



4. МАЙСТЕР-КЛАС



Наталія Вадимівна Лук'янчук,
завідувач сектора
«Соціалізація обдарованої дитини»
відділу проектування розвитку обдарованості
Інституту обдарованої дитини НАПН України,
м. Київ, Україна

УДК 159.9.072/376-056.45

ТРЕНІНГ КОМУНІКАТИВНОСТІ ОБДАРОВАНИХ СТАРШОКЛАСНИКІВ

На основаних предыдущей статьи читателям предложен тренинг коммуникативности, состоящий из десяти самостоятельных занятий, отвечающий разработанной автором структуре социально-психологического тренинга. Подобраны различные упражнения, игры, мини-лекции для работы с одаренными старшеклассниками.

Матеріали, запропоновані для тренінгу комунікативності обдарованих старшокласників містять вправи психологів, педагогів: Г. Бевз, О. Євтихова, Л. Карамушки, Н. Лук'янчук, С. Максименка, В. Нікандрова, Л. Петровської, В. Пузікова, О. Сидоренко, І. Слободянюка, К. Фопеля, Н. Хряцьової [1, 5, 6–8, 10].

Вступна частина

Хід першого заняття

1. Вступне слово про тренінг – **«Вікно Джозгаррі»**

Завдання: познайомити учасників з узагальненою таблицею, що містить «мої знання про себе та знання інших людей про мене» [7].

2. Вправи на знайомство – вправа **«Асоціації про ім'я»**

Завдання: учасникам пропонується підібрати два-три слова, що характеризують їх як особистість.

Ускладнений варіант завдання – слова повинні починатися з перших букв імені та прізвища учасників тренінгу. Наприкінці тренінгу можна запропонувати назвати якість або рису характеру, яку захотілось би сформулювати у себе.

Вправа **«Сусід справа»**

Завдання: під час знайомства, перед тим як повідомити інформацію про себе, учаснику пропонується назвати ім'я сусіда справа та сказати, як він себе охарактеризував чи, наприклад, що робить його спілкування успішним або ні. Ці нюанси задає тренер перед початком вправи.

3. Очікування учасників – вправа **«Пісочний годинник»**

Обладнання: ватман або аналогічний за розміром папір, стікери – клейкі папірці, ручки.

Завдання: необхідно намалювати на великому аркуші паперу пісочний годинник, очікування учасників, записані на стікерах, розмістити у верхній частині годинника. По закінченні тренінгу запропонувати учасникам проаналізувати, які очікування реалізувалися та перенести їх у нижню частину годинника.

4. Вправа на продовження знайомства – **«Задай питання»**

Завдання: починає цю вправу тренер. Учасникам потрібно буде вставати зі стільців після того, як тренер зачитає твердження. Вставати потрібно, якщо відповідь на запит тренера буде позитивною (тобто коли стосується конкретного учасника). Наприклад,

- «Встати тим, хто народився влітку»;
- «Встати тим, у кого є старший брат»;
- «Встати тим, хто любить стрибати».

Вправа сприяє скорішому знайомству учасників і допомагає зняти фізичну втому. Після декількох



тверджень тренера речення-твердження можуть пропонувати учасники.

5. Правила роботи групи (*запропоновано зробити малюнок-колаж*)

Обладнання, матеріали: ватман, фломастери, ножиці, кольорові журнали, скотч (для закріплення ватману), клей.

Тренер, ознайомлюючи учасників тренінгової групи з правилами, якими вони користуватимуться під час усієї роботи, пропонує записувати, малювати, вирізати картинки та прикріплювати їх на ватмані. Також учасники можуть доповнювати правила.

6. Вправи на рефлексію.

Основна частина

Хід другого заняття

1. Притча «Усім не вгодиш!»

Якось Ходжа Насреддін йшов у село зі своїм сином. Хлопчик їхав верхи на віслюку. По дорозі вони зустріли двох жінок і почули, як одна каже іншій: «Ох вже ця молодь! Хлопчик спокійно їде на віслюку, коли його старий батько йде пішки. Дивно!».

«Батько, – сказав хлопчик, – ти наполіг на тому, щоб я їхав верхи, чи не так? Давай же, не відмовляйся, сідай на віслюка!». І вони вирушили далі: Ходжа – верхи на віслюку, хлопчик – пішки. Через деякий час вони зустріли двох самотніх старців.

«Гей, старий! – промовили вони. – Твої кістки вже висохли та постаріли. Ти стоїш однією ногою в могилі. А твій син, хіба він заслуговує того, щоб висохнути як ти? Нехай він їде верхи!».

Коли вони пройшли далі, Ходжа посадив сина на віслюка разом з собою. Вони їхали вдвох під палючим сонцем і наблизилися до купки роззяв, які сиділи обабіч дороги.

«О, яка жорстокість! Бідна тварина! Йому занадто важко везти двох! Бідна тварина майже вмирає!».

«О, заради Бога!» – сказав Ходжа. Він зліз з віслюка, і вони пішли поряд, женучи його попереду. Але в наступний момент зустрілися з двома чоловіками, які стояли біля дороги.

«О, Аллах! Подивіться на цих ідіотів! Осел йде попереду, стрибає та скаче, не маючи вантажу на спині, а вони йдуть слідом, стікаючи потом і припадаючи пилом. Які ж дурні люди бувають на світі!»

Нарешті Ходжа обернувся до сина і промовив: «Ось, бачиш! Хай живуть ті, хто може уникнути людської поголки! Завжди знайдеться незадоволений тим, що ти робиш. Тому працюй тільки заради Аллаха».

2. Вправи на з'ясування проблем під час спілкування – «Закон морквинки».

Обладнання: прості, кольорові олівці або ручки, папір.

Завдання для учасників: намалювати морквинку.

Учасники завжди починають уточнювати, яку морквинку потрібно намалювати. Тренер повинен відповідати: таку, яка вам подобається.

Коли всі намалюють морквинку, необхідно написати, яка вона (за допомогою прикметників тощо). Потім усі демонструють свої малюнки.

Можливі два варіанти обговорення.

1. Кожен учасник зачитує власні слова.

2. Один учасник зачитує власні слова, а інші відслідковують ті, що не були озвучені та промовляють їх.

Висновок: здавалось би всі говоримо про такий простий предмет як морквинка. Але у кожного вона своя – з хвостиком, без нього, тоненька, з гострим носиком, з круглим носиком тощо, і слова у кожного власні.

Отже, щоб спілкування було ефективним, потрібне з початку обговорювати прості та зрозумілі речі.

3. Міні-лекція – «Трикутник АРС»

Уперше це поняття використав відомий економіст, бізнесмен Л. Рон Хаббард. АРС – це скорочення від слів «аффініті» (affinity), «реальність» (reality), «спілкування» (communication), що складають три головні компоненти трикутника взаєморозуміння, злагоди (*рис. 1*).

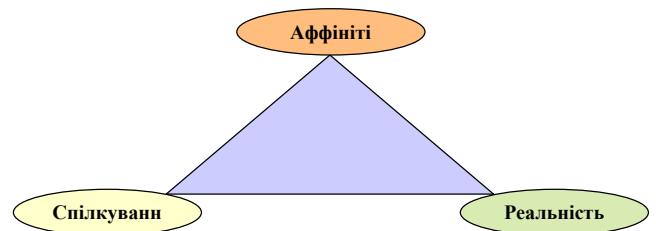


Рис. 1. Трикутник АРС

Аффініті – це емоційна реакція, тобто відчуття симпатії або її відсутність, позитивна або негативна емоція, пов'язана з життям і є невербальною відповіддю. Також можливо говорити про відстань, що особистість тримає між собою та іншою особистістю, її прихильність. *Реальність* – це рівень згоди, сукупність уявлень людини про світ, тверді предмети (стіл, стіна, підлога тощо), реальні речі у житті людини. *Спілкування* – це обмін ідеями, уявленнями, словами між двома або більшою кількістю осіб. Ці три компоненти пов'язані між собою та створюють певні властивості. Покращення одного компонента відразу ж покращує інші, і навпаки – погіршення однієї вершини погіршує інші. Наприклад, ми познайомилися з людиною і вона відразу ж (незрозуміло чому) викликала у нас відчуття довіри та симпатії (аффініті), ми починаємо спілкуватися.

Покращуючи спілкування, ми починаємо більше дізнаватися про уявлення світу цієї людини та розповідаємо про своє, таким чином, ми краще розуміємо реальність людини (а вона нашу), тобто розширюємо спільну реальність. Як наслідок, у нас підвищується рівень симпатії, прихильності – аффініті зростає. Спрацював закон трикутника: почало збільшуватися спілкування, збільшилася реальність. Ми досягли більшого аффініті.

Наприклад, керівник, який буде чітко розуміти, що він знаходиться у певній реальності з підлеглими та буде мати високий рівень позитивного аффініті до них, зробить спілкування більш доброзичливим і, як наслідок, ефективним. Простіше, легше вдосконалити



спілкування, що покращить здібності керівника до спілкування та одночасно підвищить його аффініті до підлеглих, а це у свою чергу розширить діапазон згоди – реальності. Досягаючи високого ступеня взаєморозуміння, можна сприяти більшій віддачі, згуртованості, відданості, наполегливості співробітників, тим самим одержати синергетичний ефект, коли продуктивність праці підвищується за рахунок внутрішніх резервів [3].

4. Вправи на стимулювання взаємодії – «3×4»

Перед початком вправи доречно поділити учасників на пари. Це можна зробити по-різному: а) розрахуватися на «перший, другий»; б) розрахуватися за кольорами, квітами, тваринами тощо.

Обладнання: годинник із секундною стрілкою або пісочний годинник на 4 хвилини.

Завдання: учасники діляться на пари, бажано, щоб незнайомі люди були у парі. Розташовуються в кімнаті так, щоб не заважати один одному. Після цього виконують три окремих завдання. На кожне завдання надається по 4 хвилини.

Алгоритм виконання вправи

1. Сісти зручно та дивитися мовчки один на одного (4 хв).

2. Описати учасника пари, не використовуючи оцінку, тобто уникаючи слів, що містять інформацію про особистісні особливості. Заборонені слова: гарний, розумний, чудовий. Перший учасник пари описує сусіда упродовж 4 хв, а потім за сигналом тренера другий учасник пари виконує аналогічні дії (4хв + 4 хв).

3. Представити учасника пари у 5-річному віці та впродовж 4 хв описати його зовнішність, характер, поведінку. Потім за 1 хв учасник, якого описували, дає зворотний зв'язок – підтверджує чи заперечує почуте. За сигналом тренера учасники міняються (4 хв + 1 хв та 4 хв + 1 хв).

Обговорення: учасники описують відчуття під час виконання завдань, проговорюють труднощі та здивування.

5. Вправа-гра «Асоціації – країна, предмет»

Обладнання: м'ячик.

Завдання: тренер починає кидати м'яч, промовляючи назву будь-якої країни та неживий предмет. Учасники продовжують гру, називаючи власні варіанти так, щоб м'яч постійно був у польоті. Але варто бути обережними, тому що, як показує практика, учасники починають підбирати «правильні асоціації» і м'яч перестає літати.

Обговорення: учасники описують, що викликало найбільшу складність та можуть проговорити про самотійно створені обмеження.

6. Вправи на підвищення активності учасників – «Плутанина».

Завдання: учасники встають у коло так, щоб відчувати плече один одного. За командою тренера заплющують очі, витягують руки вперед та починають шукати руку іншого учасника групи.

Важливо! Бажано, щоб учасники, які стоять поруч не бралися за руки, але у кожного з них повинна бути у руці лише одна рука.

Задача учасників – розплутати заплутане коло, розплющивши очі. Тренер може брати участь у вправі.

Обговорення: учасники аналізують свої переживання та враження від процесу розплутування, помічають, як поводить себе кожний – керував, був пасивним тощо.

Основна частина

Хід третього заняття

1. Притча «Лицар і дракон»

Йшов лицар пустелею. Довгим був його шлях. Лицар був голодний, його мучила спрага. Раптом вдалині він побачив озеро. Зібрав лицар всі сили, що залишилися, і пішов до води. Але біля озера сидів триголовий дракон. Лицар одразу вихопив меч і з останніх сил почав битися з чудовиськом. Добу бився, другу бився. Дві голови дракону вже відрубав. На третю добу впав дракон без сил, а поруч впав знесилений лицар – не міг вже більше стояти на ногах, тримати меч і битися. І тоді з останніх сил дракон запитав:

– Лицар, ти чого, власне, хотів?

Лицар відповідає:

– Води попити ...

– Ну так і пив би! [4].

2. Вправа «Кораблик і машина»

Обладнання: по одному аркушу паперу та ручці на кожному парі.

Завдання: учасники діляться на дві команди. 3 команд утворюють пари так, щоб вона складалася з представників різних команд. Учасник кожної команди у парі отримує персональне завдання. Можна вивести представників першої команди за двері та розповісти умову, а потім повернутися у кімнату та дати завдання другій команді. Говорити учасникам під час виконання вправи заборонено. Учасник першої команди повинен малювати кораблик, а другої – машину.

Обговорення: учасники аналізують свої дії, поведінку, те, як можуть домовлятися або керувати, бути пасивним чи активним учасником виконання вправи.

Вправа виконується весело та завжди є різні варіанти поведінки у парі.

3. Вправа «Спільне дихання»

Завдання: учасники стають у коло. Необхідно прослідкувати за диханням партнера зліва та спробувати досягнути синхронності у диханні з партнером. Якщо всі учасники почнуть дихати синхронно, то буде один ритм дихання групи. Варто подихати синхронно декілька хвилин.

Обговорення: учасники описують свої відчуття та труднощі під час виконання. Розповідають про власні стратегії налаштування на виконання завдання.

4. Міні-лекція «Техніки ведення бесіди»

На сьогоднішній день існує багато різних інтерпретацій технік ведення бесіди, але нами узагальнено техніки ведення бесіди, представлені О. Сидоренко [6] (табл. 1).

5. Рефлексія після заняття



Таблиця 1

Техніки ведення бесіди

№		Назва	Що відбувається	Фрази
1	Техніки, які не сприяють розумінню під час спілкування	Негативна оцінка	Оцінюємо партнера під час спілкування як невдачу, нерозумного, несамостійну особу	Та дурниці ти кажеш ... Я бачу, що ти нічого не розумієш у цьому питанні
2		Ігнорування	Не приймаємо до уваги висловлювання партнера, нехтуємо його думкою	
3		Егоцентризм	Зосереджені виключно на власних проблемах і цікаво лише те, що хвилює нас	А ось у мене було подібне ... І я так само ...
4	Проміжні техніки	Випитування	Задаємо питання за питанням, хочемо щось дізнатися, але не пояснюємо наших цілей	А чому? І як? І що?
5		Зауваження про хід бесіди	Перериваємо співрозмовника та зауважуємо те, що нас більше турбує	Варто приступити до предмету розмови. Ми відхилилися від теми нашої розмови
6		Підтакування	Підтримка без вдумування у зміст розмови	Угу ... Так-так ...
7	Техніки, які сприяють розумінню	Проговорення, повторення	Дослівно повторюємо висловлювання співрозмовника	Починати краще з фраз: «Як я вас розумію ...», «На вашу думку ...», «Ви вважаєте ...»
8		Перефразування	Відтворюємо висловлювання у скороченому, узагальненому вигляді, коротко формулюємо головне у фразі	Починати краще із фраз: «Як я розумію, вашими основними ідеями є ...», «Іншими словами, ти вважаєш ...»
9		Інтерпретація та розвиток ідей	Спроба вивести логічність висловлювання або висунування припущення стосовно причин висловлювання	Починати краще з фраз: «Якщо виходить з того, що ви сказали, то виходить, що ...», «Ви вважаєте, що це сталося тому, що ...»

Основна частина

Хід четвертого заняття

1. Вправа **«Робота в парах»** (вправа містить різні завдання – серію задач для учасників)

Завдання: учасники діляться на пари та упродовж 4 хв випробують три види ведення бесіди, з якими ознайомилися на попередньому занятті.

2. Вправа **«Пум-пум!»**

Завдання: учасникам необхідно відгадати задуману ведучим ознаку (пум-пум), якою володіють інші (спочатку тренер може загадати наявність кишень або ручки, а потім ускладнювати завдання).

– Зараз хтось із нас, за бажанням, задумавши будь-яку ознаку, якою володіють деякі з нас і не володіють інші, вийде в коло і буде підходити по черзі до кожного. Кожен з нас поставити йому лише одне запитання (наприклад, в коло вийде Олена): «Олено, я з пум-пумом?». Олена дає відповідь «ТАК» чи «НІ», залежно від того, чи є задумана ознака у цієї людини, чи відсутня. Ознаки повинні бути конкретними та відомими учасникам гри. Наше завдання – зрозуміти, що за «пум-пум» задумано. Після того, як ведучий підійде до кожного та відповідь на поставлене запитання, ми зможемо висловити гіпотези, що виникли у нас.

У процесі пошуку «пум-пума» звертається увага на стани, що виникають в учасників і намагатися вловити момент появи відповіді.

Тренер бере активну участь у розв'язанні вправи, у тому числі виходячи в центр кола з варіантом «пум-пума», щоб надати можливість учасникам повчитися ставити відкриті запитання.

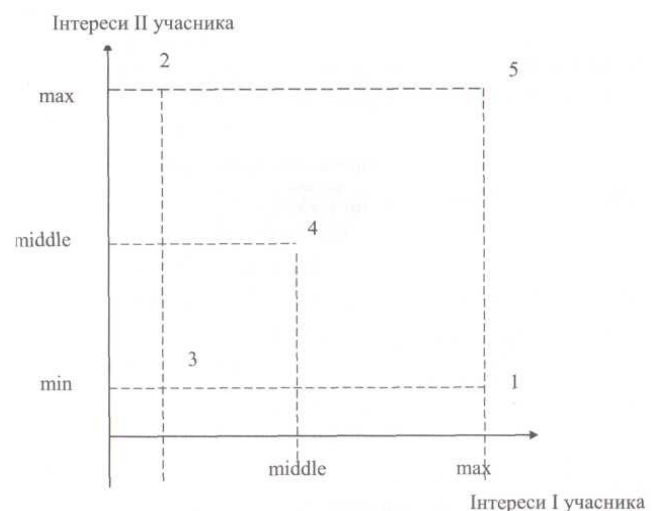
3. Міні-лекція **«Поєднання інтересів різних людей»**

Рис. 2. Поєднання інтересів різних людей



Поєднання інтересів різних людей може мати декілька варіантів.

1. Якщо один учасник задовольняє власні інтереси за рахунок подавлення інтересів іншого – це конкуренція, суперництво.

2. Дзеркальним варіантом до попереднього є ситуація відмови від власних інтересів одного учасника на користь іншого – це варіант пристосування.

3. Бажання зберегти взаємини без змін (псевдо-дружні взаємини) – уникнення.

4. Відмова від частини власних інтересів обох сторін і досягнення часткового їх задоволення (інтересів) без висвітлення – компроміс.

5. Повна реалізація інтересів різних сторін за рахунок пояснення та розкриття власних інтересів – співпраця.

4. Рефлексія дня – *«Асоціації про сусіда зліва – місяці року»*

Завдання: необхідно зосередитися на сусіді зліва та проасоціювати його з місяцем року. Потім учасники стають у коло за місяцями року та діляться враженнями про збіг асоціації з їхнім баченням себе.

Основна частина

Хід п'ятого заняття

1. Вправа *«Привітання з добрим побажанням учасника»*

Завдання: тренер пропонує одному з учасників підійти до будь-кого з групи, щоб привітатися та побажати успіху, щастя, здоров'я, чогось доброго. Той, до кого підійшли, також обирає наступного учасника, щоб висловити своє побажання. Необхідно, щоб побажання висловили та отримали всі учасники тренінгу.

2. Вправа *«Гра Роджерса»*

Завдання: тренер призначає двох учасників капітанами, які збирають команди. Тренер пропонує зіграти у так звану гру «Хрестики-нулики». У кожній команді буде 18 ходів. На виконання одного ходу надається не більше 10 секунд. Задача кожної команди – закінчити як можна більше горизонтальних або вертикальних рядків хрестиків або нуликів. Капітани можуть розробити стратегії зі своїми командами упродовж 2 хвилин. За кожний завершений ряд команда отримує приз. Обидві команди стають у колони і за командою ведучого починають гру. Необхідно підтримувати темп, можливо, підганяючи учасників, навіть нагнітати обставини, підвищувати напругу.

Обговорення: тренер-ведучий звертає увагу учасників на те, що кожна команда теоретично могла побудувати максимальне число рядів (по три кожна), але через те, що команди не співпрацювали, а змагалися, отримали не дуже добрий результат (обов'язково знаходиться учасник, який спеціально завадить команді-суперниці закінчити ряд). Тому тренеру важливо ставити такі запитання:

- Чому поняття «виграти» неодмінно пов'язують з тим, що інші при цьому повинні програти?
- Чому людина жертвує власним призом заради того, щоб ще один такий же приз не отримав інший?

• Що заважає просто жити, отримувати призи та радіти за тих, хто поруч також є успішним? (більш детально про цю гру описав О. Євтіхов [1])

3. Притча *«П'ятдесят років ввічливості»*

Одна літня подружня пара святкувала золоте весілля. За спільним сніданком дружина подумала: «Ось вже 50 років, як я намагалася догодити своєму чоловікові та завжди віддавала йому окрасець з хрусткою скоринкою. А сьогодні я хочу, щоб цей делікатес дістався мені».

Вона намастила собі маслом верхню половину хлібця, а іншу віддала чоловікові. Проти її очікування він дуже зрадів, поцілував їй руку і сказав: «Моя любя, ти сьогодні зробила мені велику радість! Ось вже більше п'ятдесяти років я не їм нижню половину хлібця, ту, яку я найбільше люблю. Я завжди думав, що вона повинна діставатися тобі тому, що ти її так любиш» [4].

4. Вправа *«Ха-гу!»*

Завдання: учасники діляться на дві команди. Посеред кімнати проводиться лінія. Представники команд по черзі по одному підходять до лінії, уважно дивляться один одному у вічі, проголошують «Ха-гу!», повертаються один до одного спиною та йдуть на місце. Сміятися можна всім, окрім безпосередніх учасників парних діалогів. Якщо хтось засміявся, його забирає інша команда. Виграє та команда, що в кінці гри мала більшу кількість «завойованих» учасників.

5. Вправа *«Дискусія»*

Обладнання: для спостерігачів – папір і ручки.

Розташування: дискусія проводиться за методом «акваріума». Група дискутуючих розташовується всередині основного кола, утвореного всією групою.

Інструкція: «Ми маємо провести складну роботу. Це буде групова дискусія. Нам потрібно створити групу спостерігачів і групу дискутуючих. Група дискутуючих складається з чотирьох осіб, за кожною з них будуть спостерігати дві особи. Решта – буде спостерігати за ходом дискусії».

Завдання спостерігачів – уважно стежити за підпічним: як змінюється його стан, що і як він робить, його позитивний внесок у дискусію, необхідно набрати реальний матеріал для аналізу.

Завдання загальних спостерігачів – відслідковувати як змінюється ситуація в цілому, в якому напрямку вона розвивається.

Завдання групи дискутуючих: вибрати максимально цікаву тему для дискусії, цікаву всім чотирьом учасникам групи дискутуючих. Результатом має бути консенсус.

– Скільки вам часу буде потрібно для вибору теми?

– Проходить час, і ви чітко формулюєте обрану тему дискусії.

Увага! Процес вибору теми і є групою дискусією.

Зміст: учасники групи діляться тренером на три підгрупи: дискутуючі; спостерігачі, закріплені за кожним дискутуючим, і спостерігачів, які відстежують весь хід ділової гри. Перед кожною групою ставляться певні завдання. Завдання групи дискутуючих –



вибрати максимально цікаву тему для дискусії та цікаву для кожного з них.

Очікувані результати: конкретизація мети кожним учасником, створення мотивації на роботу в групі, усвідомлення власних умінь та навичок взаємодіяти з членами групи, слухати інших, відстоювати власні позиції.

Обговорення: тренер пропонує учасникам надати зворотний зв'язок за нижчезазначеною схемою.

Запитання дискутуючим:

– Є більш цікаві теми для тебе особисто? Наскільки для тебе обрана тема цікава? (Оцінка за 10-бальною шкалою).

– Оцініть за 10-бальною шкалою процес вибору теми дискусії.

Запитання спостерігачам (спостерігачі діляться своїми враженнями від побаченого):

– Як ти думаєш, він дійсно вибрав тему, яка цікава йому? Що заважало? Що було успішного? Що можна було зробити?

Роль та завдання тренера: тренер виступає в ролі ведучого, відстежує реакції учасників, розподіляє завдання.

6. Рефлексія.

Основна частина

Хід шостого заняття

1. Рольова гра «Конференція»

Обладнання: відеокамера.

Завдання: три учасники виходять за двері, а інші діляться на групи по 2–3 особи. Ті, хто в залі, отримують інструкцію: «Зараз перерва, ви стоїте у групі та розмовляєте на будь-яку тему. Ті три людини за дверима – ваші знайомі, які вийшли в буфет або подихати свіжим повітрям. Вони повернуться, і у них буде завдання – підійти до будь-якої з груп і вступити з вами в контакт, долучитися до розмови. Вони увійдуть одночасно, і у кожного з них буде 2 хв, щоб увійти в контакт. Потім, через 2 хв, за командою тренера вони перейдуть за годинниковою стрілкою в іншу групу, потім ще через 2 хв у третю групу. У результаті кожен побуває в трьох групах. У вас суворе завдання: незалежно від того, хто до вас підійде, першого не брати – ви ставитеся до нього негативно, до другого ставитеся нейтрально, до третього – позитивно. Домовтеся, як ви дасте їм це зрозуміти».

Інструкція для учасників за дверима: «Ви вийшли на перерву та повернетесь до кімнати, де ваші знайомі по конференції стоять та розмовляють. Ваше завдання – вибрати будь-яку групу та вступити з ними в контакт, долучитися до розмови. Це потрібно робити інтенсивно тому, що у вас лише 2 хвилини. Потім, за командою тренера, ви переходите до другої групи за годинниковою стрілкою та повторюєте завдання, потім переходите до третьої групи з тим же завданням».

Обговорення: після завершення гри всі сідають у коло і проводиться аналіз гри. Це єдина гра, де аналіз проводиться у зворотному порядку: першими висловлюються ті, хто виходив за двері та виконував

головні ролі у грі, а потім інші представники. Якщо були спостерігачі, то вони висловлюються в останню чергу. Під час аналізу необхідно звернути увагу на те, як групи зрозуміли завдання: що таке ставлення (позитивне, негативне, нейтральне). При підведенні підсумків тренер робить наступні висновки: «Коли до вас ставляться негативно, будь-які правила вступу в контакт можуть виявитися неефективними. Для групи краще відразу сказати людині, що він заважає або що розмова носить конфіденційний характер, і попросити його підійти в інший час, інакше ситуація буде для всіх неприємною та психологічно важкою. Наступний висновок: якщо з вами бажають розмовляти, це відразу видно, тому вступити в контакт дуже легко. Третій висновок полягає в тому, що нейтрального ставлення немає, воно може бути лише «плюс» чи «мінус», що й проявилось у грі. Отже, необхідно відразу визначити своє ставлення до людини і повідомити їй про це.

Гру можна знімати на відео, а після аналізу з метою підтвердження зроблених висновків показати, як змінювався вираз обличчя в учасників гри.

2. Рефлексія після вправи

3. Вправа на увагу – «*Колінки та руки*»

Завдання: учасники сидять у колі. Кожен учасник кладе руки на коліна своїх сусідів зліва та справа. Той, з кого починається гра, плескає сусіда праворуч по коліну. Сусід повинен миттєво зреагувати, постукати по коліну першого гравця, а потім швидко постукати наступного гравця праворуч, ніби передаючи естафету. Той у свою чергу повинен передати хлопки далі, попередньо постукавши по коліну того, хто йому передав хлопок. Ведучий може міняти напрям хлопків по колінах та їх кількість. Хто програв удар по коліну, забирає руку.

4. Вправа з відеозйомкою – «*Зіпсований телефон*»

Обладнання: відеокамера.

Завдання: усі учасники виходять за двері та на запитання ведучого входять до приміщення по одному. Кожному учаснику, який входить, дається інструкція: «Уявіть собі, що ви отримали телефонограму, зміст якої повинні передати наступному члену групи. Головне – найточніше відобразити зміст».

Текст можна написати самостійно будь-який, але він має бути інформативним, наприклад: «Дзвонив Іван Станіславович. Він прохав передати, що затримувється в Міністерстві освіти та науки, тобто він домовляється про отримання нового комп'ютерного класу. Повернеться о 14 годині, до початку педради, але якщо затримається, то потрібно передати Катерині Сільвесторовні – заступнику, що вона повинна змінити розпис навчальних занять старших класів на понеділок і вівторок, вставивши додатково 2 години з астрономії».

Обговорення: після виконання вправи учасники групи аналізують особливості слухання та передачу інформації, свої обмеження, що можуть спотворити передану інформацію.

5. Рефлексія після вправи та всього заняття



Основна частина

Хід сьомого заняття

1. Міні-лекція «Техніка відмови»

Український мовний етикет презентує спектр ввічливості та гречності у спілкуванні. Це слова привітання, прощання, звертання, подяки, прохання, відмови, поздоровлення, вибачення, побажання, запрошення, похвали тощо. Ввічливість вважають основою спілкування. І не дивним є походження цього слова, його первісна значущість. Ввічливий – це той, хто дивиться у вічі. А ментальність українського народу є виразом його етикетних знаків – миролюбності, відсутності ворожості, агресивності. Адже очі – це дзеркало душі. Тому під час спілкування співрозмовники дивляться у вічі один одному. Відвертають очі лише ті, хто говорить неправду або намагається щось приховати. З часом прикметник «увічливий» переосмислився і набув переносного значення – «той, хто дотримується правил пристойності, виявляє уважність, люб'язність». Вищим проявом ввічливості є гречність та чемність. Гречний – «шанобливо ввічливий у поведженні з людьми». Цей прикметник уживається в українській мові з XVII ст., можливо, запозичений з польської [2].

Кожна людина вимагає особливого підходу. Якщо вам хочеться відстояти власні психологічні межі і при цьому підтримувати добрі стосунки зі співробітниками, це вимагає практики та свідомого вправління. З першого погляду можна сказати, що начальнику потрібно пояснювати свою відмову, а колезі – ні. Насправді, для одних людей необхідно зрозуміти причину вашої поведінки і тому їм легше прийняти відмову; іншим достатньо вашої впевненості у голосі.

Яким має бути ваше «ні» – залежить і від ситуації. Готовність «так» на майбутнє не потрібно долучати до відмови, якщо ви не збираєтесь виконувати подібні прохання завтра, через тиждень тощо. Можливо, суттєвою помилкою є просити пробачення за свою відмову. Кожна людина має право не виконувати прохання, якщо воно не є вашими обов'язками. Але на рівні підсвідомості вибачення за відмову – це визнання того, що «я повинна виконувати прохання іншої людини». Така відмова є менш впевненою і після неї часто лунають прохання на кшталт «А може все ж таки?» тощо.

Типи коректних відмов:

Пояснення причини, наприклад: «Я б із задоволенням затрималася і допомогла тобі, але маю терміново дописати звіт, а це вимагає ще годину часу». Цей спосіб нескладний, оскільки ви озвучуєте причину відмови для співрозмовника та для себе.

Перенесення прохання на більш зручний для вас час або на більш зручні умови. Вимагає впевненості та розуміння того, що вам потрібно, але допомагає вам та іншим зрозуміти цінність вашої допомоги. Наприклад, «Добре, я допоможу тобі зі статтею, а ти, будь ласка, за цей час роздрукуй прайси» або «Я зроблю це, коли закінчу роботу».

Попросіть поради у людини, яка просить вас про допомогу, поясніть, яким вашим інтересам суперечать

її прохання. Тут потрібно трохи акторської гри (розгублений вираз обличчя, відповідна інтонація): «Навіть не знаю, як тобі допомогти ... Мені зараз терміново потрібно підготувати документи для шефа ... Ти його знаєш ... А потім в мене нарада ...» Ви нібито і не відмовляєте, але чітко пояснюєте людині, що зараз ніяк їй не допоможете. А Якщо звернення повторюється, важливо мати час для роздумів: чи допомагати або як відмовити.

Якщо людина вперто не хоче чути та розуміти вашу відмову, а ви використали різні варіанти відмов, можна переходити на більш жорсткі методи. Тобто розкрити суть прохання, а суть його в будь-якому випадку полягає у тому, щоб ви витратили на людину власний час і здібності: «Ви дійсно хочете, щоб я затримала зараз замовлення для важливого клієнта через необхідність відправлення факсу?», «Якщо я зроблю це за тебе, я отримаю за це премію?», «Якщо вийду на роботу у вихідний день, яку винагороду отримає моя сім'я?» чи «Ти хочеш, щоб мене звільнили через те, що я затримаю підготовку документів?».

Якщо і це не допомагає, чітко визначте свої обов'язки: «Я не повинна робити це» або «Це не є моїми посадовими обов'язками».

Для себе буде корисно з'ясувати, як ставиться до вас людина, яка не чує ваших відмов і не хоче розуміти вас. Які та для чого вам потрібні взаємини з особою? [9].

2. Вправа «Ввічлива відмова»

Завдання: тренер говорить: «Припустимо, до вас прийшов рекламний агент з метою змусити щось купити. Ви поспішаєте і, окрім того, абсолютно незацікавлені в цьому. Іноді вміння відмовити буває корисним, але зараз наша мета навчитися іншому досвіду дії. Потрібно вирішити цю проблему без втрати часу, не вийти з себе, не піддатися на вмовляння».

«Прохання»: завдання одного учасника – попросити іншого виконати якусь дію, для початку потрібно попросити щось не дуже значуще на певний час. Учаснику необхідно проявити всю свою майстерність, оригінальність та винахідливість. Можна використовувати різні прийоми, наприклад: починати прохання з компліменту, згадати деякі заслуги, авторитет і значущість. Спробувати одразу за проханням висловлювати непряму вдячність, вдячність за майбутню послугу тощо. Завдання другого учасника – уважно вислухати прохання, оцінити, наскільки ефективно діяв партнер, і в кінцевому підсумку погодитися виконати прохання або ні. Можна запропонувати повторювати одну й ту ж фразу: «Дякую, але мене це не цікавить».

Обговорення: наприкінці вправи потрібно виділити стратегії більш щасливих «прохачів» та вдалих відмов.

– Як ви відповіли? (Почуття)

– Як ви хотіли б відповісти? (Почуття)

3. Рольова гра «Попросити чаю»

Мета: конкретизація та структурування знань про способи поведінки під час встановлення контакту, відпрацювання прийомів вступу в контакт.



Вибір учасників: критерій відбору учасників на «активну» роль – турист – позитивне ставлення до тренінгу, сприятливе положення в групі. Критерії вибору учасника, що буде грати роль провідниці: чутливість, добре рефлексуючий, спонтанність, швидка орієнтація в ситуації, гнучкість мислення поведінки, артистичність тощо.

Алгоритм інструктування

Опис ситуації: «Уявіть, що ви у потязі та дуже хочете випити чаю. Ви почали їхати, але провідниця нічого не пропонує. Ви вирішуєте попросити чаю собі та тим, хто з вами у купе».

Розподіл ролей: провідниця – грає роль, турист – «активна» роль, три подорожні особи.

«Активні» учасники виходять за двері.

Провідниці тренер пояснює, що це її право – дати або не дати чаю туристу. Тренер розповідає ситуацію далі: «У вас болить голова і взагалі ви маєте свій режим роботи, а чай будете готувати лише через 1 годину. Перша реакція на прохання: навіщо вам зараз зайві клопоти? Але далі дійте за ситуацією: можете готувати чи не готувати чай, залежно від вашого бажання».

Інструкція спостерігачам: відстежуйте передусім поведінку «активних» учасників (що сказали, як сказали, як вступили в контакт, які кроки було зроблено тощо).

Організація простору: простір собі організовує провідниця самостійно: чи то у неї в купе, чи в коридорі потягу.

Варто нагадати «активним» учасникам їхні завдання.

Зупинка рольової гри, критерії зупинки:

- природне завершення розмови;
- наявність достатнього матеріалу для аналізу;
- наявність реальної можливості в «активного» учасника розв'язати ситуацію.

Обговорення рольової гри

Отримання зворотного зв'язку від «провідниці»: «Кому б почала готувати чай (якщо ніхто не отримав явної відмови) і чому? Якщо почала готувати або ні, то чому?».

Отримання зворотного зв'язку від «активних» учасників: «З якою установкою ви йшли до провідниці? Як вам було?».

Опитування спостерігачів: «Опишіть ваше загальне враження про те, як розвивалася ситуація, без конкретизації вражень».

Орієнтиром для обговорення слугує ідея встановлення контакту та досягнення поставленої мети «активними» учасниками.

Перегляд відеозапису, критерії зупинки відеозапису:

- бажання учасників групи;
- відповідно до етапів встановлення контакту та розвитку бесіди;
- кожного разу, коли після тих чи інших дій «активного» учасника змінюється стан провідниці;
- кожного разу, коли вербальні або невербальні прояви «активного» учасника допомагають або заважають просуванню до мети.

Зняття ролей: учасники знімають з себе ролі, які виконували.

4. Вправи на зняття втоми – **«Надувна гумова лялька»**

Завдання: тренер-ведучий грає роль «насоса»: він робить рухи руками, що імітують роботу з насосом, і видає характерні звуки. Учасники групи спочатку розслаблено сидять у кріслах, голова опущена, руки мляво звисають уздовж тіла. З кожним рухом «насоса» «гумові ляльки» починають «надуватися»: учасники розпрямляються, піднімають голову, напружують руки і, зрештою, встають у повний зріст, розкинувши руки та розставивши ноги. Через декілька секунд ведучий «висмикує пробку» у «ляльки», і гравці з шипінням («ш-ш-ш!») розслабляються та поступово опускаються навпочіпки. Гру можна повторити два-три рази.

5. Рефлексія заняття

Основна частина

Хід восьмого заняття

1. Рухлива гра **«Вам повідомлення»**

Обладнання: можна використовувати м'яку іграшку або просто м'яч для передачі повідомлення.

Завдання: кожному учаснику пропонується передати будь-яку вітальну фразу або інше приємне послання члену групи, який сидить в колі навпроти нього. Це повідомлення він відправляє через учасника, який сидить ліворуч. Наприклад, він говорить сусідові: «Передай Олі, що я дуже радий її бачити». Цей учасник у свою чергу повідомляє своєму сусіду зліва: «Олександр передає Олі, що він дуже радий її бачити». Той передає повідомлення далі за годинниковою стрілкою. Коли послання доходить до учасника, який сидить поруч з Олею, він повідомляє їй: «Тобі прийшло повідомлення від Олександра, він дуже радий тебе бачити».

Оля, таким же чином, відправляє коротке повідомлення у відповідь Олександру, тобто проти годинникової стрілки.

Через деякий час до дії залучаються всі гравці, передаючи повідомлення іншим або чекаючи, коли прийде послання їм.

Тренер слідкує за тим, щоб усі учасники тренінгу отримали послання. По закінченні вони хором говорять: «Дякуємо!».

Обговорення: ведучий може попросити учасників поділитися з групою найбільш приємними з отриманих повідомлень.

2. Вправа **«Робота в парі – знайди спільне»**

Завдання: учасники діляться на пари, бажано, щоб у парі були незнайомі люди. Розташовуються по кімнаті так, щоб ніхто нікому не заважав. За командою тренера перший учасник розповідає епізод зі свого життя, а другий учасник прослухавши історію, розповідає власну. Задача для учасників – відшукати спільні моменти у поведінці, емоціях або спілкуванні.

Вправа виконується упродовж 10 хвилин.

Обговорення: учасники описують, як шукали спільне, які ставили запитання, чи приємно було виконувати завдання.



3. Гра «Покажи казку»

Завдання: група ділиться на три команди. Учасники команд розходяться у різні частини кімнати, за 15 хв вибирають казку, що будуть показувати пантомімою, і проводять репетицію.

Обговорення: передати емоційний стан, свої побоювання, як обирали казку, розподіляли ролі тощо.

Важливо! Інколи команди вибирають одну й ту ж казку, у такому випадку під час обговорення можна торкнутися теми обмежень.

4. Вправа «Моя історія». Мозковий штурм

Завдання: учасники згадують свої невдалі ситуації спілкування. Тренер разом з учасниками придумують варіанти розвитку подій та грають найвдаліший.

5. Вправа «Подарунок»

Завдання: кожний учасник тренінгу робить подарунок сусіду ліворуч (за годинниковою стрілкою). Подарунок потрібно зробити мовчки, за допомогою міміки та жестів. Той, хто отримує подарунок, намагається зрозуміти, що йому дарують. Коли всі отримують подарунки, учасники висловлюються, які подарунки вони одержали. Якщо учасник тренінгу не може сказати, що йому подарували, відгадує група.

6. Рефлексія дня

Основна частина

Хід дев'ятого заняття

1. Вправи на початок дня – «Давайте привітаємося»

Завдання: учасники групи за сигналом ведучого починають хаотично рухатися по кімнаті та в цей час вітаються з усіма, хто зустрічається на шляху (важливо, щоб хто-небудь з учасників забажав привітатися саме з тим, хто не звертає на нього уваги). Вітатися потрібно певним чином:

- 1) плескання в долоні – вітаємося за руку;
- 2) плескання в долоні – вітаємося плечима;
- 3) плескання в долоні – вітаємося спинами.

Зміна партнерів по грі допоможе позбутися відчуття відчуженості. Для повноти тактильних відчуттів бажано ввести заборону на розмови під час цієї гри.

2. Вправа «Я – послання, Ти – послання»

Інструкція: Роберто Ассаджіолі, автор концепції психосинтезу, закликав дякувати долі за те, що вона зіштовхує нас з незручними, неприємними, складними людьми. Взаємодіючи з ними, ми можемо розвинути в собі корисні психологічні якості.

Якщо певна людина «випробує наше терпіння», то для нас це хороша можливість розвинути терпіння; якщо людина є протилежною нам і це постійно виявляється у взаємодії з нею – ми можемо розвинути в собі здатність безумовного прийняття іншої людини; якщо інша людина занадто імпульсивна та постійно перериває нас – можемо використовувати ці ситуації для тренування власної витримки тощо.

Отже, ми можемо розвинути в собі корисне завдяки тому, що інша людина ставить перед нами проблему, коли з тих чи інших причин спілкування з нею ускладнене. Якщо вдуматися, то в різних ситуаціях

проблеми виникають з людьми, які нам близькі та приємні. Давайте зараз зосередимося не на тій стороні спілкування і взаємодії, що є приємними і задовольняють вас, а на труднощах і проблемах, які іноді виникають у процесі нашого спілкування з будь-яким учасником нашої групи, включаючи мене. Спочатку потрібно усвідомити труднощі або проблему, потім усвідомити, яку значиму якість ця проблема або трудність дає можливість нам розвинути в собі, а лише потім вже сказати, звертаючись до конкретного учасника: «Олена, спілкуючись з тобою, розвиваю довільну увагу». Той, до кого звернено висловлювання може уточнити причину: «Скажи, а чому?». У цьому випадку автор висловлення вказує причину: «Іноді мені важко вловити суть тривалої промови».

Пояснення причин висловлення повинні даватися лише у формі «Я – послання» і ні в якому разі не в формі «Ти – послання», так як в останньому випадку наше спілкування перетворюється на звичний для повсякденного спілкування обмін взаємними докорами та претензіями.

Зміст: учасники усвідомлюють власну проблему в спілкуванні, а потім повідомляють іншій людині, чому ця проблема виникає у спілкуванні з ним. Але робити це необхідно за допомогою особливого «психосинтетичного» способу, не порушуючи особистісної цілісності іншої людини.

«Я – послання» – це коли необхідно говорити про те, що створює для вас проблему, розв'язуючи яку, ви стаєте в чомусь кращим. «Ти – послання» – говорити співбесіднику про те, що він ставить перед вами певну проблему, і тому вам доводиться щось змінювати у собі. Оскільки більш звичним для нас є «Ти – послання», перевіримо, як їх можна перетворити в «Я – послання», наприклад:

«Ти – послання»: «Через те, що ти багато говориш, мені доводиться занадто напружувати свою увагу».

«Я – послання»: «Спілкуючись з тобою, я розвиваю довільну увагу» (Пояснення, якщо його просять дати: «Це тому, що мені буває важко вловити суть тривалої промови»).

Вправа закінчується лише після того, як кожен з учасників хоча б раз висловиться.

Обговорення вправи: тренер з'ясовує, що дає ця вправа, що ускладнює спілкування з іншими людьми, як учасники почувалися, які думки виникли у зв'язку з цією вправою [5].

3. Вправа «Інтерв'ю»

Обладнання: тренер готує картки з назвами різних ролей, назв професій (наприклад, «менеджер», «колега по роботі», «працівник, який спізнився на роботу», «ледачий працівник», «працівник-трудоголік», «продавець», «лікар», «маленький хлопчик» тощо).

Завдання: кожний учасник виконує певну соціальну роль. Решта учасників ставлять п'ять відкритих запитань щодо цієї соціальної ролі.

4. Рухлива гра «Гномики, будиночки»

Завдання: учасники діляться на три групи. Перша та друга групи будуть виконувати роль «будиночка»



(стати в пару, взявшись за руки та піднявши їх угору, створити «будиночок»). «Гномики» – учасники третьої групи – стоять на вільних місцях. Ведучий промовляє:

– На вулиці дощ! («Гномики» ховаються у «будиночки» під руками учасників першої і другої груп).

– На вулиці грім! (Учасники-«будиночки» розбігаються та шукають нові пари. «Гномики» стоять на місці).

– На вулиці сонце! (Це сигнал, щоб «гномики» шукали новий «будиночок». «Будиночки» залишаються на місцях).

Тренер організовує роботу команд так, щоб усі рухалися та декілька разів мінялися місцями.

5. Рефлексія

Завершальна частина

Хід десятого заняття

1. Вправа «Чим ми схожі»

Завдання: у парах упродовж 2 хв вести розмову на тему «Чим ми схожі»; потім ще 2 хв – на тему «Чим ми відрізняємося». Можна починати розповідь зі слів:

– Ти схожий на мене тим, що ...

– Я відрізняюся від тебе тим, що ...

Обговорення: звертається увага на те, що було легко та важко робити, які були відкриття. У підсумку робиться висновок про те, що всі ми схожі та водночас різні, але ми маємо право на ці відмінності, і ніхто не може нас примусити бути іншими.

2. Вправа «Через скло»

Завдання: тренер пропонує учасникам об'єднатися в пари і стати один навпроти одного.

– Уявіть, що ви і ваш партнер їдете в різних вагонах електрички. Вам потрібно йому щось повідомити, але вас не чути через товсте скло та шум потягу. Спробуйте передати те, що хотіли, за допомогою міміки та пантоміміки; отримайте відповідь.

3. Рухлива гра «Струмочок»

Завдання: усі учасники стають парами один за одним, піднявши зчеплені руки вгору. Ведучий пробігає під зчепленими руками, бере за руку когось з учасників і веде його за собою. Вони утворюють нову пару та стають останніми. Учасник, що залишився без пари стає ведучим та біжить вперед і потім пробігає під зчепленими руками всіх пар, забираючи з собою ще когось, утворюючи нову пару. І так далі. Гра проводиться в темпі та продовжується доти, поки всі учасники пробіжать під руками.

4. Зворотний зв'язок між учасниками – вправа «Гарячий стілець»

Завдання: перед учасниками ставиться стілець. Тренер пояснює, що це шановний і поважний стільчик. Той, хто сідає на цей стільчик, з почуттям гідності та самоповаги продовжує речення: «Сьогодні я пишаюсь ...»

Учасники тренінгу сідають на стільчик і висловлюються.

Рефлексія: як почувались під час виконання вправи? Як ви думаєте, навіщо ми виконували цю вправу?

5. Вправа «Валіза»

Завдання: допомогти в усвідомленні якостей кожного учасника, які допомагають та заважають йому в спілкуванні.

– Наша робота сьогодні добігає кінця. Однак перед тим, як закінчити, зберемо валізу. Ми працювали разом, тому і збирати валізу для кожного будемо разом.

Вміст валізи буде особливим. Так як ми займалися проблемою спілкування, туди ми «покладемо» те, що кожному з нас допомагає у спілкуванні, і те, що заважає. Валізу ми будемо збирати за відсутності людини, а коли ми закінчимо, то ми запросимо її і вручимо валізу. Учасник повинен взяти валізу та понести з собою, не ставлячи запитань.

Рефлексія: що дала вам наша спільна робота? З якими почуттями ви залишаєте групу?

6. Рефлексія тренінгу

Використані літературні джерела

1. *Евтихов О. В.* Практика психологического тренинга / О. В. Евтихов. – СПб.: Изд-во «Речь», 2005. – 256 с.

2. *Етикет.* – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://etyket.org.ua/movlenievuj_etyket2.htm

3. *Лук'яничук Н. В.* Взаєморозуміння між керівником та підлеглими як фактор формування атмосфери синергізму в організації // Обдарованість як проблема сучасної освіти України: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції, 14–15 квітня 2010 р., м. Кривий Ріг. – К.: ІОД., 2010. – 120 с. – С. 50–51.

4. *Притчи.* – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://xn----8sbwab2bhrdb4bj3d.xn--p1ai/category/o-seme>

5. Програми тренінгів з розвитку комунікативності: Посібник / Автор-уклад. Н. В. Лук'яничук. – К.: Інформаційні системи, 2012. – 130 с.

6. *Сидоренко Е. В.* Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии / Е. В. Сидоренко. – СПб.: Речь, 2004. – 208 с.

7. *Слободянюк І. А.* Тренинг партнерського спілкування / І. А. Слободянюк. – К.: Навч.-метод. центр «Консорціум із удосконалення менеджмент-освіти в Україні», 2010. – 48 с.

8. Технології роботи організаційних психологів: Навч. посібн. / За наук. ред. Л. М. Карамушки. – К.: Фірма «ІНКОС», 2005. – 366 с.

9. Типи конкретних відмов. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://psycholog.lviv.ua/?tag=%D0%BE%D0%B1%D1%89%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5>

10. *Хрящева Н. Ю.* Психогимнастика в тренінге / Н. Ю. Хрящева. – Из-во «Речь», Институт Тренинга, 2006. – 256 с.

Продовження у наступному номері журналу №4