Національна академія педагогічних наук України
Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих

Баніт Ольга Василівна

Розвиток професійної майстерності викладачів графічного дизайну у вищих навчальних закладах мистецького профілю

Методичні рекомендації
щодо підготовки та проведення тренінгів

Київ – 2012

УДК 378:7:005:336.5 «71»

ББК 74.58:85

Б 23

Рекомендовано до друку вченою радою Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України Протокол № 10 від 25 жовтня 2012 р.

Рецензенти:

Лук'янова Л. Б. – доктор педагогічних наук, професор, завідувач відділу андрагогіки Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України;

Коновалова О. В. – кандидат мистецтвознавства, доцент кафедри образотворчого мистецтва та дизайну Інституту мистецтв Київського університету імені Бориса Грінченка.

Баніт О. В.

Б 23 Розвиток професійної майстерності викладачів графічного дизайну у вищих навчальних закладах мистецького профілю: метод. рек. до підготовки та проведення тренінгів: - К.: LAT & K, 2012. – 48 с.

У методичних рекомендаціях розглядається механізм підготовки і проведення тренінгів з розвитку професійної майстерності викладачів графічного дизайну у вищих навчальних закладах мистецького профілю. В основу методичних рекомендацій покладено результати науково-дослідної роботи «Розвиток професійної майстерності викладачів графічного дизайну у вищих навчальних закладах мистецького профілю».

Для викладачів кафедр графічного дизайну, студентів магістратури вищих навчальних закладів мистецького профілю та слухачів закладів підвищення кваліфікації.

УДК 371.123:7.012: 378:7 «71»

ББК 74.58:85

© Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України,

© Баніт О.В., 2012

ЗМІСТ

	Вступ	4
1.	Тренінг як інтерактивна форма навчання	6
2.	Відбір і структурування змісту тренінгів з розвитку професійної майстерності викладачів графічного дизайну	14
3.	Форми і методи організації занять кожного тренінгу	19
4.	Особливості організації групової навчальної діяльності дорослих	25
	Список рекомендованої літератури	28
	Додатки	32

Вступ

Розвиток професійної майстерності викладачів графічного дизайну передбачає навчання впродовж життя. Враховуючи обмеженість часу на навчання в умовах напруженої професійної діяльності, важливо за короткий час спонукати викладачів до активної самоосвітньої роботи. При цьому доцільно застосовувати окрім активних методів навчання, інтерактивні технології, до яких належать тренінги.

При укладанні тренінгів ми керувалися такими міркуваннями. Зокрема, ми розглядаємо тренінг як запланований процес, спрямований для надання й поновлення знань і навичок, а також перевірку ставлення до проблеми, ідеї, поведінки з метою їх зміни чи оновлення. Тобто, тренінг це: ефективна форма педагогічного впливу для засвоєння знань; інструмент формування умінь і навичок; спілкування в довірливій атмосфері і неформальній обстановці; форма поглиблення досвіду; пізнання особистістю себе і навколишнього світу; а також форма групової роботи, яка забезпечує активну участь і творчу взаємодію учасників між собою і з тренером.

Тренінг як форма навчання, побудована на використанні переваг групової роботи, має три відносно самостійних, але взаємопов'язаних процеси: навчання ↔ групова динаміка ↔ розвиток особистості.

Теоретично тренінги можна об'єднати у дві великі групи:

1) спрямовані на зміну особистості, її внутрішнього світу: такі тренінги можна назвати тренінгами особистого зростання;

2) спрямовані на набуття слухачами нових знань та навичок, що підвищують ефективність діяльності слухачів в окремих видах діяльності; такі тренінги можна назвати тренінгами навичок.

Розрізняють різні форми тренінгів. Так, *тренінг-дія* дає можливість за допомогою жорстких маніпулятивних прийомів та позитивного підкріплення формувати потрібні моделі поведінки та прийняття рішень, а за допомогою

негативного – усувати шкідливі та непотрібні варіанти. Інша форма – *тренінг-тренування* – передбачає формування умінь та навичок у сфері професійної діяльності. Наступна форма тренінгу – *активне навчання*, що, насамперед, дає базові знання та навички, є однією з найрезультативніших. На таких тренінгах знання мають бути адаптовані до специфіки роботи учасників тренінгу та допомагати їм у практичній діяльності. Остання форма тренінгової роботи – *тренінг, як метод створення умов для саморозкриття* учасників. При цьому учасники вчаться самостійно шукати засоби розв'язання власних проблем та розширюють кількість варіантів власної поведінки у професійній діяльності.

Узагальнення досвіду навчання дорослих дає підстави для висновку про доцільність впровадження діяльнісного підходу, який на відміну від традиційного, знаннєвого, виявляється насамперед у використанні інтерактивних методів навчання, заснованих за принципом «від діяльності до знань». За таких умов відбувається посилення мотивації навчання, забезпечується стимулювання професійного зростання, набуваються нові знання й засоби ефективного використання наявного досвіду.

З позиції діяльнісного підходу якість професійного навчання спрямована на самореалізацію дорослої людини у конкретному виді професійної діяльності. Тоді якість професійного навчання можна визначати як узагальнений – інтегральний показник таких критеріїв як рівень здатності до саморозвитку; перетворювальної діяльності; рефлексії, а також сформованості умінь самостійно ставити і розв’язувати професійні задачі.

Як показує досвід, із багатьох методів професійної підготовки і навчання особливо результативним є тренінг.

1. Мета і завдання тренінгів

З огляду на швидкі зміни в усіх сферах життя цікавими й необхідними мають стати тренінги, спрямовані на пошук шляхів урегулювання можливих кризових ситуацій у майбутньому, формування в учасників здатності спокійно вирішувати щоденні особисті та професійні проблеми.

В основу сучасних тренінгів покладена ідея про те, що практичне навчання має спиратись на власний досвід учасника, його знання, а головне – готовність до змін, пошуку нових форм організації діяльності й набуття необхідних для цього знань, умінь та навичок. Отже, під час тренінгу важливо активно практикуватися, експериментувати і перевіряти свої уявлення й висновки в різноманітних уявних і змодельованих ситуаціях. У результаті формуються і закріплюються навички ефективної діяльності та поведінки, що дає змогу учасникові уникнути помилок у реальних умовах і допомагає швидше приймати оптимальні рішення.

Тренінг, як інтерактивна форма навчання спрямований на надання учаснику можливосты набути нових знань, умінь, навичок, а також установок, необхідних для адекватного вирішення конкретного завдання, або сформувати певний алгоритм дій. За допомогою тренінгу учасники набувають навичок самоаналізу, підготовки та прийняття рішень, вчаться усвідомленому вибору єдиного варіанту з наявних альтернатив. Тренінг проходить, як правило, в ігровій формі, у вигляді діалогів, дискусій, спостереження за поведінкою інших учасників групи.

Загалом інтенсивна робота під час тренінгу як форма практичного заняття, що забезпечує максимальне наближення до реальності, відтворення й обігрування конкретної ситуації та поведінки її учасників, дає змогу досягнути високих результатів за короткий термін, а подальша система теоретичного та практичного післятренінгового супроводу забезпечує надійне закріплення матеріалу.

До характерних рис тренінгів, які вирізняють їх серед інших форм організації навчальної діяльності, відносять:

• дотримання певних принципів групової роботи;

• чітку визначеність кількості групи учасників (зазвичай 12-20 осіб);

• єдність часу, місця та дії: все відбувається й обговорюється тут і тепер, базуючись на особистому досвіді учасників і тренера;

• використання активних та інтерактивних методів роботи;

• переважання активності учасників групи та їхнього особистого досвіду, а не інформації, отриманої від тренера;

• об'єктивацію суб'єктивних почуттів, емоцій, думок, знань учасників групи стосовно подій, які відбуваються в групі, вербалізовану рефлексію;

• спрямованість занять не лише на формування знань, а й на збагачення практичного досвіду учасників та групи в цілому.

Професійно підготовлений тренінг - це тривалий процес, що складається з певних етапів. Розпочинається тренінг з діагностики – визначення яке саме навчання необхідне. Для цього, крім чіткого окреслення сфери тренінгу, обов'язково враховуються: по-перше, досвід роботи учасників та їх роль в організації, по-друге, рівень проблем, які потрібно вирішити, або ж питання стратегічного розвитку загалом, або за окремим напрямом. Після цього формулюються завдання навчання і підбирається потрібний арсенал розвиваючих технологій.

Під час наступного етапу відбувається передача знань, розвиток і вдосконалення певних навичок, створення умов для самостійного пошуку учасниками способів вирішення завдань, що стоять перед ними. Діапазон методів, що використовуються, дуже широкий і включає інтерактивну взаємодію «тренер-учасник», роботу в парах і малих групах, рольові та ділові ігри, групові дискусії, індивідуальні письмові завдання, техніку «мозкового штурму», відео-тренінг, аналіз конкретних ситуацій. Завершується цей цикл підбиттям підсумків та аналізом результатів тренінгу.

Тренінг як форма навчального заняття потребує особливих методичних підходів до його підготовки, організації та проведення, за допомогою яких розвиток професійної майстерності можна зробити значно ефективнішим.

Тренінговий процес реалізується в межах шести основних, тісно пов'язаних між собою компонентів.

1. МЕТА. Як і будь-яке навчальне заняття, тренінг насамперед має певну мету. Це може бути: інформування та набуття учасниками тренінгу нових професійних навичок та умінь; опанування нових технологій у професійній сфері; зменшення проявів небажаного: поведінки, стилю неефективного спілкування, особливостей реагування тощо; зміна погляду на проблему; пошук ефективних шляхів вирішення поставлених проблем завдяки об'єднанню в тренінговій роботі різних спеціалістів, представників різних відомств, які впливають на розв'язання цих проблем.

Метою даного тренінгу є підвищення рівня інформованості щодо проблеми розвитку професійної майстерності; зміна ставлення до проблеми з боку викладачів; формування позитивної мотивації; вироблення та розвиток навичок постійного самовдосконалення.

2. УЧАСНИКИ. Визначається цільова група, на яку спрямований тренінг. Саме від складу цільової групи й залежить зміст тренінгу, відповідно до якого підбираються і його методи.

3. ЗМІСТ. Визначається відповідно до заявленої мети цільової групи і включає етапи, тематику, вправи, ідеї, питання, які розглядаються та обговорюються в процесі роботи. Ці складові об’єднуються у певну структуру і завдяки їм тренінг проходить за певним сценарієм. Загалом структура тренінгу складається з трьох основних частин:

1) початок тренінгу;

2) основна частина тренінгу;

3) заключна частина тренінгу.

Початок тренінгу включає вступ і послідовність етапів (ці етапи мають назву структурних вправ, оскільки вони структурують тренінговий процес і є обов'язковими для проведення кожного тренінгу).

ВСТУП (до 5% часу).

1-й етап. ЗНАЙОМСТВО (до 5% часу).

2-й етап. ПРИЙНЯТТЯ ПРАВИЛ РОБОТИ ГРУПИ (до 5% часу).

3-й етап. ОЧІКУВАННЯ УЧАСНИКІВ (3 – 5% часу).

Основна частина тренінгу обумовлена завданнями та змістом тренінгу і складається з наступних етапів:

4-й етап. ОЦІНКА РІВНЯ ІНФОРМОВАНОСТІ (до 5% часу).

5-й етап. АКТУАЛІЗАЦІЯ ПРОБЛЕМИ (10 – 30% часу).

6-й етап. ІНФОРМАЦІЙНИЙ БЛОК (20 – 40% часу).

7-й етап. НАБУТТЯ ПРАКТИЧНИХ НАВИЧОК(20 – 60% часу).

8-й етап. ПРЕДСТАВЛЕННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ (до 5% часу).

Заключна частина тренінгу (складається з чотирьох етапів).

9-й етап. ПІДСУМКИ ТРЕНІНГУ (3 – 5% часу).

10-й етап. ОЦІНКА ЗМІНИ РІВНЯ ІНФОРМОВАНОСТІ (до 5% часу).

11-й етап. З'ЯСУВАННЯ, ЧИ СПРАВДИЛИСЯ ОЧІКУВАННЯ УЧАСНИКІВ (до 5% часу).

12-й етап. Завершується кожне заняття ритуалом ПРОЩАННЯ.

4. МЕТОДИ. Це обмежені рамковими умовами способи досягнення мети тренінгу через роботу суб'єктів освітньої діяльності (учасників і педагога-тренера). У представлених тренінгах використані такі методи й техніки: метод позитивної психотерапії (притчі, диференційний опитувальник, метафори, позитивна реінтерпритація, аналіз концепцій), інформаційні повідомлення, бесіди, проективне малювання, релаксаційні методи, аналіз ситуацій, рольові ігри, завдання на самопізнання, метод «тренування поведінки» тощо.

5. РАМКОВІ УМОВИ. При організації та проведенні тренінгу важливе значення мають різні деталі, що безпосередньо не належать до визначених елементів, однак можуть суттєво вплинути на ефективність навчання. Наприклад, стан приміщення, в якому проводиться тренінг, забезпеченість усіма необхідними матеріалами для його проведення, час початку, тривалість тренінгу, перерви тощо. Тренінгові заняття можуть бути різної тривалості: від 1,5-3 годин (2-4 академічні години тривалістю 45 хвилин кожна) до

кількох днів поспіль. За тривалістю найбільш вдалою формою групової роботи є марафон, тобто проведення занять тривалістю 6-8 годин щоденно протягом кількох днів. За такої форми роботи передбачається велика обідня перерва (не менше ніж 1 годину) та дві перерви по 15-20 хвилин через кожні 1,5-2 години роботи. Під час коротких перерв учасникам доцільно запропонувати напої (чай, каву, воду,соки), можна легку їжу (бутерброди, цукерки, печиво). Вважається, що такої тривалості перерви достатньо для відновлення сил учасників.

Робочі місця для учасників у приміщенні можуть бути розташовані по-різному, але варто уникати «аудиторного» та «шкільного» стилів. Головне, що забезпечує сприятливу атмосферу для навчання у тренінговій групі, – це правила, яких має дотримуватися кожний учасник. Основні з них: цінування часу; ввічливість; позитивність; розмова від свого імені; добровільна активність; конфіденційність; зворотний зв'язок тощо. Правила приймаються на початку тренінгу всіма учасниками групи і потрібні для того, щоб кожний міг працювати в комфортних умовах, отримувати інформацію самому й не заважати отримувати її іншим у зручний для кожного спосіб, дозволити собі спонтанні, заздалегідь не виважені вислови, що наближає тренінг до реального життя, бути впевненим, що надану ним інформацію використають тільки в інтересах учасників.

6. ВИКЛАДАЧ-ТРЕНЕР. Від умінь викладача-тренера, його кваліфікації залежить успіх тренінгу і подальшої діяльності його учасників. Варто зазначити, що тренер (ведучий), який проводить тренінг, спілкується зі слухачами «на рівних», є таким же учасником тренінгової групи, як і решта учасників. Водночас він є й каталізатором усіх процесів, що відбуваються в групі на шляху до досягнення поставленої мети тренінгу. Тренер відрізняється від інших учасників, оскільки:

- володіє інформацією щодо означеної теми;
- знає методику проведення тренінгових занять;
- уміє працювати з аудиторією й володіє методикою навчання

дорослих;

• має навички ведення тренінгової групи (регулює групові процеси, знає, як зацікавити учасників, зняти напруження, орієнтувати групу на конструктивне розв'язання проблеми тощо);

• постійно підвищує свій тренерський потенціал;

• знає методи оцінювання результатів тренінгу та вміє їх застосовувати;

• знає про відстрочені результати впливу тренінгу (як очікувані, так і неочікувані).

Одним із завдань тренера є подсилення мотивації учасників моделюванням власної поведінки, створення відповідного мікроклімату в групі, що загалом заохочує до взаємодії, врахування індивідуальних особливостей та відмінностей у способах і стилях навчання, які поглиблюються з віком.

Готуючись до проведення тренінгу, необхідно брати до уваги як загальнометодологічні принципи педагогіки, спільні для всіх ланок освіти, так і особливості процесу навчання дорослих людей з вищою освітою, які мають нерідко наукові ступені та вчені звання, значний життєвий та професійний досвід. Отже, для цього процесу характерним є андрагогічний підхід (андрагогіка – теорія навчання дорослих), що базується на провідній ролі самого учасника. До андрагогічних принципів, які доповнюють і розвивають дидактичні принципи педагогіки, належать: врахування індивідуального досвіду та розвитку індивідуальних освітніх потреб; рівнево-кваліфікаційна диференціація; віковий підхід; свобода вибору; проблемно-ситуативна організація навчання; стимулювання самоосвіти та самостійності в навчанні; спільна діяльність викладача і слухача в процесі навчання; розвиток творчого потенціалу та морально-вольової сфери особистості; врахування життєвої та професійної перспективи; актуалізація результатів навчання.

Запропоновані нами тренінги мають на меті розвиток професійної майстерності викладачів графічного дизайну у вищих навчальних закладах

мистецького профілю. Досягнення мети можливо шляхом послідовного рішення відповідних завдань:

- розвиток педагогічної майстерності;
- розвиток художньо-дизайнерської майстерності;
- розвиток комп'ютерної майстерності;
- розвиток мистецької майстерності.

Відповідно до мети та завдань розроблено 4 тренінги, кожний з них охоплює по 5 занять.

Тематика занять – наступна:

Тренінг 1. Розвиток педагогічної майстерності

Заняття 1. Педагогічна майстерність: педагогічне спілкування

Заняття 2. Педагогічна майстерність: педагогічна техніка

Заняття 3. Педагогічна майстерність: педагогічні здібності

Заняття 4. Педагогічна майстерність: керування психічним самопочуттям

Заняття 5. Педагогічна майстерність: самоосвіта та самовдосконалення викладача

Тренінг 2. Розвиток художньо-дизайнерської майстерності

Заняття 1. Майстерність викладання основ рисунка

Заняття 2. Майстерність викладання основ живопису

Заняття 3. Майстерність викладання основ композиції

Заняття 4. Майстерність викладання основ кольорознавства

Заняття 5. Майстерність викладання основ проектування

Тренінг 3. Розвиток мистецької майстерності

Заняття 1. Майстерність викладання історії дизайну та мистецтв: доісторичне мистецтво

Заняття 2. Майстерність викладання історії дизайну та мистецтв: середньовіччя

Заняття 3. Майстерність викладання історії дизайну та мистецтв: від

епохи Відродження до кінця XIX ст.

Заняття 4. Майстерність викладання історії дизайну та мистецтв: XX ст.

Заняття 5. Майстерність викладання історії графічного дизайну

Тренінг 4. Розвиток комп'ютерної майстерності

Заняття 1. Комп'ютерні технології: векторна графіка Corel-drow

Заняття 2. Компютерні технології: растрова графіка Photoshop

Заняття 3. Компютерні технології: презентація Paver-point

Заняття 4. Компютерні технології: інтернет, Web-дизайн

Заняття 5. Компютерні технології: анімація Flesh

Учасникам роздається розклад роботи, де зазначено:

тривалість тренінгів – 1 повний тиждень;

кількість тренінгів – 4 по 5 занять кожен;

кількість занять в день – 4;

тривалість одного заняття – 90 хвилин;

кількість учасників – 12-20.

Щодня проводиться по одному заняттю з кожного тренінгу.

2. Відбір і структурування змісту тренінгів з розвитку професійної майстерності викладачів графічного дизайну

Усі представлені тренінги складаються з одних і тих самих етапів. Водночас співвідношення цих етапів за обсягом у кожному окремому тренінгу може бути різним. Це залежить від цілей тренінгу; складу тренінгової групи; тривалості тренінгу; рівня підготовленості групи.

Розпочинається робота із вступного організаційного заняття, мета якого полягає у загальному ознайомленні з тренінгами та правилами роботи, обговорення організаційних моментів (час, день, місце, тривалість, розклад проведення занять тощо).

Категорія учасників – викладачі (одна група), студенти магістратури (окрема група).

Зміст тренінгів, тематика із погодинним розподілом записані на великому плакаті і прикріплені в аудиторії на видному місці (Додаток А).

Етап визначення загальних правил спільної роботи під час тренінгу – перехідний: від організаційних питань до роботи. Оскільки тема пов’язана із педагогічним спілкуванням, то вироблення і прийняття правил роботи одночасно є першою після знайомства вправою по налагодженню спілкування в групі. У кожній групі можуть бути свої правила, але ті варіанти, які наведені в додатку А, можна вважати основними, найбільш типовими.

Знайомство є важливою процедурою першого заняття будь-якого тренінгу. Вправи для знайомства дозволяють «розкачати» групу, дати досвід нового спілкування та розкрити нові ресурси в собі та партнерах по спілкуванню (Додаток Б). Знайомство і прийняття правил роботи групи проводиться лише на першому занятті, тоді як на наступних заняттях знайомство переходить у ритуал привітання, а в правила роботи при потребі вносяться зміни і доповнення. Тренер пропонує згадати основні правила і висловити згоду чи заперечення, або запропонувати зміни. У кінці аркуша є вільне місце, де кожен може дописати свої пропозиції.

Після цього тренер з'ясовує очікування учасників щодо тренінгу (для цього кожен учасник висловлює свої очікування, які записуються на окремому листку, аналізуються, узагальнюються і підсумовуються тренером). Тренер роздає кожному учаснику аркуш паперу, на якому написані такі незакінчені речення: а) від тренера я очікую...; б) від інших учасників я очікую...; в) від себе я очікую...; г) мета, яку я маю намір досягти - .... Тренер пропонує кожному відповісти на запитання одразу, або після короткого обговорення в парах, малих групах, всією групою, потім заповнені аркуші кріпляться в аудиторії на видному місці. До них кожен учасник повернеться в кінці тренінгу Коли тренінг завершиться, ці аркуші будуть роздані учасникам знову, щоб вони могли вирішити, якою мірою тренінг задовольнив їхні очікування. Це допоможе тренеру та учасникам у виробленні підсумкової оцінки тренінгу.

Актуалізація проблеми здійснюється на кожному занятті. Тренер може використати цей етап для посилення в учасників інтересу до проблеми, формування у них мотивації до зміни поведінки, а також для усвідомлення вагомості проблеми. Завдання цього етапу – зробити проблему актуальною для кожного учасника.

Тренінг як вид подачі конкретного теоретичного матеріалу з паралельним його відпрацюванням відразу ж на занятті передбачає подання теоретичного матеріалу невеликими блоками, після засвоєння яких виконуються різні вправи, проводяться ігри, які ілюструють цю теорію в дії. Інформаційний блок розбивається на кілька логічно завершених частин, розподілених по вправах усього тренінгу. Тренер може сам викласти інформацію, щоб вона була почута і усвідомлена. Як варіант, тренер може роздати інформацію групам для самостійного ознайомлення. Крім красномовства, тренер може використовувати роздатковий наочний матеріал, плакати. Така структура навчання дає змогу сприймати теоретичний матеріал краще, ніж на лекції, використовувати набуті знання відразу на занятті, подивитись, як це роблять інші. Тобто в учасників тренінгу є можливість

побачити не одну модель поведінки в тому чи іншому випадку або ситуації, а відразу кілька різних форм та моделей поведінки, способів реагування на ті чи інші обставини.

Етап набуття практичних навичок підпорядкований загальній меті тренінгів, яка передбачає вироблення в учасників наступних навичок: комунікативних, які напрацьовуються під час усього тренінгу за допомогою спеціальних ігор і вправ; прийняття рішень; для розвитку цих навичок можна використовувати: «мозковий штурм»; обговорення однієї проблеми всією групою; ігри, спрямовані на усвідомлення та вирішення проблеми; алгоритм прийняття рішення; зміни стратегії поведінки, що дає людині змогу гнучко реагувати на будь-які ситуації, краще пристосовуватися до оточення, швидше знаходити вихід із складних ситуацій, реалізовувати свої плани і досягати мети. Щоб виробити стратегію поведінки, людина має знати про наявність інших стратегій. Ця навичка виробляється учасниками у процесі використання рольових ігор.

Зазначимо, що інформаційний блок, етапи актуалізації і вироблення навичок мають досить гнучку структуру. В них відсутні чіткі часові рамки і обов'язковий порядок проходження, вони накладаються один на одного чи відбуваються паралельно.

Рухові вправи є обов'язковою частиною будь-якого тренінгу. Мета їх проведення – дати можливість учасникам розім'яти м'язи та відпочити. Час – до 5 хвилин, кількість учасників – без обмежень, але бажано задіяти всіх (небажано, коли рухавки виконує лише кілька учасників, а інші виступають у ролі спостерігачів), матеріали – не потрібні, особливі вимоги до приміщення – достатньо простору для виконання рухавки.

Рекомендується кожний черговий блок (частину) тренінгу (заняття) починати й завершувати руховими вправами (Додаток В). Умовно їх можна поділити на три групи: розігріваючі, заспокійливі та вправи на «переключення».

Розігріваючі вправи (англ. energizers) використовують, коли групу

потрібно «розбудити». Тренер відчуває, що учасники стомися після довгого інформаційного блоку, або ще «сплять» на початку заняття, або просто панує атмосфера лінощів та апатії – саме час використати розігріваючі вправи. До таких відносяться активні фізичні ігри та розминки, під час яких активізується кровообіг, в результаті чого мозок краще насичується киснем. Наприклад: показати групою з 8-10 осіб як працює пральна машина/пилосос/автомобіль, вправа «Штовханьчики» тощо.

Заспокійливі вправи доречно використовувати, коли група занадто збуджена. Якщо учасники прийшли на заняття після активного відпочинку чи після обіду, або щойно отримали хвилюючу звістку, або ж у них після цього заняття планується відповідальний захід – тоді варто провести вправи, під час яких учасники спокійно стоять або сидять та роблять передбачувані, але цікаві речі. Наприклад: вправа «Дощ», «Зриваємо яблука», «Збираємо виноград» тощо.

Вправи на «переключення» характеризуються тим, що, зосереджуючи увагу учасників на певному об'єкті/темі, тренер допомагає переключити їхню увагу на щось інше. Їх можна розділити на дві категорії.

Вправи на звільнення думки учасників від попередньої інформації. Дуже корисно робити такі вправи для дорослих учасників на початку будь-яких занять, щоб звільнити їх думки від домашніх/робочих справ; а для учнів корисно використовувати їх, якщо вони щойно отримали цікаву інформацію, яку активно обговорюють може і без особливого хвилювання. Наприклад, вправа «Перевтілення» (учасники «перевтілюються» в улюблених тварин/рослин і демонструють їх поведінку).

Вправи на вступ до нової теми стануть у пригоді перед початком нового блоку занять або як пояснення до нової концепції. Наприклад, вправа «Запам'ятай» (учасники стають парами обличчям один до одного – мають запам'ятати одяг партнера – обертаються – змінюють щось – повертаються до партнера і шукають, що змінилося) буде гарним вступом до теми про готовність до змін. Або якщо тренер починає заняття з розвитку проектної

майстерності, присвячене розробці візиток, можна провести таку гру: попередньо знайшовши побільше різних візитівок, роздати по одній кожній парі учасників та запропонувати придумати міні-сценку з використанням інформації на візитній картці.

Існує кілька загальних порад щодо проведення рухавок. Рухові вправи можуть виконуватися в різних формах – у парах; усіма учасниками групи, які стоять колом; усіма учасниками групи, які хаотично пересуваються в приміщенні тощо. Основне завдання тренера щодо рухавок – дати учасникам чітку інструкцію та стежити за дотриманням умов безпеки під час виконання вправ. Не варто одразу після рухової вправи пропонувати міні-лекцію – учасникам потрібен деякий час, щоб заспокоїтися, налаштуватися на інтелектуальну працю. Краще після рухавки влаштувати групову дискусію або іншу вправу, яка не вимагає фізичної активності.

Завданням останньої частини тренінгу є підбиття підсумків, з'ясування, чи справдилися очікування учасників та оцінка зміни рівня інформованості.

Завершується кожне заняття ритуалом прощання.

3. Форми і методи організації занять кожного тренінгу

Незважаючи на загальний план, кожний тренінг має певні особливості.

Так, тренінг 1-й з розвитку педагогічної майстерності викладачів графічного дизайну охоплює 5 занять, які проводяться першою парою по одному щоденно. На занятті проводиться 4 вправи тривалістю по 15-20 хвилин. Ті 10-15 хвилин, що залишаються, використовуються на вступ, розминку і підсумок заняття.

Вправи першого заняття дозволяють удосконалити навички та виробити правила спілкування. Для викладача ці правила вкрай важливі. Їх потрібно не лише знати, а постійно ними користуватися, аналізувати, виправляти помилки, вдосконалюючи таким чином взаємовідносини з колегами, студентами та іншими людьми.

Важливою особливістю будь-якого спілкування є міміка, жести, поведінка – відтак, темою другого заняття є педагогічна техніка. Вона передбачає наявність специфічних засобів, умінь, особливостей поведінки педагога: високу культуру мовлення; здатність володіти мімікою, пантомімікою, жестами; уміння одягатися, стежити за своїм зовнішнім виглядом; знання основ психотехніки (розуміння педагогом власного психічного стану, уміння керувати собою); здатність до «бачення» внутрішнього стану вихованців і адекватного впливу на них. На цьому занятті проводиться відеозапис з наступним переглядом і обговоренням.

Третє заняття присвячене пізнанню, усвідомленню та розкриттю власних здібностей та психологічних якостей. Під час вправ тренер фокусує увагу викладачів на тому, що вміння розкритися перед іншими – важлива особистісна якість, що сприяє встановленню контакту з людьми. Якщо людина не відкрита, не бажає розповідати про свої переживання й надії, промахи й невдачі, це, з одного боку, створює в інших враження успішності, добробуту цієї людини, але з іншого – заважає побудові щирих стосунків, взаємодопомозі в колективі.

Уміння усвідомлювати і враховувати закономірності підсвідомості

(психічні захисти, програми реагування, потреби, мотиви...), високий рівень спостережливості; самостійність мислення та оперативність прийняття рішень; володіння психотерапевтичними прийомами саморегуляції; уміння вербального та невербального емпатичного спілкування; володіння психономічними прийомами сугестивно-інформаційного впливу на підсвідомість співбесідника виробляється на четвертому занятті.

Яким би майстерним не був викладач – досконалості немає меж, і часом приходить відчуття, що ще чогось варто було б навчитися. Цій проблемі присвячується останнє заняття, на якому викладачі мають скласти індивідуальну програму самовдосконалення.

На тренінгових заняттях викладачам графічного дизайну пропонується складання програми самовдосконалення за такими етапами:

- ознайомлення з основами науково-дослідницької роботи
- вибір проблеми, теми, напряму дослідження;
- аналіз дослідженості проблеми;
- відбір літератури для самостійного опрацювання, вивчення першоджерел, підручників, посібників і методичних розробок;
- висвітлення результатів дослідження у статті;

Тренінг 2-й з розвитку художньої майстерності, як і 1-й, також охоплює 5 занять. Вони проводяться по одному щоденно другою парою після невеличкої перерви (у тренінгу це брейк-кава). Цей тренінг має певні особливості. На кожному занятті проводиться практична робота в групах. Розподіл на групи відбувається за допомогою жетонів різного кольору:

- на жовтому написано «Із задоволенням навчу усіх бажаючих»,
- на зеленому «Володію, але потребую знань з методики його викладання»,
- на синьому «Маю елементарні знання, хотілось би вдосконалити свої навики»,
- на червоному «Не володію, але хочу навчитися»

Кожен учасник підходить до дошки, де прикріплені жетони, і знімає

той, на якому написане відповідає його рівню.

Розподіл за різнокольоровими жетонами дозволяє сформувати малі групи для роботи та визначити в них ролі. Малі групи (а їх буде 3-5) формуються рівномірно: щоб у кожній було по учаснику з різного кольору жетонами. Розподіл ролей відбувається наступним чином: учасник з жовтим жетоном проводить майстер-клас для своєї групи, учасник із зеленим жетоном виконує всю роботу і паралельно спостерігає за методикою викладання, учасники із синім і червоним жетонами старанно виконують все, що їм пропонує перший учасник. На кожному занятті заплановано представлення результатів: на дошці вивішуються аркуші із виконаними роботами. Учасники з голубим і червоним жетонами коментують, як етап за етапом їм вдалося зробити цю роботу. Учасник із зеленим жетоном підсумовує методику викладання, коментуючи позитивні її особливості.

Тренінг 3-й з розвитку мистецької майстерності проводиться після обіду. Мета його – ознайомлення учасників з історією мистецтва та графічного дизайну на матеріалі репродукцій світових шедеврів. Особливістю цього тренінгу є проведення оцінки рівня інформованості за допомогою тестів. Тести видаються напередодні, їх потрібно опрацювати дома, щоб не витрачати часу на занятті. Результати нікому, крім самих викладачів, не будуть відомі.

Методика занять передбачає три етапи роботи з кожною репродукцією.

На першому етапі кожен учасник висловлює власні думки за схемою:

- Що відбувається на цьому зображенні?
- Які деталі підтверджують Ваше твердження?
- Що ще нового Ви побачили на цьому зображенні
- Про що це може свідчити?
- Охарактеризуйте композицію та кольорову гаму цього зображення.
- На які роздуми навіває це зображення?

На другому етапі відбувається самостійне опрацювання теоретичного матеріалу. Кожному учаснику видається інформація про одне зображення.

На третьому етапі після опрацювання теоретичного матеріалу знову повертаємося до зображень і обговорюємо за схемою:

– Що нового Ви дізналися про це зображення?

Висловлюють свою думку ті, у яких вона значно змінилася (а це, як правило, той учасник, якому попала інформація про те чи інше зображення).

Тренінг 4-й з розвитку комп’ютерної майстерності перенесений на останню пару з певних причин. Програма тренінгу знайомить викладачів з елементарними можливостями комп’ютерних програм, демонструючи очевидні переваги використання комп’ютерних технологій в графічному дизайні, що дозволяють зекономити час і зусилля, які можна використати для творчого розвитку. Сучасні комп'ютерні технології можуть як суттєво прискорити процес малювання, так і значно покращити загальний вигляд проекту, оскільки ескізи олівцем, навіть виконані досить якісно, істотно поступаються векторному і растровому рисунку дизайнерського рівня.

За допомогою таких інструментів, як засоби підвищеної точності, керування масштабом, вирівнювання та розподіл об'єктів, копіювання, клонування і дублювання полегшується робота з композиційним рішенням планшета, візуалізацією перспективного відображення моделі на площині, світло-тіньовим опрацюванням рисунка, передачею ілюзії об'ємності зображуваних предметів.

Такі інструменти, як крива Безьє, Freehand (Вільна рука), Shape (форма), лінії змінної ширини та властивості інструменту Artistic Media, «інтерактивні деформації», заливки кольором допомагають передати матеріал, фактуру, тон і колір. При комп’ютерному малюванні всі лінії, що створюються за допомогою математично побудованих кривих, набагато досконаліші, ніж при малюванні вручну. Прості фігури, які використовуються для відображення деталей, також геометрично правильні.

Якщо при малюванні вручну на створення фону може піти кілька

годин, а іноді, в залежності від техніки, й кілька днів, оскільки його потрібно повторити на всіх ескізах проекту – то за допомогою комп'ютера з цим можна впоратися приблизно за годину, причому більше з цього часу піде на підбір варіантів оформлення. Заміна чи варіанти фону оформлення взагалі створюється в кілька кліків мишею – досить акуратно виділеному відсканованому елементу призначити збільшення контуру обведення, інверсію, залити загальний фон картинки потрібним кольором, а потім довільним контуром витерти зайве. Урізноманітнює проект використання спецефектів: інструмент «тінь» (Interactive Shadow), інструмент «прозорість» (Interactive Transparency). Направляючі лінійки, перспектива, повороти, вирівнювання дозволяють переміщати та композиційно варіювати будь-які елементи.

Робота з простим текстом значно скорочує час і зусилля, які раніше витрачалися на шрифт. Комп’ютерна програма дає можливість створення текстового блоку з декількома колонками, обтікання текстом, роботи з фігурним текстом та кольором, редагування форми окремих символів фігурного тексту, розміщення тексту уздовж визначеного шляху.

У результаті за короткий проміжок часу створюється цілісна та гармонійна робота, в якій всі елементи промальовані та вибудувані в рівній мірі умовно і закінчено за рахунок абсолютного повтору ефектів та прийомів, чого зазвичай не буває при малюванні вручну. Процес і якість комп'ютерної корекції ескізу набагато продуктивніший, ніж це відбувається на папері. Якщо помилка в ручній роботі практично завжди веде до повного корегування проекту шляхом створення нової копії, то комп’ютерний варіант можна скопіювати, видалити допоміжні лінії побудови і використати будь-які художні фільтри Adobe Photoshop для стилізації.

Растрова програма також дозволяє швидко поліпшити якість олівцевого ескізу шаблону фігури (варіанти рухів) обробкою технічними фільтрами графічного пакета, що поліпшують контраст з використанням можливостей прямого малювання інструментами для відновлення розривів

ліній.

Векторна програма легко впорається з технічними аспектами графічного представлення моделювання та надає широкі можливості із промальовування плавних чітких ліній моделей, як то: швидке і легке створення копії елемента з невеликою зміною, багаторазове промальовування окремих елементів декорування (вишивка, фактура, елементи обробки), будь-які умовні позначення різних видів матеріалів (штрихування, заливання) виходять у багато разів акуратніше і абсолютно однаковими на всіх деталях технічного ескізу.

Таким чином, обсяг робіт, які можна виконати за допомогою комп'ютера повністю або частково, досить великий, щоб позбавити дизайнера від рутинних операцій і вивільнити час на творчість.

4. Особливості організації групової навчальної діяльності дорослих

Для вичерпного розуміння взаємозв'язку ключових понять тренінгу та досягнення професійного вміння оптимального їх використання тренер має добре розумітися на психології учасника тренінгу, який потрапляє в групу інших людей, на процесах групової динаміки, структурі групи, проблемних ситуаціях, що виникатимуть у групі. Для кожної людини ситуація потрапляння в будь-яку групу є певною мірою хвилюючою, оскільки людина в групі прагне одночасно реалізувати два взаємно протилежні комплекси міркувань, психологічних установок: з одного боку, вона, природно, прагне до об'єднання із собі подібними, а з другого – так само природно – до виокремлення себе серед інших. Людина схильна до об'єднання та взаємодії з іншими для того, щоб досягти власних цілей: конкретних, які дають відчутні результати стосовно питань, що об'єднали групу, і загальних (безпеки, захисту, поваги та любові з боку оточуючих). Людина схильна до відсторонення від інших для того, щоб не ототожнювати себе з ними, не відчувати тиску, зберегти власну індивідуальність, неповторність, свободу та незалежність.

У зв'язку з такою єдністю та боротьбою протилежностей кожний учасник групи переймається (як правило, підсвідомо) тим, як об'єднати різні прагнення: бути разом, але уникнути небезпеки поглинання іншими; зберегти власний внутрішній комфорт, але у стані об'єднання з іншими, до того ж реалізувати це без шкоди для себе. Необхідність вирішувати подібні питання створює в учасників групи певне психічне напруження (усвідомлюване чи неусвідомлюване), і його наслідки можуть бути як позитивними, так і негативними.

Ефективність навчання дорослих залежить також від багатьох інших чинників, а саме: мотивації, рівня підготовленості, прагнення навчатися, підвищувати свій професійний рівень, а відтак вимагає різних підходів у реалізації цілей навчання. Зазвичай дорослі люди мають бажання вчитися, якщо бачать реальну потребу у цьому та можливість використати результати

цього для поліпшення своєї діяльності. Як правило, дорослі активно беруть участь у процесі навчання, додаючи у навчальні ситуації власний досвід, життєві цінності та намагаються співвіднести або ж підпорядкувати перебіг навчання власним цілям і завданням.

Від урахування цих ключових питань залежить ефективність тренінгів і їх не лише первинний, а й подальший вплив на учасників. Передусім під час тренінгових занять первинний вплив відбувається не на пізнавальну сферу психіки людини (сприйняття, увагу, пам'ять, мислення), а через емоційно-почуттєву і мотиваційну сфери. Приблизна схема цієї педагогічної взаємодії виглядає так: розум тренера – переживання і почуття учасника – розум учасника – розум тренера (зворотний зв'язок). У традиційній системі навчання ця схема виглядає так: розум викладача – розум студента.

Шляхом використання різноманітних тренінгових методів (рольова гра, групова дискусія, вправи з вербальної та невербальної комунікації, вироблення певних навичок, відео, зворотний зв'язок та ін.) учасник набуває досвіду переживання певних ситуацій, своїх психічних станів, фіксує та запам'ятовує емоційне забарвлення під час вирішення тих чи інших тренінгових завдань. Набутий емоційно-почуттєвий досвід піддається інтелектуальній обробці та надійно зберігається в найбільш стійкій емоційній, а також мовно-логічній та перцептивній (за різновидом сприйняття: зоровій, слуховій, дотиковій та ін.) пам'яті. Внаслідок цього в учасника формуються необхідні навички, знання, уявлення, погляди й цінності, які він уже сприймає як власні, а не нав'язані зовні.

Таким чином запропонована сукупність тренінгів це:

• процес, під час якого учасники вступають у взаємодію;

• процес, який допомагає стати кожному її учаснику більш компетентним;

• процес, у центрі якого – проблема та її розуміння учасниками групи, а не компетентність ведучого щодо зазначеної проблеми;

• навчання, у процесі якого активність учасників вища, ніж активність

ведучого;

• навчання, яке дає учасникам задоволення, активізує їх, стимулює інтерес до пізнання;

• навчання, результат якого досягається у процесі роботи всіх учасників тренінгу;

• відкриття учасниками в собі нових можливостей, відчуття того, що вони знають і вміють більше, ніж до цього часу думали про себе;

• можливість у безпечних, з одного боку, дещо штучних, а з іншого – наближених до реальності умовах взаємодії з іншими людьми досягти бажаних змін.

Список рекомендованої літератури

1. Алиева М.А. Тренинг развития жизненных целей / М.А. Алиев. – СПб. : Речь, 2001. – 215 с.
2. Бавина П.А. Тренинговые технологии в формировании коммуникативной компетентности будущих менеджеров : автореф. дис. … канд. пед. наук : 13.00.02 / П.А. Бавина : С-Пб., 2006. – 26 с.
3. Барташев А.В. Диагностика профессионально важных качеств / А.В. Барташев, И.Ю. Алексеева, Е.В. Майорова. – СПб. : Питер, 2007. – 196 с.
4. Барташев А.В. Диагностика способности к общению / А.В. Барташев. – СПб. : Питер, 2006. – 176 с.
5. Блінов О.А. Методичні рекомендації до проведення тренінгу в організаціях (етап підготовки та планування) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : 12.08.2011. – <http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Pnpz/2010_1/Blinov.htm> – Мова укр. – Загол. з екрану.
6. Большаков В.Ю. Психотренинг: Социодинамика. Упражнения. Игры / В.Ю. Большаков – СПб. : «Социально-психологический центр», 1996. – 380 с.
7. Вачков И. В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники: уч. пособ. / И. Вачков. – М. : Издательство «Ось-89», 2001. – 224 с
8. Вербицкий А.А. Активное обучение в высшей школе: контекстный подход. – М. : Высшая школа, 1991.
9. Грабовська С. Методичні рекомендації до проведення семінару-тренінгу «Адміністративний ресурс у виборчій кампанії» / Софія Грабовська [Електронний ресурс]. – Режим доступу: 12.08.2011. – <http://www.franko.lviv.ua/faculty/Phil/Posibnyk_admres/admres_grabovska.pdf> – Мова укр. – Загол. з екрану.
10. Ельбрехт О. Комплекс методик для діагностики професійної відповідальності та інших професійно важливих якостей викладача:

метод. посіб. / О. Ельбрехт. – К. : Міленіум, 2006. – 88 с.

11. Журавська Л.М. Соціально-психологічний тренінг: Розвиток якостей особистості працівників сфери туризму: навч. посіб. / Л.М. Журавська. – К. : Слово, 2006. – 312 с.
12. Зелинский С.А. Психическая саморегуляция (аутотренинг) (Современные психотехнологии манипулирования) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: 12.08.2011. – <http://psyfactor.org/lib/zln 16.htm> – Мова укр. – Загол. з екрану.
13. Кипнис М. Тренинг коммуникации / М. Кипнис. – М. : Ось-89, 2004. – 128 с.
14. Кларин М.В. Корпоративный тренинг от А до Я: науч.-практ. пособ. – М. : Дело, 2000. – 224 с.
15. Кухарев Н.В. Диагностика педагогического мастерства и педагогического творчества (Опыт, критерии измерения, прогнозирование): в 3 ч. / Николай Васильевич Кухарев, Валерий Силантьевич Решетько. – Минск: Нац. ин-т образования Республики Беларусь, 1996. – Ч. II. – 95 с.
16. Макагон К.В. Діагностика готовності педагогів до пошукової діяльності / К. Макагон // Рідна шк. – 2002. – № 1. – С. 27–29.
17. Мальханова И.А. Коммуникативный тренинг: учеб. пособ. / И.А. Мальханова. – М. : Академический Проект, 2006. – 165 с.
18. Маркова А.К. Психология труда учителя / А.К. Маркова. — М. : Просвещение, 1993. — 192 с.
19. Матвейчук Е.Ф. Проблемы инновационного развития системы образования / Е.Ф. Матвейчук [Електронний ресурс]. – Режим доступу 04.01.2012 : <http://go.mail.ru/search?mailru=1&mg=1&q=%D0%95 >. – Заг. з екрану. – Мова рос.
20. Методика проведення тренінгів: метод. рек. – Львів: Гол. управління держ. служби України в Львівській обл., 2006 – 39 с.
21. Методичні вказівки і навчальні завдання для проведення

міжпредметного тренінгу / Укладачі: Бойчик Т.В., Мілевська О.М., Пендрак О.В. – Кривий Ріг, Криворізький економічний інститут, 2008 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : 12.08.2011. – <http://www.kneu.dp.ua/koa/UPLOAD/1258_> – Мова укр. – Загол. з екрану.

22. Митина Л.М. Учитель как личность и профессионал (психологические проблемы) / Л.М. Митина. – М. : «Дело», 1994. – 216 с.
23. Мілютіна К.Л. Теорія та практика психологічного тренінгу : навч. посіб. / К.Л. Мілютіна. – К. : МАУП, 2004. – 192 с.
24. Найдёнова З.Г. Становление и качество инновационных процессов в современном образовании / З.Г. Найдёнова, С.А. Лисицын, В.П. Панасюк // Человек и образование. -2007. - № 1-2 (10-11). - С.3-4.
25. П'ятакова Г.П. Сучасні педагогічні технології та методика їх застосування у вищій школі / Г.П. П'ятакова, Н.М. Заячківська [Електронний ресурс]. – Режим доступу: 12.08.2011. – <http://tourlib.net /books_others/pedtehnol4.htm> – Мова укр. – Загол. з екрану.
26. Роджерс К. Взгляд на психотерапию. Становление человека: Пер. с англ. / Общ. ред. и предисл. Исниной Е.И./ М.: Издательская группа «Прогресс», «Универс», 1994.– 480 с.
27. Саакова В.А. Профессиональный тренинг как фактор повышения эффективности организации труда / В.А. Саакова // Ежемесячный теоретический и научно-методический журнал «Среднее профессиональное образование». – 2007. - №2. – С.60-65.
28. Сидоренко Е.В. Технологии создания тренинга. От замысла к результату / Е.В. Сидоренко. – СПб. : Изд-во Речь, 2008. – 336 с.
29. Симонов В.П. Диагностика личности и пефессионального мастерства преподавателя. / В. Симонов. – М. : МПА, 1995. – 192 с.
30. Софій Н.З. Активне навчання: обговорення, інтерактивні лекції, рольові ігри, мозкові штурми / Н. Софій, В. Кузьменко [Електронний ресурс]. – Режим доступу: 12.08.2011. –

<http://osvita.ua/school/theory/1345/> – Мова укр. – Загол. з екрану.

31. Софій Н.З. Про сто і один метод активного навчання / Н.З. Софій, В.У. Кузьменко. – К. : Крок за кроком, 2004. – 128 с.
32. Технологии образования взрослых. Пособие для тех, кто работает в системе образования взрослых/ [под общей ред. О.В. Агаповой, С.Г. Вершловского, Н.А. Тосктной]. – СПб. : КАРО, 2008. – 176 с.
33. Тертишна О.А. Методичні рекомендації до проведення тренінгу «Проблемні питання організаційно-кадрового забезпечення діяльності органів місцевого самоврядування. Вимоги національних стандартів до оформлювання організаційно-розпорядчих документів» / О.А. Тертишна, А.М. Беззуб. – Д. : Управління державної служби Головдержслужби України в Дніпропетровській області, 2007. – 15 с.
34. Тренінги та технологія їх проведення [Електронний ресурс]. – Режим доступу: 12.08.2011. – <http://mankivka-socrobota.gov.ua/info.php?id=44> – Мова укр. – Загол. з екрану.
35. Туник Е.Е. Диагностика творческого мышления: Креативные тесты / Елена Туник. – М. : Чистые пруды, 2006 – 30 [2] с.
36. Туріщева Л.В. Професійний розвиток педагога: психологічний аспект / Л.В. Туріщева. – Харків : Основа, 2006. – 144 с.
37. Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малих групп / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. – М. : Изд.-во института психотерапии, 2002. – 490 с.
38. Шевцова И.В. Тренинг личностного роста / И.В. Шевцова. – СПб. : Речь, 2003. – 144 с.
39. Щебланова Е.И. Теория и тесты творческого мышления Е.П. Торренса / Е.И. Щебланова // Психологическая диагностика. – 2004. – № 11.

Додаток А

Типові правила роботи в групі

Правило 1. Довірливий стиль спілкування

Для досягнення найбільшої віддачі та довіри, слід прийняти єдину форму звертання один до одного на «ТИ» і по імені. Це психологічно зрівнює всіх, у тому числі і педагога, незалежно від віку, соціального стану, життєвого досвіду. Досить складно буде для деяких педагогів зважитися на цей крок, проводячи тренінг з учнями. Можливий варіант, коли педагог це робить при умові, що прийнята форма спілкування діє тільки в межах тренінгу.

Правило 2. Спілкування за принципом «Тут і тепер»

Багато людей прагнуть не говорити про те, як вони себе почувають, про що думають, тому що бояться показатися смішними. Для них є характерним прагнення вести розмови загального характеру, так «спрацьовує» механізм психологічного захисту. Проте основне завдання нашої роботи – перетворити групу у своєрідне дзеркало, в якому кожен зміг би побачити себе під час найрізноманітніших проявів характеру в конкретних вчинках, навчився бути самокритичним і правильно реагувати на критику з боку інших, краще пізнати себе і свої особисті якості. Тому під час занять усі зосереджуються тільки на моменті сьогодення і обговорюють те, що відбувається з ними в групі.

Правило 3. Персоніфікація висловлювань

Для більш відвертого спілкування під час занять ми відмовляємося від безособової мови, яка допомагає ховати власну позицію і тим самим уникати відповідальності за власні слова. Тому ми змінюємо висловлювання типу «Більшість людей вважають, що …» на «Я вважаю…», «Деякі з нас думають…» на «Я думаю…» тощо. Відмовляємось ми і від безадресних суджень про інших «Дехто мене не зрозумів…» змінюємо на конкретну репліку: «Оля і Таня мене неправильно зрозуміли…»

Правило 4. Відвертість у спілкуванні

Під час роботи ми висловлюємося правдиво. Якщо немає бажання висловитись щиро і відверто, краще промовчати. Це правило означає відкритість у висловленні своїх думок і позицій стосовно інших учасників та самого себе. Природно, що ніхто не повинен ображатися на висловлення інших. «Ніхто тобі не друг, ніхто тобі не ворог, а кожна людина для тебе вчитель». Ми відчуваємо тільки почуття вдячності і висловлюємо вдячність за щирість і відвертість. Той, хто дає оцінку, виявляє терпимість і толерантність, щоб допомогти товаришу розкрити себе.

Правило 5. Визначення сильних сторін особистості

Під час заняття (при виконанні вправи чи її обговорення, у процесі виконання завдань) кожен прагне підкреслити позитивні якості людини, з якою працює разом. Кожному члену групи треба зосередитися саме на позитивних оцінках.

Правило 6. Неприпустимість безпосередніх оцінок людини

Під час обговорення практичної вправи ми оцінюємо не учасника, а тільки його дії та вчинки. Ми не використовуємо висловлювання типу: «Ти мені не подобаєшся», а говоримо «Мені не подобається твоя манера спілкування», ми ніколи не скажемо: «Ти погана людина», а просто підкреслимо: «Ти зробив поганий вчинок»

Правило 7. Якнайбільше контактів і спілкування з різними людьми

Зрозуміло, у кожного із нас є певні симпатії, хтось нам подобається більше, хтось менше. Але під час занять ми прагнемо підтримувати рівні відносини з усіма членами групи, також з тими, кого найменше знаємо.

Правило 8. Активна участь у тому, що відбувається на занятті

Це норма поведінки, відповідно до якої у будь-яку хвилину ми реально включені в роботу групи. Не замикаємося, навіть якщо почули у свою адресу щось не дуже приємне. Не думаємо тільки про власне «Я». Ми увесь час в роботі групи, уважні до інших, вимогливі до себе.

Правило 9. Повага до тих, хто висловлює свою думку

Коли висловлюється хтось із членів групи, ми повинні його уважно вислухати, не перебивати, дати змогу йому до кінця висловити свою думку. Лише після завершення промови ставимо свої запитання, підтримуємо чи сперечаємося з ним і дякуємо.

Правило 10. Коротко і зрозуміло

Кожен учасник повинен висловлювати свою думку чітко і коротко, не роблячи вступів, довгих ліричних відступів і не відходячи від теми. Це зекономить час, не втомить учасників і не відводитиме дискусію від наміченого плану роботи.

Вільне місце для власних пропозицій

Додаток Б

Вправи для знайомства

Вправа 1. Кожному учаснику пропонується спочатку назвати своє ім'я, потім дати особистісну характеристику собі по кожній букві імені (наприклад: Зоряна – загадкова, особлива, радісна, яскрава, надійна, активна. Світлана – самостійна, відповідальна, імпульсивна, талановита, любляча, азартна, надійна, амбітна). Для кращої демонстрації можна почати ведучому, а за ним будуть представляти себе всі інші учасники.

Вправа 2. Учасники розміщуються на стільцях по колу. Тренер пропонує кожному знайти в себе будь-яку річ (на тілі, у кишені, гаманці, сумці тощо), яку учасник вважає унікальною для інших, але звичною для себе, та розповісти групі історію цієї речі. Один член групи (або сам тренер) починає вправу, далі по черзі її продовжують усі учасники.

Модифікований варіант цієї вправи: перший учасник бере в руки якусь власну річ і від її імені розповідає про себе (наприклад, «я – олівець Тетяни, знаю її не дуже давно, але можу розповісти про неї таке...»). Далі по черзі від імені будь-яких особистих речей розповідають про себе всі учасники групи.

Вправа 3. Учасники розміщуються стоячи по колу. Тренер пропонує учасникам вишикуватися в лінію відповідно до місяця народження кожного (наприклад, щоб ліворуч стояли народжені в січні, далі - в лютому і т.д.), але повідомляти іншим свій місяць/день народження дозволяється лише мовчки, використовуючи рухи, міміку. Коли учасники вишикувалися, тренер просить їх назвати вголос день свого народження. Тренер сприяє тому, щоб можливі помилки й непорозуміння слугували створенню веселої атмосфери, сприймалися з гумором, без образ.

Вправа 4. Учасники стоять по колу. Тренер пропонує кожному обрати незнайомого партнера (або, якщо всі незнайомі і вагаються обрати пару, проводить вправу «розрахунок на перший-другий»). Учасники по черзі беруть один у одного інтерв'ю з метою дізнатися про іншого щонайменше

три будь-яких факти. Далі кожний учасник пари по черзі представляє іншого учасника всій групі і розповідає, про що зміг дізнатися.

Вправа 5. Всі учасники стоять в колі. Кидаємо м'яч по черзі один одному і називаємо ім'я того, кому кидаємо, та характеристику по буквах, яку він казав на минулому занятті. Намагаємося пригадати всі слова. При потребі просимо допомоги в того, кому кидаємо.

Вправа 6. Учасники тренінгу один одному кидають м'яч зі словами: «Мені здається, нас з тобою об'єднує така риса, як…». Учасник може погодитися: «Так, я згоден» або не погодитись: «Я поміркую над цим…». Таким чином він отримав інформацію до роздумів. Далі цей учасник кидає м'яч наступному гравцю з такою ж фразою і т.д.

Вправа 7. Учасники сидять на стільцях по колу. Тренер запрошує в центр кола одного з учасників, підкреслюючи його подібність до себе за якоюсь більш чи менш узагальненою ознакою (наприклад, «Надіє, вийди, будь ласка, до мене, тому що у нас із тобою однаковий колір волосся», «Іване, вийди, будь ласка, до мене, тому що ми обидва є жителями Землі» тощо). Означений учасник виходить у центр кола, і в свою чергу запрошує вийти наступного учасника, схожість із яким називає. Вправа триває, поки всі члени групи опиняться разом у центрі кола. Тренер підкреслює, що всі учасники подібні, тобто вони є гурт, група.

Вправа 8. Учасники стоять у колі. Тренер пропонує пригадати відомих казкових героїв, подивитися уважно на всіх присутніх, кожному учасникові обрати серед інших людину, яка викликає в нього асоціації з яким-небудь персонажем казки (героєм мультфільму). Тренер пропонує кожному запам'ятати, від кого він одержуватиме м'яча, і що при цьому буде сказано. Перший учасник, який має м'яча, кидає його обраній людині і говорить, кого саме нагадує адресат (наприклад: «Галино, мені здається, що ти схожа на Русалоньку» тощо). Той, у кого опинився м'яч, кидає його іншому учаснику, називаючи персонаж, з яким асоціюється ця людина. Вправа триває, поки м'яч не побуває в кожного учасника. Останній учасник, до якого потрапив

м’яч, повертає його тому, від кого отримав, і висловлює свою думку щодо повідомленої асоціації (наприклад: «Вітю, ти сказав, що я схожа на Русалоньку, а насправді я ототожнюю себе з Дюймовочкою»). Доки всі учасники висловляться щодо отриманих асоціацій, вправа триває у зворотному напрямі.

Вправа 9. Всі учасники стоять в колі. Кидаємо м’яч по черзі один одному і називаємо ім’я того, кому кидаємо, та характеристику по буквах, яку він казав (учора, сьогодні). Намагаємося пригадати всі слова.

Об’єднуємося в пари з тими, з ким стоїмо поруч. Протягом 1 хвилини дивимося один на одного. Повертаємося спиною до партнера та відповідаємо письмово на питання: Які очі у Вашого партнера, колір волосся, губи, ніс, вуха, зріст. Повертаємося знову до нього та перевіряємо свої відповіді.

Міняємося парами. Дивимося на напарника 1 хвилину. Записуємо відповіді на питання: «Якого кольору в нього взуття, галстук, шарф, блузка, сорочка, спідниця, плаття, штани».

Вправа 10. Учасники сидять на стільцях по колу. Тренер пропонує учасникам завершити кілька речень на кшталт: «Якби я був книгою, то був би...». Усі відповідають по черзі (відповіді, природно, зводяться до не багатьох варіантів, наприклад, словник, книга поезій, енциклопедія тощо). Так само, тренер пропонує ще кілька речень, замінюючи ключове слово, яким є узагальнююча категорія (книга, їжа, пісня, музика, явище природи, вид транспорту тощо). Знов відповіді різні (їжа – каша, пиріжок, картопля тощо; явище природи – дощ, вітер, сніг тощо), але всі вони стосуються однієї категорії. Наприкінці вправи тренер підкреслює, що при всій індивідуальній різниці асоціативного ряду всі відповіді належать до спільних категорій, тобто всі учасники – особистості, але вони подібні один до одного, тому являють собою команду.

Вправа 11. Той, хто у центрі кола (тренер), звертається до всіх: «Пересядьте ті, у кого є сестри». Сам він намагається зайняти місце в колі. Той, хто залишається, продовжує гру-знайомство, намагаючись

пересаджувати групу за спільними ознаками (вивчають англійську, французьку, німецьку мови, співають, грають на музичних інструментах), з метою якнайбільше дізнатися про учасників тренінгу.

Вправа 12. «Сурдо-привітання». Учасники розподіляються по парах. Один учасник вітає всіх за допомогою міміки і жестів. Його напарник «перекладає» ці рухи словами.

Вправа 13. Візуально вивчаємо один одного 4 хвилини. Згодом необхідно розповісти про співрозмовника: «Я бачу перед собою...» (говоримо лише про зовнішній вигляд, не вживаємо оціночні поняття, а також слова з інформацією про особистісні якості людини). Міняємося місцями. Ускладнюємо завдання: по черзі розповідаємо про співрозмовника, якою він був дитиною у 5 років (за 3 хв).

Вправа 14. Інструкція: візьміть аркуші паперу й намалюйте малюнки, які будуть відповідати вашому настрою. Ви можете показати, що у вас зараз «погана погода», або «штормове попередження», а може для вас яскраво сяє сонечко.

Вправа 15. Почнемо день з того, що перший учасник підходить до будь-кого з групи, щоб привітатися та побажати успіху. Той, до кого підійшли, обирає наступного учасника, щоби висловити своє побажання і т.д., поки не будуть охоплені всі учасники.

Вправа 16. Перший учасник іде із закритими очима і говорить «Я йду по колу, проходжу одного, другого, третього... Переді мною… (повинен вгадати «наощупь» і назвати по імені). Я радий вітати її і хочу побажати…». Розплющує очі і перевіряє, кому він послав побажання, і сідає за стіл. Наступний учасник виходить, йому закривають очі, а група тим часом міняється місцями. Другий учасник іде із закритими очима і говорить «Я йду по колу, проходжу одного, другого, третього... Переді мною… і т. д., поки не пройдуть усі учасники.

Вправа 17. Всі учасники стоять в колі. Кидаємо м’яч по черзі один одному і називаємо ім’я того, кому кидаємо, та характеристику по буквах,

яку він казав на минулому занятті. Намагаємося пригадати всі слова. При потребі просимо допомоги в того, кому кидаємо.

Вправа 18. Учасники тренінгу один одному кидають м'яч зі словами: «Мені здається, нас з тобою об'єднує така риса, як…». Учасник може погодитися: «Так, я згоден» або не погодитись: «Я поміркую над цим…». Таким чином він отримав інформацію до роздумів. Далі цей учасник кидає м'яч наступному гравцю з такою ж фразою і т.д. Аналізуємо, чому м'яч не потрапив жодного разу до когось з учасників.

Вправа 19. Учасники сидять на стільцях по колу. Тренер запрошує в центр кола одного з учасників, підкреслюючи його подібність до себе за якоюсь більш чи менш узагальненою ознакою (наприклад, «Надіє, вийди, будь ласка, до мене, тому що у нас із тобою однаковий колір волосся», «Іване, вийди, будь ласка, до мене, тому що ми обидва є жителями Землі» тощо). Означений учасник виходить у центр кола, і в свою чергу запрошує вийти наступного учасника, схожість із яким називає. Вправа триває, поки всі члени групи опиняться разом у центрі кола. Тренер підкреслює, що всі учасники подібні, тобто вони є гурт, група.

Вправа 20. Учасники стоять у колі. Тренер пропонує пригадати відомих казкових героїв, подивитися уважно на всіх присутніх, кожному учасникові обрати серед інших людину, яка викликає в нього асоціації з яким-небудь персонажем казки (героєм мультфільму). Тренер пропонує кожному запам'ятати, від кого він одержуватиме м'яча, і що при цьому буде сказано. Перший учасник, який має м'яча, кидає його обраній людині і говорить, кого саме нагадує адресат (наприклад: «Галино, мені здається, що ти схожа на Русалоньку» тощо). Той, у кого опинився м'яч, кидає його іншому учаснику, називаючи персонаж, з яким асоціюється ця людина. Вправа триває, поки м'яч не побуває в кожного учасника. Останній учасник, до якого потрапив м'яч, повертає його тому, від кого отримав, і висловлює свою думку щодо повідомленої асоціації (наприклад: «Вітю, ти сказав, що я схожа на Русалоньку, а насправді я ототожнюю себе з Дюймовочкою»). Доки

всі учасники висловляться щодо отриманих асоціацій, вправа триває у зворотному напрямі.

Вправа 21. Всі учасники стоять в колі. Кидаємо м'яч по черзі один одному і називаємо ім'я того, кому кидаємо, та характеристику по буквах, яку він казав (учора, сьогодні). Намагаємося пригадати всі слова.

Вправа 22. Об'єднуємося в пари з тими, з ким стоїмо поруч. Протягом 1 хвилини дивимося один на одного. Повертаємося спиною до партнера та відповідаємо письмово на питання: Які очі у Вашого партнера, колір волосся, губи, ніс, вуха, зріст. Повертаємося знову до нього та перевіряємо свої відповіді.

Вправа 23. Міняємося парами. Дивимося на напарника 1 хвилину. Записуємо відповіді на питання: «Якого кольору в нього взуття, галстук, шарф, блузка, сорочка, спідниця, плаття, штани».

Вправа 24. Учасники сидять на стільцях по колу. Тренер пропонує учасникам завершити кілька речень на кшталт: «Якби я був книгою, то був би...». Усі відповідають по черзі (відповіді, природно, зводяться до не багатьох варіантів, наприклад, словник, книга поезій, енциклопедія тощо). Так само, тренер пропонує ще кілька речень, замінюючи ключове слово, яким є узагальнююча категорія (книга, їжа, пісня, музика, явище природи, вид транспорту тощо). Наприкінці вправи тренер підкреслює, що при всій індивідуальній різниці асоціативного ряду всі відповіді належать до спільних категорій, тобто всі учасники – особистості, але вони подібні один до одного, тому являють собою команду.

Вправа 25. Перший учасник іде із закритими очима і говорить «Я йду по колу, проходжу одного, другого, третього... Переді мною… (повинен вгадати «наосліп» і назвати по імені). Я радий вітати її і хочу побажати…». Розплющує очі і перевіряє, кому він послав побажання, і сідає за стіл. Наступний учасник виходить, йому закривають очі, а група тим часом міняється місцями. Другий учасник проходить за цим же сценарієм.

Додаток В

Рухові вправи

Вправа 1. Учасники стоять у колі. Тренер інструктує: Зараз ми ходитимемо по кімнаті, і той, чиє ім'я я назву, має запропонувати продовження сюжету, який я розпочну. Я починаю: «Ми заходимо в дрімучий ліс...». Далі, через кожні 20-30 секунд, тренер називає ім'я наступного учасника, кожен продовжує розповідь, поки тренер не скаже «досить».

Вправа 2. Тренер просить учасників, стоячи колом, торкнутися долонями один одного та, за сигналом, спробувати розсунути своїх сусідів за три секунди. Тренер попереджає, що учасники відчуватимуть опір сусідів, але й самі докладатимуть зусилля, щоб не зрушити з місця. Вправа повторюється 2-3 рази. Потім завдання змінюється: тренер просить учасників взятися під руки, міцно затиснути руки сусідів та спертися на цю зчіпку з рук. Учасники відчуватимуть підтримку сусідів, дехто може й «зависнути» на руках сусідів, підігнувши ноги. Тренер виконує вправу разом з усією групою, потім, у ході короткого обговорення, наголошує на проблемах опору та підтримки.

Вправа 3. Учасники стоять у колі. Тренер інструктує: Зараз ми ходитимемо по кімнаті, і той, чиє ім'я я назву, має запропонувати продовження сюжету, який я розпочну. Я починаю: «Ми заходимо в дрімучий ліс...». Далі, через кожні 20-30 секунд, тренер називає ім'я наступного учасника, кожен продовжує розповідь, поки тренер не скаже «досить» .

Вправа 4. Тренер пропонує учасникам зібратися разом в одному з кутів кімнати та покласти одну руку на плече іншого члена групи; пояснює, що в такий спосіб утворена «двадцятиніжка» чи «шістнадцятиніжка» (залежно від кількості учасників), яка може рухатися лише всіма своїми частинами разом, у неї немає голови і хвоста (тобто лідерів та відстаючих); у будь-який момент будь-хто може стати «ведучою частиною двадцятиніжки», переклавши руку на плече іншого члена групи, якщо так буде зручніше долати перешкоду

рухові.

Включається музика і «двадцятиніжка» починає рухатися. Далі тренер споруджує короткий вузький прохід (наприклад, зі стільців) до іншої частини кімнати, і пропонує «двадцятиніжці» потрапити через цей прохід до іншого боку кімнати, не «загинувши», тобто не розриваючи цілісність частин.

Коли група перебралася через прохід, тренер ініціює обговорення проблеми лідерства та скоординованої командної роботи, фокусуючи увагу на тому, що в залежності від ситуації будь-який член групи може в будь-який момент взяти на себе ініціативу, якщо це сприятиме вирішенню завдань тренінгу.

Вправа 5. Тренер пропонує учасникам заплющити очі; за сигналом зосередитися на внутрішньому відчутті часу і відкрити очі тоді, коли, на їхню думку, пройде 1 хвилина. Про те, що, на його думку, 1 хвилина пройшла, кожний учасник повідомляє тренера мовчки, підняттям руки і розплющенням очей. Тиша повинна тривати, поки всі не розплющать очі.

Після закінчення вправи тренер звертає увагу учасників на те, що вони розділилися на три групи: ті, хто підняв руку раніше, пізніше та вчасно. Тренер фокусує увагу учасників на тому, що сприйняття часу може бути пов’язане з настроєм, емоційним станом людини, і все це значною мірою залежить від особливостей спілкування в групі.

Вправа 6. Тренер розміщує учасників колом і пропонує заплющити очі. Не розплющуючи очей учасники мають вишикуватися за зростом.

Можна робити кілька спроб.

Вправа 7. Тренер розміщує учасників на стільцях колом, до центру якого запрошує одного члена групи; пропонує решті учасників уявити, що в цієї людини сьогодні день народження. Завдання групи – дати йому радість подарунками. Один із членів кола мовчки презентує свій подарунок протягом 5-10 секунд, користуючись рухами, мімікою, позами тіла тощо. Потім називає, що він хотів зобразити, міняється місцями з «іменинником». Далі кожний учасник по черзі повторює вправу, останнім виступає той, хто був «іменинником»

спочатку. Якщо подарунок учасника виявився зрозумілим іншим членам групи, вони нагороджують цього учасника бурхливими гучними оплесками. Якщо ні – оплески лунають тихо, ледве-ледве.

Вправа 8. Тренер розміщує учасників на стільцях колом, пропонує розділитися на пари. У кожній парі один учасник відіграє роль «замороженого», а другий – «реаніматора». За сигналом тренера «заморожений» завмирає, а «реаніматор» упродовж хвилини має «оживити» його, не торкаючись, не звертаючись до нього словами. Можна діяти тільки за допомогою рухів, погляду, міміки, рекомендується користуватися засобами веселої, смішної пантоміми. Критерій «розморожування» – зміни виразу обличчя, посмішка, особливо цінно, якщо буде викликано сміх «замороженого».

Вправа 9. Уявляємо себе спочатку відомими художниками: малюємо портрет котрогось із учасників тренінгу (обираєте течію: абстракціонізм, символізм, реалізм тощо), а потім мистецтвознавцями, яким запропонували з'ясувати, кому належить той чи інший портрет.

Вправа 10. Один учасник, кидаючи м'яч іншому, називає колір. Той, хто піймав, повинен назвати об'єкт цього кольору. Потрібно уважно виконувати вправу, не повторювати кольори й об'єкти.

Вправа 11. Учасники сидять по колу; тренер пропонує кожному назвати одну річ, яка йому не потрібна, але не викликає відрази (наприклад, «чоботи 47-го розміру», «яскраво-зелена краватка», «каструля з діркою» тощо). Тренер записує ці речі; коли всі висловилися, пропонує учасникам розрекламувати чужі непотрібні речі так, щоб той, хто назвав відповідну річ, забажав її «придбати». Якщо в ході «рекламування» хтось припустить висловлювання, яке викличе погіршення емоційного стану, відразу іншого учасника, «винний» продовжує працювати стоячи; при повторній помилці – поза загальним колом і мовчки.

Після закінчення вправи тренер ініціює обговорення результатів, звертаючи увагу на ефективності емоційних, адресованих конкретній особі

висловлювань та неефективності дублювання або пародіювання відомих рекламних слоґанів, недоцільності непереконливих формулювань.

Вправа 12. Учасники стоять колом; тренер просить кожного по черзі назвати одну емоцію, почуття тощо, і одночасно спрямувати м'яча комусь іншому. Кожний учасник має запам'ятати ту емоцію, яку йому передав одночасно з кидком м'яча інший учасник. Коли всі по одному разу назвали якусь емоцію, передали її іншим, котрі запам'ятали сказане, тренер змінює завдання, наприклад: «А тепер кожен, одночасно з киданням м'яча іншому, називає не емоцію, а ситуацію. Той, хто спіймав м'яча, має повторити ситуацію та назвати емоцію, яку запам'ятав раніше». Тепер можливі веселі сюрпризи щодо повторюваних речень, наприклад, «Коли я стою в черзі (ситуація), то відчуваю любов (емоція)» тощо. Ця вправа, окрім рухового компоненту, корисна ще й для тренування навички внутрішнього контролю емоцій незалежно від зовнішніх ситуацій.

Вправа 13. Тренер називає числа, відразу ж після того, як число назване, повинно встати саме стільки людей. Мета вправи: орієнтація на дію одне одного.

Вправа 14. Існувала давня китайська традиція вибору князя.

Кандидатові у князі старійшинами роду робилася пропозиція зайняти цей пост. Навіть бажаючи отримати князівський титул, він, як людина вихована, все ж відмовлявся. Говорив, що вважає себе недостойним високого посту. Через деякий час старійшини знову відправлялися до нього та робили пропозицію. Але кандидат, який поважав себе, відмовлявся. Йому знову робили пропозицію. І так далі.

Після будь – якої відмови старійшини могли робити пропозицію не лише йому, а й іншій особі . Більше того: старійшини моли робити йому пропозицію саме в розрахунку на відмову, щоб потім звернутися до того, кого дійсно хотіли бачити князем. Обидві сторони ризикували. Кандидат, відмовившись ще раз, ризикував у черговий раз не дочекатися наступної

пропозиції. Старійшини, які мали на увазі інших претендентів, ризикували отримати згоду.

Цю ситуацію покладено в основу розминки.

Розподіляємось по парах. Один учасник – «старійшина», інший – кандидат у князі. Роблячи пропозицію, «старійшина» кладе перед «кандидатом у князі» паличку (сірник), супроводжуючи цей жест різноманітними ввічливими словами. Ввічливо відмовляючись, кандидат у відповідь кладе поряд з першою ще одну паличку. Повторну пропозицію «старійшина» супроводжує ще однією паличкою. Відмова – ще одна паличка. Таким чином, зростає гірка паличок. Якщо «старійшина» вирішить, що достатньо пропонувати, він зі словами: «Ну що зробиш, вочевидь, треба звернутися до іншого кандидата!» – забирає всю гірку паличок (сірників) собі. Якщо «кандидат у князі» вирішить, що достатньо демонструвати вихованість, він зі словами: «Ну що зробиш, вочевидь варто погоджуватися!» – забирає гірку паличок собі.

Основне завдання учасників – набрати якомога більше паличок. На початку гри усім видається однакова їх кількість (наприклад, 20). Якщо нетерплячий учасник одразу забере гірку паличок собі, врожай буде невеличкий. Якщо учасник проявить витримку, то врожай буде багатий, але й ризик великий.

Ця вправа сприяє виробленню управлінської емпатії – розуміння того, що відчуває зараз партнер і яке управлінське рішення він готується прийняти. Варто звернути увагу на те, що учасники з напруженою увагою слідкують одне за одним.

Вправа 15. Уявляємо, що ми великий «арифмометр». Хтось називає число, наступний – знак «мінус» або «плюс», знову число, поки хтось не скаже: «дорівнює», наступний учасник має дати відповідь.

Вправа 16. Тренер кидає м’яч та називає ім’я того, кому кинув. Учасник з м’ячем повинен прийняти будь-яку позу, всі повторюють її за ним. Вправу повторюємо кілька разів.

Після опрацювання теоретичного матеріалу повертаємося до зображень і обговорюємо за схемою:

– Що нового Ви дізналися про це зображення?

Кожен висловлює свою думку, не повторюючись.

Вправа 17. Тренер розміщує учасників на стільцях колом, послідовно кілька разів пропонує підвестися тим, хто має певне вміння чи якість, щось любить або бажає чомусь навчитися; інші учасники групи активно аплодують тим, хто підвівся. (Наприклад, «Підведіться з місць усі ті, хто вміє вишивати». Оплески! «Дякую, сідайте». «Підведіться з місць усі ті, хто вміє кататися на гірських лижах». Оплески! «Дякую, сідайте». Далі: «Підведіться з місць усі ті, хто любить дивитися серіали...», «Підведіться з місць усі ті, хто мріє навчитися грати у великий теніс...» тощо.)

Вправа 18. Тренер розміщує учасників стоячи колом; роздає шарфи, хустинки, якими можна зав'язати очі (якщо їх немає, можна заплющити очі); пропонує повільно розпочати рух у будь-якому напрямі, змінюючи його як завгодно, намагаючись нікого не штовхнути; попереджає, що рух припиняється за його сигналом. Протягом трьох хвилин тренер стежить за безпекою виконання вправи, потім дає сигнал до завершення. Учасники повертаються на свої місця; коротко обговорюють, що вони відчували під час руху, яку роль відіграє групова довіра для створення безпечного середовища.

Вправа 19. Тренер розміщує учасників колом; пропонує розділитися на пари; повідомляє завдання: спілкуючись у парах, постійно змінюючи партнерів, знайти з кожним оптимальну відстань. Через одну-дві хвилини тренер дає сигнал припинити рух, зберігаючи оптимальні дистанції. Вправа повторюється кілька разів.

Вправа 20. Тренер пропонує учасникам безперервно хаотичнио рухатися; попереджає, що кожні 10-15 секунд за сигналом потрібно негайно утворити пару з тим, хто опиниться найближче, зупинитися й виконати одну з наступних інструкцій: а) взятися за руки; б) стати ногою впритул до ноги партнера; в) стати носом впритул до носа партнера; г) стати спиною впритул

до спини партнера. Коли учасники добре засвоїли вправу, можна ускладнити її веселим компонентом: після того, як пари утворили певну позицію, запропонувати рухатися в парах, не змінюючи позиції протягом 5-10 секунд.

Вправа 21. Тренер просить учасників, стоячи колом, торкнутися долонями один одного та, за сигналом, спробувати розсунути своїх сусідів за три секунди. Тренер попереджає, що учасники відчуватимуть опір сусідів, але й самі докладатимуть зусилля, щоб не зрушити з місця. Вправа повторюється 2-3 рази. Потім завдання змінюється: тренер просить учасників взятися під руки, міцно затиснути руки сусідів та спертися на цю зчіпку з рук. Учасники відчуватимуть підтримку сусідів, дехто може й «зависнути» на руках сусідів, підігнувши ноги. Тренер виконує вправу разом з усією групою, потім, у ході короткого обговорення, наголошує на проблемах опору та підтримки.

Вправа 22. Учасники стоять у колі. Тренер інструктує: Зараз ми ходитимемо по кімнаті, і той, чиє ім’я я назву, має запропонувати продовження сюжету, який я розпочну. Я починаю: «Ми заходимо в дрімучий ліс...». Далі, через кожні 20-30 секунд, тренер називає ім’я наступного учасника, кожен продовжує розповідь, поки тренер не скаже «досить».

Вправа 23. Тренер пропонує учасникам зібратися разом в одному з кутів кімнати та покласти одну руку на плече іншого члена групи; пояснює, що в такий спосіб утворена «двадцятиніжка» чи «шістнадцятиніжка» (залежно від кількості учасників), яка може рухатися лише всіма своїми частинами разом, у неї немає голови і хвоста (тобто лідерів та відстаючих); у будь-який момент будь-хто може стати «ведучою частиною двадцятиніжки», переклавши руку на плече іншого члена групи, якщо так буде зручніше долати перешкоду рухові.

Включається музика і «двадцятиніжка» починає рухатися. Далі тренер споруджує короткий вузький прохід (наприклад, зі стільців) до іншої частини кімнати, і пропонує «двадцятиніжці» потрапити через цей прохід до іншого боку кімнати, не «загинувши», тобто не розриваючи цілісність частин.

Коли група перебралася через прохід, тренер ініціює обговорення проблеми лідерства та скоординованої командної роботи, фокусуючи увагу на тому, що в залежності від ситуації будь-який член групи може в будь-який момент взяти на себе ініціативу, якщо це сприятиме вирішенню завдань тренінгу.

Вправа 24. Тренер пропонує учасникам заплющити очі; за сигналом зосередитися на внутрішньому відчутті часу і відкрити очі тоді, коли, на їхню думку, пройде 1 хвилина. Про те, що, на його думку, 1 хвилина пройшла, кожний учасник повідомляє тренера мовчки, підняттям руки і розплющенням очей. Тиша повинна тривати, поки всі не розплющать очі.

Після закінчення вправи тренер звертає увагу учасників на те, що вони розділилися на три групи: ті, хто підняв руку раніше, пізніше та вчасно. Тренер фокусує увагу учасників на тому, що сприйняття часу може бути пов’язане з настроєм, емоційним станом людини, і все це значною мірою залежить від особливостей спілкування в групі.

Вправа 25. Тренер розміщує учасників на стільцях колом, до центру якого запрошує одного члена групи; пропонує решті учасників уявити, що в цієї людини сьогодні день народження. Завдання групи – дати йому радість подарунками. Один із членів кола мовчки презентує свій подарунок протягом 5-10 секунд, користуючись рухами, мімікою, позами тіла тощо. Потім називає, що він хотів зобразити, міняється місцями з «іменинником». Далі кожний учасник по черзі повторює вправу, останнім виступає той, хто був «іменинником» спочатку. Якщо подарунок учасника виявився зрозумілим іншим членам групи, вони нагороджують цього учасника бурхливими гучними оплесками. Якщо ні – оплески лунають тихо, ледве-ледве.

Навчально-методичне видання

Баніт Ольга Василівна

Розвиток професійної майстерності викладачів графічного дизайну у вищих навчальних закладах мистецького профілю

Методичні рекомендації щодо підготовки та проведення тренінгів

Редактор Л.Р. Михайлюк

Комп'ютерна верстка С.В. Побережець

Підписано до друку: 26.10.12. Формат 60х84/16. Папір офсет.
Гарнітура «Times New Roman». Ум. друк. арк. 3.
Тираж 100 пр. Зам. № 12.10.26

ПВТП «LAT&K»
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи
ДК № 181 від 15.09.2000 р.
Тел.: 235-75-28, 235-00-09