звичайно я без особливої уваги вислуховую сповіді	
5. Іноді мені подобається подратувати кого-небудь з	
<i>Всього:</i>	
<i>IX. Перевірте себе, які Ваші адаптаційні здібності у взаємодії з людьми.</i>	
1. Звичайно мені важко йти на поступки партнерам.	
2. Мені важко жити у злагоді з людьми, у яких поганій	
3. Зазвичай я з трудом пристосовуюся до нових партнерів	
4. Я уникаю підтримувати стосунки з дещо дивними	
5. Звичайно я принципово наполягаю на своєму, навіть	
<i>Всього:</i>	

Обробка й аналіз результатів

Отже, Ви ознайомилися з деякими поведінковими ознаками, що свідчать про низький рівень загальної комунікативної толерантності. Підрахуйте суму балів, отриманих Вами за всіма ознаками, і зробіть висновок: чим більше балів, тим нижчим є рівень Вашої комунікативної толерантності. Максимальна кількість балів, яку можна мати 135, свідчить про абсолютну нетерпимість до людей навколо Вас, що хтосьна чи можливо для нормальної особистості. Так само неймовірно одержати нуль балів – свідчення терпимості до всіх типів партнерів у будь-яких ситуаціях. У

середньому, за даними автора методики, опитані набирають: керівники медичних установ і підрозділів – 40 балів, медсестри – 43 бали, вихователі – 31 бал.

Порівняйте свої дані з наведеними і зробіть висновок про свою комунікативну толерантність. Зверніть увагу на те, за якими з 9 запропонованих вище поведінкових ознак у Вас високі сумарні оцінки (тут можливий інтервал від 0 до 15 балів). Чим більше балів за конкретною ознакою, тим менше Ви терпимі до людей у цьому аспекті взаємин з ними. Навпаки, чим менші Ваші оцінки за тією або іншою поведінковою ознакою, тим вищим є рівень загальної комунікативної толерантності за цим аспектом стосунків з партнерами. Звичайно, отримані дані дають змогу помітити лише деякі основні тенденції, властиві Вашій взаємодії з партнерами. У безпосередньому, живому спілкуванні особистість виявляється яскравіше і різноманітніше (М.П. Фетіскін, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов).

3.43. Тест «На асертивність»

Тест призначений для оцінки асертивності – здібності не завдавати шкоди кому-небудь і поважати права інших людей, одночасно усвідомлюючи власні права, уміти говорити «ні», звертатися з проханнями і висувати вимоги, виявляти позитивні і негативні почуття, розпочинати, підтримувати і завершувати розмову.

Інструкція

Обведіть кружечком вибрані Вами відповіді в таких позиціях, наведених у табл.3.40.

Таблиця 3.40 Текст опитувальника на асертивність поведінки

1.	Мене дратують помилки інших людей.	так	ні
----	------------------------------------	-----	----

2.	Я можу нагадати друзеві про борг.	так	ні
3.	Деколи я говорю неправду.	так	ні
4.	Я спроможний турбуватися сам за себе.	так	ні
5.	Траплялося, що я їздив «зайцем».	так	ні
6.	Суперництво краще за співпрацю.	так	ні
7.	Я часто страждаю через дурниці.	так	ні
8.	Я людина самостійна і достатньо рішуча.	так	ні
9.	Я люблю всіх, кого знаю.	так	ні
10.	Я вірю в себе і в мене вистачить сил, щоб упоратися з	так	ні
11.	Нічого не вдієш, людина завжди повинна бути наготові, щоб	так	ні
12.	Я ніколи не сміюся над непристойними жартами.	так	ні
13.	Я визнаю авторитети і поважаю їх.	так	ні
14.	Я ніколи не дозволяю над собою знущатися. Я заявляю протест.	так	ні
15.	Я підтримую всякий добрий почин.	так	ні
16.	Я ніколи не обманюю.	так	ні
17.	Я практична людина.	так	ні
18.	Мене пригноблює сам факт того, що я можу зазнати невдачі.	так	ні
19.	Я згоден із висловом: «Руку допомоги шукай насамперед біля	так	ні
20.	Друзі мають на мене великий вплив.	так	ні
21.	Я завжди маю рацію, навіть якщо інші вважають інакше.	так	ні
22.	Я згоден з тим, що важлива не перемога, а участь.	так	ні
23.	Перш ніж що-небудь зробити, добре подумаю, як це	так	ні
24.	Я ніколи нікому не заздрю.	так	ні

Обробка й аналіз результатів

Слід підрахувати кількість позитивних відповідей у таких позиціях:

Сума А – 1, 6, 7, 11, 13, 18, 20, 23.

Сума Б – 2, А, 8, 10, 14, 17, 19, 22.

Сума В – 3, 5, 9, 12, 15, 16, 21, 24.

Найвищий показник отримано в сумі А: Ви маєте уявлення про асертивність, але не дуже-то користуєтеся нею в житті. Ви часто

переживаєте невдоволення собою і тими, хто навколо.

Найвищий показник отримано в сумі Б: Ви на правильному шляху і можете дуже добре оволодіти асертивністю. По суті, Ви вже зараз здатні відповідно діяти. Інколи Ваші спроби діяти асертивно перетворюються в агресивність, але це неважливо. Який учень не набивав собі гуль?

Найвищий показник отримано в сумі В: Незважаючи на результати попередніх двох підрахунків, у Вас непогані шанси оволодіти асертивністю, оскільки у Вас склалася думка про себе і свою поведінку. Ви оцінюєте себе реалістично, а це хороша база для оволодіння певною навичкою, необхідною у контактах з іншими.

Якнайменший показник отримано в сумі А: Те, що Вам не вдається скористатися багатьма життєвими шансами, – не трагедія. Важливо навчитися жити в згоді з собою і знати, що потрібно робити.

Якнайменший показник отримано в сумі Б: Асертивності можна навчитися. Як сказав С. Лек: «Тренування – це все, навіть цвітна капуста – всього-на-всього добре вимуштрувана білокачанна».

Якнайменший показник отримано в сумі В: Ось це вже проблема. Ви переоцінюєте себе і поводитесь не зовсім щиро. Йдеться навіть не стільки про самообман, скільки про те, що Ви бачите себе в кращому світлі. Бажано поміркувати над собою.

3.44. Тест «Вияв емоційного оцінного ставлення студента до викладача» (модифікований варіант кольорового тесту ставлень А. Еткінда)

Хід дослідження

Перед студентами на білому тлі довільно кладуть вісім пронумерованих карток з кольорового набору М. Люшера і дають інструкцію виконати послідовно такі завдання: І) підібрати колір, який

найбільше відповідає кожному викладачеві за його характером (а не за зовнішнім виглядом, наприклад, колір одягу), і номер картки записати навпроти прізвища викладача (номери кольорів можуть повторюватися); 2) підібрати колір, який найбільше відповідає власному «Я»; 3) записати, з якими характеристиками-стимулами асоціюється кожний колір (наприклад, «зелений» – «радість», «червоний» – «здивування», «фіолетовий» – «втома»); 4) розмістити кольори в порядку віддання їм переваги від найприємнішого, гарного до найменш приємного, негарного.

Для узагальнення результатів перших трьох завдань використовується поняття валентності (В), вимірюване рангом кольору, з яким асоціюється певний стимул в індивідуальній розкладці кольорів.

Існує певний зв'язок між валентністю кольору, що асоціюється з викладачем, і емоційно-оцінним ставленням до педагога (цей зв'язок збільшується в напрямку крайніх значень валентності).

Зробили *висновки*: 1) позитивне емоційно-оцінне ставлення студента до викладача характеризується зазвичай означенням його кольором, що займає перші місця в індивідуальній розкладці за відданням йому переваги та асоціюється з позитивними стимулами-характеристиками (радість, інтерес, подивування тощо), а також значною ідентифікацією з власним «Я»; 2) негативне емоційно-оцінне ставлення студента до викладача найчастіше характеризується означенням його кольором, що має високу валентність в індивідуальній розкладці та асоціюється з негативними стимулами-характеристиками (гнів, страх, заздрість тощо) і слабо ідентифікується з власним «Я» студента.

4. ТРЕНІНГОВІ ВПРАВИ

4.1. Робота зі щоденником власного професійного зростання

Проаналізувати, використовуючи свій щоденник професійного зростання, особливості власної культури спілкування, відзначити досягнення в роботі над собою порівняно з попередніми курсами, поділитися досвідом самовдосконалення. Визначити, яка робота над собою сприяла цьому, а що заважало, виявилось малоефективним. Розкрити причини і накреслити програму самовиховання для курсу магістерської підготовки, зокрема, у процесі вивчення психології вищої школи.

Якщо не ведеться щоденник професійного зростання, можна визначити наявність і ступінь розвитку якостей і особливостей особистості, необхідних для успішного оволодіння педагогічним тактом, запланувати роботу над самовдосконаленням. Для роботи пропонується заповнити оцінний лист особистісних характеристик (див. табл. 4.1).

Таблиця 4.1 Самооцінка особистісно-професійних якостей

Якості й особливості	Критерії оцінювання				
	виразно володію	мабуть, володію	важко сказати	мабуть, не воло-	виразно не воло-
1. Любов до фаху					
2. Гуманність					
3. Вимогливість					
4. Професійна рефлексія					
5. Винахідливість					
6. Творче мислення					
7. Гнучкість поведінки					
8. Витримка, володіння					
9. Доброзичливість					
10. Товариськість					

Обробка результатів

Порівнюються виставлені бали і визначаються ті якості й особливості особистості, якими Ви найбільш виразно і найменш володієте. На

підставі цього слід розробити програму професійного самовдосконалення.

4.2. Вправи на самонавіювання

Для того щоб заздалегідь заготовлені або спонтанно придумані вправи (формули) були ефективні, пам'ятайте про такі правила:

1. Для оперативного застосування формули бажано мати короткий її текст з декількох фраз.
2. Важливе значення має початкова фраза формули, наприклад: «Я на все спроможний, все можу...», «Я вірю в те, що...», «Я переконаний у тому, що...» (за Г.М. Ситіним).
3. Формулу самонавіювання необхідно повторювати кілька разів (іноді до семи разів).
4. Важливо непохитно вірити в «магічні властивості» слів, які Ви вимовляєте.
5. Проговорювати формули треба в стані зосередженості, сконцентрувавши волю.

Рекомендуємо такі зразки формул самонавіювання (за І.А. Зязюном):

а) Для оптимізації настрою: «Я зібраний і врівноважений; у мене піднесений, радісний настрій; я хочу бути активним і бадьорим; я можу бути активним і бадьорим; я активний і бадьорий; я хочу (можу, буду) відчувати енергію і бадьорість; я життєрадісний і сповнений сил; я оптиміст».

б) Для відпочинку: «Я спокійний; я зовсім спокійний; я добре відпочиваю і набираюся сил; відпочиває кожна клітинка мого організму; відпочиває кожен м'яз; відпочиває кожен нерв; свіжість і бадьорість наповнюють мене; я зібраний і уважний; надалі плідний день; я відпочиваю».

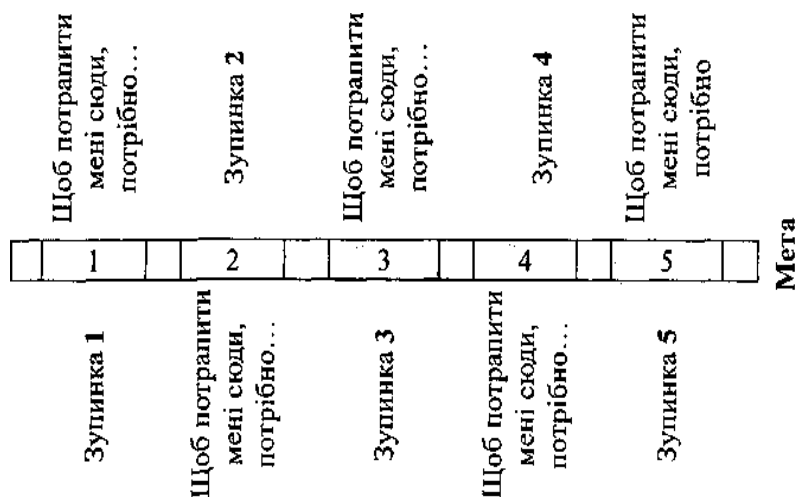
в) Для самоналаштування на майбутній іспит: «Відчуваю себе впевнено; настрій піднесений; голова світла; я зовсім спокійний;

я зібраний; мислю чітко; я хочу (можу, буду) відповідати легко, чітко, зрозуміло».

г) *Для налаштування на професійний стиль поведінки на занятті* (під час практики), подолання невпевненості, скутості в спілкуванні з групою: «Я зовсім спокійний; я входжу в аудиторію впевнено; відчуваю себе на занятті вільно і розкуто; володію собою; мій голос звучить рівно, впевнено; я можу добре провести заняття; настрій бадьорий; мені самому цікаво на занятті; мені цікаво викладати студентам; мені є що розповісти студентам; я спокійний і впевнений у собі».

4.3. Вправа «Карта моїх цілей»

Скопіюйте рис. 4.1 «Карта моїх цілей» у своєму зошиті для самостійної роботи. *Рис. 4.1. «Карта моїх цілей»*



Кінцева мета – куди Ви прагнете.

Зупинка на карті – це ті місця, які треба відвідати, проміжні цілі, яких треба досягти на своєму шляху до кінцевої мети.

Протягом вивчення курсу (на практичних заняттях) відмічати своє просування до кінцевої мети.

Контрольне завдання на практичне застосування знань із теми

Визначити позитивне і негативне у Вашому навчанні в студентські роки. Які зміни хотіли б побачити? Заповнити табл. 4.1.

Таблиця 4.1 Самооцінка студентського періоду життя

Позитивне	Негативне	Бажані зміни

4.4. Вправа «Чи знаєте Ви себе?»

Мета: розвиток мотивації самопізнання; формування інтересу до вивчення своєї особистості; перевірка в ігровій формі власних уявлень про себе.

Інструкція

Який у Вас характер? Чи можете Ви стверджувати, що знаєте себе? Перевірте. Для цього Вам пропонується дуже просте і цікаве завдання.

1. Уважно придивіться до 16 символів на рис. 2.3, що зібрані в чотири групи: 1) «Рух», 2) «Спокій», 3) «Впевненість» і 4) «Невпевненість».

З кожної групи виберіть символ, що Вам подобається найбільше (або відповідає Вашому стану в цей момент).

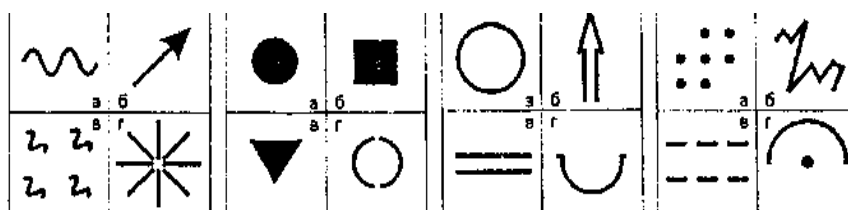
1. Рух

2. Спокій

3. Упевненість

4. Невпевненість

Рис. 4.2. Символи стану особистості



Обробка й аналіз результатів

1. Підрахуйте кількість набраних Вами балів:

1) а-4, б-8, в-2, г-10.

2) а-10, б-8, в-2, г-4.

3) а-10, б-8, в-6, г-2.

4) а-10, б-8, в-2, г-6.

2. Уважно прочитайте інформацію про себе залежно від набраної кількості балів:

8 – 13 балів. Ваша поведінка залежить насамперед від людей, які Вас оточують. Ви швидко падаєте духом і легко захоплюєтеся, понад силу робите те, що Вам не подобається. На Вас дуже впливає оточення, тому не можна стверджувати, що Ви – господар своїх рішень. Ви занадто емоційні і дієте залежно від свого настрою.

14 – 20 балів. Хоча Ви і «пливете за течією», але все-таки намагаєтеся знайти свій стиль. Ви критично ставитесь до себе, тому люди навколо не можуть на Вас впливати, якщо в них немає переконливих аргументів. Якщо здоровий глузд підказує, що Ваша позиція, яку перед цим відстоювали, лише шкодить Вам, то Ви можете від неї відмовитися.

21 – 27 балів. Ви вважаєте себе непогрішним, але все-таки піддаєтеся зовнішньому впливу. Ви прагнете знайти «золоту середину» між своїми поглядами, переконаннями і тими ситуаціями, які ставить перед Вами життя. Вам допомагає здатність інтуїтивно вибирати правильний шлях.

28 – 34 бали. Вам буває нелегко відмовитися від своїх поглядів і принципів. Чим сильніше хтось намагається вплинути на Вас, тим більший Ваш опір. Але фактично за Вашою впертістю приховується не стільки впевненість у собі, скільки страх потрапити в якусь неприємну ситуацію.

35 – 40 балів. Якщо Вам щось спаде на думку, ніхто від цього Вас не відмовить. Ви безоглядно рухаєтеся до поставленої мети. Але той, хто

знає Вас добре, може передбачити Вашу реакцію і вміло та непомітно спрямовувати Ваші дії. Через це Вам доцільно було б виявляти менше впертості і більше кмітливості.

3. Проаналізуйте свої результати:

- Чи збігаються Ваші уявлення про себе з наведеними вище?
- Якщо Ви не погоджуєтеся з наведеними твердженнями, то поясніть, чому?
- Ви б хотіли більше довідатися про себе і краще себе зрозуміти?
- Чи може розуміння себе, особливостей своєї особистості впливати на взаємини з іншими людьми?

4.5. *Вправа «Теоретик» чи «емпірик»?*

Поширеним є поділ людей за стилями їхнього мислення на «теоретиків» (або «класиків») і «емпіриків» (або «романтиків»). Нижче наведені характеристики тих і інших. *Визначте, де йдеться про «теоретиків», а де-про «емпіриків».*

1. Ці люди відрізняються високим рівнем спостережливості, допитливості, віртуозним використанням порівняльного аналізу.
2. Вони вважають, що відкриття є результатом яскравого спалаху уяви.
3. На думку цих людей, те, що не можна спостерігати в досвіді, не можна використовувати у наукових судженнях.
4. Цінність їх у тому, що зроблені ними відкриття слугують первинною інформацією для наукового прориву, який реалізують інші.
5. Сильна сторона цих людей – аналітичність, раціональність мислення, невисока емоційність.
6. Вони визнають наукою тільки встановлення зв'язків між величинами, які безпосередньо вимірюються.
7. Ці люди спрямовуються в прорив, позначений зусиллями інших, і досягають доказових і переконливих результатів.

8. Коли в матеріалі є «біла пляма», вони заповнюють відсутні деталі гіпотезою, що спирається на інтуїцію.

9. Слабкість цих людей – зайва, нерідко необґрунтована довірливість до знайдених закономірностей.

10. Вони менш спостережливі, ніж інші, але й не настільки довірливі.

До якого типу людей за цією типологією Ви належите? Чи позначається це на Вашій навчально-професійній діяльності? Як можна враховувати такі особливості студентів при організації процесу навчання?

4.6. Вправа «Ранкові і вечірні ігри-формули» *Формули самонавіювання* (за Н.В. Самоукіною):

Ранком, перед підйомом, коли організм ще в «перехідному» стані – вже не сну, але й ще не повноцінного неспання, започаткуйте для себе правило прочитувати дві формули. їх непогано повторити і перед сном.

Формула 1. Впевненість у собі: «Я людина смілива і впевнена в собі. Я на все насмілююсь, усе можу і нічого не боюся» (останню фразу можна повторювати кілька разів (за Г.М. Ситіним).

Формула 2. Повага до викладачів (однокурсників): «Я поважаю своїх викладачів (однокурсників). Завжди радію зустрічам з ними. Я завжди відкритий до діалогу з моїми викладачами (однокурсниками)».

Формула 3. Інтерес до навчання (роботи): «Я радісно йду на навчання (роботу). Я люблю своє навчання (роботу). Це - вищий сенс мого життя» (за Г.М. Ситіним).

4.7. Вправа «Ігри-формули протягом робочого дня»

Формула 1. Спокій, стабільність: «Я хочу бути спокійним і стабільним. Я хочу бути впевненим у собі».

Формула 2. Зменшення напруги під час навчання (роботи):

«Протягом усього дня я зберігаю абсолютне самовладання, абсолютне підпорядкування всіх дій досягненню найкращого результату своєї

роботи. Ні за яких обставин я не нервуюсь і не стаю дратівливим. У будь-яких умовах я зберігаю витримку і самовладання.

Я стримую себе там, де не може стриматися більше ніхто. І кожен при спілкуванні зі мною відчуває мою силу. Я здатний докладати величезних зусиль і стримувати себе в найбільш хвилюючих обставинах. Я все зможу. І я завжди своєю поведінкою буду показувати зразок великої духовної сили і витримки. Я відчуваю себе здатним запобігти виникненню роздратування навіть тоді, коли це зробити дуже важко. Я все зможу. Я здатний до величезних вольових зусиль» (За Г.М. Ситіним).

Формула 3. Задоволення своїм навчанням (роботою): «Я дуже люблю своє навчання (роботу), що дає мені величезну насолоду і наповнює моє життя радістю постійних перемог і великим сенсом» (за Г.М. Ситіним).

4.8. Вправа «Перед складною розмовою»

Формула 1. Спокій: «Я спокійний і впевнений у собі. У мене правильна позиція. Я готовий до діалогу і взаєморозуміння».

«Мені легко-легко, вільно. Безтурботне щастя. Яскраво, чітко відчуваю безтурботне щастя. Я безтурботно щасливий... Кожна клітина тіла дихає безтурботним щастям. Усе тіло дихає безтурботним щастям. Усе тіло легке, вільне. Безтурботне щастя» (за Г.М. Ситіним).

4.9 Вправа «Зняття втоми і відновлення працездатності»

Формула 1: «Я вірю в те, що можу легко і швидко відновлюватися після навчання (роботи). Усіма силами я намагаюся яскраво відчути себе бадьорим і енергійним після навчання (роботи). Після навчання (роботи) я відчуваю бадьорість, молоду енергію в усьому тілі».

Формула 2: «Я сповнений сил і енергії, я готовий працювати далі на рівні своїх кращих можливостей, енергійно, уважно, з натхненням. Я сповнений сил і енергії, у мене енергійні, здорові, молоді нерви, у

мене невтомне молоде, богатирське серце» (за Г.М. Ситіним).

4.10. Вправа «Словесний автопортрет»

Щоб створити словесний автопортрет – багатогранний образ себе – спробуйте відповісти письмово на запитання: Що я хочу? – Що я можу? – Для чого я існую? Що робити? – Як робити? – Для чого робити? Ким я був? – Що я зробив? – Ким я став? – Ким я хочу бути?

4.11. Вправа «Моя Я-концепція»

У сучасній психології «Я-концепція» розглядається як визначальний регулятор і спонука практичної діяльності людини, на основі чого вона взаємодіє з іншими людьми. Через це особливості «Я – концепції» викладача вищої школи обов'язково позначаються на виборі ним моделі управлінської поведінки, стилю педагогічного спілкування. Для викладача важливим є підвищення професійної самооцінки, зміцнення самоповаги, вироблення впевненості і віри в себе.

Пропонуємо таку вправу (виконувати її краще на окремому аркуші):

- а) У кожному рядку диференціалу (табл. 4.2) зробіть помітку залежно від того, оцінюєте Ви себе ближче до лівого чи правого критерію. З'єднавши всі помітки, отримаєте свій особистісний профіль «Я – реальний» («Моє теперішнє Я»).
- б) Так само оцініть «Моє ідеальне Я», тобто яким би Вам хотілось бути, якого образу прагнете. Побудуйте особистісний профіль «Я – ідеальний».
- в) Спробуйте оцінити «Я, яким я найбільше собі не подобаюсь» і побудуйте особистісний профіль «Погане – Я».
- г) Порівняйте три профілі, визначте ступінь задоволеності собою.
- д) Попросіть однокурсників (своїх колег) оцінити Вас. Побудуйте усереднений профіль «Я – як мене оцінюють інші», порівняйте його з трьома попередніми та ступенем

самозадоволення, і Ви отримаєте інформацію для роздумів.

Таблиця 4.2 Семантичний диференціал «Я – концепції»

	+3	+2	+1	0	-1	-	-3	
Хороший								Поганий
Викликає повагу								Викликає зневагу
Оптимістичний								Песимістичний
Ввічливий								Нечемний
Самовпевнений								Невпевнений у собі
Товариський								Замкнутий
Активний								Пасивний
Альтруїстичний								Егоїстичний
Відвертий								Потайливий
Ерудований								Необізнаний
Гуманний								Нечуйний
Життєрадісний								Безрадісний
Мудрий								Нерозумний
Вольовий								Безвольний
Прогресивний								Консервативний

З віри в себе розпочинається переможний шлях самореалізації в професійній сфері. Похвала студентів та його «Я – концепції» – це ще й життєтворча сила його творчості в навчально-професійній діяльності. Варто пам'ятати: позитивна «Я-концепція» вчителя означає можливість формувального впливу на дитину, яка зростатиме впевненою у своїх силах, внутрішньо вільною, здатною до самореалізації.

4.12. Вправа «Внутрішній промінь» (за Н.В. Самоукіною)

Вправа виконується індивідуально; допомагає зняти втому, набути внутрішньої стабільності.

Для того щоб виконувати вправу, треба прийняти зручну позу, сидячи або стоячи залежно від того, де вона буде виконуватися (в коридорі, під час заняття в аудиторії, у транспорті).

Уявіть, що всередині Вашої голови, у верхній її частині, виникає світлий

промінь, що повільно і послідовно рухається зверху вниз і повільно, поступово висвітлює обличчя, шию, плечі, руки теплим, рівним світлом, яке розслаблює. На шляху руху променя розгладжуються зморшки, зникає напруга в ділянці потилиці, послаблюється.

4.13. Вправа «Чи знаєте Ви себе?»

- Які здібності я нахожу в себе?
- Які навчальні дисципліни мені найбільше подобаються і чому?
- Про що я мрію?
- Який настрій у мене переважає?
- Чого в мене більше: впевненості в собі чи сором'язливості?
- Яким я хочу стати?
- Що б я хотів у собі виховати?

Складіть схему самоаналізу, розташувавши в центрі своє «Я», а від нього відповіді на поставлені собі питання.

4.14. Вправа "Я – викладач" (за Н.В. Самоукіною)

Загальна характеристика внутрішнього стану: зібраність, воля, самоконтроль, твердість, стабільність, ясність, чіткість, діловитість, готовність до керування ситуацією і контролю над нею.

Домінують інтелект і воля.

Вправа розширює професійну самосвідомість педагога, виробляє вміння регулювати внутрішній стан, необхідний для педагогічної діяльності.

Інструкція

Треба ввійти в роль викладача. Візьміть чистий аркуш паперу і проведіть вертикальну лінію, що розділяє його навпіл. Ліворуч напишіть особливості поведінки, якості особистості, якими, на Вашу думку, має володіти викладач. Перелічіть також, що він повинен вміти робити. Протягом робочого дня спробуйте поводитися так, щоб виконати якнай-

більше вимог, які Ви сформулювали на лівому боці аркуша. Наприкінці робочого дня праворуч на цьому самому аркуші зазначте, що у Ваших діях відповідало вимогам, а що – ні. Згадайте й опишіть Ваш стан.

Як сприймають Вас інші? Попросіть Вашу кращу подругу (друга) описати ті риси Вашого характеру, які, на їхній погляд, визначені Вашою майбутньою професією. Запитайте їх, чи завжди ці риси характеру виявляються у Вашій поведінці? Попросіть їх описати своє сприйняття і ставлення до тих ситуацій, у яких ці професійні риси характеру були неадекватними до обставин, що склалися. Можливо, вони зізнаються, що їм був неприємний Ваш "викладацький" тон або вони відчували розгубленість чи незручність.

Поміркуйте над тим, що Вам сказали.

Постарайтеся змінити свою поведінку: бути викладачем у ВНЗ, а вдома чи в спілкуванні з подругою бути звичайною людиною.

4.15. Вправи на визначення індивідуальних особливостей уяви студентів

4.15.1. Вправа 1. Зі слів «дерево», «будинок», «діти», «вікно» скласти якнайбільше речень. У кожне речення мають входити всі подані слова.

4.15.2. Вправа 2. Дано слова: «кабінет», «ключ», «капелюх», «сторож», «дощ», «човен», «троянда», «крокодил». Скласти невелику розповідь.

Потім студенти зачитують отримані результати.

4.15.3. Вправа 3. Намалювати: а) фантастичне дерево; б) фантастичну тварину. Визначити, за допомогою яких засобів створені нові образи.

Придумати їм назви.

4.15.4. Вправа 4. Студентам дають початок розповіді: «Іван Петрович, викладач історії, ввійшов до аудиторії. Усе, як звичайно: студенти піднялися,

вітаючи його. На дошці висять карти. Раптом...» Продовжити розповідь.

Аналіз результатів

Враховується точність виконання завдання, кількість відповідей і оригінальність ідей, а також їхня обґрунтованість.

4.16. Вправи для тренування творчої уяви

4.16.1. *Вправа 1.* Написати листа учням: а) IX класу сучасної школи: що б Ви хотіли порадити їм у підготовці до вступу в доросле життя; б) учням, які навчатимуться через п'ятдесят років.

4.16.2. *Вправа 2.* Продумати й описати «школу майбутнього»: якими Ви бачите учнів і вчителів цієї школи? Які її особливості та чим вона докорінно відрізнятиметься від сучасної?

4.16.3. *Вправа 3.* Привітати свого однокурсника (на вибір) через двадцять років після закінчення університету. Продумати нестандартну ситуацію, що зумовила необхідність цього привітання.

4.17. Вправа «Оцініть свої професійні якості» (табл. 4.63),

яких Ви набули під час навчання у ВНЗ, і складіть програму самовдосконалення (самовиховання).

Таблиця 4.63 Самооцінка професійних якостей і програма самовдосконалення

Професійні якості	Оцінка	Зміст самовдосконалення	Методи, шляхи

4.18. Вправа «Міжособистісні стосунки в групі»

Староста академічної групи не є її неформальним лідером, проте усіляко Вам сприяє. Група засуджує його поведінку стосовно, Вас.

Як Ви побудуєте своє спілкування зі старостою? З групою?

Перед початком навчального року дирекція призначила серед першокурсників старосту. Було чітко визначено його функціональні обов'язки, проінструктовано, що і як потрібно йому робити. Проте група не визнала цього наказу і не прийняла старосту, який намагався втілювати стандартні вимоги адміністрації. Виник конфлікт між студентами і дирекцією.

Що потрібно зробити, щоб припинити конфлікт? Старосту групи потрібно обирати чи призначати? Від чого це залежить?

Староста академічної групи, де Ви ведете практично-семінарські заняття, не є неформальним лідером групи. Він неодноразово влаштував протидію в організаційній роботі з групою (зрив консультації, неточність передачі важливої для групи інформації тощо).

Як Ви побудуєте стратегію і тактику спілкування з ним? А якщо староста – неформальний лідер?

Під час семінарського заняття відповідь однієї студентки була різко розкритикована однокурсником («не сказано головного», «наговорено казна-що, «де можна було знайти таку нісенітницю?» тощо). На це викладач ніяк не зреагував. На наступному занятті «опоненти» помінялися місцями і студентка намагалася «віддячити» своєму однокурснику так само. Конфлікт поглибився.

Яка можлива причина такої різкої критики? Як це може позначитися на міжособистісних стосунках у групі?

Чому викладач не помітив конфлікту? Як потрібно було діяти йому в цій ситуації?

Яка роль студентів групи у вирішенні міжособистісних конфліктів?

4.19. Вправа «Моє життя в групі». Проаналізуйте важливі аспекти Вашої участі в житті групи:

- На що я сподівався при вступі в цю групу?
- Що з цього мені вдалося здійснити?
- З ким я найчастіше працював спільно?
- Хто дарував мені найбільшу радість?
- В який момент я пережив сильну кризу в цій групі?
- Коли вся група пережила серйозну кризу?
- Хто з членів групи найкраще справився із завданнями?
- Чого мені потрібно ще навчитися, щоб я міг працювати в групі на тому рівні, на якому хочу?
- Чого мені потрібно навчитися, щоб я міг працювати в групі на тому рівні, на якому можу?

4.20. Вправа «Умовний пустельний острів» (за В.В. Власенком)

Мета: виявлення взаємних оцінок і характеристик між студентами групи та їх безпосередня корекція.

Процедура проведення.

Студентам пропонують написати невелике, по можливості веселе оповідання про те, як їхня група нібито потрапила на пустельний Острів і як розгорталася подія далі. До того ж необхідно вказувати ті чи інші прізвища однокурсників (звичайно, не обов'язково всі).

Рекомендується звернути увагу на такі аспекти.

Перший аспект. Як студенти впливли (впливали) на острів? експериментатору (кураторові) доцільно вдатися до коментарів,

спрямованих на створення настанови писати з гумором, весело, без напруги – «як у грі». А коли так, то оцінки і характеристики будуть «розкутими», об'єктивнішими і не викличуть у студентів негативних емоцій, пов'язаних з тривожністю.

Другий аспект. Хто на острові розгубиться і панікуватиме, а хто намагатиметься досягнути зваженості та організованості в діях і вчинках однокурсників? У коментарях тут варто застерегти від некоректності в прояві ставлень один до одного.

Третій аспект. Хто стане лідером? Чи буде боротьба за лідерство? У коментарях слід нагадати про існування трьох основних видів лідерства - офіційного, ділового та емоційного, коротко розкрити їхні головні особливості і можливі співвідношення.

Четвертий аспект. Яким буде розподіл обов'язків і ролей між однокурсниками на острові? У коментарях доцільно роз'яснити, що роль людина бере на себе завжди залежно від тих чи інших особистісних якостей і зовнішніх обставин – «веселун», «песиміст», «оптиміст», «мовчун» і т.д. Умовою розподілу обов'язків завжди є певна міжособистісна групова угода- «мисливець», «охоронець», «кухар» і т.д. Обов'язки можуть бути визначені групою і всупереч волі конкретної людини. Такими, наприклад, нерідко бувають обов'язки заготівельника хмизу для багаття, нічного вартового тощо.

П'ятий аспект. Хто з викладачів допоміг би Вам на острові? У коментарях слід підкреслити, що маються на увазі конкретні види допомоги у важливих життєвих обставинах.

Шостий аспект. Яким студенти бачать повернення з острова? Зауважується, що можна розраховувати не лише на власні сили, а й на допомогу ззовні.

Один із варіантів процедури передбачає використання такої методики, як корекційної. Для цього куратор збирає всі оповідання студентів і зачитує

їх у групі. До того ж обов'язкова умова – поточна редакція творів. Вона потрібна передусім для того, щоб уникнути нудних, нецікавих і повторів частин оповідань, а також, щоб не висловити образі нетактовних зауважень на адресу тих чи інших студентів, які трапляються практично в кожній групі при використанні цієї методики.

Шляхом опису поведінки однокурсників студенти, як правило, дають один одному досить відверті і загалом об'єктивні характеристики, а також з великою увагою і цікавістю їх сприймають, що суттєво впливає на процес самовиховання особистості.

Обробка й аналіз одержаного письмового матеріалу

На кожного студента групи (включно з тими, хто не був присутнім під час проведення методики, адже їх також згадують в оповіданнях) складають спеціальну матрицю, на якій зображують графи відповідно до вказаних шести аспектів. У кожній графі записується все, що було сказане про цього студента у творах. Бажано додати інформацію про студентів від викладачів, обраних групою помічниками на «пустельному острові». Дані узагальнюються, аналізуються і слугують матеріалом для бесіди зі студентами, для вироблення рекомендацій і порад викладачам, які працюють з конкретною групою.

4.21. Вправа «Соціометрія» (за П.К. Власовим)

Мета: Визначити статус студентів у групі, використовуючи метод соціометрії.

Інструкція

Взяти аркуш паперу, намалювати коло і записати навколо нього імена студентів групи. У центрі позначити «Я». Намалювати дві стрілочки від себе до імен однокурсників: червона – товариш вплинув на Вас дуже сильно, синя – ніяк на Вас не вплинув.

Потім треба відповісти на три запитання: 1) Чому намалювали саме таку стрілочку до цього однокурсника? 2) Яку стрілочку намалюють ці товариші у Ваш бік і чому? 3) Чи збираєтеся Ви щось змінювати в ситуації, що склалася у Ваших взаєминах із групою?

4.22. *Вправа «Тиск» (за Н.В. Самоукіною)*

Запропонуйте комусь з однокурсників, з яким у Вас склалися хороші взаємини, пограти в психотехнічну гру «Тиск». Станьте один напроти одного, підніміть руки на рівень грудей і злегка доторкніться один до одного долонями. Домовтеся про те, хто буде ведучим. Його завдання – злегка надавити на долоні свого партнера. Потім поміняйтеся ролями і повторіть рух.

Висловіть один одному свої враження. У якій ситуації Вам було емоційно комфортніше: коли Ви тиснули чи коли Ваш партнер тиснув на Ваші долоні? Можливо, Вам не було приємно ні в першому, ні в другому випадку. Тоді спробуйте не тиснути один на одного, а робити долонями такі рухи один щодо одного, щоб між Вами виникло взаємне відчуття тепла (психоенергетичний контакт).

Чи відчули Ви, наскільки приємніше взаємодіяти на рівних, ніж домагатися переваги? Спільна діяльність у спілкуванні з однокурсником (колегою) дає більше позитивних емоцій, ніж протистояння і боротьба за те, хто першим захопить комунікативне лідерство і здійснить позицію «над». Крім того, пам'ятайте, що, прагнучи психологічного тиску на партнера по спілкуванню, Ви ризикуєте викликати в нього реакцію не підпорядкування, а протидії. І замість допомоги він просто відмовиться від контакту з Вами. Подумайте, що краще?

4.23. Вправа «Ефективний викладач»

Проаналізуйте особистісні і професійні якості викладача, які сприяють його ефективному управлінню навчально-виховним процесом, наведіть конкретні прояви цих умінь із власних спостережень:

- інтерес до студентів і роботи з ними;
- наявність культури комунікативної педагогічної взаємодії;
- наявність і розвиненість емпатії;
- гнучкість, творчість і оперативність мислення;
- уміння швидко орієнтуватися у педагогічній ситуації, яка змінюється;
- уміння відчувати та розуміти настрій студентів групи і підтримувати з ними активний діалог;
- уміння керувати своїм внутрішнім психічним станом; мімікою та пантомімікою;
- уміння прогнозувати та цілеспрямовано проектувати певні комунікативні педагогічні виробничі ситуації;
- наявність і розвиненість культури мовлення;
- уміння демонструвати свій внутрішній стан, коли це викликано педагогічною необхідністю;
- здатність до імпровізації;
- здатність до доцільних спонтанних дій та ін.

Доповніть цей перелік тими якостями викладача, які, на Ваш погляд, також впливають на організацію навчального процесу, зокрема самостійної роботи студентів.

Мікровикладання – пояснення нового матеріалу (перетворення інформації в доступну форму).

Розробити фрагмент семінарського заняття або лекції за фахом, поставивши перед собою ціль активізувати уяву студентів, викликати в них

яскраві, образні уявлення. Критерії оцінки виконання завдання такі:

- уміння виділяти слова, образне відтворення яких найскладніше для студентів;
- уміння враховувати вікові особливості студентів, пов'язувати нові образи з їхнім життєвим досвідом;
- правильність відтворення образів, їхня відповідність опису;
- уміння уявляти те, що розповідаєш;
- емоційність викладу, його виразність, уміння викликати в студентів зорові, слухові та інші образи.

4.24. Вправа «Який я організатор групового спілкування?»

Для самовдосконалення управлінських функцій, організаторських і комунікативних здібностей важливо рефлексіювати своє спілкування з аудиторією. Спочатку самому це робити важко, а тому попросіть свого друга (подругу), не втручаючись у заняття, яке Ви проводите, побути в ролі спостерігача-рецензента.

Найважливіше в організації спілкування – створення спільності, єдності аудиторії. Тому спостерігач мусить насамперед відзначити характер взаємодії між Вами й аудиторією. Цьому може слугувати класифікація типів поведінки організатора. Дослідники (М. – А. Робер, Ф. Тільма, 1988) виділяють чотири зони взаємодії організатора спілкування з аудиторією, в яких він якось себе проявляє:

1. **Позитивна зона взаємодії.** У цій зоні організатор спілкування:
 - Демонструє солідарність (підвищує статус іншого, допомагає, нагороджує).
 - Поводиться невимушено, сміється, жартує, показує задоволення.
 - Схвалює, активно приймає іншого, розуміє, ставиться поблажливо,

співчуває, погоджується.

2. **Зона відповідей.** Найчастіше взаємодія в цій зоні з'являється після позитивної зони або після питань (зона III). У цій зоні організатор:

- Висловлює своє розуміння, дає вказівки, поважаючи автономію інших.
- Оцінює, висловлює думку, аналізує, повідомляє про своє враження, висловлює побажання.
- Подає інформацію, орієнтацію, повторює, пояснює, підтверджує. 3.

Зона питань. Організатор спілкування в цій зоні:

- Просить подати інформацію, орієнтацію, повторити, підтвердити.
- Просить оцінити, висловити думку, проаналізувати, поділитися враженнями.
- Просить поради, вказівки, підказки, в якому напрямі діяти.

IV. Негативна зона вилучає позитивну (і навпаки). Для цієї зони характерні такі дії організатора спілкування:

- Не схвалює, демонструє пасивне неприйняття, відмовляє в допомозі.
- Тримає себе напружено, просить допомоги.
- Поводиться вороже, принижує достоїнство інших, стоїть на своєму або самоутверджується.

Щоб уникнути суб'єктивності й упередженості спостерігача (стереотипи першого враження, емоційний стан, статус у групі), тенденції завищувати («все добре») або усереднювати («все нормально») оцінку, прагнення до узагальнень («всі», «завжди», «скрізь» так роблять), попросіть декількох однокурсників оцінити реалізацію Вами управлінських функцій під час заняття, проаналізувати ефективність педагогічного спілкування з аудиторією.

Якщо якість управління навчальним процесом на занятті не задовольняє Вас, спільно з спостерігачами намагайтеся знайти причину цього, накресліть шляхи зміни, компенсації, нейтралізації причин, удосконалення управлінського спілкування під час заняття.

Для стимулювання пізнавальної активності студентів під час занять, вдосконалення навичок їхньої самостійної роботи з науковим текстом, формування вміння вести навчальний діалог їм можна запропонувати такі вправи.

4.25. Вправа «Запитання – відповідь» (за В.В. Петрусинським)

Перед Вами сторінка наукового тексту. Швидко й уважно його прочитайте (5 хв). Тепер розділіться на дві команди. Змагання буде за кращу відповідь і краще запитання щодо змісту наукового тексту. Нехай ліва команда буде запитувати, а права – відповідати. Враховуватиметься активність учасників команд і, звичайно, кількість і глибина поставлених запитань та якість відповідей, а також оригінальність і винахідливість.

Команди, ще раз уважно перечитайте текст! Тепер за 1 – 2 хв ліва команда придумас свої цікаві запитання (можна коротко записати), а права – обговорить текст, виділяючи в ньому головне, щоб оцінити якість поданих запитань і правильно відповісти на них.

Після запитань-відповідей команди міняються завданнями: права команда запитує, а ліва – відповідає. Потім оцінюють результати гри і роблять висновки.

4.26. Вправа «Конспект»

Перед Вами науковий текст, поділений на абзаци. Прочитайте його (5 хв). Візьміть папір і ручку. Потрібно якомога коротше законспектувати на окремому аркуші кожен абзац тексту, виділяючи в ньому головну думку (номер абзацу не позначати!).

Тепер перемішайте аркуші з конспектами і передайте їх своєму сусідові за

столом. Уважно перегляньте конспекти свого сусіда і поставте номери абзаців тексту, які їм відповідають. Передайте їх знову сусідові.

Кожен у своїх конспектах перевіряє правильність номерів абзаців і підраховує кількість помилок.

Після цього учасники гри обговорюють результати, оцінюють прийоми ефективного якісного конспектування.

4.27. Вправа «Краще запитання»

Перед Вами навчальний текст. Прочитайте його (5 хв.). Тепер кожен повинен придумати оригінальне запитання за змістом навчального тексту, відповідь на яке показує глибину оволодіння цим матеріалом, дає можливість побачити найцікавіші його аспекти. Ще раз перегляньте текст і обміркуйте своє запитання. Кожен по черзі буде їх ставити, а інші – відповідати на них якомога повніше. (Після запитань – відповідей обговорюють активність учасників, визначають найцікавіше і найвлучніше запитання та найкращу і найповнішу відповідь).

4.28. Вправа «Відповідь – слово»

Прочитайте науковий текст. Тепер кожен повинен поставити запитання і відповісти на чуже. Відповідати потрібно одним словом, яке має виражати суть відповіді на це питання, тобто бути його ключовим словом. Виграє той, у кого буде найвлучніше запитання і найкраща відповідь. Прочитайте текст ще раз і обміркуйте запитання. Тепер розпочинаємо перехресне опитування. Ставити запитання і відповідати на нього будуть учасники, яких визначить викладач. (Група оцінює

найвдаліші запитання і відповіді).

4.29. Вправа «Дерево мудрості»

Швидко й уважно прочитайте науковий текст. Після цього кожен пише записку, в якій ставить важке запитання за текстом. Згорніть записку і прикріпіть її скріпкою до «дерева» (функцію дерева може виконувати підвішена нитка біля дошки). Тепер по черзі кожен підходить до «дерева», знімає записку, читає запитання і якомога повніше відповідає на нього вголос. Інші студенти оцінюють запитання і відповідь, звертають увагу на те, «своє» чи «чуже» запитання було обране для відповіді.

4.30. Вправа «Доповідь»

Прочитайте текст (5 хв). Тепер відтворіть його зміст за допомогою малюнків, знаків, схем і передайте таку шпаргалку своєму сусідові. Після цього кожен доповідає за цим текстом, використовуючи малюнки або схеми свого сусіда (у кожного учасника пари свій текст). Група оцінює, хто зробив доповідь найдетальніше, хто виготовив найкращий наочний посібник?

4.31. Психогімнастичні вправи Вправа «Вага мого інтелекту»

1. Назвати психологічні якості своєї особистості (не менше за 10).
2. Який відсоток у загальному змісті названих якостей становлять інтелектуальні якості?

3. Який висновок можна зробити з отриманих результатів?

4.32. Вправа «Впорядкуйте числа»

Вправа для тренування швидкості і переключення уваги.

Інструкція

Протягом двох хвилин потрібно розмістити у вільних клітинках нижнього квадрата (рис. 4.2) у порядку зростання числа, що розташовані у випадковому порядку в 25 клітинках верхнього квадрата (рис. 4.3).

16	37	98	29	54
80	92	46	59	35
43	21	8	40	2
85	84	99	7	77
13	67	50	34	18

Рис. 4.2. Верхній квадрат

Рис. 4.3. Нижній квадрат

Аналіз результатів

Результат оцінюють за кількістю правильно записаних чисел. Середня норма – 22 числа. Виконання подібних вправ (аналогічні завдання можна розробити самостійно) сприяє тренуванню уваги.

4.33. Десять правил самоорганізації уваги під час засвоєння навчального матеріалу (за Ю.З. Гільбухом)

Правило перше. Заздалегідь плануйте свій час так, щоб у процесі занять ніщо не відвертало Вашої уваги (візити товаришів, телефонні дзвінки тощо).

Правило друге. Стаючи до праці, заздалегідь організуйте своє робоче місце (звичайно, воно має бути належно обладнане).

Правило третє. Розпочинаючи заняття, максимально мобілізуйте єною волю, намагайтеся не думати про те, що було перед цим предметом Ваших роздумів. Попередньо перегляньте матеріал завдання, складіть план майбутньої роботи.

Правило четверте. Стійкість уваги багато в чому залежить від того, наскільки добре Ви розумієте матеріал, який вивчаєте (розуміння значною мірою ґрунтується на знанні попередніх розділів програми). Через те, розпочинаючи вивчати нову тему, перегляньте попередній розділ, погортайте конспект. Якщо цей матеріал з якоїсь причини Ви не вивчали, починайте з ліквідації наявних прогалин.

Правило п'яте. Якщо зосередженню на навчальному матеріалі заважають хвилювання, тривога у зв'язку з наступним екзаменом, сторонні думки тощо, займіться конспектуванням (записами). Ця безперервна практична дія запобігає частому і тривалому відвертання уваги від змісту навчального матеріалу. Приблизно такий самий ефект дає читання тексту вголос. Після того, як Ви зосередилися на матеріалі, його

можна знову читати «про себе».

Правило шосте. Читайте новий матеріал так, щоб глибоко усвідомлювати його. Водночас треба пам'ятати, що надто повільний темп сприяє частим відвертанням уваги на сторонні об'єкти.

Правило сьоме. Чергуйте читання з обмірковуванням і переказуванням, розв'язанням задач, наведенням власних прикладів, оскільки це запобігає появі психологічного стану монотонності, коли стійкість уваги різко знижується. Зміна навчальних предметів під час виконання домашніх завдань також сприяє збереженню стійкої уваги. Однак не слід часто вдаватися до таких змін, бо це спричиняє зайву метушню, поверхове сприймання навчального матеріалу.

Правило восьме. Контролюйте, стримуйте мимовільні переключення уваги на сторонні об'єкти, зумовлені дією як зовнішніх подразників (грюкання дверей, звуки автомобільного клаксона, чийсь голоси, що линує через відчинене вікно, тощо), так і внутрішніх стимулів (мисленнєві асоціації). Усвідомивши, що відбувається мимовільне переключення уваги, прагніть вольовим зусиллям відповідно її спрямувати.

Правило дев'яте. Якщо в процесі читання Ви несподівано усвідомили, що на певний час «відключилися», примусьте себе відразу повернутися на те місце, де відбулося відвертання уваги. Визначити його легко: весь попередній текст під час повторного читання сприйматиметься як незнайомий. Звісно, читати без таких повернень означало б даремно витрачати час, займатися самообманом. Такі обов'язкові повернення не тільки забезпечать засвоєння навчального матеріалу, а й сприятимуть підвищенню загальної стійкості уваги.

Правило десяте. Пам'ятайте про гігієну розумової праці, нормальне освітлення і температуру повітря, про регулярні перерви, під час яких корисно виконати кілька гімнастичних вправ.

Як самостійно працювати з навчальним текстом (за Ю.З. Гільбухом)

Розуміння нового навчального (наукового) тексту - складний процес, у результаті якого студент оволодіває новими науковими поняттями або поглиблює і розширює зміст уже засвоєних. Розглянемо низку послідовних етапів засвоєння навчального тексту, дотримання яких прискорить і поглибить його розуміння.

Перший етап – орієнтувальне читання, тобто швидкий перегляд заголовків, а також фраз, виділених курсивом або жирним шрифтом. Основна мета - скласти загальне уявлення про зміст розділу. Заголовки окремих параграфів і розділів звичайно дають уявлення про тему викладу, іноді стисло формулюють його основну ідею. Слова і фрази, набрані курсивом або виділені жирним шрифтом, є або спеціальними науковими термінами, або головними поняттями і думками. В обох випадках ці зовнішні орієнтири допомагають зрозуміти загальну змістову структуру тексту, його характер і мету.

На етапі орієнтувального читання можуть постати певні проблеми щодо раніше опанованого матеріалу, без вирішення яких не можна розібратися в тексті. Це слід зробити на наступному етапі.

Другий етап – повільне вдумливе читання тексту. Мета – поглиблене розуміння матеріалу, з'ясування нових понять і фактів, об'єднання їх у систему, усвідомлення основного змісту тексту в єдності його головних логічних елементів (першооснови, наслідків, доведень тощо). Важливим орієнтиром для розуміння є абзаци, які позначають початок чергового змістового фрагмента викладу. Звичайно вони починаються фразою, що має характер загального положення, яке обґрунтовуватиметься або конкретизуватиметься в подальшому тексті.

Особливо слід підкреслити значення детального ознайомлення з ілюстрованим матеріалом у тексті (рисунками, кресленнями, діаграмами, таблицями тощо). Адже графічний матеріал зазвичай передає

квінтесенцію викладу, тобто найсуттєвіші його елементи. Креслення, рисунки допомагають краще зрозуміти будову об'єкта, що вивчається, чіткіше уявити його просторове положення.

Наступний етап – доопрацювання прочитаного. Він полягає в усвідомленні матеріалу. Студентові треба відповісти на такі запитання: Що в новому матеріалі йому хоча б частково відоме, а що повністю і новим? Із чим можна порівняти описане явище? Які є схожі і відмінні особливості в порівнюваних предметах або явищах? У чому полягає головний висновок? Як практично можна застосувати цю закономірність? Студент прагне пригадати аналогічні явища або, навпаки, протилежні тим, які вивчає, переосмислити свої життєві спостереження, знайти зв'язок з матеріалом з інших навчальних предметів тощо.

Отже, центральною розумовою операцією на цьому етапі є порівняння.

Прикінцевий етап – переробка засвоєних знань, тобто їхнє застосування під час розв'язання практичних завдань (конструювання, винахідництво, виконання інших творчих робіт).

4.34. Вправа «Тренування евристичного мислення»

Евристичність мислення – це здатність мислити по-новому, нешаблонно, нетрадиційно, оригінально.

Для перевірки евристичності свого мислення спробуйте розв'язати гри задачі:

Задача 1. Зустрілися двоє друзів дитинства. Між ними відбулася така розмова:

- Скільки років ми не бачилися, а в моєму житті нічого не змінилося!
- А в мене вже дочка!

– І як її ім'я?

– Як і мамине.

– Скільки ж Оленці років?

Питання: Як чоловік дізнався ім'я дівчинки?

Задача 2. Два чоловіки підійшли до ріки. Біля берега стояв човен, у якому було місце лише для однієї людини. Вони обоє перепливли на човні річку і продовжили свій шлях.

Питання: Як вони це зробили?

Задача 3. Як закреслити, не відриваючи олівця, чотири крапки квадрата (рис. 4.4) трьома лініями і повернутися у вихідну позицію?

Рис. 4.4. Зразки для проб розв'язання задачі 3

Правильні відповіді: 1. Зустрілися чоловік і жінка. 2. Вони підійшли до різних (протилежних) берегів і по черзі переправилися. 3.

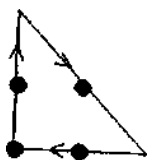


Рис. 4.4. Правильне розв'язання задачі 3

4.35. Вправа «Що таке навчання?»

Ще раз уявіть себе як суб'єкта (а можливо, об'єкта?) власної навчально-професійної діяльності. Спробуйте словесно описати те, чим Ви займалися в університеті протягом п'яти курсів. Що для Вас означає «вчитися»? Порівняйте свою відповідь із наведеними нижче. З яким визначенням Ви найбільше погоджуєтесь?

А – Учитися – значить ходити на лекції і семінари.

Б – Учитися – значить заучувати важкий матеріал.

В – Учитися – значить готуватися до іспитів і заліків.

Г – Учитися – значить прагнути зрозуміти новий матеріал.

Д – Учитися – значить присвячувати всі сили і час навчанню.

Якщо Ви вибрали відповідь *А*, то Ваш підхід до навчання досить пасивний. Звичайно, ходити на лекції і семінари важливо і потрібно, але це не найголовніше. Адже можна і самому визначати собі навчальні завдання і вирішувати їх, правда ж?

Якщо Ви вибрали відповідь *Б*, то це радше схоже на визначення зубріння, а не навчання. Адже Ви не губка, щоб тільки всмоктувати факти і цифри, а людина, здатна думати і розуміти. Всю інформацію можна зберігати, наприклад, у комп'ютері або в книгах, а роль людини-використовувати її.

Якщо Ви вибрали відповідь *В*, похвально, що у Вас є конкретна мета, але навчання потрібне не тільки для того, щоб скласти іспит або отримати залік. Інакше воно легко може перетворитися на зубріння. ІІ с досить просто запам'ятати інформацію, а потім відтворити її на іспиті. Потрібно, щоб у процесі навчання Ви розмірковували і усвідомлювали навчальний матеріал, а успіх на іспиті буде лише нагородою.

Якщо Ви вибрали відповідь *Г*, вітаємо Вас. Це найгідніша відповідь з усіх запропонованих. Вона підкреслює важливість розуміння (а не просто запам'ятовування) і активну роль студента – його прагнення до навчання, яке не потребує примусу.

Якщо Ви вибрали відповідь *Д*, добре, що Ви готові «гризти граніт науки», але хочемо Вас застерегти – дивіться, не перестарайтеся, а то на інші сфери життя не залишиться ні сил, ні мізків, ні зубів.

4.36. Вправа «Що привело мене в університет?»

А тепер, будь ласка, спробуйте чесно відповісти ще на одне маленьке питання: «*Навіщо Ви* прийшли в університет?»

Порівняйте свою відповідь з такими можливими її варіантами:

1. Щоб догодити батькам (учителям, друзям, родичам і т.д.).
2. Тому що я добре навчався в школі.
3. Мене приваблювало університетське життя.
4. Тому що я хочу здобути професію лікаря, вчителя, інженера тощо.
5. А що ще було робити?
6. Щоб здобути вищу освіту.
7. Щоб поглибити знання з улюбленого предмета.

Насправді, це зовсім не просте питання. Відповідь на нього впливає на стимул до навчання. Відсутність стимулу в студента – найбільший ворог навчального процесу. Доросла людина, яка не хоче навчатися, робить тільки те, що від неї вимагають викладачі, та й то неохоче. Звичайно, стимул до навчання більший у того студента, котрий бажає здобути певну *професію* або хоче надалі займатися улюбленим *предметом*. Чи належите Ви до цих студентів?

4.37. Вправа «Самовиховання волі»

Прийоми самовиховання волі можуть бути різними, проте всі вони передбачають дотримання таких умов (за А.В. Петровським):

1. Розпочинати потрібно з набуття звички переборювати порівняно незначні труднощі і перешкоди.
2. Надзвичайно небезпечні будь-які самовиправдання – це обман не лише інших, а й себе.
3. Труднощі і перешкоди необхідно переборювати для досягнення складніших цілей.
4. Прийняте один раз рішення завжди має бути виконане до кінця.
5. Віддалену мету треба дробити на етапи, намічати найближчі перспективи, досягнення яких створює умови для наближення до кінцевої мети.

6. Максимально строге дотримання режиму дня, правильного розпорядку всього життя – важлива умова формування волі людини.
7. Систематичне заняття спортом, уміння перемагати труднощі при заняттях фізичною культурою – тренування не тільки м'язів, але й волі.
8. Успіх діяльності залежить не тільки від вольових якостей, але і від наявності відповідних навичок. Тому їхнє формування виступає як одне з основних умов досягнення поставлених цілей.
9. І найголовніше, напевно, у вихованні волі – це самонавіювання.

4.38. Вправа «Я хороший»

1. Похваліть себе, розкажіть, який Ви хороший, гарний (–а) (перед дзеркалом).
2. Відповісти на питання: Чи легко себе хвалити? Яке було Ваше самопочуття? Чи потрібно себе хвалити?
3. Скласти для себе програму самовиховання як особистості з орієнтацією на майбутню виховну діяльність з учнями (студентами).

4.39. Вправа «Змінити себе або інших»

Інструкція

Відомо, що найчастіше нам не вистачає витримки, доброзичливості, щирості, сили волі, співчуття і впевненості в собі. Припустимо, що у Вас як викладача ВНЗ з'явилась унікальна нагода розвинути якусь із цих рис. Позначте її у верхній половині табл. 4.3 («Собі»). А тепер уявіть, що стало можливим розвинути якусь із цих рис у своїх студентів – майбутніх колег. Позначте її в нижній половині табл. 4.3 («Іншим»). Буква, яка стоїть на перетині виділених Вами рядків, позначає характерний для Вас тип психологічного самовдосконалення.

Таблиця 4.3 Змінити себе або інших

Собі:							
1.	Витримка	А	Б	Б	А	Б	А
2.	Доброзичливість	В	Г	Г	В	Г	В
3.	Щирість	В	Г	Г	В	Г	В
4.	Сила волі	А	Б	Б	А	Б	А
5.	Співчуття	В	Г	Г	В	Г	В
6.	Впевненість у собі	А	Б	Б	А	Б	А
Іншим (студентам, колегам):		Витримка	Доброзичливість	Щирість	Сила волі	Співчуття	Впевненість у собі
		1.	2.	3.	4.	5.	6.

А – стати твердішим спільно зі студентами (поглибити педагогічне співробітництво);

Б – ствердитися самому як викладачеві в м'якішому студентському оточенні;

В – пом'якшити свою вдачу, допомагаючи ствердитися студентам – майбутнім колегам;

Г – стати м'якішим спільно з усіма суб'єктами педагогічного процесу.

Легко переконатися, що дотримання правила психологічного самовдосконалення «собі – твердості, іншим – м'якості» сприяє самоствердженню себе серед інших. Водночас викладачеві слід пам'ятати, що і його студенти чекають від нього доброзичливості, уваги, порядності. Для них це необхідна умова фахового самоствердження, самореалізації свого творчого навчально-професійного потенціалу, а отже, зміцнення власного професійного «Я». Дослідження підтверджують, що «системи управління чи керівництва людьми, які стимулюють силу власного «Я», будуть, насправді, сприяти здоров'ю і щастю» (Д. Майєрс).

4.40. Мистецтво сподобатися іншому (за Дж. Шнігель)

1. Контакт за допомогою погляду.

Упевнено і прямо дивіться в очі співрозмовникові, це допоможе створити атмосферу довіри.

2. Будьте гарним слухачем.

Активне слухання – це найглибший знак схвалення.

3. Ставте запитання, що вимагають неоднозначних відповідей.

Пам'ятайте, людей не цікавить, як багато Ви знаєте, доти, поки вони не довідаються, наскільки Ви цікавитесь ними. Ставлячи запитання, Ви показуєте людині, що цікавитесь нею.

4. Зберігайте впевненість у собі.

Люди хочуть спілкуватися з тими, хто вірить у себе. Щира віра в інших починається з віри в себе.

5. Показуйте, що у Вас є почуття гумору.

Ми всі добре себе відчуваємо поруч з людьми, що вміють іронічно ставитися до себе й усього світу. Люди, що уміють подобатися, багато сміються.

6. Будьте чесними і щирими.

Дотримуйте слова, приходьте вчасно. Визнавайте свої помилки. І поважайте інших людей, тоді вони поважатимуть Вас.

7. Любіть і поважайте людей.

Прискіпливість зачиняє двері. Доброзичливість відчиняє їх.

8. Зберігайте позитивний настрій.

Ви є тим, що думаєте про себе. Думайте про себе добре.

9. Постарайтеся будь-що бути привабливими. Краса, насправді, приходиться зісередини.

Ви мусите подобатися:

Самоповага – це щось таке, над чим варто працювати. Ви і тільки Ви

створюєте той свій образ, що бачать інші. Починайте створювати його просто зараз, Ви найкраще зможете змусити себе попрацювати над цим.

Ви маєте виявляти цікавість до інших людей:

Найкращий спосіб зберегти інтерес людей до себе – це виявляти цікавість до них. Слухайте їх якнайкраще, співпереживайте їм. Навіть у ділових переговорах Ви збережете інтерес і доброзичливе ставлення партнерів, показавши їм, що цілком розумієте їхню точку зору.

Завдяки компліментам Ви можете краще зрозуміти людей і налагодити з ними стосунки:

Щире схвалення означає для людини дуже багато. Коли хвалять Вас, просто скажіть: «Дякую Вам» – і більше ні слова.

Дійте I.

4.41. Вправа «Невербальна телефонна розмова»

Сісти перед дзеркалом і розмовляти нібито по телефону, не промовляючи уголос слів, із такими партнерами:

- а) з подругою, товаришем;
- б) з викладачем, директором інституту;
- в) з мамою, татом.

Визначити, як змінювалися невербальні сигнали мовлення зі зміною співрозмовника? Яку інформацію передає невербальне спілкування?

4.42. Вправа «Готовність до взаємин»

Щоб спрогнозувати характер і результативність Ваших взаємин з майбутніми студентами, дайте відповідь на питання з табл. 4.4.

Таблиця 4.4

Самоаналіз готовності до налагодження взаємин зі студентами

1.	Чи сприйматимуть мене студенти як людину надійну, послідовну, гідну довіри?	
2.	Чи достатньо я сильна людина, щоб поважати не тільки власні потреби і почуття, а й потреби і почуття студентів?	
3.	Чи здатний я співпереживати, співчувати?	
4.	Чи зможу я надати студентам свободу, не змінюючи своєї вдачі?	
5.	Чи зможу я донести до розуміння студентів, що зміст і цінність їхнього досвіду зрештою визначають і оцінюють вони самі?	
6.	Чи здатний я завоювати та зберегти довіру студентів?	

4.43. Вправа «Звертання»

Підберіть висловлювання до форми звертання (за Н.М. Кострицею).

Див. табл. 4.5.

Таблиця 4.5 Співвідношення між висловлюванням і формою звертання

Форми звертання	Висловлювання	
1. Побажання	а	«Вам терміново необхідно виконати цю
2. Порада	б	«Я Вам рекомендую...»
3. Прохання	в	«Я б хотів підкреслити, що Ви повинні... зробити завдання до наступного понеділка»
4. Рекомендація	г	«По-перше..., по-друге...»
5. Повідомлення	д	«Я б порадив Вам...»
6. Роз'яснення	є	«Я Вас дуже прошу...»
7. Вказівка	є	«Я б хотів...»
8. Пояснення завдань	ж	«Ситуація склалася важка...»

4.44. Вправа «Вербалізація почуттів»

Кожен член групи може виразити свої почуття 3 – 5 членам групи, сформулювавши щодо них спочатку «Ти – висловлювання», потім «Я – висловлювання»

Кожен висловлює спочатку одне позитивне, а потім одне негативне почуття (або навпаки).

Обговорення:

Чи було сформульоване «Ти – висловлювання»?

Чи було сформульоване «Я – висловлювання»?

Які почуття переживала людина, до якої зверталися з «Я – » і «Ти – висловлюваннями»?

Порівняти ці почуття і тим самим не провокувати виправдання, захист і конфлікт.

Конкуренція: «Щоб я переміг, ти мушиш програти».

Пристосування: «Щоб ти виграв, я мушу програти».

Компроміс: «Щоб кожен з нас щось виграв, кожен мусить щось програти».

Співробітництво: «Щоб виграв я, ти також мушиш виграти».

Питання: *З яких причин люди вибирають певний стиль поведінки в конфлікті?*

4.45. Вправа «Алгоритм розв'язання конфліктної педагогічної ситуації»

- *Стоп!* – оцінка педагогом ситуації та усвідомлення власних емоцій.
- *Чому?* – питання собі. Аналіз мотивів і причин учинку студента.
- *Що?* Що я хочу одержати в результаті педагогічного впливу?
- *Якими* оптимальними засобами? Яким чином досягти бажаного результату?
- Практичні дії через засоби і способи відповідно до мотивів студента.

4.46. Вправа «Постав себе на місце іншого»

Інструкція.

Пригадайте свій недавній конфлікт з колегою, в якому Ви почали

спілкування з позиції «над».

А тепер розслабтеся, заплющте очі й уявіть себе на місці того, з ким Ви розмовляли. Уявили? Тепер запитайте в нього, які він мав враження від спілкування з Вами? Подумайте, що він міг би Вам сказати?

А тепер програйте цю ситуацію, але щоб зберегти в партнера приємні спогади про *себе*. Що змінилося?

По-перше, Ваша внутрішня позиція - рівноправний контакт з партнером – діалог.

По-друге,; По-третє,

Виділяють п'ять видів поведінки під час конфлікту: конкуренція, співпраця, компроміс, уникнення, пристосування. В якому виді поведінки під час конфлікту партнер «тисне»? В якому виді поведінки під час конфлікту партнер може відчувати себе «притисненим»? Знайти позитивні і негативні аспекти кожного виду (форми) поведінки під час конфлікту.

Висновок: рефлексія комунікативної поведінки в поєднанні з уявою сприяє запобіганню виникнення конфлікту.

4.47. Вправа «Марія Іванівна» (за Н.В. Самоукіною)

Вправа розвиває внутрішні засоби рольової децентрації.

Виконується індивідуально протягом 10-15 хвилин.

Уявіть собі Вашу неприємну розмову, наприклад, з викладачем. Умовно назвемо її Марією Іванівною, яка дозволила собі нечемний тон у розмові з Вами і несправедливі зауваження. Завершилося навчання в університеті, дорогою додому Ви ще раз згадуєте неприємну бесіду, і почуття образи переповнює Вас. Це шкідливо для Вашої психіки: на тлі психологічної втоми після робочого дня розвивається психічна напруга. Ви намагаєтеся забути образу, але Вам це не вдається.

Спробуйте діяти по-іншому. Замість того, щоб вольовим зусиллям викреслити Марію Іванівну зі своєї пам'яті, спробуйте, навпаки, мак-

симально наблизити її. Спробуйте дорогою додому зіграти роль Марії Іванівни. Наслідуйте її ходу, манеру поведінки, програвайте її міркування, її сімейну ситуацію, нарешті, її ставлення до розмови з Вами. Через кілька хвилин такої гри Ви відчуете полегшення, спаде напруга. Зміниться Ваше ставлення до конфлікту, до Марії Іванівни, Ви побачите в ній багато позитивного, того, на що не звертали уваги раніше. По суті, Ви ввійдете в стан Марії Іванівни і зможете її зрозуміти. Наслідки такої гри виявляться наступного дня, коли Ви прийдете на навчання. Марія Іванівна з подивом відчує, що Ви доброзичливі і спокійні, і сама, ймовірно, буде прагнути налагодити стосунки.

4.48. Вправа «Конфліктоген» (за Н.М. Кострицею)

Співвіднесіть конфліктоген з варіантом його формулювання (табл. 4.6).

Таблиця 4.6

Співвідношення конфліктогену і його формулювання

Конфліктоген			Формулювання
1.	Погрози (викликають страх, під-	а	«Скільки часу у Вас пішло на це?»; «У скільки це обійшлося?»; «Чому Ви так
2.	Накази (влада над	б	«Нічого обговорювати. Я не
3.	Критика (негативна)	в	«Таке може сказати тільки дурень»; «Ну, Ви просто телепень»;
4.	Образливі	г	«Дуже цікаво... Я дивився вчора смішний
5.	Слова - «боржники»	д	«Нічого засмучуватися. Все це досить логічно»
6.	Приховування важливої інфор-	є	«Якби Ви навели порядок на своєму робочому столі, у Вас не було б причин для паніки»;
7.	Допит	є	«Терміново зайдіть до мене в кабінет»; «Не
8.	Похвала з підсту-	ж	«Вам це завдання буде приємним» (не пояс-
9.	Переконання ло-	з	«Ви недостатньо старанно працюєте»; «Ви

10.	Несвоєчасні поради (коли людина	и	«- Я потрапив минулого тижня в жахливу історію...
11.	Відмова від обговорення питання	і	«Якщо Ви не можете вчасно приходити на заняття, нам доведеться подумати про мож-
12.	Зміна теми	ї	«У Вас так добре виходять реферати. Ви не
13.	Змагання	й	«Не нервуйся»; «Не хвилюйся. Все владнається»,
14.	Заспокоєння запереченням	к	«Ви маєте поводитися більш відповідально»; «Ви мусите брати до уваги факти»; «Ви не

Проаналізуйте, які конфліктогени є у Вашому спілкуванні? У Ваших однокурсників? У Ваших викладачів?

4.49. Вправа «Критика»

Співвіднесіть висловлювання з формами критики (за Н.М. Кострицею, див. табл. 4.7).

Таблиця 4.7 Співвідношення висловлювання з формою критики

Форми критики		Висловлювання	
1.	Докір	а	«Маю надію, що наступного разу на Вас чекає успіх!»
2.	Надія	б	«На жаль, змушений наголосити, що роботу виконано неякісно»
3.	Аналогія	в	«Особливу стурбованість викликає стан справи ...»
4.	Похвала	г	«А я на Вас так сподівався»
5.	Занепокоєність	д	«Мабуть, у тому, що трапилося, винні не тільки Ви...»
6.	Співпереживання	є	«Я знав одного студента, який учинив так само, але кар'єра у нього чомусь не була успішною...»
7.	Здивування	є	«У моїй практиці була подібна помилка...»
8.	Пом'якшення	ж	«Роботу виконано добре, але тільки не для цього випадку...»
9.	Побоювання	з	«На жаль, не чекав від Вас цього...»

10.	Натяк	и	«Дуже прикро, але я впевнений, що подібне може повторитися»
-----	-------	---	---

Оцініть психологічну ефективність критики викладачем студентів. Як до того ж запобігти конфліктам у взаєминах?

5. Методики для самопізнання і дослідження студентів

5.1. Методика «Оцінка професійної спрямованості особистості викладача»

Інструкція

У цьому питальнику перераховані властивості, які можуть бути більш-менш притаманні Вам. Ви можете вибрати один з двох варіантів відповіді:

«а» – правильно, ця властивість типова для моєї поведінки або властива мені великою мірою;

«б» – неправильно, ця властивість нетипова для моєї поведінки або властива мені найменшою мірою.

Прочитавши твердження, виберіть один з варіантів відповіді і позначте його на бланку відповідей літерою «а» чи «б».

1. Я цілком би міг жити сам, далеко від людей.
2. Я часто перемагаю інших своєю самовпевненістю.
3. Міцні знання з мого предмета можуть істотно полегшити життя людини.
4. Люди мусять більше, ніж зараз, дотримуватися законів моралі.
5. Я уважно читаю кожну книгу, перш ніж повернути її у бібліотеку.
6. Мій ідеал умов праці – тиха кімната з письмовим столом.
7. Кажуть, що мені подобається робити все своїм оригінальним способом.

8. Серед моїх ідеалів помітне місце займають особистості вчених, які зробили великий внесок у мій предмет.

9. Інші люди вважають, що на брутальність я просто не здатний.

10. Я завжди уважно стежу за тим, як я одягнений.

11. Буває, що весь ранок я ні з ким не хочу розмовляти.

12. Мені важливо, щоб у всьому, що мене оточує, не було безладу.

13. Більшість моїх друзів – люди, інтереси яких наближені до мого фаху.

14. Я довго аналізую свою поведінку.

15. Удома я поведжуся за столом так само, як у ресторані.

16. У компанії я надаю іншим можливість жартувати і розповідати всілякі історії.

17. Мене дратують люди, які не можуть швидко приймати рішення.

18. Якщо я маю трохи вільного часу, то я, як правило, читаю що-небудь з моєї дисципліни.

19. Мені незручно бешкетувати в компанії, навіть якщо інші це роблять.

20. Іноді я люблю лихословити про відсутніх.

21. Мені дуже подобається запрошувати гостей і розважати їх.

22. Я рідко виступаю всупереч думці колективу.

23. Мені більше подобаються люди, які добре володіють своєю професією, незалежно від їхніх особистісних рис.

24. Я не можу бути байдужим до проблем інших.

25. Я завжди визнаю свої помилки.

26. Найгірше для мене – залишитися самотнім.

27. Зусилля, витрачені на складання планів, не варті цього.

28. У шкільні роки я поповнював свої знання, читаючи спеціальну літературу.

29. Я не осуджую людину за обман тих, хто дозволяє себе

обманувати.

30. У мене не виникає внутрішнього протесту, коли мене просять про якісь послуги.

31. Імовірно, дехто вважає, що я занадто багато говорю.

32. Я уникаю громадської роботи і пов'язаної з цим відповідальності.

33. Наука – це те, що найбільше цікавить мене в житті.

34. Інші вважають мою сім'ю інтелігентною.

35. Перед тривалою поїздкою я завжди ретельно продумую, що з собою взяти.

36. Я живу сьогоднішнім днем більшою мірою, ніж інші.

37. Якщо є вибір, то я не розповідаю студентам що-небудь з предмета, а організовую, як правило, самостійну роботу.

38. Основне завдання викладача – передати студенту знання з предмета.

39. Мені подобається читати книги і статті на теми духовності, моралі, етики.

40. Іноді мене дратують люди, які звертаються до мене з питаннями.

41. Більшість людей, з якими я буваю в компаніях, раді мене бачити.

42. Думаю, мені сподобалася б робота, пов'язана з відповідальною адміністративно-господарською діяльністю.

43. Я навряд чи хвилюватимусь, якщо доведеться провести свою відпустку, навчаючись на курсах підвищення кваліфікації.

44. Моя люб'язність часто не подобається іншим людям.

45. Були випадки, коли я заздрив удачі інших.

46. Якщо мені хто – небудь лихословитиме, то я можу швидко забути про це.

47. Як правило, люди, які мене оточують, прислухаються до моїх пропозицій.

48. Якби мені вдалося перенестися в майбутнє на короткий час, то я насамперед набрав би книг з мого предмета.

49. Якби мені вдалося перенестися в майбутнє на короткий час, то я насамперед набрав би книг з мого предмета.

50. Я беру активну участь у долі інших.

51. Я ніколи з посмішкою не говорив неприємних речей.

Обробка й аналіз результатів

Кожна Ваша відповідь, яка збігається з ключем, оцінюється в 1 бал, відповідь, що не збігається з ключем, дорівнює 0.

Кожен особистісний параметр оцінюється через підсумовування балів за групою питань. Сумарна оцінка за фактором не перевищує 10 балів. Зона норми в межах 3 – 7 балів.

Обробку результатів, як правило, починають зі шкали мотивації схвалення, тому що, коли відповідь виходить за межі норми за цим фактором, варто визнати, що той, хто відповідав, прагнув спотворити результати і вони не підлягають подальшій інтерпретації. *Код опитувальника:*

Мотивація схвалення: 5а, 10а, 15а, 20б, 25а, 30а, 33а, 40б, 45б, 50а.

Товариськість: 1б, 6б, 11б, 16б, 21а, 26а, 31а, 36а, 41а, 46а.

Організованість: 2а, 7а, 12а, 17а, 22б, 27б, 32б, 37а, 42а, 47а.

Спрямованість на предмет: 3а, 8а, 13а, 18а, 23а, 28а, 33а, 38а, 43а, 48а.

Інтелектуальність: 4а, 9а, 14а, 19а, 24а, 29б, 34а, 39а, 44а, 49а. Кожен з напрямів професійно-педагогічної спрямованості вважається недостатньо розвиненим, якщо за цією шкалою отримано менше від 3 балів, і яскраво вираженим при кількості балів більше за 7.

Для більшої наочності отримані результати доцільно виразити у вигляді діаграми. Виразність одного фактора свідчить про моноспрямованість особистості викладача, а виразність декількох факторів може інтерпретуватися як результат поліспрямованості.

Очевидно, що викладачі через свої особливості особистості виявляються найкраще пристосованими для реалізації одних професійних функцій,

водночас як реалізація інших функцій може бути для них просто недоступною. Так, наприклад, «інтелігент» без особливого зусилля здатний забезпечити у своїй професійній діяльності виконання гностичної, виховної, інформаційної, пропагандистської, розвиваль-ної, дослідницької функції, а також самовдосконалення. «Предметник» краще реалізує конструктивну, методичну, навчальну, орієнтувальну функції; «організатор» – виконавчу, мобілізаційну, організаторську; «комунікатор» – лише комунікативну функцію. Зазначимо, що йдеться не про абсолютну, а тільки про відносну перевагу, тобто і «комунікатор» може виконати організаторську роботу, але в нього це забере більше сил і часу, ніж у «організатора».

5.1.2 Методика «Задоволеність педагога обраною професією» (модифікація А.О. Реана методик Б.А. Ядова, Н.В. Кузьміної)

Інструкція

Оцініть кожну шкалу за 5 – бальною системою.

Шкала А: Чи задоволені Ви обраною професією педагога?

1 – ні; 2 – радше ні, ніж так; 3 – не знаю; 4 – радше так, ніж ні; 5 – так.

Шкала В: Хотіли б Ви, залишаючись фахівцем у своїй галузі (біологом, істориком, філологом і т.д.), працювати не в закладі освіти?

5 – ні; 4 – радше ні, ніж так; 3 – не знаю; 2 – радше так, ніж ні; 1 – так.

Шкала С: Якби Вам знову довелося вибирати професію, вибрали б Ви професію педагога?

1 – ні; 2 – радше ні, ніж так; 3 – не знаю; 4 – радше так, ніж ні; 5 – так.

Обробка й аналіз результатів

1). Підрахуйте бали, які Ви набрали за відповіді на питання (кожна шкала має 5 – бальну градацію).

2). Вирахуйте індекс задоволеності (*IЗ*) як середню суму балів за всіма трьома шкалами:

$I3 = (A+B+C) / 3$. Отриманий результат порівняйте з нормативом: від 1 до 1,5 бала – задоволеність професією дуже низька (незадоволеність), від 1,6 до 2,5 бали – задоволеність нижча від середньої, від 2,6 до 3,5 бали – задоволеність середня, від 3,6 до 4,5 бали – задоволеність вища за середню, від 4,6 до 5 балів – задоволеність професією висока.

5.1.3. Тест «Який Ви лектор?» (за М.І. Станкіним)

Інструкція

Потрібно відповісти на кожне запитання «так» або «ні»:

1. Якщо тема Вам добре відома і є досвід виступу з нею, чи треба Вам ретельно готуватися до кожної лекції залежно від характеру аудиторії?
2. Чи відчуваєте Ви себе після лекції «виснаженим», помічаєте різке зниження працездатності і не маєте бажання виступати ще раз у той самий день?
3. Чи хвилюєтеся Ви перед виходом на трибуну настільки, що потрібно «переборювати» себе?
4. Чи завжди однаково розпочинаєте лекцію?
5. Чи приходите на лекцію заздалегідь?
6. Чи потрібно досить багато часу (3 – 5 хв.), щоб налагодити початковий контакт з аудиторією і змусити її уважно Вас слухати?
7. Чи прагнете Ви говорити точно за наміченим планом?
8. Чи любите Ви під час лекції рухатися?
9. Чи відповідаєте на запитання студентів протягом лекції, не чекаючи її закінчення?
10. Чи вдається Вам під час лекції пожартувати з студентами?

Обробка й аналіз результатів

Якщо Ви позитивно відповіли на питання 1, 4, 5, 6, 7, 9 і дали негативну відповідь на питання 2, 3, 8,10, то це свідчить, що Ви належите до *першої*

групи лекторів.

Представники цієї групи підкоряють собі аудиторію, враховують безпосередню її реакцію, проте воліють тримати «жермо» у своїх руках. Вони не допускають фамільярності у поведінці і мовленні студентів. Викладачам цієї групи можна порекомендувати серйозніше готуватися до лекцій. Потрібно заздалегідь відпрацьовувати і передбачати все, що стосується композиції, змісту і мови виступу, складати детальний попередній конспект лекції (звичайно, це не означає, що під час лекції не треба відводити від нього погляду).

Якщо Ви не потрапили до першої групи, то належите до *другої групи лекторів*. У представників цієї групи більш різноманітні варіанти поведінки за кафедрою, стилю взаємин зі студентами, змісту мовлення та ін. Під час виступу такі лектори орієнтуються на безпосередню реакцію аудиторії, мають гнучкішу «особистісну» манеру спілкування, їм можна порекомендувати серйозніше ставитися до змісту виступу і до студентів, бути стриманішим у жестах і міміці, заздалегідь готувати цікавий початок і чітку кінцівку виступу.

Анкета «Оцінка поведінки викладача як керівника дискусії»

(за Л.А. Петровською)

Інструкція

Під час проходження магістерської (асистентської) практики попросіть своїх однокурсників, а також методиста бути в ролі експерта (3 – 4 особи). Експертові треба в табл. 4.8 обвести цифру, яка відповідає його оцінці відповідної якості.

Таблиця 4.8 Експертна оцінка комунікативної поведінки викладача під час заняття:

I. Щодо теми і змісту заняття

1. Просто називає тему заняття, не намагається зацікавити студентів	1	2	3	4	5	6	7	Зацікавлює студентів, уміло роз'яснює важливість теми
2. Не стежить за ходом обговорення, допускає багатослівність і відхилення від теми	1	2	3	4	5	6	7	Не допускає багатослівності і відхилення від теми заняття
3. Не вміє переривати повторень	1	2	3	4	5	6	7	Припиняє загальні повторення вже сказаного
4. Не підбиває часткових підсумків під час обговорення	1	2	3	4	5	6	7	Підбиває часткові підсумки під час обговорення
5. Неповно робить прикінцевий підсумок, не порівнює його з поставленою метою	1	2	3	4	5	6	7	Робить прикінцевий підсумок, порівнює його з поставленою метою
II. Щодо окремих студентів - учасників обговорення								
і. Не вміє виділити основну думку у висловленнях окремих студентів	1	2	3	4	5	6	7	Прагне виділити основну думку у висловленнях студентів
2. Занадто рано перебиває, не вміє уважно слухати	1	2	3	4	5	6	7	Вміє уважно слухати, не перебиває передчасно
3. Приймає висловлення без доказів	1	2	3	4	5	6	7	Сприяє тому, щоб кожне висловлення було з доказами
4. Недостатньо активізує пасивних студентів	1	2	3	4	5	6	7	Активізує пасивних студентів
5. Не вміє вирішити непорозуміння, що виникають між студентами	1	2	3	4	5	6	7	Уміє вирішити непорозуміння, що виникають між студентами
III. Щодо студентської групи загалом								
1. Не залучає всіх студентів до обговорення	1	2	3	4	5	6	7	Залучає всіх студентів до обговорення
2. Не вміє створювати ділову атмосферу	1	2	3	4	5	6	7	Може забезпечити ділову атмосферу

3. Майже не використовує пропозиції, думки, аргументи і зауваження для вирішення	1	2	3	4	5	6	7	Уміє використовувати внесені пропозиції, ідеї, докази і зауваження для вирішення
4. Багато говорить сам, мало запитує і слухає	1	2	3	4	5	6	7	З'ясовує думки студентів, говорить мало, але по суті
5. Допускає суперечки, в яких від теми дискусії переходять на особистість	1	2	3	4	5	6	7	Припиняє суперечки, в яких від теми дискусії переходять на особистість

Аналіз результатів

Усі виставлені одним експертом бали додають і вираховують середнє арифметичне. Аналіз результатів анкети допоможе Вам як викладачеві-початківцю в самовихованні якостей, важливих для організації дискусії, навчального діалогу.

Методика оцінки умінь педагогічного спілкування

(за І.В. Макаровською)

Ця методика розроблена з дослідницькою метою і не призначена для прийняття кадрових рішень.

Інструкція

Оцініть уміння викладача за 10 – бальною шкалою: 10, 9, 8, 7, 6, 5, 4, 3, 2,

1. Від 10 – уміння виявляється в 100 % випадків, до 5 – уміння виявляється в половині випадків, до 1 – уміння відсутнє.

1. Виявляє теплоту і доброзичливість у спілкуванні з усіма студентами.
2. Відчуває зміни в настрої групи, уміє керувати ним.
3. Володіє багатою і виразною мовою.
4. Уміє створювати умови для вільного висловлювання студентами своєї позицій, зокрема і критики на власну адресу.
5. Володіє своїм настроєм.
6. Може домовитися, якщо знадобиться, практично з кожним студентом.
7. Уміє гармонійно поєднувати жести, міміку, інтонацію зі змістом

мовлення.

8. Уміє поставити себе на місце студента, подивитися на проблему його очима.
9. Уміє захопливо і зрозуміло для студентів викладати матеріал.
10. Уміє вести дискусію на занятті, забезпечувати зв'язок кожного виступу із загальним руслом міркувань, підбивати підсумки.
11. Уміє відкрито виражати свою позицію так, що не знижується самоповага студентів.
12. Визнає і бачить досягнення кожного, і насамперед слабого студента.

Аналіз результатів

До *рефлексивно – перцептивних* належать уміння 2, 5, 9 і 12.

Характеризують здатність викладача до *саморозкриття* уміння 3, 6,7,11.

Забезпечують *діалогічний підхід* до студентів уміння 1, 4, 8 і 10.

Методика діагностики рівня емпатії

Інструкція

Якщо Ви згодні з наведеними твердженнями, ставте поруч з їхніми номерами знак «+», якщо не згодні, то знак «-»:

1. Я маю звичку уважно вивчати обличчя і поведінку людей, щоб зрозуміти їхній характер, схильності, здібності.
2. Якщо оточення виявляє ознаки нервовості, я звичайно зберігаю спокій.
3. Я більше довіряю доказам свого розуму, ніж інтуїції.
4. Я вважаю цілком доречним для себе цікавитися домашніми проблемами товаришів по службі.
5. Я можу легко викликати довіру в людини, якщо буде потрібно.
6. Зазвичай я з першої зустрічі знаходжу «споріднену душу» у новій людині.
7. Із цікавості я звичайно розпочинаю розмову з випадковими по-

путниками в потязі або літаку про життя, роботу, політику.

8. Я втрачаю душевний спокій, якщо інші люди чимось пригнічені.

9. Моя інтуїція – надійніший засіб розуміння інших людей, ніж знання або досвід.

10. Виявляти цікавість до внутрішнього світу іншої особистості - безтактно.

11. Часто своїми словами я кривджу близьких мені людей, не помічаючи цього.

12. Я легко можу уявити себе якоюсь твариною, відчутти її звички і стани.

13. Я інколи розмірковую про причини вчинків людей, які стосуються мене безпосередньо.

14. Я рідко беру близько до серця проблеми своїх друзів.

15. Зазвичай за кілька днів я відчуваю, що має щось статися з близькою мені людиною, і передчуття справджуються.

16. У спілкуванні з діловими партнерами звичайно намагаюся уникати розмов про особисте.

17. Іноді близькі дорікають мене в нечуйності, неувважності до них.

18. Мені легко вдається, наслідуючи людей, копіювати їхню інтонацію, міміку.

19. Мій зацікавлений погляд часто бентежить нових партнерів.

20. Чужий сміх звичайно заражає мене.

21. Часто, діючи навмання, я знаходжу правильний підхід до людини.

22. Плакати від щастя нерозумно.

23. Я здатний повністю поєднатися з коханою людиною, начебто розчинившись у ній.

24. Мені рідко зустрічалися люди, яких я розумів би без зайвих слів.

25. Я мимоволі або з цікавості часто підслуховую розмови сторонніх людей.

26. Я можу бути спокійним, навіть якщо всі навколо мене хвилюються.

27. Мені простіше підсвідомо відчутти сутність людини, ніж зрозуміти її, «розклавши по поличках».

28. Я спокійно ставлюся до дрібних неприємностей, що трапляються в кого-небудь із членів сім'ї.

29. Мені було б важко задушевно, довірливо розмовляти з настороженою, замкнутою людиною.

30. У мене творча натура – поетична, художня, артистична.

31. Я без особливої зацікавленості вислуховую сповіді нових знайомих.

32. Я хвилююся, якщо бачу людину, яка плаче.

33. Моє мислення більше вирізняється строгістю, послідовністю, конкретністю, ніж інтуїцією.

34. Коли друзі починають говорити про свої неприємності, я намагаюся перевести розмову на іншу тему.

35. Якщо я бачу, що в когось з близьких погано на душі, то зазвичай втримуюся від розпитувань.

36. Мені важко зрозуміти, чому дрібниці можуть так сильно засмучувати людей.

Обробка й аналіз результатів

Нижче наведено шість шкал з номерами конкретних тверджень. Підрахуйте кількість відповідей, що відповідають «ключу» кожної шкали (кожна відповідь, що збіглася, з урахуванням знака, оцінюється балом), а потім визначте їх загальну суму.

1. *Раціональний канал емпатії*: 1+, 7+, 13-, 19+, 25+, 31-.

2. *Емоційний канал емпатії*: 2-, 8+, 14-, 20+, 26-, 32+.

3. *Інтуїтивний канал емпатії*: 3-, 9+, 15+, 21+, 27+, 33-.

4. *Настанови, що сприяють емпатії*: 4+, 10-, 16-, 22-, 28-, 34-.

5. *Проникна здатність у емпатії*: 5+, 11-, 17-, 23-, 29-, 35-.

6. *Ідентифікація в емпатії*: 6+, 12+, 18+, 24-, 30+, 36-.

Аналізуються показники окремих шкал і загальна сума рівня емпатії. Оцінки по кожній шкалі можуть варіюватися від 0 до 6 балів і вказують на значущість конкретного параметра (каналу) у структурі емпатії. Шкальні оцінки виконують допоміжну роль в інтерпретації основного показника – рівня емпатії. Сумарний показник теоретично може змінюватися в межах від 0 до 36 балів.

Раціональний канал емпатії характеризує спрямованість уваги, сприйняття і мислення адресанта емпатії на сутність будь-якої іншої людини, на її стан, проблеми, поведінку. Це спонтанний інтерес до іншого, що відкриває канали емоційного та інтуїтивного відображення партнера. У раціональному компоненті емпатії не слід шукати логіки або мотивації інтересу до іншого. Партнер привертає увагу своєю звичайністю, що дозволяє адресантові емпатії неупереджено виявляти його сутність.

Емоційніш канал емпатії. Фіксується здатність адресанта емпатії емоційно резонувати з оточенням – співпереживати, співчувати. Емоційна чутливість у цьому разі стає засобом «входження» в енергетичне поле партнера. Зрозуміти його внутрішній світ, прогнозувати поведінку й ефективно впливати можна тільки тоді, коли відбулося енергетичне підлаштування адресата емпатії. Співучасть і співпереживання відіграють роль сполучної ланки, провідника від адресанта емпатії до адресата емпатії та навпаки.

Інтуїтивний канал емпатії. Висока оцінка свідчить про здатність бачити поведінку партнерів, діяти в умовах дефіциту початкової інформації про них, спираючись на досвід, що зберігається в підсвідомості. На рівні інтуїції відшукуються й узагальнюються різні відомості про партнерів. Інтуїція, напевно, менше залежить від оцінних стереотипів, ніж осмислене сприйняття партнерів.

Настанови, що сприяють або перешкоджають емпатії, відповідно полегшують або ускладнюють дії всіх емпатичних каналів. Ефективність емпатії, ймовірно, знижується, якщо людина намагається уникати особистих контактів, вважає недоречним виявляти цікавість до іншої особистості, переконує себе спокійно ставитися до переживань і проблем інших людей. Подібні умонастрої різко обмежують діапазон емоційної чутливості та емпатичного сприйняття. Навпаки, різні канали емпатії діють активніше і надійніше, якщо немає перешкод від настанов особистості.

Проникна здатність у емпатії розцінюється як важлива комунікативна властивість людини, що дозволяє створювати атмосферу ширості, довіри, задушевності. Кожен з нас своєю поведінкою і ставленням до партнерів сприяє інформаційно-енергетичному обміну або перешкоджає йому. Розслаблення партнера сприяє емпатії, а атмосфера напруженості, неприродності, підозрливості перешкоджає розкриттю й емпатичному розумінню.

Ідентифікація – ще одна неодмінна умова успішної емпатії. Це вміння зрозуміти іншого на основі співпереживань, вміння уявити себе на місці партнера. В основі ідентифікації такі властивості: легкість, рухливість і гнучкість емоцій, здатність до наслідування.

При сумарному показнику за всіма шкалами:

30 балів і більше – у людини дуже високий рівень емпатії;

29 – 22 – середній рівень емпатії,

21 – 15 – занижений рівень емпатії;

менше, ніж: 14 балів – дуже низький.

5.2. Психогімнастичні вправи

5.2.1 Вправа «Самооцінка»

Оцініть на власний вибір наявні у Вас професійні та особистісні якості викладача та заповніть табл. 4.9.

Таблиця 4.9 Самооцінка професійних і особистісних якостей викладача

№	Якості	Оцінка
1.	Викладає матеріал зрозуміло і доступно	
2.	Пояснює складні місця	
3.	Виділяє головні моменти	
4.	Вміє викликати і підтримати інтерес аудиторії до предмета	
5.	Слідкує за реакцією аудиторії	
6.	Вирішує питання, які спонукають до дискусії	
7.	Дотримує логічну послідовність у викладі матеріалу	
8.	Демонструє культуру мовлення, чіткість структури лекції, нормальний темп викладу	
9.	Уміє зняти напруженість і втому аудиторії	
10.	Орієнтує на використання матеріалу, який вивчається, у майбутній професійній діяльності	
11.	Бере участь у створенні дидактичних засобів навчання	
12.	Творчий підхід та інтерес до своєї справи	
13.	Доброзичливість і такт щодо студентів	
14.	Терпіння	
15.	Вимогливість до себе і студентів	
16.	Зацікавленість в успіхах студентів	
17.	Об'єктивність в оцінці студентів	
18.	Викликає до себе прихильність високою ерудицією, манерою поведінки, зовнішнім виглядом	
19.	Поважне ставлення до студентів	
20.	Активна соціальна позиція в суспільстві і в професійній діяльності	

Вкажіть, які інші вміння і якості необхідні, на Ваш погляд, викладачеві для ефективної професійної діяльності?

5.2.2. Вправа «Лист керівникові»

Інструкція

У мене до Вас є прохання, щоб Ви написали мені невеликого листа. Я часто розмірковую про... Може виявиться так, що у своїх міркуваннях я в чомусь не зовсім маю рацію, справедливий та ін. Допоможіть мені

здійснити корекцію мого уявлення...

Що, на Вашу думку, мені слід зробити, змінити?

5.2.3 Вправа «Розподіл уваги» (за Н.В. Самоукіною)

Для викладача важливо навчитися розподіляти свою увагу в аудиторії. Пропонуємо вправу, що розвиває здатність до розподілу уваги.

Вправа виконується протягом 15 – 20 хвилин у домашніх умовах. Увімкніть телевізор і розгорніть незнайому Вам книгу (спочатку краще взяти художню або публіцистичну). Спробуйте одночасно читати книгу і «краєм ока» дивитися і слухати телевізор. Простежте за собою: через скільки хвилин Ви відчуєте втому? Якщо вона настала вже через 4-5 хвилини, значить, Ваша здатність до розподілу уваги слабо розвинута. Потім спробуйте для себе на папері коротко відтворити те, що Ви читали, і відновіть побачене на телеекрані. Залежно від того, як часто Ви будете виконувати вправу, щоразу Ви будете все краще розподіляти свою увагу.

5.2.4. Вправа «Переключення уваги» (за Н.В. Самоукіною)

Педагогові потрібно вміти легко і швидко переключатися з одного виду діяльності на інший. Найбільш дієві способи тренування, розвитку внутрішньої рухливості, вміння переключати увагу – спортивні ігри з м'ячем (теніс, волейбол, баскетбол). Тому завжди, коли з'являється можливість пограти на спортивному майданчику, обов'язково нею скористайтеся.

Крім цього, рекомендуємо спеціальну вправу, яка дає, ймовірно, менше задоволення, ніж спортивні ігри, але не поступається їм щодо ефективності. Вправу бажано робити вдома або під час перерви між заняттями протягом 10-15 хв. Займіться лічбою (виконанням арифметичних дій з цифрами), а потім через 3-4 хв лічби відразу ж почніть читати

складний газетний текст протягом 5-7 хв. Зупиніться. Подивіться, скільки помилок Ви зробили при підрахунках, а також спробуйте якнайповніше і якомога детальніше відтворити прочитаний текст.

5.3. Вправа на самомотивацію «Ідентифікація з улюбленою твариною»

Мета

Ототожнюючи (ідентифікуючи) з кимось або з чимось, можна прискорити мотиваційні перетворення своєї особистості.

Коли ми ототожнюємося з героєм, коли, прагнучи наслідувати його, уявляємо ситуації, в яких ми здійснюємо соціально бажані дії, то це має певний вплив на нашу особистість.

Відповідні зміни спостерігаються і при ідентифікації з улюбленою твариною (яке, долаючи перешкоди, прагне досягти свого). Ототожнюючи з таким тваринам, ви здатні актуалізувати свою наполегливість і підвищити мотивацію досягнення.

завдання

1. Виберіть одну тварину, якому притаманні риси, які ви прагнете розвинути. Спробуйте ототожнити, асоціюватися з твариною, яка буде наполегливо, незважаючи на труднощі і перешкоди, прямувати до своєї мети.
2. Побудьте в образі цієї тварини і спробуйте не менше п'яти хвилин долати в уяві труднощі, прагнучи досягти свого.
3. Дайте відповідь на питання:
 - З якою твариною ви ототожнювалися (асоціювалися)?
 - Які ситуації, пов'язані з досягненням мети, ви уявляли?
 - Що ви відчували, переживали в цей момент?

Вправа на самомотивацію «Вказуючи помилки – відзначте поліпшення»

Досить часто вихователі, вчителі та батьки вказують на недоліки, помилки, слабкості дітей, внаслідок чого у дітей формується почуття

безпорадності, знижується їхня самооцінка. Всім ми родом з дитинства і виховували нас за допомогою одних і тих же прийомів, які ми зараз застосовуємо самі до себе.

Дорослим слід не тільки вказувати на помилки, але і акцентувати увагу на досягнення, успіхи дітей. Навіть коли помилок і недоліків багато, варто відзначити позитивні зміни в певному компоненті діяльності:

1. Нехай помилок ще багато, але вони не такі серйозні, як ті, які ти так часто допускав раніше.
2. Нехай труднощів ще чимало, але ж в цьому компоненті ти просунувся далеко вперед.
3. Нехай не все ще вдається, але зверни увагу, над цим ти добре попрацював, і вже видно позитивні зміни. Отже, є можливість розвитку і в інших аспектах діяльності.

Завжди можна знайти і відзначити позитивні моменти, поліпшення певних аспектів діяльності, в нашому випадку – це онлайн тренінг. Адже у Вас не зовсім все не виходить. Є й успіхи?

Деякі батьки і вихователі схильні вважати, що якщо дитині вказати на його помилки, то він буде прагнути не повторювати їх. Але така стратегія часто викликає небажаний ефект: якщо вказувати дитині тільки на недоліки, які не заохочуючи, чи не підбадьорюючи його, то з часом у нього з'являється відраза до такої діяльності (і негативне ставлення до суб'єкту виховного процесу: до вчителя, вихователя або батькам).

Для того щоб спонукати дитину до навчання (або дорослого до роботи), слід обов'язково зазначити позитивні зміни, звертати увагу на те, що саме у людини виходить краще.

завдання:

Помічаючи свої недоліки і помилки, акцентуйте увагу на досягненнях, зміни в кращу сторону.

Вправа на самомотивацію «Хвалько»

мета

Ідентифікація (ототожнення) з предметом своєї діяльності надає можливість побачити всі його переваги.

Наприклад, якщо ви прагнете розвинути інтерес (свій або дітей) до біології, то станьте на деякий час бджолою і опишіть, яка вона чудова

трудівниця і досконале жива істота. А якщо ваша мета – сформувати інтерес до автомобілебудування, перетворитися на найбільш сучасну машину, опишіть всі чудеса, на які ви здатні, досконалість вашого дизайну і т.п.

завдання

1. Уявіть себе предметом, до якого прагнете сформувати інтерес. Опишіть його від першої особи (похваліть самого себе). Опишіть, яким чудовим і корисним предметом ви є, що ви можете дати своєму господареві. «Запускайте» уяву і творчу здатність.
2. Через деякий час станьте самим собою і ще раз розгляньте ваш предмет. Поміркуйте над його перевагами, силою, красою. Помилуйтеся його красою і досконалістю. Чи помітили ви в ньому щось нове і незвичайне для вас? Що приємне ви хочете йому сказати?
3. Потім знову станьте цим предметом. Ідентифікує (ототожнити) з ним. Усвідомте свої (тобто предмета) переваги. Похвали усім прекрасним і корисним, що ви маєте, перед іншими людьми.
4. Спробуйте переконати інших у тому, що ви чудовий, сильний і корисний (бажано спиратися на явні переваги).

Приклад. Олександр, виконуючи запропоноване завдання і прагнучи розвинути інтерес до своєї майбутньої професії (машинобудування), уявив себе автомобілем «Вольво» і вихваляв свої переваги: «Я найкращий автомобіль в Європі. Погляньте тільки на мене, який я чудовий і зручний в користуванні. Мій комфорт і дизайн полонить всіх. Спробуйте тільки сісти і завести двигун – і ви назавжди полюбите мене. А проїхавши – ви відчуєте таку насолоду! Скільки привабливих жінок і сильних чоловіків я зачарував ».

Виконуючи дану вправу кілька разів в різних варіаціях, ви знайдете багато цікавого і привабливого в тому предметі, з яким ідентифікувалися. Прагнучи переконати і зацікавити інших, ви підсвідомо впливаєте і на самого себе, змінюючи відношення до предмету. Умовами успішного виконання цієї вправи є не тільки ваша уява, а й прагнення знайти щось цікаве, корисне, прекрасне у вашій діяльності (адже в будь-якій сфері можна знайти стільки цікавого і несподіваного).

Вправа на самомотивацію 4 «Аналіз своїх виправдань»

мета

Більшість причин невдач є внутрішніми, тобто ви самі винні в тому, що недостатньо працювали і не досягли успіху. Але і на зовнішні фактори (наприклад, коли ви виправдовуєтеся тим, що ніхто не допомагав) можна впливати. Адже, цілком імовірно, ви і не зверталися ні до кого за допомогою, хто не шукає людей, які могли б допомогти. В цьому випадку вам слід поміркувати над тим, що можна звернутися за допомогою до конкретних людей і отримати її.

Коли ви посилаєтеся на те, що у вас дуже багато справ і ви дуже перевантажені, то це може свідчити:

А) про невміння організувати свою діяльність;

Б) про невміння визначити пріоритети (що головне, а що другорядне);

В) про відсутність звички систематично працювати (адже можна хоча б 20-30 хвилин виділяти на справу, до якого зазвичай «не доходять руки»).

завдання

1. Спробуйте пояснити (виправдатися), чому ви не виконали те, що задумали, чому не доклали достатніх зусиль для досягнення поставлених перед собою цілей.

2. Запишіть докладно все виправдання. Наприклад: «Я не виконав завдання тому, що:

1) Дуже багато справ,

2) Чи не досить здібностей,

3) Ніхто не допоміг ».

3. Проаналізуйте ваші виправдання. подумайте:

1) Чому ви використовуєте саме такі виправдання?

2) Чи залежить від вас або від зовнішніх обставин (які вам не підконтрольні)?

4. Поміркуйте, які заходи слід провести, щоб виправити становище.

Вправа на самомотивацію «Похвала самому собі»

мета

Навчитися схвалювати, підбадьорювати і надихати самого себе, оскільки це дуже допомагає в роботі. Згадуючи і емоційно підкріплюючи дії, які в минулому приводили до успіху, ви надихаєте себе на подальші досягнення.

завдання

1. Згадайте подія, коли ви досягли успіху, проявивши наполегливість, цілеспрямованість, кмітливість і т.п. Згадайте емоційний стан (задоволення, підйом), в якому перебували в ситуації успіху та перемоги.

2. Похваліть самого себе. Скажіть самому собі кілька приємних слів. Наприклад: «Молодець! Чудова робота! Так і далі тримати! »

3. Zobов'яжемо себе і далі так працювати (наприклад, проявити наполегливість, цілеспрямованість і т.п.).

Приклад. Михайло похвалив себе за помітний прогрес у вивченні іноземної мови, якого він досяг завдяки систематичній, наполегливій роботі: «Чудово! Недарма ж було витрачено стільки зусиль! Щоденна робота дала свої результати! Я молодець, що працював так багато, а головне - систематично! Надалі не розслаблюйся, а працєю ще більше! Я зобов'язую себе щодня працювати щонайменше один годину над удосконаленням іноземної мови!»

Вправа на самомотивацію «Попроси самого себе»

мета

Цю вправу слід виконувати тоді, коли ви повинні зробити щось важливе, але вам не вистачає спонукання (бажання і енергії працювати).

Людина може просити і спонукати до діяльності не тільки інших, але і самого себе. Іноді, коли немає бажання працювати (але ви усвідомлюєте важливість справи), спілкування з самим собою, переконання і прохання, звернені до самого себе, допомагають подолати труднощі самоорганізації.

Вдаючись до різноманітних варіантів впливу на себе, ви можете знайти найкращі прийоми самопобудження (які в більшій мірі, ніж інші, відповідають вашій індивідуальності). Людина накопичує досвід впливу на інших людей; так само він може тренуватися і в самопобудженні.

завдання

1. Попросіть себе обов'язково виконати щось важливе для вас.

Можете використовувати аналогічні прийоми, коли просите інших виконати щось. використовуйте:

- переконання в необхідності діяльності;
- прохання і ласкаві слова.

2. Напишіть 2 варіанти прохання і переконання самого себе. Виберіть найкращі варіанти.

3. Виробіть загальні правила, принципи переконання самого себе.

аналіз

- Відзначте ефективність вправи в балах.
- З'ясуйте, яка саме форма прохання (формула самопобудження) найбільш ефективна для вас.

Приклад. Наталія (студентка-першокурсниця) поставила перед собою мету – досконало оволодіти англійською мовою. Усвідомлюючи необхідність систематичних занять, вона, однак, не могла себе організувати на щоденну роботу. Пізніше, взявшись за справу серйозно, дівчина стала переконувати і просить сама себе:

«Наташа, я тебе прошу, перестань байдикувати! Берися за розум, ти ж здібна і така розумниця! Я тебе благаю, працуй щодня над англійським. Ти ж знаєш, що тільки систематичні заняття принесуть результати. Ти ж молодчина і завжди зможеш знайти хоча б годинку для цієї важливої справи. Ти ж справжня красуня, а будеш подобатися оточуючим ще більше, коли оволодієш англійським.

Я все зрозуміла і обіцяю собі, що буду добросовісної, буду працювати щодня, усвідомлюючи, що тільки систематичні заняття гарантують успіх. Я обов'язково виконаю своє прохання ».

Таким чином, просячи і переконуючи саму себе, студентка змогла подолати свої труднощі в самоорганізації і надалі щодня (а не епізодично, як це було раніше) працювала над вдосконаленням англійської мови.

Вправа на самомотивацію «Джерело енергії»

– Уявіть вашу діяльність, до якої прагнете розвинути інтерес, як джерело енергії. Конкретно, яскраво уявіть предмет вашої діяльності (конкретні тему, закони, закономірності і т.п.). Сконцентруйтеся на темі, яка вам подобається, інтерес до якої ви хотіли б розвинути.

- Уявіть, як цей предмет вашої діяльності зігріває вас, дає енергію,

надихає на роботу. Намагайтеся уявити, як ця енергія впливає на ваш мозок, стимулюючи його нервові центри.

– Вдихайте, сприймаючи цю енергію. Уявіть, як енергія з підручника, з формул і закономірностей вливається в ваш мозок. Уявіть, як легкі, приємні хвилі енергії накочуються на вас, пробуджуючи вашу активність.

– Помістіть джерело енергії з правого боку (а потім з лівого). Відчуйте вплив енергії на праву півкулю вашого мозку.

– Уявіть джерело енергії перед собою. Відчуйте, як енергія впливає на мозок звернувши, як енергія легко, невимушено входить в ваш мозок.

– Тепер уявіть, що цієї творчої енергії у вас так багато, що ви хочете поділитися нею з оточуючими (не з усіма, звичайно). Уявіть, як ви спрямовуєте цю енергію певній людині, якого хотіли б надихнути на діяльність і творчо підтримати.

Зауваження: ця вправа виконуйте легко, невимушено, без напруги, не прагнете прискорити події або посилити ефект прямолінійними діями.

Вправа на самомотивацію. «Упорядкування саду»

Дана вправа запозичена з психосинтеза.

мета

Ця вправа рекомендується виконувати тоді, коли ви перевантажені справами і не знаєте, за що взятися в першу чергу.

процедура

1. Уявіть собі, що ваше життя, ваші справи – це занедбаний сад, в якому ви прагнете навести порядок. Ви намагаєтеся відродити його, оживити старі кущі та дерева. Деякі рослини так розрослися, що не видно землі і стежки.

2. Уявіть собі, що ви почали з певної частини саду, підрізати гілки, пересаджує дерева, поливаєте їх (тобто робите все, щоб оживити, відродити сад). Ви прагнете до того, щоб окремі кущі, дерева і квіти краще розвивалися.

3. Ви намагаєтеся протоптати і впорядкувати стежки, що ведуть до різних куточків саду.

4. Ви прагнете надати саду естетичний, гармонійний вигляд. Ви робите все, щоб окремі кущі, дерева і квіти узгоджувалися, доповнюючи

один одного, утворюючи прекрасний рослинний ансамбль.

За аналогією з упорядкуванням саду намагайтеся впорядкувати свої наукові (професійні) справи. Прагніть, щоб окремі види вашої діяльності узгоджувалися, доповнювали, збагачували один одного.

Приклад. Анатолій (студент другого курсу економічного факультету) після «упорядкування саду» спробував розібратися і навести порядок в своїх справах.

Все, чим він займався (а це і економіка, і шахи, і психологія) вимагало багато часу і незначно узгоджувалося один з одним. Йому необхідно було, в першу чергу, визначитися: якого виду діяльності надати пріоритет (що має бути основним).

Далі він повинен був поміркувати про те, як інші види діяльності можуть доповнювати основну (тобто слід було прокласти стежки від однієї ділянки до іншої).

Поміркувавши, зваживши всі «за» і «проти», Анатолій прийшов до висновку, що гросмейстером йому не стати, а економіка – це його професія. Отже, слід все зусилля зосередити на економіці, а шахів приділяти менше часу (оскільки, маючи в 19 років тільки перший розряд, розраховувати на високі спортивні досягнення не доводиться), Анатолій зрозумів, що шахи можна використовувати як модель планування, стратегічного розрахунку, тактичних дій, що може істотно допомогти в аналізі економічної ситуації. Далі Анатолій більше міркував саме в цьому напрямку, шукаючи аналогії між шахами і економікою. Скориставшись шаховою моделлю, він міг глибше аналізувати економічні ситуації.

Вправа на самомотивацію «Естетичні асоціації»

мета

Виконання цієї вправи дасть можливість перенести енергію, мотиваційний заряд і позитивні емоції з приємного для вас об'єкта на предмет вашої діяльності.

Процедура.

1. Спробуйте асоціювати вашу діяльність, її предмет з певним, приємним для вас об'єктом. Закрийте очі. Намагайтеся викликати приємні образи, які пов'язані з асоційованим об'єктом, наприклад, квіткою. Пізніше запишіть ці образи і асоціації.

2. Потім викличте з пам'яті образи, пов'язані з вашою діяльністю. Намагайтеся асоціювати вашу діяльність з образами, які з'являлися в

ході попереднього завдання (квітка). Чи не оцінюйте образи, які виникають у вас. Нехай вони самі по собі вільно спливають. Запишіть асоціації та образи, які виникли в зв'язку з діяльністю.

3. Спробуйте асоціювати вашу діяльність з іншими символами, об'єктами, істотами і явищами природи (наприклад, з сонцем, міфологічними героями, якими ви захоплені, приємними звуками і т.п.).

4. Проведіть аналіз даної вправи. Наскільки ефективно було виконання запропонованих завдань? Які символи, об'єкти найкраще асоціювалися з вашою діяльністю? Запишіть їх і використовуйте в подальшій роботі.

Вправа на самомотивацію «Позитивне ставлення до помилок» (не помиляється тільки той, хто нічого не робить).

Незважаючи на банальність цього вислову, слід визнати, що дійсно активні люди допускають більшу кількість помилок, але вони і значно частіше досягають успіху, ніж пасивні люди.

Слід усвідомлювати, що помилок і невдач не варто лякатися; над ними необхідно працювати, оскільки вони дуже корисні як матеріал для самовдосконалення і стимул до діяльності.

Працюючи над своїми помилками, Михайло, майбутній педагог, записав:

1. Ти помилився? Але це не так вже й страшно, адже є над чим працювати.

2. Ці помилки є корисними для твого розвитку, адже ти тепер знаєш, в якому напрямку слід працювати і що необхідно вдосконалювати.

3. Ця спроба є не дуже вдалою, але вона тебе багато чому навчить. Скористайся в майбутньому досвідом своїх помилок, і я впевнений, що ти досягнеш успіху.

4. Невдачі і помилки – це хороша наука для того, хто хоче розвиватися.

Дуже важливо позитивно (з позитивним пафосом) ставитися до помилок інших людей. Це підтримує їх мотивацію на належному рівні, спонукає працювати над своїми недоліками і слабкостями.

Деякі зарубіжні компанії матеріально заохочують своїх працівників за творчі ідеї, які «провалилися». Таке ставлення підтримує у людей

високу мотивацію і прагнення експериментувати і нестандартно мислити.

завдання

1. Поміркуйте і запишіть свої висловлювання, які висловлювали б позитивне ставлення до невдач і помилок і перспективу їх подолання. Ці вислови ви можете застосовувати для підтримки як своєї мотивації, так і мотивації інших людей.

2. Ретельно проаналізуйте невдачу, яку ви пережили недавно (або колись раніше). Поміркуйте над кожною помилкою, визначте, які ваші навички та здібності недостатньо розвинені і потребують вдосконалення. Поміркуйте над методами, які будете використовувати, працюючи над розвитком певних навичок і здібностей. Заповніть наступну таблицю:

1. Придумайте 4 варіанти девізів (для себе і для інших), які допомогли б вам реагувати на власні невдачі і помилки. Наприклад, Андрій (студент 2 – го курсу) написав: «Помилки – це чудово! Я тепер знаю, над чим працювати».

2. Ваш син (учень) невдало виконав якийсь завдання, зазнав поразки, внаслідок чого втратив віру в себе, розчарувався і не бажає так само інтенсивно, як раніше, займатися цією справою або навчальним предметом. Що б ви сказали? Яким чином можна не тільки заспокоїти дитину, але і спонукати, надихнути його на роботу і досягнення?

Вправа на самомотивацію «Схема управління своїми справами. Легко і ефективно»

Нещодавно натрапила на схему управління часом С. Кові .

Можливо, ви вже читали ці або подібні матеріали, але хочу ще раз звернути на них вашу увагу. Стівен Р. Кові ділить всі справи на термінові – нетермінові і важливі – неважливі.

Виходить 4 групи справ: 1) термінові і важливі; нетермінові і важливі; термінові, але неважливі і, нарешті, нетермінові й неважливі. Як ви думаєте, на якій групі справ Кові пропонує нам концентрувати свої зусилля? Я спочатку вирішила, що на першій – дуже вже солідно звучить ВАЖЛИВІ І ТЕРМІНОВІ! І була неправа!

Кові стверджує, якщо людина концентрується тільки на таких справах (інакше званих «кризами» і «проблемами»), то його чекають стреси, виснаження життєвих сил, кризове управління і вічний аврал, – коротше кажучи, нічого хорошого.

У цьому місці мені стало сумно, тому що знаю купу людей, що живуть саме так і пишаються якраз своєю здатністю «вирішувати проблеми». Їм дуже цікаво жити в цейтноті і кожен раз опинятися в стані за кілька годин впоратися із завданням, на яку в нормі відводиться 2 – 3 місяці.

Згадайте студентські роки: хіба були люди, під час сесій хвалиться тим, що весь семестр потихеньку готувалися до іспитів і тому вночі перед іспитом могли спокійно виспатися, будучи впевненими, що знають весь матеріал?

Звучить досить фантастично. Зате як можна пишатися собою, встигаючи в останню секунду, вирішуючи те, що вирішити вже практично неможливо, загасивши те, що роки тихо тлів і ось уже горить синім полум'ям!

Воістину, як говорить моя улюблена Мумі -мама, «подвиг одних – це, як правило, головотяпство інших». І тому мудрий Кові , прямо як наше міністерство охорони здоров'я, наполягає: головне, братці, – це профілактика!

Будеш все, що можна, робити задалегідь – не доведеться потім похапцем героїстувати. Збереш з вечора все, що потрібно взяти з собою вранці – відпаде ризик вискочити з будинку без ключів або важливих документів; будеш стежити за машиною – вона буде заводитися і на морозі і навряд чи встане посеред дороги і т.п.

«... рішення нетермінових, але важливих питань – це ядро ефективного управління собою. У нього потрапляють такі питання, як зміцнення взаємин з оточуючими, складання особистої формули життєвого призначення, довгострокове планування, профілактичні заходи, підготовка, – словом, всі ті речі, які ми визнаємо необхідними, але не першорядними.»

«... можна сказати, що ефективний людина мислить не проблема, а сприятливими можливостями. Він мислить з перспективою. У нього теж трапляються вимагають термінової уваги кризи і екстрені ситуації, але їх число порівняно невелика. »

Так ось, якщо ми будемо приділяти особливу увагу справам важливим і нетермінових, наше життя неухильно змінюватиметься на краще. Елементарний приклад – якщо людина, прийшовши на роботу, робить не тільки те, що йому належить робити по посадовій інструкції, але ще і намагається підвищити свою кваліфікацію – наскільки впевненіше він буде відчувати себе на своєму робочому місці!

Або ще – всі будинки рано чи пізно починають потребуватимуть ремонту; тому наскільки легше запланувати косметичний ремонт раз в декілька років – і не шукати потім судорожно гроші на поклейку недоречно заплямувати шпалер.

Дуже люблю позитивні зміни, з ким би вони не відбувалися! Тому прошу вас: виберіть на вихідних хоча б півгодини, щоб продумати, виконання яких справ може принести вам істотну користь у майбутньому (між іншим, душевний комфорт – це теж користь!), І з наступного тижня почніть втілювати ці справи в життя.

Не треба складати список на десяти сторінках – зробіть що-небудь одне для початку. Тоді вам сподобається, і ви захочете більше :). Уявляєте, як цікаво самому вибирати, що для тебе важливо - і робити це!

Для довідки – якщо хто вважає, що йому життєво важливо ночами безперервно різатися в Quake – не вірю. Просунуті хакери вже давно мають пряму спину, ясні очі і купу знайомих в реалі. Якщо подумати про віддалені наслідки будь-яких некорисних звичок ... хе-хе ... навіть продовжувати не буду! Самі знаєте.

Так до чого це я – хочу, щоб нам всім було добре! А знаєте, що цього досить сприяє? – От і не вгадали, я говорю про визначення своїх власних цілей. Коли знаєш, що робиш те, що тобі потрібно, відчуваєш себе дуже здорово. Пропоную наступний тиждень присвятити осмислення своїх цілей в житті – і дрібних, і великих.

Вправа на самомотивацію 12. Дамоклів меч. Мотивація ВІД.

У тисяч людей, які пройшли курс до тебе, і тисяч, які підуть цим шляхом після твоєї подорожі, часто виникає питання: «А як себе мотивувати на виконання того, чи іншого вправи? Начебто і зрозуміло, що зробити б його варто було, а ліниво. Що робити?».

Для самомотивації можна запропонувати кілька прийомів:

Мотивація «ВІД». Проговорити про себе, відчути, перейнятися ідеєю того, що – «якщо я цього для себе не зроблю, то я все своє життя, все своїх залишилася 30 – 40 років життя так і буду жити: не вміючи любити, потрапляючи в депрессу з будь-якого приводу, не користуючись повагою, не вміючи планувати час і гроші, залишаючись внутрішньо невільним ... ».

І тут, якщо дійсно відчути весь жах того, що вся решта життя може бути такою – то може виникнути цілком хороший стимул, щоб щось почати робити вже зараз.

Мотивація «К». Уявити в фарбах, вживу, своє можливе щасливе майбутнє. Буквально відчути, якого це жити в шкурі успішної людини. «Коли я вмюю ...». І якщо картинка досить яскрава і приваблива – то виникає бажання до неї тягнутися, виникає бажання робити ці славні, милі і добрі справи.

Зробити собі «дамоклів меч». Якщо ти хочеш щось зробити, наприклад, вивчити англійську мову, але відчуваєш, що тобі може не вистачити енергії – то роби наступне: всім своїм друзям і знайомим розкажи про цей твій план; з багатьма з них сперечайся на шоколадки і цукерки, що ти таки зумієш за 2 місяці вивчити 3000 слів англійською і т.д.

І тоді через деякий час, все твої друзі при зустрічі будуть тебе питати: «Ну як? Як йдуть справи? Скільки слів вивчив? »... І знаючи, що за це своє « хвастоці » доведеться відповідати – волею-неволею, але справи робити будеш ...

Оцінити навичка в грошах. Підходить до тебе хтось і говорить: «Якщо ви проковтнете цю таблетку – то у вас до завтрашнього ранку з'явиться вміння» друкувати наосліп », або« читати швидко », або« писати статті »... Скільки ти готовий заплатити за таку таблетку? (можна в кредит) ». І відчувши, що за одержуваний навик не шкода віддати і ... 0000 що він дійсно варто хороших грошей, - можна додати собі бажання працювати над справами, що розвивають цей навик. Грошей платити не треба. Економія, однак ...

«На слабо». «Якщо я цього не зроблю – то я слабак , ніщо, не здатний зробити нічого гідного в цьому світі, хиляк, дурню, лінива скотина ... Або я переможу цю справу, або воно мене ...». Ну і так далі ... Можна як слід себе накачати, і на хвилі агресії цілком з виконанням справ впоратися.

«Залезь в боргову яму». Якщо хочеш почати ходити в басейн – то купуєш абонемент на цілий рік. Якщо хочеш вивчити іноземну мову – то платиш за пів-року вперед, або купуєш найдорожчий лінгафонний курс. Загалом, гупає купу грошей на цю справу, а потім ти ж сам собі не пробачиш, якщо ці гроші підуть нанівець, шкода їх буде. І щоб відпрацювати їх витрату перед самим собою – робити справи будете ... У чомусь цей прийом схожий на «дамоклів меч», в чем-то теж не дуже екологічний , але якщо знаєш, що на тебе така мотивація діє добре - то заганяй себе в подібні «боргові ями», собі ж на благо.

А як загальний рада – згадай якусь справу, яке ти зробив, і яке було складно робити. Яка мотивація тоді тебе підштовхувала до того, щоб

його завершити? Тобто – згадуючи своє минуле – визнач той спосіб мотивації, який найкращим чином працює саме для тебе.

6. АФОРИЗМОТЕРАПІЯ

5.1 *Бажання без праці мало що значить. Плоди науки солодкі, корені – гіркі.*

Латинські прислів'я

5.2. *Наука в ліс не веде, а з лісу виводить. Без муки нема науки. Кожна робота легка, коли охоче її робиш. Не штука наука, а штука розум. Вченому світ, а невченому тьма.*

Українська народна мудрість

5.3. *Наука – скарб. Наполеглива праця все перемагає.*

Латинські прислів'я

5.4. *Краще незнання, ніж лиха наука.*

Зміна праці – полегшення втоми.

Латинські прислів'я

5.5. *Бережи честь змолоду.*

Вчитися ніколи не пізно.

Здобудеш освіту - побачиш більше світу.

Маєш голову, май же і розум.

Сьогоднішньої роботи на завтра не відкладай.

За двома зайцями не гонись, бо й одного не піймаєш.

Українська народна мудрість

5.6 *Вчення – світ, а невчення – тьма.*

Учись змолоду – пригодиться на старість.

Українська народна мудрість

5.7 *Хто нічого не робить, той ніколи не має часу. Зробив діло – гуляй сміло.*

Українська народна мудрість

5.8 *Мудрим ніхто не вродився, а навчився.*

Ремесло на плечах не висить і хліба не просить, а хліб дає.

Талант – це наполеглива праця.

Людина з ремеслом – дерево з плодами, а невіглас – пустоцвіт.

Терпіння та труд все перетруть.

Українська народна мудрість

5.9. *Взявся за гуж – не кажи, що не дуж.*

Була б лише охота - наладиться кожна робота.

Українська народна мудрість

5.10. *Без діла слабіє сила.*

Поки не упріти, доти не уміти.

Українська народна мудрість

5.11. *Робота спільна – як пісня весільна. Де дружніші, там і сильніші. Всіх слухай, а свій розум май. Не бійся розумного ворога, а бійся дурного приятеля.*

Українська народна мудрість

5.12. *Книжки – друзі, книжки – вчителі.*

Те, що знаємо, — крапля, чого не знаємо - море.

Латинські прислів'я

5.13. *Приємно її відпочивати, коли чесно виконав роботу. Роби те, що тобі*

до душі.

Латинські прислів'я

5.14. Гни дерево, поки молоде, учи дітей, поки малі! Розумний учить, дурний повчав. Хто людей питає, той і розум має. Поміч у свій час, як дощ у засуху.

Українська народна мудрість

5.15. *Добре вчить той, хто добре розрізняє. Не вчитель повинен приходити до учня, а учень до вчителя.*

Латинські прислів'я

5.16. *Навчаючи інших, вчимося самі.*

Вправа – найкращий учитель.

Латинські прислів'я

5.17 *Найсвятіша справа – пам'ятати, кому ти зобов'язаний.*

Латинське прислів'я

5.18. *Мотивація для студентів Гарварду*

5.19. *Вік живи – вік учись. Не кажи – не вмію, а кажи – навчусь! Хто багато робив, той багато й знає. Чого навчився, того за плечима не носить. Хто хоче більше знати, треба менше спати.*

Українська народна мудрість

5.20. *Старанність важлива в усіх справах. Мати знання хотіли б усі, але докласти зусиль для цього мало хто хоче. Праця живить розум.*

Латинські прислів'я

5.21. *Перелік з п'ятнадцяти пунктів, які лежать в основі мотивації студентів Гарвардського університету*

1. Якщо ти зараз заснеш, тобі, звичайно, наснитися твоя мрія, але якщо ти зараз повчишся, ти втілиш свою мрію в життя.

2. Коли ви думаєте, що вже запізно, насправді ще рано.

3. Муки навчання лише тимчасові. Муки неуцтва ігнорування – вічні.

4. Освіта – це не час. Освіта – це зусилля.

5. Життя – це не лише навчання, але якщо ти навіть не можеш пройти через цю частину, то на що ти, взагалі, здатний?

6. Насолоджуйся невмолимим болем.
7. Це про тих, хто робить усе раніше, це про тих, хто докладає зусилля, це про тих, хто по-справжньому зможе насолодитися своїм успіхом.
8. Не усі можуть досягти успіху в усьому. Але успіх приходить тільки разом із самовдосконаленням і рішучістю.
9. Час летить.
10. Слина сьогодні стане сльозами завтра.
11. Люди, які інвестують у майбутнє, реалісти.
12. Твоя зарплата прямо пропорційна твоєму рівню освіти.
13. Сьогодні ніколи не повториться.
14. Навіть в даний момент твої вороги гортають книжки.
15. Немає мук – немає прибутку.

*5.22. Коли тебе добрі люди шанують,
шануйся і сам.*

5.23. Добре ім'я – найкраще багатство.

5.24. Посієш вчинок, виросте звичка.

5.25. У кого совісті нема – нема й сорому.

5.26. Яка совість, така й честь.

5.27. Краще не обіцяти, як слова не здержати.

Українська народна мудрість

5.28. Для людей немає нічого недосяжного.

5.29. Заняття накладають відбиток на вдачу.

Латинські прислів'я

*5.30. Жодна з чеснот не має такого значення,
як терпеливість*

5.31. Для навчання, а не для повчання.

Латинські прислів'я та приказки

5.32. *Не говори, що знаєш, але знай, що говориш.*

5.33. *Умій сказати, умій і змовчати.*

5.34. *Свій розум май і в людей питай.*

5.35. *Більше думай, а менше говори.*

5.36. *Говори мало, слухай багато, а думай ще більше.*

Українська народна мудрість

5.37. *Доброчесність, поєднана з терпеливістю, все долає.*

5.38. *Не мало висловлюй у багатьох словах, а в небагатьох словах – багато!*

Латинські прислів'я

5.39. *Знай суть справи, а слова самі знайдуться Коли навчаєш, не будь багатослівним.*

Латинські прислів'я

5.40. *Не міряй всіх на свій аршин*

5.41. *Не підливай масла у вогонь.*

5.42. *З ким жити, того не гнівити.*

5.43. *Розумний розсудить, а дурний осудить.*

5.44. *Згода будує, а незгода руйнує.*

Українська народна мудрість

5.45 *Вчаться помиляючись.*

5.46. *Будь-яку долю треба перемагати терпеливістю.*

Латинські прислів'я

5.47. *Приклади корисніші від правил.*

5.48.Перенось великі труднощі, легше буде переносити менші

Латинські прислів'я

5.49. Краще приклад, ніж наука.

Не звання дає знання, а навпаки.

Шануй учителя, як родителя.

Діло майстра величає.

Добре ім'я – найкраще багатство.

Українська народна мудрість

5.50. Майстерність опановують поступово. Ніхто не народжується майстром.

Латинські прислів'я

5.51. Осягнув вершину той, хто поєднав корисне з приємним.

Ніхто не може знати всього.

Латинські прислів'я

6. СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абрамова Г. С. Практическая психология / Г. С. Абрамова. - М.: [б. и.], 1997, – 286 с.
2. Абульханова-Славская К. А. Деятельность и психология личности / К. А. Абульханова-Славская. – М.: Политиздат, 1980. – 189 с.
3. Аксофф И. Стратегическое управление: пер. с англ./И. Аксофф. – М. Экономика, 1989. – 519 с.
4. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами/М. Амстронг. – СПб: Питер, 2004. – 512 с.
5. Ананьев Б. Г. Избранные психологические труды/Б.Г. Ананьев.-М., 1980. – 623 с.
6. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания/Б. Г. Ананьев. – М.: Наука, 1967. – 166 с.
7. Анастаси А. Психологическое тестирование: в 2 т./А. Анастаси. – М.: Педагогика, 1982, – Т 2. – 295 с.
8. Андреев А. С. Телесно ориентированный подход в тренингах личностного роста/А. С. Андреев//Вісник Харківського національного університету. Серія «Психологія». 2005, № 653, – С. 15 – 20.
9. Андреева Г. М. Социальная психология / Г.М. Андреева. – М.: Педагогика, 1995. – 312 с.
10. Асеев В. Г. Мотивация поведения и формирования личности / В. Г. Асеев. – М.: Мысль, 1976. – 158 с.
11. Бакирова Г. Х. Управление человеческими ресурсами/Г. Х. Бакирова. – СПб.: Речь, 2003. – 152 с.
12. Балашов М. М. Специфика подготовки психологов к профессиональной деятельности в различных социально-производственных средах/М. М. Балашов, М. И. Лукьянова//Вопросы психологии. – 1998. – №2. – С. 12 – 19.
13. Балл Г. О. Підготовка до оволодіння професіями

природничо-технічного циклу в контексті розвитку особистості./Г. О. Балл//Матеріали міжнародної науково-практичної конференції. – К.: [б. в.], 1998. – С. 40 – 43.

14. Балл Г. О. Формування готовності до професійної праці у контексті гуманізації освіти/Г. О. Балл, П.С. Перепелиця//Психологічні аспекти гуманізації освіти/за ред. Балла Г. О. – Київ-Рівне: [б. в.], 1996. – С. 8 – 17.

15. Бандурка А. М. Психология управления/А. М. Бандурка, С.П. Бочарова, Е.В. Землянская. – Х.: Фортуна-Пресс, 1998. – 464 с.

16. Баранівський В.Ф., Бондар А.Я., Терещенко Л.Ф. Психологія бізнесу: Навчальний посібник. – К.: Видавництво ТОВ «НВП ІНТЕРСЕРВІС», 2010. – 202с.

17. Батаршев А. В. Диагностика профессионально важных качеств/А. В. Батаршев, И. Ю. Алексеева, Е. В. Майорова. – СПб.: Питер, 2007, –192 с.: ил. – (Серия «Практическая психология»).

18. Білуха М. Т. Методологія наукових досліджень: підручник/М.Т. Білуха. – К.: АБУ, 2002. – 480 с.

19. Беннис У. Теория группового развития/У. Беннис, Г. Шепард//Со-временна я зарубежная социальная психология. – М.: Изд-во Московского университета, 1984. – С. 142 – 161.

20. Божович Л. И. Изучение мотивации поведения детей и подростков/Л. И. Божович. – М.: Наука, 1972. – 155 с.

21. Болтівець С.І. Педагогічна психогігієна: теорія та методика / Київський міжрегіональний ін-т удосконалення вчителів ім. Бориса Грінченка. К.: Редакція «Бюлетеня ВАК України», 2000. – 303 с.

22. Бондаренко А. Ф. Личностное и профессиональное самоопределение психолога-практика. А. Ф. Бондаренко//Московский терапевтический журнал. – 1993. – № 1. – С. 9 – 14.

23. Бондаренко О.Ф. Психологічні особливості сучасної

студентської молоді та проблеми професійної підготовки психологів-практиків/О. Ф. Бондаренко//Практична психологія та соціальна робота, – № 4, 2003. – С. 8 – 11.

24. Борисова Е.М. Индивидуальность и профессия/Е. М. Борисова, Г.П. Логинова. - М.: Просвещение, 1991.- 186 с.

25. Бочелюк В.Й. Методика та організація наукових досліджень і:« психології: навч. посібник/В. Й. Бочелюк, В. В. Бочелюк. — К.: Центр учбової літератури, 2008. - 360 с.

26. Буева Л.П. Человек, деятельность, общение/Л.П. Буева. - М.: Мысль, 1978. - 216 с.

27. Бурлачук Л. Ф. Словарь-справочник по психологической диагностике/Л. Ф. Бурлачук, С. М. Морозов. - СПб.: [б. и.], 1999.- 528 г

28. Васильченко Л. В. Професійна компетентність керівника школи/Л.В. Васильченко, І.В. Гришина.-Х.: Основа, 2006.-208с.

29. Васильченко Л. В. Управлінська культура і компетентність керівника/Л. В. Васильченко, - Х.: Основа, 2007.- 176 с.- (Б-ка журн. «Управління школою»; вип. 3 (51)).

30. Бачков И. Б. Введение в профессию «психолог»: учеб. пособие/И.Б. Вачков, И.Б. Гриншпун, Н.С. Пряжников,- М.: МОДЭК, 2004.-464 с.

31. Венда В. Ф. Инженерная психология и синтез систем отображения информации/В. Ф. Венда.- М.: [б.и.], 1982.-200 с.

32. Вебер М. Избранные произведения/М. Вебер.-М.: Прогресе, 1990.-

666.

33. Вітківська О. І. Професійне самовизначення як життєва проблема особистості/О. І. Вітківська//Педагогіка і психологія. - 1998,- № 3.- С.171-179.

34. Вилюнас К. А. Психологические механизмы мотивации

человека/К. А. Вилюнас. - М.: Изд-во МГУ, 1990. - 288 с.

35. Вирна Ж. П. Профессиональное самоопределение/Ж. П. Вирна//Персонал. - № 6. - 1998. - С. 94-96.

36. Воловик П. М. Теорія імовірності і математична статистика в педагогіці/П. М. Воловик.- К.: Рад. школа, 1969,- 222 с.

37. Воротынцева Т. Строим систему обучения персонала. Практическое руководство для специалистов по обучению/Т. Воротынцева, Е. Неделин.- СПб.: Речь, 2008,- 128 с.

38. Вудкок М. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя-практика: пер. с англ./М. Вудкок, Д. Френсис. - М.: Дело, 1991. - 320 с.

39. Выготский Л. С. Избранные психологические исследования / Л. С. Выготский. - М.: Педагогика, 1983. - 290 с.

40. Выготский Л. С. Психология/Л.С. Выготский. - М.: ЭКСМО-Пресс, 2000.-1008 с.

41. Гильбух Ю. З. Актуальные проблемы профессиональной психодиагностики/Ю. З. Гильбух. - К.: [б. и.], 1977. — 136 с.

42. Гильбух Ю. З. Психологические факторы повышения работоспособности оператора/Ю. З. Гильбух. — К.: [б. и.], 1978.- 19 с.

43. Гичан И. С. Психология управления трудовым коллективом/И.С. Гичан.-К.: КНИГА, 1987.-С. 24-36.

44. Гласс Дж. Статистические методы в педагогике и психологии/Дж. Гласс, Дж. Стэнли; пер. с англ. Л. И. Хайрусовой. - М.: Прогресс, 1976.-222 с.

45. Головаха Е.И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи/Е. И. Головаха.-К.: Наукова думка, 1986.- 144 с.

46. Голубева Е. П. Методы системного анализа при принятии управленческого решения/Е. П. Голубева. - М.: Наука, 1973. - 162 с.

47. Горбов Ф. Д. Детерминация психических состояний/Ф. Д.

Горобов//Вопросы психологии. - 1971. - № 5. - С. 20-29.

48. Грецов А. Г. Психологические тренинги с подростками/А. Г. Грецов. - СПб.: Питер, 2008. - 368 с.: ил. - (Серия «Книги А. Г. Грецова»),

49. Гришина Н. В. Я и другие: общение в трудовом коллективе/Н. В. Гришина. - Л.: Лениздат, 1990,— 174 с.

50. Гура О.І. Педагогіка вищої школи: вступ до спеціальності: навч. посібник/О. І. Гура.-К.: Центр навчальної літератури, 2005.-224с.

51. Гуревич А. М. Рольевые игры и кейсы в бизнес-тренингах/А. М. Гуревич. - СПб.: Речь, 2007. - 144 с.

52. Давыдов В. В. К проблеме совершенствования методов подготовки руководителей/В. В. Давыдов, В. С. Лазарев, С. Д. Неверкович//Психологический журнал. - 1989.-№ 1.-С. 32-41.

53. Давыдов В. В. О функциях рефлексии в игровом обучении руководителей/В. В. Давыдов, С. Д. Неверкович, Н.В. Самоукина//Вопросы психологии. - 1990.- № 3. - С. 76-84.

54. Дергач А. А. Акмеология: пути достижения вершин профессионализма / А. А. Дергач, Н. В. Кузьмина. - М.: [б. и.], 1993. - 312 с.

55. Деркач А. А. Акмеологические основы развития профессионала / А. А. Деркач. - М.: Воронеж, 2004. - 138 с.

56. Дмитриева М. А. Психология труда и инженерная психология / М. А. Дмитриева, А. А. Крылов, А. И. Нафтульев; под ред. А. А. Крылова.- Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1979. - 224 с.

57. Драккер П. Управление, нацеленное на результат: пер. с англ./П. Драккер. - М.: Технолог, школа бизнеса, 1994.- 200 с.

58. Дубовицкая Т. Д. Диагностика уровня профессиональной направленности студентов/Т. Д. Дубовицкая//Психологическая наука и образование.- 2004. - № 2. - С. 82-86.

59. Дьяченко М. И. Готовность к деятельности в экстремальных ситуациях/М. И. Дьяченко. - Минск: Эра, 1986. - 118 с.
60. Жуковская В. И. Психологические основы выбора профессии/В. И. Жуковская. - Минск: Эра, 1978. - 96 с.
61. Журавлев А. Л. Об изучении личности руководителя производственного коллектива/А. Л. Журавлев//Проблемы психологии личности. - М.: Наука, 1982.-С. 74-90.
62. Журавлев А. Л. Проблемы человеческого фактора в управлении /А. Л. Журавлев, В.Ф. Рубахин//Психологические проблемы социальной регуляции поведения. - М.: [б. и.], 1976. - С. 41-63.
63. Завадський Й. Організація і психологія управління трудовими колективами: науково-популярна література/Йосип Завадський. - К.: Урожай, 1995. - 159 с.
64. Зеер Э. Ф. Психология профессионального развития: учеб, пособие для вузов/Э. Ф. Зеер. - М.: Академия, 2006. - 240 с.
65. Зинченко В.П. Основы эргономики/В. П. Зинченко,- М.: Экономика, 1977. - 240 с.
66. Зобов Р. А. Становление личности молодого человека/Р. А. Зобов,
А. В. Лисовский. - Л.: Знание, 1987. - 32 с.
67. Иванова Е.В. Тренинг управления изменениями в организации / Е. В. Иванова. - СПб.: Речь, 2007. - 297 с.
68. Иванова Е. М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности/Е. М. Иванова. - М.: МГУ, 1987.- 208 с.
69. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы/Е. П. Ильин. - СПб.: Питер, 2003. - 512 с.: ил. - (Серия «Мастера психологи»).
70. Ингекамп К. Педагогическая диагностика/Карлхайнц Ингекамп; пер. с нем. Н, М. Рассказова. - М.: Педагогика, 1991.- 240 с.
71. Каверие Р. Д. Психологическая семантика профессий типа

«Человек-Человек» в целях профессиональной ориентации/Р. Д. Каверие. - Л.: Нева, 1981. - 82 с.

72. Как использовать силу ума для решения проблем и принятия решений при помощи «мозгового штурма»//Скотт Дж. Т. Сила ума: описание пути к успеху в бизнесе. - К.: Внешторгиздат, 1991.-С. 141-144.

73. Карпухина А. М. Психологические и психофизиологические пути повышения эффективности деятельности/А.М. Карпухина.-К.: РДЭНТП, 1991.-19с.

74. Климов Е.А. Введение в психологию труда/Е. А. Климов.- М.: [б.и.], 1998.-350 с.

75. Климов, Е.А. Как выбрать профессию/Е. А. Климов.-М.: Москва, 1990.-76 с.

76. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения / Е. А. Климов. - М.: Академия, 2004,- 312 с.

77. Климов Е. А. Психология профессионала/Е. А. Климов. - М.: [б. и.], 1996.-328 с.

78. Клищевская М. В. К проблеме профессионального развития / М. В. Клищевская//Вестник Московского ун-та. Серия 14. Психология. - 2001. - № 14.-С. 3-10.

79. Ковалев В. И. Мотивы поведения и деятельности/В. И. Ковалев.— М.: Тривола, 1998. - 255 с.

80. Комаров Е. Управление карьерой/Е. Комаров//Управление персоналом,— 1999.-№ 1.-С. 37-42.

81. Комінко С.Б. Кращі методи психодіагностики: навч. посібник / С. Б. Комінко, Г. В. Кучер. - Тернопіль: Карт-бланш, 2005.- 406 с.

82. Кондаков И.М. Методологические основания зарубежных теорий профессионального развития/И. М. Кондаков, А. В.

Сухарев//Вопросы психологии. - 1989.-№ 5.-С. 158-164.

83. Константинов В. В. Экспериментальная психология. Курс для практического психолога/В. В. Константинов.-СПб.: Питер, 2006.- 272 с.: ил.

84. Копылова Н. В. К вопросу о становлении личностно-профессиональных качеств будущего специалиста/Н. В. Копылова//Мир психологии.- 2005.-№ 1.-С. 162-170.

85. Кореляков Ю. А. Активизация и развитие трудовой профессиональной направленности личности старшеклассников/Ю. А. Кореляков//Журнал прикладной психологии. - 2001.- № 4. - С. 10-17.

86. Корольчук Н.С. Приборы и устройства для определения работоспособности военных специалистов/Н. С. Корольчук//Воен.-мед. журн. 1989.-МЗ, -С. 56-58.

93. Корольчук М. С. Шляхи та заходи психофізіологічного забезпечення професійної діяльності.: матеріали Республіканської конференції У В(1 МВС України/М. С. Корольчук. — К. [б. и.], 1995. — С. 64—67.

94. Котельников Н. Н. Модель специалиста/Н. Н. Котельников. - Грозный: [б.и.], 1980.- 78 с.

95. Котик А. А. Ошибки управления/А. А. Котик.-Таллин.: [б.и.], 1985.- 186 с.

96. Краля О. В. Суфи-коучинг. Восточная мудрость для западных прагматиков/О. В. Краля. - СПб.: Речь, 2007. — 304 с.

97. Криворучко П. П. Деякі заходи психологічного забезпечення професійної діяльності військових спеціалістів/П. П. Криворучко//Зб. наук праць. Вип. 2. — К.: КВГІ, 1997. - С. 116-123.

98. Криворучко П. П. Психологічне забезпечення професійної діяльності корабельних спеціалістів у тривалому плаванні: дис. канд. психолог. наук.: 20.00.02./П. П. Криворучко. - К.: КВГІ, 1998.- 244 г

99. Кричевский В.Ю. Профессия руководителя и профессионал i. ими управленческая деятельность/В. Ю. Кричевский//Управление - долгоді, ность профессиональная: сб. статей/под ред. В.Ю. Кричевского.- СПб.: СПбГУПМ, 2001.-С. 19-27.
100. Кудрявцев Т. В. Психология профессионального воспитания / Т. В. Кудрявцев. - М.: [б. и.], 1986.- С. 41-42
101. Кулагин Б. Ф. Основы профессиональной психодиагностики / Б. Ф. Кулагин. - Л.: Медицина, 1994. - 216 с.
102. Кутейников А. Н. Математические методы в психологии: учебное пособие/А. Н. Кутейников. - СПб.: Речь, 2008. - 172 с.
103. Кучеренко С.М. Определение психологической готовности личности к профессиональной деятельности: дис. канд. психол. наук/С. М. Кучеренко.- К.: [б. и.], 2000. - 183 с.
104. Леонтьев А. Н. Деятельность, сознание, личность/А. Н. Леонтьев. - М.: Политиздат, 1975. - 304 с.
105. Леонтьев А. Н. Потребности, мотивы, эмоции/А. Н. Леонтьев.-М.: Политиздат, 1971.- 274 с.
106. Леонгард К. Акцентуированные личности/К. Леонгард.-К.: Вища школа, 1981. - 392 с.
107. Ломов Б. Ф. Вопросы общей педагогической и инженерной психологии/Б. Ф. Ломов- М.: Наука, 1991. - 197 с.
108. Лукашевич Н. Деловая карьера как проблема менеджмента/Н. Лу- кашевич//Персонал.- 1998.-№ 1.-С. 46-53.
109. Любимова Г.Ю.От первокурсника до выпускника: проблемы профессионального и личностного самоопределения/Г.Ю. Любимова//Вест- ник Московского ун-та. Серия 14. Психология. - 2000. - № 1. - С. 48-56.
110. Магомед-Эминов М. Ш. Трансформация личности/М. Ш. Магомед- Вминов. - М.: Мир, 1998. - 320 с.

111. Максимов В. И. Повышать квалификацию руководящих кадров / В. И. Максимов//М.: Сов. педагогика. — 1988, — № 4. — С. 70-73.
112. Маслоу А. Мотивация и личность/А. Маслоу. — М.: Евразия, 1998.-235 с.
113. Маркова А. К. Психология профессионала/А. К. Маркова, - М.: Университет, 1996.- 381 с.
114. Маркова А. К. Психология профессионализма/А.К. Маркова.-М.: Икание, 1996. —436 с.
115. Мельников В. М. Введение в экспериментальную психологию / В. М. Мельников, Л. Т. Ямпольский. - М.: Просвещение, 1985.- 319 с.
116. Мерлин, В. С. Лекции по психологии мотивов человека/В. С. Мер- цин. — Пермь: Мысль, 1971,- 178с.
117. Миллер С. Психология развития: методы исследования/С. Мил- ітір. СПб.: Питер, 2002. - 464 с.
118. Морозова О.П. Педагогический словарь-справочник/О. П. Морозова, Барнаул: [б. и.], 2000. - 360 с.
- Москвичев С. Г. О личности руководителя и мотивации его деятельности: учеб. пособие/С.Г. Москвичев. - К.: Респ.ин-т подг. менеджеров, 1991.-96 с.
119. Мотивация и поведение человека в сфере труда. Сборник науч. трудов/НИИ труда.- М.: НИИ труда, 1996.— 188 с.
120. Наследов А. Д. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных: учеб. пособие/А. Д. Наследов. - [3-є изд., стереотип.]. - СПб.: Речь, 2007,- 392 с.
121. Нікітіна І.В. Мотиваційний тренінг у процесі професійної підготовки фахівців//Гуманітарний вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія

Сковороди» - Додаток 3 до Вип. 36, Том III (19): Тематичний випуск «Міжнародні Челпанівські психолого-педагогічні читання».–К.: Гнозис, 2016.- С.158-167

122. Ніїтіна І.В. Гендерні особливості мотивації студентів технічного університету//Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді: зб. Наук. праць- Тематичний випуск «Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору».- Вип.21.-Кн.3.- Том I (75).–К.: Гнозис, 2017.- С.357-364.

123. Нікітіна І.В. Суб'єктне самовизначення молоді людини в період повноліття: Монографія. – К.: КНТ, 2008. – 192 с.

124. Нікітіна І.В. Психологія та педагогіка вищої школи: Курс лекцій для магістрантів, аспірантів, здобувачів, молодих викладачів та слухачів університетського науково - методичного семінару «Сучасна дидактика та новітні технології навчання». / І. В. Нікітіна , В.Л. Яровий, І.В.Ельперін, В.Ю. Виговский. — К. : НУХТ, 2010. – 151 с.

125. Development of Specialist's Personality. Розвиток особистості фахівця. Развитие личности специалиста: Навч. посіб. / С.В. Иванов, В.М. Криворотько, І.В. Нікітіна та ін. – К.: НУХТ, 2014. – 339 с.

126. Никифоров Г. С. Надежность профессиональной деятельности / Г. С. Никифоров. - СПб.: Изд-во СПб. ун-та, 1996. - 176 с.

127. О'Коннор Дж. НЛП тренинг - высшая ступень/Дж. О'Коннор, Дж. Сеймур.-М.: Центр НЛП-тренинг, 1999.- 180 с.

128. Орлов А. Б. Две ориентации в исследовании мотивации за рубежом/А.Б. Орлов//Вестник МГУ. Серия 14. Психология. - 1979. №2.- С. 201-211.

129. Орлов В. Ф. Інноваційне психолого-педагогічне забезпечення гума нізації професійного становлення менеджерів/В. Ф. Орлов//Матеріали Весу країнської науково-практичної конференції.-К.: [б.и.], 2003.-С. 140-156.

130. Парамзин В. П. Профессиональная направленность личности и ее формирование в школьные годы/В.П. Парамзин. - Новосибирск: Ново сибирское книжное изд-во, 1987.— 156 с.
131. Пенкрат Л. В. Мотивы выбора профессии/Л.В. Пенкрат. — Минск: [б. и.], 1986,-56 с.
132. Петров В. А. Эталонное моделирование в системе профессиональной подготовки инженерно-технических кадров/В. А. Петров//Инновции в образовании. - 2001. - № 4. - С. 64-71.
133. Пилипенко Н.М. Вплив кризи професійного становлення на само розвиток особистості/Н. М. Пилипенко//Педагогіка і психологія. К.: < a, | 2005.— № 2.- С. 117-118.
134. Поваренков Ю. П. Критерии профессионализации и формирование структуры профессиональных способностей/Ю. П. Поваренков; отв. ред. В.Н. Дружинин, В. Д. Шадриков. - М.: Наука, 1991. - С. 107-125.
135. Подмазин С.И. Личностно-ориентированное образование: соци ально-философское исследование/С. И. Подмазин. - Запорожье: 11 роє в Ъ а. 2000.-250 с.
136. Положение о корпоративной культуре ОАО «ММК им. Ильича» Управление персоналом. Отдел корпоративной работы. - Мариуинь [б. и.], 2005.-56 с.
137. Подоляк Л.Г., Юрченко В.І. Психологія вищої школи: Практикум: Навч. посіб. – К.: Каравела, 2008. – 336 с.
138. Подоляк Л.Г., Юрченко В.І. Психологія вищої школи: Підручник. 2-е вид. – К.: Каравела, 2008. – 352 с.
139. Поплавська А. П. Психологічні особливості кар'єрних орієнтацій військовослужбовців: автореферат дис. канд. психол. наук/А. П. Поплавська.-Запоріжжя: [б.и.], 2006.
140. Практикум по психологии менеджмента и

професійної діяльності/под ред. Г. С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В. М. Снеткова,- СПб.: [б. и.], 2001,-239 с.

141. Пряжников Н. С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения: учеб.-метод. пособие/Н.С. Пряжников. - М.: МОДЭК, 2002.-400 с.

142. Психологічне забезпечення психічного і фізичного здоров'я: навч. посібник/М. С. Корольчук [та ін.]; загальна ред. М.С. Корольчука. - К.: ІНКІОС, 2002.-272 с.

143. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности/под ред. Г. С. Никифорова. - СПб.: [б. и.], 1991. - 152 с.

144. Психология популярных профессий/под ред. Л. А. Головей.-СПб.: Речь, 2003. - 256 с.

145. Психологія праці та професійної підготовки особистості: навч. посібник/за ред. П. С. Перепелиці, В. В. Рибалки. - Хмельницький: ТУП, 2001,-С.328-330.

146. Психология труда: учеб, для студентов вузов, обучающихся по специальности 031000 «Педагогика и психология»/[А.В. Карповидр.]; подред. проф. А.В. Карпова.-М.: ВЛАДОС-ПРЕСС, 2005.-350с.-(Учебник для вузов).

147. Пучина О. В. Аспекти якості освіти та професійного становлення управлінського персоналу/О. В. Пучина//Вища освіта України - Додаток 3, том III (10) - 2008 р. Тематичний випуск «Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору» - 620 с. - С. 421-425.

148. Пучина О. В. Аспекти якості професійного становлення управлінського персоналу на металургійному підприємстві/О. В. Пучина//Вісник ХНПУ ім. Г.С. Сковороди. Психологія.-Харків: ХНПУ, 2009,- Вип. 29.- 234 с.-С. 156-167.

149. Пучина О. В. Навчання управлінського персоналу

металургійного підприємства: аспекти професійного становлення/О. В. Пучина//Вісник ХНУ ім. В.Н. Каразіна. Серія Психологія.- Харків, 2009. - Випуск 41, № 842.-399 с.-С. 246-253.

150. Пучина О. В. Якість професійного становлення управлінців: психологічна модель/О. В. Пучина//Матеріали XI науково-практичної конференції МДГУ: 36. Наукових праць/за загал, редакцією К. В. Балабанова. - Маріуполь: МДГУ, 2009. - 370 с - С. 157-159.

151. Пучина О. В. Навчання управлінського персоналу металургійно

го підприємства як елемент психологічного супроводу та професійного становлення/О.В. Пучина//АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ПСИХОЛОГІЇ. Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України./за ред. Максименка С.Д.-Житомир: «Вид-во ЖДУ ім.І. Франка», т. 7, вип. 19 -290 с.-С. 193-197/

152. Пучина О. В. Навчання управлінського персоналу металургійного підприємства/О. В. Пучина//Матеріали молодіжної науково-практичної конференції «Вектори психології - 2009».-Харків, 2009.-336 с.-С. 237-238.

153. Рабочая книга практического психолога: пособие для специа- стов, работающих с персоналом/под ред. А. А. Бодалева, А. А. Деркача, Л. Г. Лаптева. - М.: Изд-во Института Психотерапии, 2003. - 640 с., ил.

154. Рахматуллина Ф. М. Мотивационная основа учебной деятельности и познавательной активности личности: психологическая служба в вузе/Ф. М. Рахматуллина. - Казань: Аспект, 1991.- 264 с.

155. Рогов Е.И. Выбор профессии: становление профессионала/Е. И. Рогов. - М.: [б. и.], 2003. - 336 с.

156. Ростунов А. П. Формирование профессиональной пригодности/А. П. Ростунов. - М.: Просвещение, 1984. - 152 с.

157. Рубинштейн С. Л. Бытие и сознание. Человек и мир/С. Л. Рубинштейн. - СПб.: Питер, 2003. - 320 с.
158. Рубинштейн С. Л. Принципы и пути развития психологии/С. Л. Рубинштейн. - М.: Наука, 1959. - 240 с.
159. Самоухина Н. В. Психология профессиональной деятельности/Н. В. Самоухина. - СПб.: [б. и.], 2004. — 280 с.
160. Сарсенбаева Б. И. Психология личностного и профессионального самосовершенствования будущих педагогов: монография/Б. И. Сарсенбаева. - М.: [б. и.], 2005. - 176 с.
161. Сейтешев, А. П. Профессиональная направленность личности: (Теория и практика воспитания)/А. П. Сейтешев. - Алма-Ата: Наука, 1990.-336 с.
162. Сейтешев А. П. Пути профессионального становления учащейся молодежи: профпедагогика/А. П. Сейтешев. - М.: Высш. школа, 1988. — 33(> с.
163. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти: навч. посібник для студ. вищ навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти/за наук. ред. С. Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Т.В. Зайчикової - К.: Міленіум, 2004. — 264 с.
164. Словарь психолога-практика/сост. С.Ю. Головин. - Минск: Хар вест, 2001. - 976 с. — (Библиотека практической психологии).
165. Собчик Л.Н. Психодиагностика в профориентации и кадровом отборе/Л. Н. Собчик. - СПб.: Речь, 2002. - 72 с.
166. Социальная психология личности в вопросах и ответах: учебно-методическое пособие/под ред. В. А. Лабунской. - М.: Гардарики, 1999. - 397 с.
167. Степнова Л. А. Акмеологические технологии как средство формирования кадрового резерва на предприятиях газодобывающей отрасли: учебное пособие/Л. А. Степнова, Т.В. Ковалева; под общ. ред.

А. А /I» р кача. - М.: РАГС, 2009. - 152 с.

168. Сыманюк Э. Э. Психология профессионально обусловленных кризисов/Э. Э. Сыманюк. - М.: Воронеж, 2004. - 246 с.

169. Тарасов В. Б. О применении «нечеткой» математики в инженерной психологии/В. Б. Тарасов, А. М. Чернышов//Психологический журнал. - 1981.-Т. 2.-№4.-0. 110-122.

170. Тимошенко И. И. Мотивация личности и человеческих ресурсов/И. И. Тимошенко, А. С. Соснин. - К.: [б. и.], 2002. - 648 с.

171. Титаренко А. В. Оцінка психологічного забезпечення професійної підготовки курсантів до діяльності пожежно-рятувальних підрозділів МНС/А. В. Титаренко//Вісник ХНУ ім. В. Н. Каразіна. Серія Психологія. - Харків, 2009. - Випуск 41, № 842. - 399 с. - С. 334-339.

172. Токар Н. Ф. Динаміка мотивації в процесі професійної підготовки/Н. Ф. Токар//Педагогіка і психологія. -1997. - № 4. - С. 151-154.

173. Толочек В. А. Современная психология труда: учебное пособие/В.А. Толочек. - 2-е изд.- СПб.: Питер, 2008.- 432 с.: ил. - (Серия «Учебное пособие»).

174. Тонконогая Е.П. Совершенствование содержания и методики обучения руководящих педагогических кадров в системе повышения квалификации / Е.П. Тонконогая, В.Ю. Кричевский // Совершенствование подготовки и повышения квалификации организаторов народного образования: межвузовский сб. науч. тр./отв. ред. Я. И. Поздьяев.- Горький, ГГПИ им.М. Горького, 1988.-С. 7-19.

175. Трофимов Ю. Л. Инженерно-психологическое обеспечение творческого процесса в САПР: Дис. ... докт.психол. наук: 19.00.03. КГУ им. Т. Г. Шевченко/Ю. Л. Трофимов. - К.: [б. и.], 1989. - 460 с.

176. Тюков А. А. Исследование организационно-

управленческой деятельности и понятие руководство, организация, управление/А. А. Тюков//Актуальные проблемы общей, социальной и педагогической психологии. - М.: [б. и.], 1980. - С. 57-82.

177. Тюшев Ю.В. Выбор профессии: тренинг для подростков/Ю.В. Тюшев.-СПб.: Питер, 2008.- 160с.: ил.-(Серия «Практическая психология»).

178. Файзуллаев А. А. Мотивационная саморегуляция личности /А. А. Файзуллаев. - Ташкент: Республика, 1987.- 147 с.

179. Фейнхейзен М. А. Менеджмент человеческих ресурсов/М. А. Фейнхейзен, Б. Й. Маат, К. А. Иаан//Персонал. - 1993. - № 2. - С. 3-17.

180. Феблес М. Теория мотивации в зарубежной и отечественной психологии: автореферат дис. канд. психол. наук/М. Феблес. — М.: 1979 -376 с.

181. Филиппов А. В. Работа с кадрами. Психологический мшект/А. В. Филиппов. - М.: Экономика, 1990. - 169 с.

180. Философский словарь/под ред. И. Т. Фролова. - 4-е изд. - М.: Политиздат, 1981.-445 с.

181. Чалдини Р. Психология влияния: пер. с англ./Р. Чалдини. - СПб.: Питер, 2000. - 272 с.

182. Чугунова Э. С. Социально-психологические особенности профессиональной мотивации в инженерной деятельности и проблемы творческой активности/Э.С. Чугунова//Психологический журнал. - 1985,— № 4,— С. 7-12.

183. Шавир П. А. Психология профессионального самоопределения в ранней юности/П. А. Шавир. - М.: Педагогика, 1981.- 96 с.

184. Худик В. А. Психология изучения профессиональной направленности личности в подростковом и юношеском возрасте/В. А.

Худик, - К.: ст 1та, 1992. - 146 с.

185. Чугаєва Н.Ю. Психологічні особливості педагога-наставника як умова ефективної соціалізації студентів: монографія / Н.Ю. Чугаєва. – Ніжин: Видавець ПП Лисенко М.М., 2017. – 200 с.

186. Чугаєва Н.Ю. Словник психологічних термінів [Електронний ресурс № 39.12] / Н.Ю. Чугаєва. – К.: НУХТ, 2017. – 43 с.

187. Шадриков В. Д. Психология деятельности и способности человека: учебное пособие/В. Д. Шадриков. - М.: Логос, 1996. - 320 с.

188. Цимбалюк І. М. Підвищення професійної кваліфікації: психологія психомоторної праці/Цимбалюк І. М.- Науково-методичний посібник для підготовки та підвищення кваліфікації педагогічних кадрів. — К.: Видав, дім «Професіонал». - 2004.- 150 с.

189. Швальбе Б. Личность, карьера, успех: психология бизнеса: пер. с нем/Б. Швальбе, Х. Швальбе.-М.: Прогресс: Прогресс-интер. - 1993.-240 с.

190. Шевяков А. В. Психологические основы интенсификации технологических процессов в условиях металлургического производства (на примере Украины, России, Китая)/А. В. Шевяков//Науково-практичний журнал Південного наукового центру АПН України: Наука і освіта. - 2004, № 3. - С.170-175.

191. Шевяков О. В. Психологічне забезпечення розвитку соціотехнічних систем діяльності операторів-металургів/О. В. Шевяков//Науково-практичний журнал Південного наукового центру АПН України: Науки і освіта,-2008, № 1-2.-С. 167-171.

192. Шевяков О. В. Професійне становлення особистості фахівця-оператора в умовах металургійного виробництва/О. В. Шевяков//Зб. наук, праць Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка АПН України: Екологічна психологія. Психологія освітнього простору. - К., 2008.- Т. 7.— Вип. 17.

С. 224-228.

193. Шепелева Л. Н. Программы социально-психологических тренингов/Л. Н. Шепелева. — СПб.: Питер, 2006. — 160 с.

194. Шредер Г. А. Руководитель сообразно ситуации: пер с нем/Г. А. Шредер. - М.: Интерэксперт, 1994. - 160 с.

195. Щекин Г.В. Теория социального управления/Г. В. Щекин. ИС МАУП, 1996.-408 с.

196. Эксакусто Т.В. Практикум по групповой психокоррекции: тренинги, упражнения, ролевые игры/Т.В. Эксакусто, — Изд. 2-е. - Ростов н/Д Феникс, 2008.-339, [1] с.—(Психологический практикум).

197. Ядов В. А. О диспозиционной регуляции социального поведения личности: методологические проблемы социальной психологии/В. Л. Ядов М.: Наука, 1975,- 167 с.

198. Ядрышников Т. Л. Психологические особенности профессионального становления мастера ПТУ/Т. Л. Ядрышников//Вопросы психологии.- 1987.-М 1.-С. 37-43.

199. Яремчук, С.В. Формування професійно-психологічної спрямованості особистості майбутнього вчителя: дис. канд.. психолог, наук: НПУ ім.М.П. Драгоманова/С.В. Яремчук. - К.: [б. и.], 1999. - 188 с.

200. Autogenes Training. - In: O. Bach. Taschenbuch psychiatrischer Therapies. Leipzig, 1983, P. 170-173.

201. Bartlett F. C. Fatigue following highly skilled work. -Proc. Royal Soc. London, 1941, Vol. 2, S.131.

202. Guilford J.P. Psychometric methods. —N. Y., Toronto, 1954. - 128 p.

203. Hackman J.R. Group tasks, group interaction process and group performance effectiveness: A review and proposed integration/Hackman J. R., Morris C. G.//Advances in experimental social

psychology/Ed. by L. Berkowitz. - N. Y.: Academy Press, 1975. - Vol. 3. - P. 45-100.

204. Hall D. T. Careers and socialization/D. T. Hall//Journal of Management. -1987 Vol. 1., № 2. - P. 301-321.

205. Hamilton P. The place of the concept of activation in human information processing theory/P. Hamilton, B. Hockey. -In: Attention and performance. Ed. By S. Dornich., N.Y., 1977, Vol.6.

206. Kashiwagi S. Psychological rating fatigue/S. Kashiwagi. - Ergonomics, 1971, Vol. 14.

207. McMichael A. J. Personality, behavioral and situational modifiers of work stressors/A. J. McMichael. — In: Stress of work. Ed. by C. Cooper and R. Payne, L., 1978.

208. Schultz I. H. Das autogene training/I. H. Schultz. 12 Aufl - Stuttgart, 1968.-256 p.

209. Schwartz G. E. Physiological patterning and emotion. Implication for the self-regulation of emotion/G.E. Schwartz//Self-modification and self- control emotional behavior. N. Y., London, 1982. -P. 24-32.

210. Verlander E. G. Incorporating Career Counseling into Management Development/E.G. Verlander//J. Manag. Dev.- 1986.-Vol.5. 3.- p. 6-45. <http://www.ilyich.com.ua/steel/welcome/2008/02.htm>