

ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ І. І. ОДЕСЬКИЙ  
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ І. І. МЕЧНИКОВА

(повне найменування закладу вищої освіти)

Факультет психології та соціальної роботи

(повне найменування факультету)

Кафедра практичної та клінічної психології

(повна назва кафедри)

## Кваліфікаційна робота

на здобуття ступеня вищої освіти «бакалавр»

### **«СПОСОБИ ПОКРАЩЕННЯ САМОПОЧУТТЯ ОСОБИСТОСТІ В ГРУПІ»**

**«Ways to improve the well-being of an individual in a group»**

Виконав: здобувач денної/заочної форми навчання  
спеціальності 053 Психологія  
(код, назва спеціальності)

Освітня програма Психологія  
(назва)

Крижан Владислав Олегович

Керівник д. біол. наук, професор Псядло Е.М. \_\_\_\_\_

Рецензент доктор філософії зі спеціальності Психологія,  
доцент кафедри соціальної психології Гудімова А.Х.

Рекомендовано до захисту:  
Протокол засідання кафедри

№ \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_ . \_\_\_\_\_ . 2024 \_\_\_\_\_ р.

Завідувач(ка) кафедри

\_\_\_\_\_ ПСЯДЛО Едуард  
(підпис) (прізвище, ім'я)

Захищено на засіданні ЕК № \_\_\_\_\_  
протокол № \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_ . \_\_\_\_\_ . 2024 \_\_\_\_\_ р.

Оцінка \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
(за національною шкалою/шкалою ECTS/ бали)

Голова ЕК

\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_  
(підпис) (прізвище, ім'я)

Одеса 2024

<b>ВСТУП</b> .....	3
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ГРУПИ НА ОСОБИСТІТЬ ТА ОСОБИСТОСТІ НА ГРУПУ</b> .....	7
1.1. Поняття особистості в психології.....	7
1.2. Соціально-психологічна характеристика поняття групи .....	10
1.3. Вплив групи на особистість. Самопочуття особистості в групі.....	17
1.3.1. Вплив групи на особистість.....	17
1.3.2. Самопочуття особистості в групі.....	26
Висновки до 1 розділу.....	35
<b>РОЗДІЛ 2. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ГРУПИ НА САМОПОЧУТТЯ ОСОБИСТОСТІ В ГРУПІ</b> .....	38
2.1. Мета експериментального дослідження, підбір методик дослідження, бази дослідження .....	38
2.2. Аналіз та інтерпретація отриманих результатів дослідження.....	40
2.3. Програма соціально-психологічного тренінгу для підвищення рівня згуртованості у групі. Аналіз отриманих результатів.....	44
Висновок до 2 розділу.....	54
<b>ВИСНОВОК</b> .....	57
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ</b> .....	60
<b>ДОДАТКИ</b> .....	66

## ВСТУП

**Актуальність дослідження.** Особистість як одна із базових категорій психологічної науки є основною у суспільстві. Особистість - це свідом та активна людина. Вона може вибирати той чи інший спосіб життя: змиритися зі становищем пригнобленого чи боротися проти несправедливості, віддавати своє життя суспільству чи жити особистими інтересами. Все залежить від тих соціальних та психологічних якостей, які притаманні особистості та які необхідно правильно тлумачити та враховувати. Соціальна сторона особистість складається у спілкуванні з людьми, починаючи з первинних форм спілкування матері з дитиною. Вона постає як система соціальних ролей людини, у різних групах, думкою яким вона дорожить. Усі форми самоствердження у професії, громадській діяльності, дружбі, коханні, суперництві формують соціальну структуру особистості.

Як ми знаємо, людина - соціальна істота, її життя та розвиток неможливі без спілкування та взаємодії з людьми. Становлення особистості індивіда не можливо розглядати у відриві від суспільства, де вона живе, від системи відносин, у які вона включається. Властивості особистості, взаємини особисті та міжособистісні відносини, як і всі інші явища, що вивчаються соціальною психологією та пов'язаними з нею іншими областями психології, обумовлені не самою людською натурою, а об'єктивними законами життя суспільства.

Проблеми особистості, особистості та окремої групи, особистості та колективу завжди були в центрі уваги вчених, які намагалися визначити місце особистості в групі в якій знаходиться особистість та розглянути людську особистість, як відокремлену індивідуальність поза групою та суспільством. У процесі розгляду цих питань завжди зіставлялися інтереси особи та суспільства, особи та групи, розглядалися питання впливу групи на самопочуття особистості.

У колективі особистість набуває різного досвіду: соціального, взаємодії з іншими людьми, досягнення мети, суспільної поведінки. Однак і кожен член

колективу надає певний вплив на колектив загалом.

У вітчизняній та зарубіжній психології проблема групи досліджена на досить глибокому науково-методичному рівні. Дослідження Б.Паригіна, Я.Коломінського, А. Петровського, Л. Уманської зосереджуються на соціально-психологічних факторах формування та розвитку груп, визначенні специфіки впливу на особистість конкретної соціальної групи, а також питань групових взаємин.

Проблеми взаємовідносин особистості і колективу, а також психологічного клімату групи, згуртованості групи та впливу групи на особистість виступали предметом вивчення багатьох дослідників, таких як: Н.П. Анікеєва, Е.А. Клімов, Я.Л. Коломінський, Е.С. Кузьмін, А.Н. Лутошкін, В.П. Машеров, О.Г. Носкова, Л.Г. Почебут, Ф.М. Русинів, Ю.К. Стрільців, Ю.Т. Тимофєєв, В.А. Чикер, І.Є. Шварц, А.І. Щebetенко та ін.

Проблема аналізу психологічного клімату колективу, виникнення та способів подолання конфліктів у колективі описано у працях Ложкіна Г. В., Коломєйцева Ю.О., Кричевського Р.Л., Румянцевой В.І., Ханіна Ю.Л. Особливості формування та розвитку команд, вивчення психологічного клімату та корпоративної культури стали предметом досліджень таких авторів, як Базаров Т.Ю., Белбін Р., Бредфорд Д., Горбунова В. В., Девіс К., Жуков Ю.М., Найдьонов М.І., Фопель К. та інші.

Проблема вивчення впливу групи на самопочуття особистості та способи покращення самопочуття є актуальною проблемою в психології сьогодення. Неоднозначність поглядів щодо вивчення даного питання обумовило вибір теми нашого дослідження.

**Об'єкт дослідження** - особистість в групі.

**Предмет дослідження** - способи покращення самопочуття особистості в групі.

**Мета даної роботи** розкрити особливості та проблеми взаємодії особистості і групи та розглянути способи покращення самопочуття особистості в групі.

Поставлена мета передбачає вирішення наступних **завдань**:

1. Теоритичний аналіз понять «особистість», «група», міжособистісні відносини у групах, способи покращення самопочуття особистості в групі.

2. Експериментальне дослідження способу покращення самопочуття особистості в групі за допомогою тренінгу на прикладі студентської групи.

2. Підбір методик та проведення експериментального дослідження. Розглянути та проаналізувати результати дослідження.

3. Розробити та апробувати програму соціально-психологічного тренінгу для підвищення рівня згуртованості у групі, як одного із способів покращення самопочуття особистості в групі. Зробити висновки.

**Методи дослідження.** Для розв'язання поставлених завдань у роботі були використані методи теоретичного й емпіричного дослідження.

Теоретичні методи (аналіз, порівняння, класифікація, систематизація, узагальнення) дали можливість науково-теоретичного обґрунтування отриманих нами даних.

Для побудови і проведення емпіричного дослідження застосовувалися такі методики:

- 1) Методика "Визначення індексу групової згуртованості Сішора";
- 2) Методика "Рівень сприятливості соціально-психологічного клімату";
- 3) Методика "Визначення опосередкованої групової згуртованості" (В.С. Івашкін, В.В. Онуфрієва);
- 4) Експрес-діагностика рівня соціальної ізольованості особистості (Д. Рассел та М. Фергюсон);
5. Експрес-діагностика рівня соціальної фрустрованості (Л.І. Вассерман).

Комплекс даних методик дає нам можливість оцінити наскільки група згуртована, який соціально-психологічний клімат сформувався в даному колективі, дослідити рівень соціальної ізольованості особистості та рівень соціальної фрустрованості, що в свою чергу дасть можливість нам оцінити як

почуває себе особистість в даному колективі та як впливає група на неї.

У дослідженні брали участь студенти 1 курсу у кількості 44 особи, віком 18-19 років Національного університету «Одеська юридична академія» факультет психології, політології та соціології.

**Практичне значення даної** роботи полягає у можливості застосування отриманих результатів дослідження в діяльності психологів, керівників груп та колективів для покращення самопочуття особистості в групі, а також в розробці завдань на практичні та семінарські заняття з соціальної психології.

**Структура та обсяг роботи.** Кваліфікаційна робота складається із вступу, двох розділів, висновків до розділів, висновків, списку використаних джерел

## РОЗДІЛ 1.

### ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ГРУПИ НА ОСОБИСТІТЬ ТА ОСОБИСТОСТІ НА ГРУПУ

#### 1.1. Поняття особистості в психології

Особистість - це соціально-психологічна сутність людини, яка формується в результаті засвоєння індивідом суспільних форм свідомості і поведінки, суспільно-історичного досвіду людства. Особистістю ми стаємо під впливом суспільства, виховання, навчання, взаємодії, спілкування тощо.

Особистість - це система соціально значущих характеристик індивіда і міра засвоєння соціальних цінностей, а також здатності ці цінності реалізувати.

Як ми знаємо, в поняття індивіда входять загальні характеристики Homo sapiens, як біологічного виду, то в поняття особистості входить творча основа загальної соціальної природи індивіда, вона пов'язана з поняттям індивідуальності. Система відносин конкретної людини зі світом, з її індивідуальною здатністю до соціальної взаємодії. [39]

Людина характеризується рівнем розвитку її свідомості, тобто співвідношенням між її свідомістю та суспільною свідомістю, яке в подальшому визначається рівнем розвитку конкретного суспільства. Особистісні характеристики виявляють здатність конкретної людини брати участь у соціальних відносинах. [4]

Суттєвою стороною особистості є ставлення до суспільства, особистості, себе, суспільних і професійних обов'язків. Особистість характеризується сприйняттям відносин і їх стабільністю. Для людини важлива не тільки її посада, а й здатність реалізовувати відносини. Це залежить від рівня розвитку творчих здібностей, умінь, знань і навичок людини, емоційно-вольових та інтелектуальних якостей.

Люди не народжуються з готовими навичками, інтересами чи

характером. Ці риси формуються протягом усього життя людини і базуються на певних природних основах.

Генетична основа (генотип) організму людини визначає його анатомо-фізіологічні особливості, основні властивості нервової системи та динаміку нервових процесів.

Біологічна організація людини, людська природа містить потенціал для майбутнього інтелектуального розвитку. Але особистістю людина стає лише завдяки соціальній спадковості, тобто завдяки засвоєнню знань, традицій, предметів матеріальної та духовної культури, досвіду попередніх поколінь, укорінених у систему суспільних відносин. [39]

Усі наші природні біологічні схильності є людськими, а не тваринними. Проте становлення людини як особистості відбувається лише за певних соціальних умов. Вимоги суспільства визначають як моделі поведінки людей, так і критерії, за якими ця поведінка оцінюється. Те, що на перший погляд здається природними характеристиками людини (наприклад, рисами особистості), насправді є інтеграцією соціальних вимог до поведінки цієї людини.

Найвищий рівень розвитку особистості характеризується переважанням соціально значущих відносин. Регулюючи свою життєдіяльність у суспільстві, кожна особистість вирішує складні життєві проблеми. Її особистість розкривається в тому, як вона вирішує ці проблеми. [4] Одні й ті ж труднощі та конфлікти різні люди вирішують по-різному (в тому числі кримінально).

Зрозуміти свою особистість означає зрозуміти, як ви вирішуєте життєві виклики та які ваші першочергові принципи вирішення цих проблем. Бувають різні типи особистості в залежності від цього: особи соціалізовані (адаптовані до умов соціального існування), несоціалізовані особи девіанти, які відхиляються від базових соціальних вимог (крайня форма цієї девіації – маргінальність), люди з порушенням в розвитку психіки, або фізично аномальні особистості (психопати, невротики, люди з психічними розладами,

та люди з розладами особистості). Багато соціалізованих рис особистості можна назвати такими, що підпадають під сферу психічних норм.

Крім соціальної адаптивності, розвинена особистість має право на особисту автономію та індивідуальність. Навіть у критичних ситуаціях така людина зберігає свою життєву стратегію і залишається вірною своїй позиції та цінностям (чесність особистості). За допомогою систем психологічного захисту (раціоналізація, придушення, виправдання цінностей тощо) особистість запобігає психологічним зривам, які можуть виникнути в екстремальних ситуаціях. [15]

У розвиненої особистості розвинене почуття справедливості, совісті та честі. Вона має рішучість і наполегливість для досягнення об'єктивно важливих цілей, не жорстка і вміє адаптувати свої дії. Така людина здатна долати складні вимоги життя, не викликаючи нервового зриву, навіть якщо вона тактично нестійка. Вона вважає, що за свої успіхи і невдачі відповідає вона, а не зовнішні обставини. [15] Навіть у складних життєвих ситуаціях вона вміє брати на себе відповідальність і ризикувати.

Крім емоційної стійкості, така особистість завжди зберігає емоційну реактивність і високу чутливість до прекрасного і піднесеного. Вона має сильну самооцінку, вміє дивитися на себе з боку, їй не бракує гумору та філософського скептицизму. Визнання власної ізоляції звільняє людей від свавільних тимчасових соціальних умов і державних порядків і дозволяє їм втрачати контроль навіть у ситуаціях суспільних хвилювань і тоталітарного гніту.

Ядро особистості пов'язане з її найвищою інтелектуальною якістю, духовністю. Духовність - найвищий вияв людяності, внутрішня відданість людським і моральним обов'язкам, підкорення вищому сенсу людського буття. Людська духовність - це надсвідомість, постійне відкидання всіх мерзенних вчинків і ненаситне бажання безкорисливої відданості благородним ідеалам. [43] Особиста автономія означає ізоляцію від низинних мотивів, тимчасової слави та псевдосоціальної діяльності.

## 1.2. Соціально-психологічна характеристика поняття групи

Інтерес дослідників до цієї групи питань ґрунтується на ряді важливих моментів. З одного боку, людина, її самосприйняття, прийняті нею цінності і норми, система уявлень про світ формуються залученням людини в діяльність різних груп протягом усього життя. З іншого боку, сама група не є простою сукупністю тих, хто в ній бере участь, а з моменту свого психологічного становлення являє собою самостійне, цілісне явище з унікальними характеристиками, які не зводяться до індивідуальних особливостей [39]

Розвиток соціальної психології ускладнює для дослідників належне вивчення людей поза соціальними та психологічними середовищами, в яких вони розвиваються, і пояснення унікальності їхніх складних життєвих проявів.

Психічний склад особистості, її особистісний зміст виникає на стику різноманітних групових впливів. Тому неможливо зрозуміти людину і вивчити процеси її розвитку, не звернувшись до аналізу групи, до якої вона належить.

У сучасній психології термін «група» є широким і неоднозначним. Він використовується для характеристики людських спільнот, які можна виділити на основі різних характеристик. У більшості випадків у особистості буде невелика група від 2 до 30 осіб, або мала група. Ступінь близькості між членами є головним критерієм для організації людей у такі малі групи.

Якщо проаналізувати всю різноманітність визначень поняття «група», то можна виділити чотири основні категорії.

1. Сприйняття членами групи окремих партнерів та групи в цілому.
2. Мотивація членів групи.
3. Організаційні (чи структурні) показники групи.
4. Взаємозалежність та взаємодія членів групи. [4]

Другими словами, група - це самостійний суб'єкт діяльності, який можна розглянути з погляду своїх властивостей, процесів і структур.

Якщо підходити до розгляду малої групи, як ізольованої від світу спільності, що функціонує за своїми, особливими законами, у разі викладені вище ставлення до неї слід визнати цілком виправданими. Але група не ізольована від соціального світу, вона вписана в нього, і її присутність у ньому є фактом, що фіксується іншими (групами чи окремими індивідами). Група визнається елементом навколишнього світу з усіма наслідками, у сенсі всіляких взаємодій, впливів, протидій і т.п. [39]

Зв'язок малих груп із суспільством більшою мірою залежить від їх трактування як малих соціальних груп, тобто як фундаментальних ланок у структурі суспільних відносин, як своєрідної функціональної одиниці соціальної системи. В цьому випадку, на додаток до представлених вище характеристик малої групи, можна сказати, що йдеться про таку групу, «в якій суспільні відносини виступають у формі безпосередніх особистих контактів» [4].

Проаналізувавши основні визначення малої групи в зарубіжній психології, можна сказати, що її визначальною ознакою є психологічні особливості процесу комунікативних дій під час взаємодії її учасників [43]. Навпаки, у вітчизняних дослідженнях малих груп акцент спочатку зміщується на виявлення специфічних особливостей малих груп як спільнот людей, де на всі психологічні характеристики впливають соціальні чинники, що визначають їхню сутність лише шляхом розгляду даного явища.

Дослідниця Г. С. Антипіна визначає малу групу як невелику соціальну групу, члени якої пов'язані спільною діяльністю та мають безпосередній і стійкий особистий контакт один з одним, що призводить до розвитку як емоційних стосунків усередині групи (це є основою для виникнення симпатії, антипатії, байдужості) і особливих групових цінностей і норм поведінки [4].

А психолог О.С. Кузьмін, визначаючи малу групу, знаходить її особливість саме в єдності міжособистісних відносин і відповідальної залежності, спрямованої на вирішення суспільно важливих завдань, і в особливостях міжособистісного спілкування, натомість звертає увагу на

суспільно-корисну діяльність [39].

Найбільш точно і вичерпне визначення малих груп дала С.М. Андрєєва, яка відмітила, що мала група - це група, в якій соціальні відносини мають форму безпосереднього особистого контакту. В даному визначенні показано основні характеристики малих груп, які виділяються в сучасному масиві знань соціальної психології.

Особливістю вітчизняної психології є виділення вищого рівня розвитку групи – колективу [19]. На думку більшості вітчизняних авторів, одним з найважливіших факторів, що перетворюють групу в колектив, команду є соціально значуща спільна діяльність членів колективу, що відповідає інтересам особистості і потребам суспільства. Терміни команда та мала група досить часто використовуються як синоніми. Це пояснюється тим, що досліджувані малі групи мають, серед іншого, командні характеристики, які можна врахувати з високою ймовірністю.

Сам вибір визначення малої групи безпосередньо пов'язаний з питанням про її розміри [39]. На думку більшості дослідників, нижня кількісна межа малої групи починається з діади. Однак вона не є повною мірою групою, так, як в ній редукуються тільки деякі соціально-психологічні явища, які властиві групі. Верхня кількісна межа малої групи (максимально можливого її обсягу) і на даний час викликає у фахівців суперечки, про це свідчать різні запропоновані ними величини груп. Найчастіше верхня межа встановлюється за критерієм кількості людей, які мають можливість безпосередньо взаємодіяти між собою. Проте точне визначення цієї кількості знайти важко через залежність даного параметра від характеру та умов діяльності групи.

Дослідники, які при розгляді обговорюваного питання наголошують на функціональній доцільності величини малої групи в різних сферах соціальної практики, наголошують на необхідності відповідності обсягу групи вимогам реалізації її основної суспільної функції.

Загалом прийнято виділяти групи тимчасові та постійні. Ця ознака є важливою з психологічної погляду, оскільки стійкість контактів групи є

важливим чинником формування її психологічних характеристик.

Дослідником Ч. Кулі запропоновано поділ груп на первинні та вторинні. Так первинні групи розуміються як групи, «яким властиві інтимні, віч-на-віч, відносини між людьми. Вони є первинними у кількох сенсах, але головними у цьому сенсі, що грають фундаментальну роль формуванні природи та ідеалів індивіда», а вторинні - це «ті, де немає безпосередніх контактів, а спілкування між членами використовуються різні посередники вигляді засобів зв'язку» [39].

Основними параметрами малої групи, які необхідно враховувати для її якісної характеристики є композиція та структура групи.

Склад групи - це сукупність показників приналежності до групи, важливих з точки зору аналізу групи в цілому. Наприклад, розмір групи, її віковий або статевий склад, а також національність або соціальний статус членів групи. Вибір параметрів, що характеризують склад групи, в першу чергу визначається конкретним завданням дослідження.

У більшості випадків стосунки між членами групи диференціюються та відображаються на основі таких характеристик, як стать, вік, освіта, національність і соціальний статус. Всі ці ознаки дуже важливі з точки зору психологічних особливостей групи.

Структура групи - це набір відносин, що розглядаються з точки зору функцій, які виконують окремі члени групи, а також з точки зору міжособистісних відносин у цій групі, які складаються між окремими особами або мікрогрупами, як елемент цієї структури. [4; 39]

Коли вивчаються малі групи, то дослідники часто розрізняють структуру функціональних зв'язків, тобто відносин, що визначаються характером розподілу функцій між членами групи, і структуру емоційних зв'язків або міжособистісних відносин.

Якщо досліджувати формальні групи і організації, то прийнято розрізняти організовані групи (або формальні, офіційні) і спонтанні (або неформальні, неформальні) групи. Ці групи належать до категорії природних

популяцій.

Дослідники у дослідженні малих груп виділяють соціометричну та комунікативну структури групи. Соціометрична структура групи являє собою сукупність зв'язків між її членами, що характеризуються взаємними перевагами та відкиданнями за результатами соціометричного тесту. Завжди в основі соціометричної структури групи лежать емоційні відносини, до них зазвичай відносять - симпатії та антипатії, феномени міжособистісної привабливості та популярності. Якщо говорити про основні характеристики соціометричної структури групи, то вони включають: становище, яке члени групи займають у системі міжособистісних виборів; характеристики взаємних емоційних переваг та заперечень; наявність мікрогруп, члени яких пов'язані відносинами взаємних виборів. Важливою характеристикою групи, яка одержується за результатами соціометричного опитування, є число взаємних виборів і заперечень стосовно максимально можливих, що показує про згуртованість досліджуваної групи [39].

Якщо розглядати комунікативну структуру групи то вона представляє сукупність зв'язків між її членами, що характеризуються процесами прийому та передачі, що циркулює групи. До основних характеристик комунікативної структури групи відносять: положення, яке займають члени групи в системі комунікацій, або іншими словами - доступ до отримання та передачі інформації; частота та стійкість комунікативних зв'язків у групі; вид даних зв'язків між членами групи (зв'язки в групі можуть бути централізовані або децентралізовані «комунікативні мережі»).

Якщо досліджувати малі групи, то дослідники, крім вже розглянутих характеристик їх структур, використовуються і багато інших показників.

Групи також можуть бути відкритими та закритими. Поділ на такі групи визначає ступінь відкритості, доступності групи до впливу навколишнього соціального середовища та суспільства. У сучасному світі майже всі малі групи є відкритими. Тим не менш, іноді через «відрив» людей від світу, інколи і на тривалий час, з'являється існування груп, які відносяться до розряду дещо

закритих, наприклад, сім'я чи родина, або це можуть бути різного роду секти, це можуть бути членські та референтні групи та інші. Основою такого поділу є ступінь важливості групи для індивіда з точки зору його групи та цінностей, вплив групи на його систему установок.

Таким чином, групи можна розглядати просто як місце індивіда в суспільстві. Члени такої групи можуть бути формально її частиною, але вони поділяють погляди та цінності (моральні норми, правила поведінки тощо), які приймає група. У такому випадку мова йде про групи учасників. Якщо індивід поділяє норми і цінності групи і співвідносить свої установки з групою, то це референтна група.

Одним із таких явищ є міжособистісні стосунки в малих групах, які впливають на самопочуття особистості в групі, на її поведінку в тій чи іншій ситуації. [30]

Як відомо, міжособистісні відносини є складовою внутрішньогрупової взаємодії, тому і розглядаються у її контексті. У основі цієї взаємодії лежать різноманітні емоційні стани взаємодіючих людей та їх психологічні особливості.

Досить часто міжособистісні зв'язки називають експресивними, емоційними. Сам розвиток міжособистісних відносин обумовлюється статтю, віком, національністю та багатьма іншими факторами. Дослідження міжособистісних відносин отримали у вітчизняній літературі досить широке висвітлення. [30]

Відомо, що міжособистісні відносини розвиваються у поступовій динаміці: спочатку вони зароджуються, закріплюються, розвиваються і досягають певної зрілості, а вже після цього можуть поступово послаблюватися.

Дослідники найчастіше розглядають міжособистісні стосунки у термінах трикомпонентної структури людської взаємодії. [39] Вони включають: когнітивні (гностичні, інформаційні), афективні та поведінкові (практичні, регулятивні) взаємодії.

Когнітивний компонент полягає в розпізнаванні та поясненні самому собі того, що підходить або пасує в міжособистісних стосунках.

Емоційні елементи виражаються в різноманітних емоційних переживаннях людей, пов'язаних зі стосунками між ними. Емоційний зміст міжособистісних стосунків змінюється у двох протилежних напрямках: від асоціативного (позитивного, конвергентного) до індіферентного (нейтрального) і диз'юнктивного (негативного, відстороненого).

Асоціативні емоції характеризуються проявом різноманітних форм позитивних емоційних станів, демонстрація яких свідчить про готовність до зближення та спільної діяльності. [43]

В міжособистісних стосунках почуття байдужості включає прояв нейтрального ставлення до партнера. До прояву нейтрального ставлення до партнера відносяться апатія, байдужість та інші диз'юнктивні емоції, стан, що характеризується вираженням різних форм негативних емоцій і при якому партнер сприймає себе як неохоче наближатися або спілкуватися.

Якщо розглядати поведінковий компонент міжособистісних відносин, то він реалізується у конкретних діях. Доброзичлива поведінка, спрямована на співпрацю, реалізується в тому випадку, коли учасники групи відчують симпатію та довіру один до одного або хоча б один із учасників взаємодії подобається іншому. [47]

Міжособистісні стосунки виражаються у сумісності людей.

Сумісність - це «взаємне прийняття партнерів зі спілкування і спільної діяльності, ґрунтоване на оптимальному поєднанні (схожості або взаємододатковості) ціннісних орієнтацій, соціальних установок, інтересів, мотивів, потреб, характерів, темпераментів, темпу і ритму психофізіологічних реакцій та інших значущих для міжособистісності психологічних характеристик. Критерієм сумісності є висока безпосередня задоволеність партнерів результатом та головне процесом взаємодії...» [39].

Дослідники виділяють чотири види сумісності: фізичну, психофізіологічну, соціально-психологічну та соціально-ідеологічну.

Фізична сумісність проявляється як гармонійне поєднання фізичних властивостей, наприклад, таких як сила, витривалість і т.д., двох і більше людей, які виконують спільну діяльність.

Психофізіологічна сумісність базується на особливостях аналітичної системи і навіть на особливостях темпераменту. Під цим типом сумісності розуміють стосунки людей під час спільних дій, які виявляються важливими як чутливість у межах тієї чи іншої аналітичної системи. Темперамент стає ще більш важливим у цьому типі сумісності

Соціально-психологічна сумісність передбачає стосунки між людьми, які мають особистісні характеристики, які сприяють успіху в соціальних ролях. І важлива тут не обов'язкова схожість характерів і здібностей, а саме їх гармонія.

Соціально-ідеологічна сумісність, в своїй основі, передбачає спільність ідейних поглядів, подібність соціальних установок та цінностей. Ідейна спорідненість, прагнення до тих самих моральних і естетичних цінностей зближує людей. [34]

Досить часто з поля зору психологів вислизає аналіз психологічної сумісності в системі взаємодії «особистість – група», а врахування саме цього аспекту сумісності вкрай важливо як для кращого розуміння процесу адаптації особистості до групи та самопочуття особистості в групі, так і для оптимізації внутрішньо-групових взаємодій, і, природно, з точки зору ефективності групового функціонування.

### **1.3. Вплив групи на особистість. Самопочуття особистості в групі**

#### **1.3.1. Вплив групи на особистість**

Ми щодня спілкуємося з іншими людьми. Такі соціальні відносини необхідні для досягнення певних цілей у професійному та сімейному житті, тому всі завжди намагаються об'єднатися в групу, щоб якомога краще

вирішити проблеми, які виникають. Проте поведінка індивіда в суспільстві або групі індивідів залежить не тільки від поточної ситуації, але й від психологічних особливостей усіх членів групи.

У психології існує кілька критеріїв, за якими визначається вплив групи на людину. На атмосферу в групі впливає індивідуальність кожного члена групи. [38] Координація групової поведінки залежить від таких показників, як вік усіх членів групи, але інтелектуальні здібності учасників повинні бути на середньому або високому рівні. Крім того, групі потрібно знайти серед своїх членів когось, хто зможе взяти на себе роль лідера.

Також важлива сумісність усіх членів команди, так як усі члени команди повинні спілкуватися один з одним під час виконання завдань, ми про сумісність уже говорили вище. Учасники повинні мати схожі особистості або певним чином доповнювати один одного, тоді група буде мати позитивний вплив на розвиток особистості. Тому бажано створити команду, в якій кожен учасник має унікальний тип, тільки в цьому випадку робота пройде без суперечок і конфліктів. [47]

Для того, щоб група працювала з ефективним результатом, потрібно визначити якість виконаних завдань і розмір команди. В даному випадку все залежить від складності виконуваної роботи. Однак розмір групи безпосередньо залежить від взаємодії всіх учасників групи. У малих групах завдання виконуються обома сторонами, і люди більше довіряють один одному. Досить часто, у великих групах учасники можуть лише радитися і не можуть узгодити спільну позицію.

На ефективність командної роботи також впливає кількість учасників в групі, парна чи непарна дана кількість. Оптимальна кількість людей в групі - це 5 членів. У малих групах атмосфера може бути напруженою і це буде впливати на самопочуття особистості в такій групі. [20] У великих групах не всі голоси можна почути і це також буде впливати на психічне здоров'я особистості

У груповій роботі згуртованість має велике значення в вирішальним

тут є ставлення учасників групи один до одного. Чим краще люди ставляться один до одного, тим більше єдність групи, а отже, тим ефективніше група функціонує та позитивно впливає на свій розвиток та на індивідуальний кожного члена групи. [2; 47] Згуртованість групи залежить від інтересу всіх учасників до завдання, успішно виконаних завдань і спільної мети.

#### *Позитивний вплив групи на індивіда*

Давно було помічено, і це спостереження чітко відображено в теоріях особистості, що групи мають значний вплив на психологію та поведінку індивідів. Деякі зміни, викликані психологічним впливом групи, зникають, як тільки людина виходить зі сфери впливу групи, інші зміни продовжують існувати, залишаючи чіткий відбиток на особистості і в певних умовах трансформуючись в риси особистості.

Кожна важлива соціальна (референтна) група робить свій власний внесок у психологію та поведінку індивіда, і цей внесок не є явно позитивним чи негативним. Він буває різним, і це в основному проявляється наявністю багатьох переваг і недоліків у людей, більшість з яких набуваються в групах. [39]

Позитивний вплив груп на особистісне навчання та розвиток полягає в наступному:

У групах індивіди зустрічаються з людьми, які є власними духовними та культурними джерелами.

Стосунки між людьми, які розвиваються в групі, несуть із собою позитивні соціальні норми та ціннісні орієнтації, які індивіди мають у цій темі групових відносин.

Групи - це місце, де люди практикують свої навички спілкування. [4] Від учасників групи індивід отримує інформацію, яка дозволяє йому правильно сприймати і оцінювати себе, зберігати і зміцнювати всі позитивні сторони своєї особистості, усуваючи при цьому негатив і слабкості.

Групи забезпечують людей позитивною системою емоційного підкріплення, необхідною для їхнього розвитку. Тільки регулярне

спілкування індивіда з більш розвиненими, ніж він, індивідами, що володіють цінними знаннями, уміннями та навичками, дає йому можливість познайомитися з цінностями, відповідними психічному трактуванню.

Чим різноманітніші групи, активним учасником яких індивід стає протягом усього свого життя, тим більше у нього можливостей для розвитку та набуття різноманітних цінних людських якостей.

Особливо це стосується вищої духовної культури, яка передається від людини до людини тільки шляхом навчання і виховання, шляхом безпосереднього спілкування індивідів усередині групи.

Групи впливають на психологію індивідів через систему відносин, що складаються всередині них, особливо через стосунки іншого індивіда з іншими членами групи. [38]

В різних стосунках люди виражають себе по-різному, позитивно чи негативно. Тому для забезпечення переважно позитивного впливу групи на особистість важливо забезпечити сприятливі для цього міжособистісні стосунки. Ніде, крім групи, особистість не здатна засвоїти мову та навчитися нею користуватися.

Дитина вчиться говорити тільки тому, що всі в родині, в якій вона народилася, розмовляють її рідною мовою. І вони не тільки розмовляють, а й постійно, майже з перших днів народження, розмовляють з нею на мові, просять відгуків і всіляко заохочують. Триває групова стимуляція індивідуального мовного розвитку. Доведено, що існує пряма залежність між рівнем володіння мовою та участю індивіда в діяльності різних груп. [39]

Важливим чинником особистісного психологічного розвитку людини є її розуміння себе. Вона не може отримати ці знання інакше як від інших, через пряме спілкування з ними. Група і люди, що її складають, є своєрідним дзеркалом особистості (а точніше, різними дзеркалами, кожне по-своєму віддзеркалюючи її), в яких виражається людське «Я».

Точність і глибина мислення індивіда в групі безпосередньо залежить від відкритості, інтенсивності та гнучкості спілкування цього індивіда з

іншими членами групи. Щоб розвивати певні чесноти, люди потребують відповідних стимулів і позитивного підкріплення. Їх основним джерелом також є люди, які їх оточують групами.

Отже ми можемо зробити наступні висновки.

Позитивний вплив групи на особистість може проявлятися в наступному:

- 1) члени групи виступають для особистості джерелами духовної культури;
- 2) індивідумом у групі відбувається засвоєння позитивних цінностей та соціальних норм;
- 3) в результаті внутрішньо-групового спілкування у особистості удосконалюються комунікативні здібності;
- 4) від членів групи індивід отримує об'єктивну інформацію себе, що сприяє формуванню адекватної самооцінки;
- 5) члени групи підтримують особистість у її діяльності та починаннях.

Розглянемо як же негативно група може впливати на особистість.

*Негативний вплив групи на особистість.*

Якщо про позитивний вплив групи на індивіда (колективу на особистість) багато написано на сторінках педагогічної, соціологічної та психологічної літератури, то про факти негативного впливу групи відомо небагато. У всякому разі, донедавна через певну ідеологізацію психологи та педагоги про ці факти воліли замовчувати. Особливо багато даних про можливий негативний вплив групи на індивіда накопичено у соціальній психології малих груп, початок якої було покладено дослідженнями вітчизняних та зарубіжних учених, проведеними ще на початку ХХ ст. [39] Спочатку психологи були зацікавлені у вирішенні цього питання, як об'єкт дослідження використовували великі соціальні спільності типу натовпу і неорганізованої маси людей, а потім увага перемістилося на вивчення впливу малої групи на індивіда.

Французький дослідник Г. Лебон у книзі під короткою назвою

«Натовп», опублікованій у 1895 р., спробував вивести загальні закони поведінки людини у неорганізованій спільності людей. [39] Він стверджував, що середня людина в масі людей, у натовпі виявляє нижчий рівень інтелекту, ніж поза нею. У натовпі він більш довірливий, агресивний, запеклий, нетерплячий, аморальний і навіть здатний поводитися на рівні тварини.

З точки зору деяких дослідників Р. Лебон перебільшував негативний вплив натовпу на індивіда, проте у його судженнях і висновках містилася певна частка істини. Її підтвердили і експериментальні дослідження. Ті специфічні зміни у психології та поведінці людини під впливом натовпу, на які одним із перших звернув увагу Лебон, досліджено у соціальній психології під назвами «знеособлення» та «деіндивідуалізація». Було показано, що, коли людина відчуває на собі вплив деякої досить великої соціальної спільності, внутрішньо не організованої, у її психології та поведінці більшою мірою проявляється те загальне, що властиво цій групі, і значно меншою мірою те, що становить її власну індивідуальність. Людина в натовпі нерідко перестає бути особистістю, тому цей феномен отримав назву «знеособлення». [39]

Один із найбільш вражаючих експериментів, що показують, наскільки далеко може зайти звичайна людина у своїх діях, бездумно і сліпо підкоряючись тиску з боку авторитетних осіб або груп, які вони представляють, було проведено на початку 60-х американським психологом С. Мілгремом. [39] Через оголошення в газеті за плату 4 долари за годину добровольці були запрошені взяти участь у «науковому психологічному експерименті, призначеному для вивчення пам'яті». Кожному з людей, які відвідали лабораторію, говорили, що в ході експерименту він виконуватиме роль «вчителя», завдання якого полягає в тому, щоб читати «учню» пари слів і потім, нагадуючи по одному слову з кожної пари, просити «учня» згадати друге слово відповідної пари. Якщо "учень" помилявся, то "вчитель" повинен був карати його ударами електричного струму, послідовно підвищуючи його напругу від 15 до 450В кроками по 15В (за кожен наступну помилку напруга в мережі повинна була збільшуватися на 15В).

«Учителі» та «учня» поділяла тонка фанерна перегородка так що «вчитель» не міг бачити «учня», але добре чув усе, що відбувалося за перегородкою. Під час експерименту "учень" сидів у кріслі, прив'язаний до нього ременями, а на його руках знаходилися контакти від електричних проводів, що йдуть від пульта. Саме крісло, крім того, було міцно пригвинчене до підлоги. У разі виникнення струму в електричному ланцюзі запалювалася лампочка і лунав електричний дзвінок. Перед початком експерименту сам "вчитель" сідав у крісло "учня" і для проби отримував удари електричним струмом 15В та 30В. Після того, як він переконувався в тому, що струм по ланцюгу дійсно йде і що удари електричним струмом навіть мінімальної напруги досить чутливі, починався основний експеримент. [39]

Безпосередньо перед «учителем» була панель з електричними кнопками, градуйованими від 15В до 450В. Цифра була виділена червоним кольором, і поряд з нею було написано слово «шок», що свідчило про те, що така напруга смертельно небезпечна для людини і викликає стан шоку. Насправді «учень» під час експерименту жодних ударів електричним струмом не отримував. За допомогою прихованого маневру експериментатор перемикав струм на іншу замасковану мережу, в якій також були включені лампочка і електричний дзвінок. В якості ж «учня» в експерименті використовувався спеціально підготовлена людина – актор, який вміло імітував поведінку та переживання обличчя, яке зазнає ударів електричного струму різної сили (напруги). У міру того як «зростала» напруга в мережі, «учень» повинен був поводитися все більш неспокійно, а при напрузі більше 300В припиняти подавати будь-які ознаки життя: не відповідати на запитання; не робити жодних звуків. До цього моменту він мав би виражати свій протест рухами, бурчанням, криками, ударами ногами у перегородку та іншими природними способами. [4]

Як і слід було очікувати, багато добровольців від початку відмовлялися брати участь у цьому експерименті, що включав болісну процедуру покарання струмом іншу людину. Проте експериментатор умовляв їх, використовуючи

різні аргументи. Те саме він мав робити і під час експерименту, щоб спонукати «вчителів» якомога довше завдавати ударів електричним струмом «учням». Експериментатор міг використати будь-які аргументи, крім прямого примусу, але не мав права відкривати «учню» справжню мету дослідження.

Результати експерименту, проведеного з багатьма американцями, виявилися бентежними. Виявилося, що майже 65% всіх піддослідних - «вчителів» довели напругу струму до максимальної величини 450В. Жоден з них не припинив експеримент доти, як напруга приладі досягло 300В, тобто тієї критичної точки, за якою у «учня» мав наступити шок. [4]

Отримані результати С. Мілгрем пояснив наступним разом: люди, які живуть у суспільстві, звикають вважати, що той, хто перебуває над ними, кому вони повинні підкорятися, відповідальний і краще знає ситуацію, ніж вони самі. Факт надзвичайного послуху випробовуваних у цьому експерименті пояснюється наступними причинами [39]:

1. Попадання у пастку. Експеримент був задуманий і починався досить безневинно, як рядове дослідження пам'яті, а потім непомітно для випробуваного напруга в ньому поступово наростала. Випробувані, які почали підвищувати напругу і піддослідні просто продовжували робити те, що вже почали. На той час, коли в них вперше виникало бажання вийти з експерименту, вони у своїх діях уже зайшли надто далеко, були ніби в пастці, з якої не було виходу назад.

2. Етикет ситуації. У своєрідній психологічній пастці випробувані виявилися ще й тому, що від початку погодилися, причому добровільно, брати участь у експерименті і підкорятися вимогам експериментатора. Для людини, яка дала добровільну згоду, щось робити іншій особі важко і ніяково відмовитися від обіцяної.

3. Пом'якшувальні обставини. Випробувані в експерименті знали, що здійснюють акт насильства, але для їх дій були деякі пом'якшувальні обставини. Наприклад, на виправдання своєї поведінки «учитель» міг сказати, що не бачив «учня», оскільки той перебував за перегородкою в сусідній

частині кімнати і, отже, не міг по-справжньому оцінити, наскільки йому боляче.

4. Нагляд. Очевидним фактом, що вплинув на поведінку піддослідних в експерименті, була особиста присутність експериментатора. У тих випадках, коли він залишав лабораторію та віддавав свої розпорядження по телефону, відсоток слухняних наказом падав з 65 до 21%. Багато хто з піддослідних у цих умовах починали хитрувати, використовуючи для покарання «учня» струм набагато меншої напруги, ніж наказувалося інструкцією.

Звернімо увагу на одну обставину, пов'язану з цим експериментом. Вона показує, що нерідко люди про себе і собі подібних думають краще, ніж вони є насправді. І це було доказано в даному експерименті. Спочатку робилось передбачення про людей, які будуть приймати участь в експерименті, потім тих, щодо яких робили передбачення, включили в експеримент і перевірили, як вони поводитися насправді. Передбачені та реальні результати потім порівняли між собою. Отримані дані викликають здивування. Замість очікуваних за прогнозом приблизно 30% людей, які були здатні довести напругу до 315 В, таких насправді виявилось 100%. Замість приблизно 10% очікуваного числа людей, здатних завдати іншій людині удару електричним струмом напругою 450В, насправді виявилось більше 60%. [4]

Все те, про що говорилося в експерименті С. Мілгрема, діє на людину в реальних групах, де на неї часто чиниться тиск окремими особами самими по собі та від імені групи. Отже, вважати вплив групи на індивіда лише позитивним чинником не можна.

Іншим можливим негативним наслідком групового впливу може бути той вплив, який виявляється зазвичай на обдарованих творчих особистостях, які істотно відрізняються за своєю психологією від більшості членів групи. На цю обставину звернув увагу В.М. Бехтерев. [38]

Провівши ряд індивідуальних та групових експериментів, у яких порівнювалися показники творчої роботи групи та індивіда, В.М. Бехтерев показав, що колективне творче рішення, якщо воно приймається «більшістю»,

методом простого голосування, часто виявляється більш низької якості, ніж особистісна творчість особливо обдарованих осіб, включених до цієї групи. Їхні оригінальні ідеї відкидаються більшістю тому, що вони незрозумілі їм, і такі особистості, перебуваючи під сильним психологічним тиском «кваліфікованої» (насправді некомпетентної) більшості, стримуються, пригнічуються у своєму творчому розвитку.

Конформна поведінка також є одним із видів негативного впливу групи на особистість. Конформність (від латів. - подібний, відповідний) - податливість людини, реальному чи уявному тиску групи, що виявляється у зміні її поведінки й установок відповідно до позицією більшості, що спочатку не поділялася нею. І чим згуртованішою є група у своєму психологічному тиску на індивіда, тим більше конформно він змушений себе вести. Феномен групового тиску - (конформізму) - фіксує наявність конфлікту між думкою індивіда та думкою групи та подолання конфлікту на користь групи. [43]

Розрізняють зовнішню (публічну) та внутрішню (особисту) конформність. [4] Перша являє собою демонстративне підпорядкування нав'язуваній думці групи з метою заслужити схвалення або уникнути осуду, а можливо, і більш жорстких санкцій з боку осіб, що входять до групи: друга – дійсне перетворення індивідуальних установок в результаті внутрішнього прийняття позиції оточуючих, що оцінюється як більш обґрунтована і об'єктивна, ніж власна думка. Внутрішня конформність, як правило, супроводжується зовнішньою, яка, навпаки, аж ніяк не завжди передбачає особистісну згоду з довільними груповими нормами. останнього: залежність людини від групи змушує шукати справжньої чи уявної згоди з нею, підлаштовувати свою поведінку під уявні чужими або незвичними еталони. і у всіх випадках стверджувати протилежну точку зору.

### **1.3.2. Самопочуття особистості групи**

Самопочуття індивіда в у групі - це загальний психологічний стан, що

виражається у формі домінуючого емоційно-морального настрою. Це проявляється через тривале перебування в певній групі.

Для визначення цього показника найчастіше використовується таке поняття, як «соціально-психологічний клімат (СПК)», або «психологічний клімат». Він допомагає розглядати емоційну та моральну сторону системи людських відносин, які сформувалися у групі. Він відбиває, які моральні і цінності переважають, характеризуючи загалом емоційний настрій. [29]

Група має великий вплив на людину. Малі групи, що є на різному рівні розвитку, по-різному впливають на взаємини людей. Вони здатні розгортати їх у відношенні і один до одного. Це як з позитивної, і з негативного боку. Сформований клімат у групі актуалізує найкращі та іноді навіть найгірші якості індивідів.

Самопочуття особистості групі визначається тим, що під впливом певних установок людина сприймає та оцінює інших. Ці установки відрізняються сталістю або мінливістю, часто залежать від ситуації або обставин. Деякі їх здатні ставати упередженнями, які породжують необ'єктивне ставлення. Таким чином, розвиваються конфліктні відносини у групі, які негативно впливають на самопочуття особистості у групі та бувають важко розв'язувані. [4]

Серед способів зняття упередженості у групових відносинах психологи виділяють:

- Формування ситуацій, у яких всі учасники групи сприймають одне одного як рівні за статусом.
- Розвиток здатності правильно сприймати та давати оцінку людям.
- Розвиток комунікативних навичок.
- Збагачення індивідуального досвіду упередженої людини за допомогою спостереження за ставленням інших людей. [47]

Самопочуття індивідів у групах представляє такий критерій, як психологічна атмосфера. При дослідженні групи важливо розглядати емоційно-етичні аспекти системи людських відносин, що склалися в групі.

Вони відображають загальнолюдські цінності та етику, які характеризують загальний емоційний настрій.

Малі групи на різних рівнях розвитку по-різному впливають на людські стосунки як позитивно, так і негативно. Атмосфера, що складається в групі, показує найкращі, а іноді навіть найгірші якості індивідів. Відчуття благополуччя індивіда в групі визначається тим, що під впливом певних установок людина сприймає й оцінює інших. Ці установки відрізняються за своєю фіксованістю або змінюються, часто залежно від ситуації чи обставин. Деякі з них, ймовірно, стануть упередженнями, що призведе до упередженого ставлення. Тому в групі виникають конфліктні ситуації, які негативно позначаються на самопочутті окремих осіб у групі та важко вирішуються. [40]

Група здатна впливати на емоційне самопочуття її учасників. Зокрема, вона впливає на зняття міжособистісної упередженості та тривожності. Майже у будь-якому разі людина сприймає та оцінює людей під впливом певних установок, які можуть стати упередженнями. [38] Це породжує необ'єктивне ставлення інших людей. Таким чином, у групі складаються складні та конфліктні відносини. З них часто буває складно знайти вихід, оскільки сторони, залучені в конфлікт, можуть не вбачати в собі першоджерело конфліктної ситуації. Причини конфліктів людей, які найчастіше трапляються практично, представлені непорядним, несправедливим, недобрим, нечесним ставленням одного учасника групи до іншого. [39] Один із способів зняття упередженості полягає у подоланні міжособистісної недовіри, виклику довіри людей один до одного.

Міжособистісне сприйняття у групах залежить від великої кількості умов. Найбільш досліджені з них включають:

- ✓ Соціальні установки.
- ✓ Увага на минулий досвід.
- ✓ Аспекти самовиховання.
- ✓ Міжособистісні стосунки.
- ✓ Інформованість один про одного та інші.

Один із основних факторів міжособистісного сприйняття представлений ставленням до об'єкта сприйняття. Сприйняття індивідом групи – це своєрідна основа, тло на якому відбувається міжособистісне сприйняття. Дослідження сприйняття індивідом групи можна здійснювати з допомогою спеціальної методики, автором якої є Є. У. Залюбовська. Цей спосіб дає можливість визначити тип спрямованості (сприйняття індивідом групи). [4]

Спрямованість може бути індивідуалістичною (низька міра прагнення досягати успіху в роботі), колективістична (високе прагнення до спільної роботи, бажання досягати спільного успіху), прагматична (низьке прагнення отримувати допомогу від інших)).

Малі групи різного рівня розвитку, як ми вже говорили, можуть по-різному впливати на взаємини людей, розгортаючи їх по відношенню до ситуації і одна до одної то позитивною, то негативною стороною або залишаючи байдужими. Сформований клімат групи може актуалізувати чи кращі, чи гірші якості індивідів групи [29].

Практично завжди ми сприймаємо та оцінюємо людей під впливом певної установки. Під впливом певної установки ми сприймаємо та оцінюємо людей. Ця установка може бути постійною та мінливою, залежить від певної ситуації чи обставин. Деякі установки можуть приймати форму упередження та породжувати необ'єктивне ставлення до людини. Таким чином складаються конфліктні відносини у групі, які бувають важко розв'язувані [4].

Причиною конфлікту людей, що найчастіше зустрічається на практиці, є непорядне, несправедливе, недобре, нечесне ставлення однієї людини до іншої. Спосіб зняття упередженості полягає, у свою чергу, у тому, щоб, подолавши міжособистісну недовіру, викликати довіру людей один до одного.

Спосіб зняття упередженості у групових відносинах:

1. Створити ситуацію, де всі члени групи сприйматимуть один одного як рівні за своїм статусом.
2. Розвинути можливості правильно сприймати та оцінювати людей.

3. Розвинути комунікативні навички.

4. Збагачувати індивідуальний досвід упередженої людини шляхом її спостереження за відносинами інших людей до того, до кого вона відчуває недовіру і ворожість [1].

Існують три типи міжособистісних внутрішньогрупових конфліктів: конфлікт безвиході, конфлікт невизначеності та конфлікт потягу-страху. [40]

При конфлікті безвиході в індивідів немає задовільного виходу, тому найкращим рішенням буде розрив даних відносин. Оскільки відносини у разі несумісні: одне із членів групи ставиться до іншого негативно, а другий - позитивно. Найважче пережити цей конфлікт тому, хто ставиться позитивно, а у відповідь отримує негативне ставлення.

Для конфлікту невизначеності характерне випробування індивідом негативних чи позитивних почуттів, однак, у відповідь не отримує такого однозначного відношення. Через війну взаємовідносинах тривалий час можуть у невизначеному положенні.

Для конфлікту потягу-страху характерне випробування індивідом одночасно позитивних і негативних почуттів. Одночасно він хоче зблизитися і водночас, чим ближче стає, тим хоче швидше розірвати стосунки з іншим індивідом. В результаті десь на півдорозі він зупиняється, зберігаючи водночас певну дистанцію [39].

Багато уваги у зв'язку з емоційно-мотиваційними питаннями регуляції людської поведінки в малих групах в останні кілька десятиліть привернула тривожність, яка виникає у індивідів у групі (ситуаційна тривожність). Явище тривожності виникає у групі при емоційно-несприятливих, підозрілих відносинах, що з недовірою друг до друга і відчуженістю. Основний спосіб зняття подібної тривожності - той самий, який використовується для запобігання та зняття конфліктів: підвищення відкритості та взаємної довіри членів групи.

Таким чином, для того, щоб налагодити відносини в групі, зняти напруженість та упередженість, необхідно підвищити відкритість та

взаємодовіру членів групи внаслідок цього покращиться і самопочуття особистості в групі.

Для досягнення психологічної сумісності людей у групі необхідні, щонайменше, дві умови: 1) сумісність характерів, типів темпераментів; 2) високий професійний рівень всіх працюючих у колективі. [4] Щоб забезпечити таку сумісність, необхідні конкретні дії: знати і використовувати схильності людей, їх позиції для виникнення довіри між ними; створювати умови для особистої безпеки людей; сприяти виникненню почуття взаємної допомоги і підтримки в процесі спільної праці; рішуче усувати причини, що породжують деструктивну діяльність; розвивати у працівників відчуття відповідальності перед колективом за свої дії і ставлення до товаришів; бути доступним для відвертих розмов зі всіма членами колективу, вислуховувати їх думки про сумісність і можливості згуртування колективу.

*Практичні рекомендації для поліпшення самопочуття особистості в колективі та групі*

1. Створити сприятливе середовище в колективі (групі): забезпечити таке робоче місце, де працівники зможуть проявити свої здібності найефективніше. Створити відкриту обстановку для спілкування та заохочувати ініціативність.

2. Організувати командні заходи: наприклад, такі як корпоративи, фірмові свята чи спортивні змагання. Це сприяє зміцненню командного духу та покращенню комунікаційних зв'язків у колективі, що в свою чергу, сприяє покращенню самопочуття особистості в такій групі.

3. Працювати з конфліктами: регулярно консультиватися зі співробітниками та надавати їм можливість висловитися щодо проблем чи невдоволень. Вирішувати конфлікти в колективі справедливо та конструктивно.

4. Проводити тренінги та семінари: організовувати заходи з комунікації, міжособистісних навичок, конфліктології та управління стресом. Це допоможе працівникам покращити навички соціальної взаємодії.

5. Керівникові колективу потрібно слухати та приймати зворотний зв'язок: можливість оцінити СПК у колективі та запропонувати свої ідеї щодо його покращення має бути надана співробітникам. Їхні думки та пропозиції повинні бути уважно вислухані та прийняті до уваги.

*Напрями покращання психологічного клімату та підвищення згуртованості в колективі як способу поліпшення самопочуття особистості в групі.*

*Групова робота:*

- тимбілдінги, рольові ігри. Тимбілдінг - інструмент налагодження комунікації. Team building у перекладі з англійської означає «побудову команди» або «командоутворення». [25] Простими словами це заходи, які об'єднують людей і допомагають їм стати командою, відчувати потрібними себе в колективі. Як тимбілдінг допомагає згуртувати колектив? Під час заходів люди вчаться взаємодіяти між собою, довіряти один одному, вирішувати конфлікти та позбавляються стресу. Для цих завдань підходять прості заходи на кшталт відвідування кулінарного майстер-класу або провести вихідні разом на природі.

Тимбілдінг використовують не лише у бізнесі. Його застосовують скрізь, де потрібно налагодити комунікацію, вказати на спільну мету, згуртувати колектив;

- аналіз стилю керівництва, за необхідності - додаткове навчання менеджерів;

- реструктуризація колективу з урахуванням психологічної сумісності працівників;

- запровадження корпоративної етики чи її реформація;

- розробка правил вирішення конфліктів;

- оптимізація системи мотивації.

В Додатку Г надано приклади тимбілдінгу для згуртованості команди, колективу, групи та як наслідок покращується самопочуття особистості та задоволеність групою та роботою в команді.

*Персональна робота з членами колективу:*

- анкетування, тестування;
- особисті бесіди з питань внутрішньоколективного спілкування;
- виявлення особистісних особливостей та, можливо, пропозицію іншої посади/функції;
- вивчення потенціалу із наданням можливості його розвитку;
- підвищення особистої зацікавленості в результаті та цілях компанії;
- підвищення рівня персональної відповідальності. [19]

*Розвиток навичок ефективної взаємодії у групі чи колективі.*

Існують різні стратегії, які можуть допомогти покращити командну взаємодію. Вони включають розвиток навичок і умінь членів команди, і можуть значно поліпшити процес спільної роботи. Основою цих стратегій є створення спільного розуміння завдань та цілей, що дозволяє команді працювати синхронно та ефективно. [15] Основні із них:

1) Комунікація та відкритість: основа ефективної команди

Комунікація та відкритість є фундаментом будь-якої успішної команди. Вони створюють атмосферу довіри та співробітництва, виключають проблеми непорозуміння та дозволяють кожному члену команди відчувати свою важливість. Це сприяє ефективній роботі команди, покращує якість розв'язуваних завдань та веде до успішного досягнення цілей, що в свою чергу підвищує самооцінку членів колективу, довіру до команди.

2) Роль зворотний зв'язок у командній роботі

Вона допомагає членам команди зрозуміти, що вони роблять правильно, і виявити області, в яких потрібно стати кращими. Відкритий та конструктивний зворотний зв'язок створює обстановку зростання та навчання, сприяє постійному поліпшенню навичок та впливає на підвищення мотивації та задоволеності членів команди.

3) Використання технологій для покращення командної взаємодії

Від систем управління проектами до платформ для обміну інформацією, від інструментів для проведення віртуальних зустрічей до програм для

управління робочим процесом - всі ці технології можуть допомогти покращити комунікацію, координацію та продуктивність колективу.

*Підвищення ефективності команди: практичні поради.*

Методи, які можна використовувати для досягнення поставлених цілей та покращення загальних результатів команди [45]:

Дотримання загальних правил. Необхідно обумовити правила, які всі члени робочої групи повинні дотримуватись. Ці правила мають бути зрозумілими та встановлені до початку роботи в команді.

Організація та планування. Чим більше деталей, тим краще. Без чіткого плану дій досягнення спільної мети може бути складнішим і зтяжним процесом.

Встановлення чітких цілей. Важливий елемент успішної командної взаємодії, який допомагає всім членам команди залишатися сфокусованими, розуміти свій внесок у спільну роботу та працювати над досягненням спільних цілей.

Розподіл завдань. Кожне завдання та його етапи мають бути чітко розділені між відповідальними особами. Без належного планування та розподілу обов'язків досягнення спільної мети буде складним.

Використання ефективних робочих інструментів. Усі члени команди повинні використовувати ті самі програми та месенджери для комунікації та організації робочих процесів.

Навчання та розвиток навичок команди. Коли члени команди продовжують навчатися і розвивати свої навички, вони стають компетентнішими і здатні краще виконувати поставлені завдання. Навчання та розвиток можуть включати різні форми, від тренінгів і семінарів до онлайн-курсів і менторства.

Зміцнення командного духу та корпоративної культури. Створює атмосферу довіри та співробітництва, сприяє покращенню комунікації, зниженню конфліктів та підвищенню ефективності команди.

Моніторинг прогресу. Необхідно постійно відстежувати роботу

команди та оцінювати досягнення проміжних етапів.

Оцінка та нагородження ефективності командної роботи. Це інструмент підтримки мотивації і ентузіазму членів команди. Визнання зусиль і досягнень не тільки робить внесок у задоволеність та самооцінку кожного члена команди, але також стимулює продовження ефективної роботи та прагнення до досягнення кращих результатів.

Організація відпочинку. Відпочинок важливий для запобігання вигоранню команди. Це може включати як індивідуальний відпочинок, так і колективний - у формі корпоративів або загального дозвілля.

*Інструменти для покращення командної роботи.*

В умовах сучасного світу, де члени команди можуть працювати на відстані та з будь-якої точки планети, не обійтися без використання технологій. Для того, щоб залишатися в курсі всіх робочих процесів, обговорювати поточні завдання та структурувати інформацію, широко використовуються різні інструменти та сервіси:

- 5) Електронна пошта для обміну інформацією та документами.
- 6) Таск-менеджери для розподілу завдань та контролю їх виконання.
- 7) Сервіси для проведення відеоконференцій для живого спілкування та обговорення важливих питань.
- 8) Платформи для спільної роботи над документами та проектами.
- 9) Сервіси для обміну великими файлами.

Є багато тренінгів та програм, націлених на покращення психологічної атмосфери в колективі. Залежно від складності конкретного випадку в колективі, можна впоратися власними ресурсами колективу (фахівці з управління персоналу, кадрові працівники, штатний психолог) або залучити сторонніх експертів.

## **Висновки до першого розділу**

Групи - це місце, де люди практикують свої навички спілкування. Від

учасників групи індивід отримує інформацію, яка дозволяє йому правильно сприймати і оцінювати себе, зберігати і зміцнювати всі позитивні сторони своєї особистості, усуваючи при цьому негатив і слабкості.

Групи забезпечують людей позитивною системою емоційного підкріплення, необхідною для їхнього розвитку. Тільки регулярне спілкування індивіда з більш розвиненими, ніж він, індивідами, що володіють цінними знаннями, вміннями та навичками, дає йому можливість познайомитися з цінностями, відповідними психічному трактуванню.

Група має великий вплив на особистість. Малі групи, що є різному по рівню розвитку, по-різному впливають на взаємини людей. Вони здатні розгортати їх у відношенні і один до одного. Це як з позитивної, і з негативного боку. Сформований клімат у групі актуалізує найкращі та іноді навіть найгірші якості індивідів.

Самопочуття особистості групі визначається тим, що під впливом певних установок людина сприймає та оцінює інших. Ці установки відрізняються сталістю або мінливістю, часто залежать від ситуації або обставин. Деякі їх здатні ставати упередженнями, які породжують необ'єктивне ставлення. Таким чином, розвиваються конфліктні відносини у групі, які негативно впливають на самопочуття особистості у групі та бувають важко розв'язувані.

Група здатна впливати на емоційне самопочуття її учасників. Зокрема, вона впливає на зняття міжособистісної упередженості та тривожності. Майже у будь-якому разі людина сприймає та оцінює людей під впливом певних установок, які можуть стати упередженнями. Це породжує необ'єктивне ставлення інших людей. Таким чином, у групі складаються складні та конфліктні відносини. Один із способів зняття упередженості полягає у подоланні міжособистісної недовіри, виклику довіри людей один до одного.

Існують різні способи поліпшення самопочуття особистості в групі, в роботі нами були надані рекомендації та напрями такого поліпшення. Перш

за все це робота з групою, наприклад за допомогою тимблдіingu, рольових ігор. Тимблдіінг - інструмент налагодження комунікації, це заходи, які об'єднують людей і допомагають їм стати командою, відчутти потрібними себе в колективі. Під час заходів люди вчаться взаємодіяти між собою, довіряти один одному, вирішувати конфлікти та позбавляються стресу. Для цих завдань підходять прості заходи на кшталт відвідування кулінарного майстер-класу або провести вихідні разом на природі. Також багато тренінгів та програм, які націлені на покращення психологічної атмосфери, психологічного клімату в групі, підвищенні згуртованості колективу та інші.

## РОЗДІЛ 2.

### ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ГРУПИ НА САМОПОЧУТТЯ ОСОБИСТОСТІ В ГРУПІ

#### 2.1. Мета експериментального дослідження, підбір методик дослідження, бази дослідження

Мета даної роботи розкрити особливості та проблеми взаємодії особистості і групи та розглянути способи покращення самопочуття особистості в групі.

Об'єкт дослідження - особистість в групі.

Предмет дослідження - способи покращення самопочуття особистості в групі.

Поставлена мета передбачає вирішення наступних завдань експериментальної частини дослідження:

1. Експериментальне дослідження способу покращення самопочуття особистості в групі за допомогою тренінгу на прикладі студентської групи.

2. Підбір методик та проведення експериментального дослідження. Розглянути та проаналізувати результати дослідження.

3. Розробити та апробувати програму соціально-психологічного тренінгу для підвищення рівня згуртованості у групі, як одного із способів покращення самопочуття особистості в групі. Зробити висновки.

Методи дослідження. Для розв'язання поставлених завдань у роботі були використані методи теоретичного й емпіричного дослідження.

Теоретичні методи (аналіз, порівняння, класифікація, систематизація, узагальнення) дали можливість науково-теоретичного обґрунтування отриманих нами даних.

Для побудови і проведення емпіричного дослідження застосовувалися такі методики:

1) Методика "Визначення індексу групової згуртованості Сішора";

- 2) Методика "Рівень сприйнятливості соціально-психологічного клімату";
- 3) Методика "Визначення опосередкованої групової згуртованості" (В.С. Івашкін, В.В. Онуфрієва);
- 4) Експрес-діагностика рівня соціальної ізольованості особистості (Д. Рассел та М. Фергюсон);
5. Експрес-діагностика рівня соціальної фрустрованості (Л.І. Вассерман).

Комплекс даних методик дає нам можливість оцінити наскільки група згуртована, який соціально-психологічний клімат сформувався в даному колективі, дослідити рівень соціальної ізольованості особистості та рівень соціальної фрустрованості, що в свою чергу дасть можливість нам оцінити як відчуває себе особистість в даному колективі та як впливає група на особистість.

У дослідженні брали участь студенти 1 курсу у кількості 44 особи, віком 18-19 років Національного університету «Одеська юридична академія» факультету психології, політології та соціології.

Одним із найважливіших кроків виховання студентства є формування згуртованого колективу зі своїми цілями та завданнями. Якщо група згуртована, то і особистість в такій групі відчуває себе впевнено, емоційно спокійно, відчуває підтримку одногрупників, як під час навчання так і в вільний від занять час.

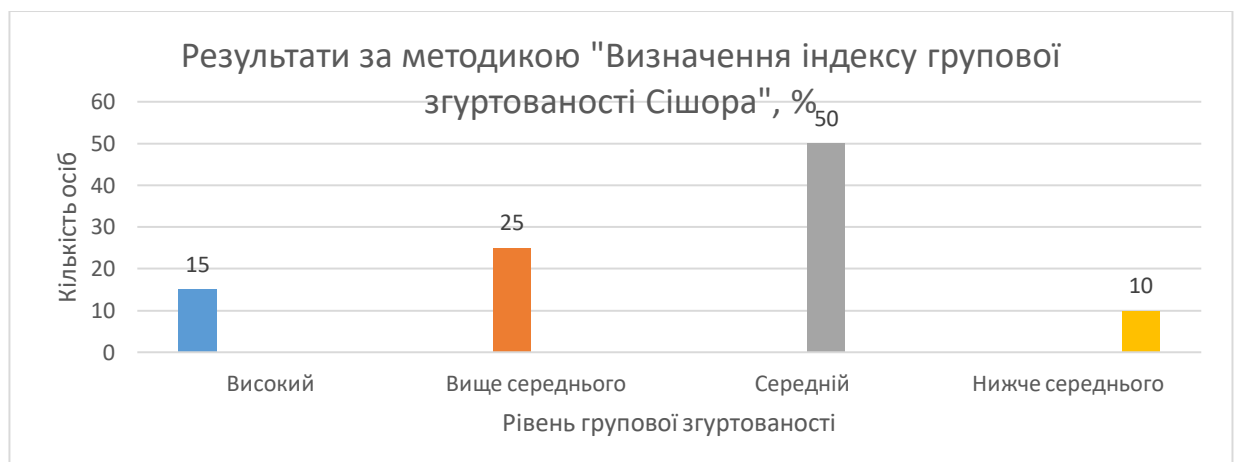
Перший курс є початковим періодом формування студентського колективу. Тому в цей період необхідно закласти основи для формування єдиного згуртованого колективу. Це дозволить студентам-першокурсникам більш конструктивно організувати спільну діяльність, що безпосередньо впливає на якість засвоєння професійних знань, умінь та навичок.

Умовою успішної діяльності студента є усунення відчуттів внутрішнього дискомфорту, освоєння нових особливостей навчання. На молодших курсах складається студентський колектив, відбувається

усвідомлення свого покликання до обраної професії, формуються навички та раціональна розумова діяльність, виробляється оптимальний режим дозвілля, побуту, праці і від того, як особистість відчуває себе в новій групі залежить дуже багато.

## 2.2. Аналіз та інтерпретація отриманих результатів дослідження

Результати діагностики за методикою "Визначення індексу групової згуртованості Сішора" представлені на рисунку 2.1.

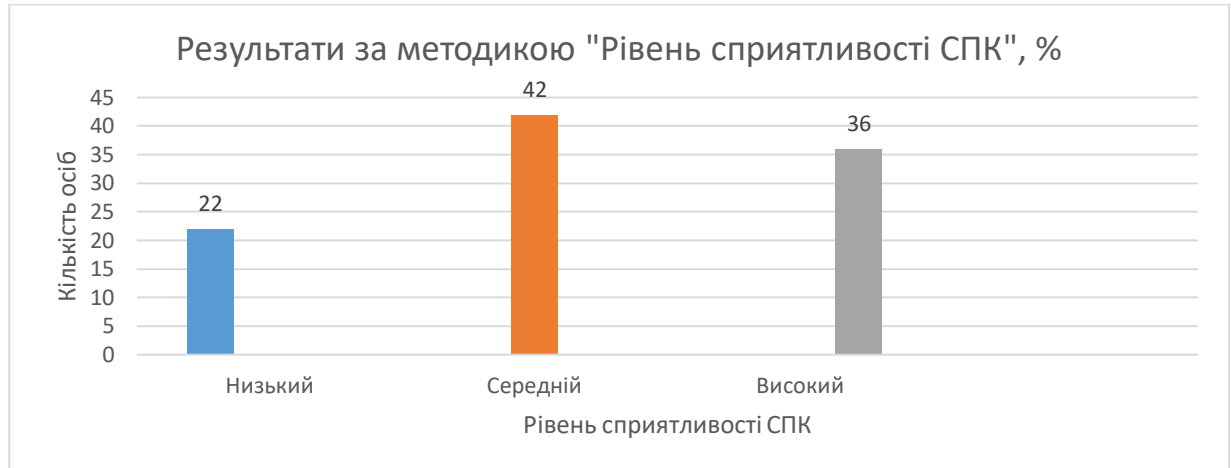


**Рис. 2.1. Результати за методикою "Визначення індексу групової згуртованості Сішора"**

50% (22 студента) визначили згуртованість своєї групи як "середня", для них характерно байдуже ставлення до групи, невдоволення згуртованістю. 25% (11 студентів) визначили згуртованість як "вище середньої", їм характерна задоволеність згуртованістю, але є деяка недовіра до інших членів колективу. 15% (7 студентів) визначили згуртованість групи як "висока", для них характерний високий ступінь задоволеності своєю групою та її згуртованістю. 10% (4 студента) визначили згуртованість групи як "нижче за середню", для них характерне негативне ставлення до групи, невдоволення.

Результати діагностики за методикою "Рівень сприйнятливості соціально-психологічного клімату" представлені на рисунку 2.2. 22% (10 осіб) оцінили рівень сприйнятливості СПК від -2 до 0, їм характерна незадоволеність

соціально-психологічним кліматом групи. 42% (18 студентів) оцінили рівень сприяєності СПК від 0 до 1, їм характерно здебільшого байдуже ставлення до соціально-психологічного клімату групи. 36% (16 студентів) оцінили рівень сприяєності СПК від 1 і вище, їм характерна висока задоволеність соціально-психологічним кліматом групи.



**Рис. 2.2. Результати за методикою "Рівень сприяєності соціально-психологічного клімату".**

За результатами методики "Визначення опосередкованої групової згуртованості" (В.С. Івашкін, В.В. Онуфрієва) опосередкована групова згуртованість визначається за трьома показниками:

1. Опосередкованість групової згуртованості цілями та завданнями спільної діяльності.

Відсоток виборів, що припадають на емоційні, ділові та моральні якості, представлений на рис. 2.3. Розподіл кількості випробуваних за даними якостями особистості характеризують опосередкованість групової згуртованості цілями та завданнями спільної діяльності.

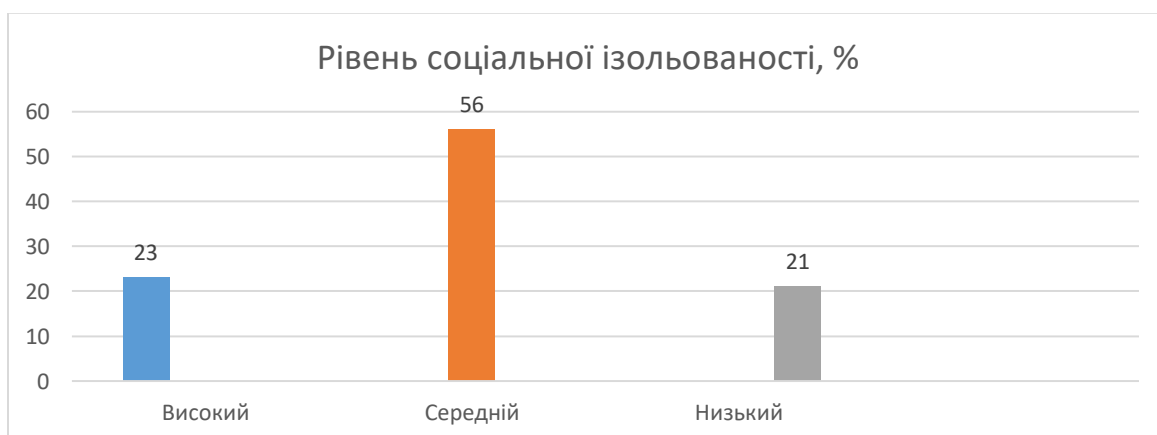
26% (11 студентів) зробили вибір на користь ділових якостей, 31% (14 студентів) визначили моральні якості, емоційні якості обрали 43% (19 студент). Підраховується загальна кількість обраних якостей множенням числа піддослідних на 5. Обчислюється відсоток виборів, що припадають на емоційні, ділові та моральні якості (Д, М, Е). З підрахунків можна дійти висновку про низьку опосередкованість групової згуртованості цілями і

завданнями спільної діяльності.



**Рис. 2.3. Результати за методикою "Визначення опосередкованої групової згуртованості".**

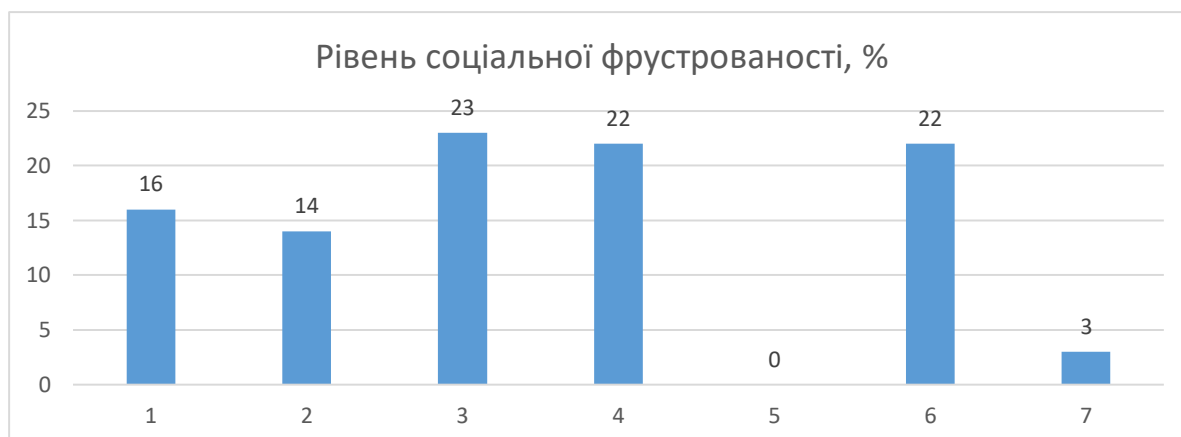
Результати експрес-діагностики рівня соціальної ізольованості особистості (Д. Рассел та М. Фергюсон), представлені на Рис. 2.4.



**Рис. 2.4. Результати експрес-діагностики рівня соціальної ізольованості особистості (Д. Рассел та М. Фергюсон).**

23% (10 чол.) оцінили рівень соціальної ізольованості як "Високий", для них характерна мінімальна кількість спілкування з колективом або навіть відсутність соціальних контактів. 56% (25 осіб) оцінили рівень соціальної ізольованості як "Середній", їм характерний нормальний рівень взаємодії всередині колективу, групи, підтримують соціальні контакти. 21% (9 чол.) оцінили рівень соціальної ізольованості як "Низький", для них характерна відсутність проблем щодо взаємодії всередині колективу, налагодження соціальних контактів.

Результати експрес-діагностики рівня соціальної фрустрованості (Л.І. Вассерман) представлені на Рис. 2.5.



Примітка: 1- дуже високий; 2- підвищений; 3- помірний; 4- невизначений; 5- знижений; 6- дуже низький; 7- відсутній.

**Рис. 2.5. Результати експрес-діагностики рівня соціальної фрустрованості (Л.І. Вассерман).**

16% респондентів оцінили рівень соціальної фрустрованості як "дуже високий", їм характерно неможливість реалізації своїх актуальних соціальних потреб. 14% (6 студентів) оцінили рівень соціальної фрустрованості як "Підвищений", їм характерна низька реалізація своїх актуальних соціальних потреб. 23% (10 студентів) оцінили рівень соціальної фрустрованості як "Помірний", їм характерна низька реалізація своїх актуальних соціальних потреб. 45% (20 студентів) оцінили рівень соціальної фрустрованості як "Дуже низький" та "Невизначений", для них характерна нормальна реалізація своїх актуальних соціальних потреб. 3% (1 студент) оцінили рівень соціальної фрустрованості як "Відсутній", для таких респондентів характерна відсутність проблем щодо реалізації своїх актуальних соціальних потреб.

Таким чином, інтегральна оцінка групової згуртованості та рівня розвитку колективу показала, що згуртованість та розвиток групи досить низькі. Незважаючи на те що більшість колективу задоволені соціально-психологічним кліматом групи, є такі, хто висловлюють відкрите невдоволення відносинами групи. На підставі узагальнення результатів

діагностики за методиками можна зробити висновок про необхідність розробки та реалізації програми формування колективної згуртованості студентів-першокурсників у вищому навчальному закладі, так як низький рівень колективної згуртованості несприятливо впливає на професійний та особистісний розвиток кожного окремого члена колективу, на самопочуття особистості в такій групі.

Для підвищення рівня колективної згуртованості в групі ми провели серед студентів групи соціально-психологічний тренінг на підвищення згуртованості в групі (Додаток В).

### **2.3. Програма соціально-психологічного тренінгу для підвищення рівня групової згуртованості у групі**

Студентський колектив відіграє важливу роль в житті кожного студента. Перш за все, в його рамках задовольняється природна потреба особистості у спілкуванні і навчальній взаємодії, в приналежності до групи. Саме у колективі студент може знайти підтримку і захист, формується як особистість, підвищує свій творчий потенціал. Також він має можливість реалізувати свої здібності, знання, знаходити визнання успіхів і досягнень.

Але дуже важливою характеристикою будь-якого колективу є те, наскільки він є згуртованим. Згуртованість виражається в єдності поглядів, думок, цілей членів колективу, наявності симпатії між членами колективу, що позитивно впливає на самопочуття особистості в групі. Адже, у згуртованих групах краще досягаються спільні цілі і студентам комфортніше перебувати в такому колективі.

Проте, досить часто трапляється так, що згуртованість колективу може бути на низькому рівні, що виявляється у негативному ставленні один до одного, великої кількості мікрогруп, відсутності спільних цілей і т.д. Для того, щоб група стала згуртованим колективом, необхідно подолати всі етапи формування колективу, що може тривати роками. [33] Проте, цей процес

можна пришвидшити за допомогою соціально-психологічного тренінгу, який спрямований на поліпшення згуртованості в колективі.

Мета тренінгу: підвищити рівень згуртованості студентського колективу.

Завдання тренінгу:

- налагодження доброзичливих стосунків між членами групи;
- знаходження подібностей в учасників групи для поліпшення взаємодії між ними;
- формування почуття довіри один до одного;
- розвиток вміння працювати в команді.

Методи роботи: ігри, релаксаційні та арт-терапевтичні вправи, які спрямовані на підвищення рівня згуртованості.

Очікувані результати:

- підвищення рівня групової згуртованості;
- покращення взаємостосунків між членами колективу та як наслідок покращення самопочуття особистості в групі.

Кількість тренінгових занять: 8.

Цільова аудиторія: студенти 1 курсу.

Наведемо, як приклад, деякі основні вправи, які використовувалися в соціально-психологічному тренінгу для розвитку групової згуртованості, всі вправи повністю описані в Додатку В.

Вправа «Чарівний кошик». Мета: налагодження доброзичливих стосунків.

Кожен з учасників по черзі має назвати ті риси характеру та якості, які вважає необхідними для кожного члена групи, щоб сформувати дружній колектив. Всі названі риси та якості записуються на папері і складаються в кошик.

Вправа «Впізнай малюнок». Мета: допомогти учасникам краще пізнати один про одного; згуртування членів групи.

Кожен з учасників має намалювати свій портрет як він себе бачить в

колективі. Малюнки підписувати не потрібно. Далі всі здають малюнки тренеру, потім тренер по черзі вивіщує кожен малюнок і ставить такі питання до класу: Хто зображений з ваших однокласників на цьому малюнку? Після того, як група відгадала учасника, тренер просить, щоб учасник щось ще додатково розповів про себе.

Вправа «Нічний потяг». Мета: сформувати позитивні міжособистісні стосунки.

Учасники мають уявити, що зовсім скоро свято і діти одного маленького міста з нетерпінням чекають подарунків. Вони чули, що поїзд з іграшками до святкового вечора повинен буде пробиратися вночі через заметений снігом ліс. І тільки у локомотива є фари, щоб освітлювати дорогу:

- потрібно обрати, хто з учасників буде локомотивом і везти потяг з іграшками дітям;

- десятеро учасників будуть вагонами з подарунками;

- всі інші будуть деревами в нічному лісі.

Дерева мають розташуватися так, щоб між ними було достатньо місця. Дерева не повинні рухатися, але вони можуть видавати тихе «Шшш ...» у момент, коли який-небудь вагон поїзда ризикує вдаритися об них. Всі інші учасники стають за учасником, який виконує роль локомотива і кладуть руки на плечі попереднього гравця. Тренер зав'язує очі кожному учаснику, що в ролі вагона вагону, тому що тільки у «локомотива» є фари, і він може бачити. Локомотив має рухатися дуже повільно, щоб не розгубити вагони і щоб всі вагони відчували себе впевнено.

Вправа «Пошук схожостей». Мета: згуртувати групу через знаходження подібностей у її учасників.

Група встає в коло. Ведучий бере в руки невеликий предмет, придатний для перекидання з рук в руки (м'ячик, невелика м'яка іграшка і т. д.) і пояснює правила гри: «Той, у кого в руках знаходиться цей предмет, повинен якомога швидше перекинути його іншому учаснику, назвавши при цьому якість чи рису схожості з тим, кому кидається предмет». Це можуть бути чисто зовнішні

ознаки (наприклад, колір волосся), збіг інтересів з якого- небудь питання і т.д., улюблена дисципліна і т.д.

Вправа «Розмовляючі руки». Мета: емоційно-психологічно зблизити учасників.

Для проведення вправи нам необхідно утворити два кола, вставши обличчям один до одного. Учасники мають спілкуватися в парах мовчки, тільки за допомогою рук. Тренер говорить, що потрібно передати партнеру, а учасники повинні будуть передати це тільки руками, не кажучи ні слова. Потім тренер кажу: зовнішнє коло - крок вправо. І ті, хто стоять у зовнішньому колі, зроблять крок вправо, так утворюються нові пари, і потім тренер говорить нове завдання.

Вправа «Машина». Мета: сформувати позитивний психологічний клімат у групі, підвищити рівень довіри між учасниками.

Учасники встають по колу і отримують завдання створити автомобіль, кожен учасник повинен бути певною частиною автомобіля. Потім автомобіль повинен поїздити.

Вправа «Я по колу йду...». Мета: сформувати позитивні міжособистісні стосунки.

Учасники стають у коло. Один учасник рухається по колу, промовляючи: « Я по колу йду і з собою беру...» (називає ім'я учасника, якого він обирає, бере його за руку, і далі вони рухаються вдвох). Далі обирає другий учасник, і так доти, доки всі учасники не візьмуться за руки.

Вправа «На крижині». Мета: розвинути міжособистісні відносини в колективі, сформувати почуття єдності, співчуття та підтримки один одного; усунення міжособистісних бар'єрів в спілкуванні.

Учасники діляться на команди по 5 - 7 осіб (бажано, щоб всі команди були однакового розміру і між ними рівномірно розподілилися хлопці і дівчата). Кожній з команд видається великий газетний лист, який вони розстеляють на підлозі. Ведучий зачитує інструкцію: «Уявіть собі, що ви опинилися на крижині, що дрейфує посеред бурхливого моря. Крижина - це

ваша газета. Вам всім потрібно розміститися на ній і протриматися кілька хвилин, щоб дочекатися рятувальників. Торкатися підлоги за межами газети не можна - хто зробить це, той вважається «потонув». Коли учасники розмістяться на своїх «крижинах» і протримаються в такому положенні 15 - 20 секунд, ведучий повідомляє, що шторм відламав по шматочку від кожної з крижин, і відриває приблизно частину від кожної газети, пропонуючи учасникам розміститися на тому, що залишилося. Так повторюється 2 - 3 рази. Якщо в команді тоне одна людина, та команда отримує попередження, якщо дві або більше - вибуває з гри («ваша крижина перекинулася»). Переможе та команда, яка протримається довше інших.

Вправа «Вузкий мостик». Мета: відпрацювати на практиці шляхи виходу з конфліктної ситуації.

На підлозі малюється крейдою, або вкладається з мотузок вузький місток, по ширині 30см. Двоє учасників встають по різні сторони «містка» і починають йти на зустріч один одному. Їх завдання розійтися на середині містка, хто заступа за лінію. Вважається програвшим.

Вправа «Наш дружній колектив». Мета: підвищити групову згуртованість, розвинути вміння взаємодіяти в парах.

Учасники розбиваються на пари. У кожної пари аркуш паперу і олівець. Партнери в парах, які не домовляючись заздалегідь, мовчки, тримаючи удвох один олівець, повинні намалювати на аркуші паперу довільний малюнок.

Вправа-руханка «Булочка з родзинками». Мета: сприяти згуртованості групи, зняти напругу після заняття.

Вправа «Валіза». Мета: створення позитивного зворотнього зв'язку учасниками тренінгу, сприяти згуртованості колективу.

У центрі кола стоїть пустий стілець. Усі учасники групи в тому порядку, в якому їм буде зручно, будуть сідати на стілець і називати одну якість, яка, на їх погляд, допомагає їм у спілкуванні, і одну, яке заважає. При цьому треба пам'ятати, що називати слід ті якості, які проявилися в ході роботи групи. Після того як учасник висловить свою думку, наступний учасник сідає на

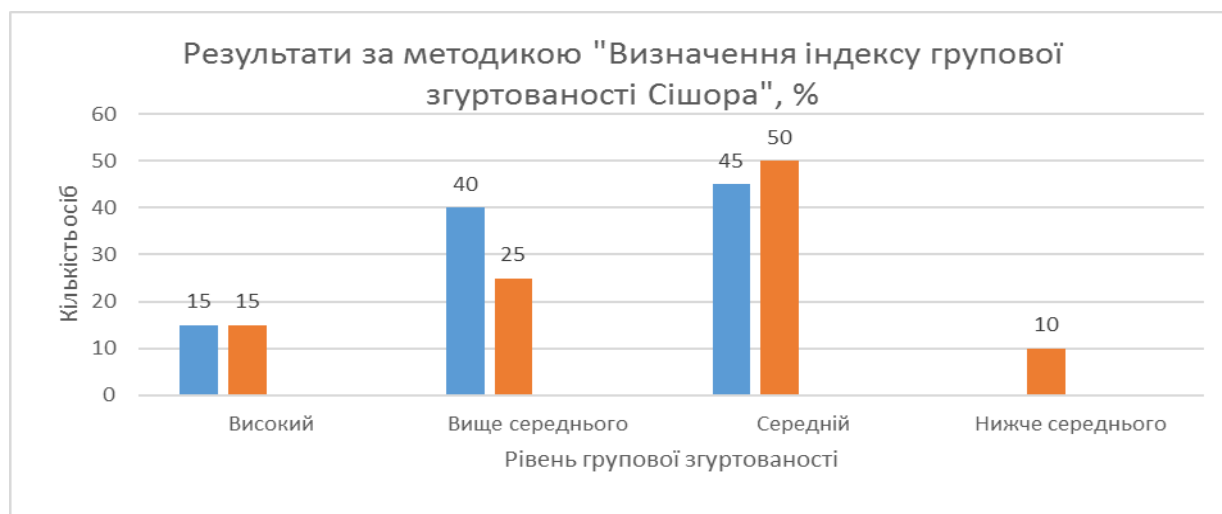
стілець. Вправа повторюється і т.д

Вправа «Кораблі та скали». Мета: сприяти довірі один одному, відчувати настрій іншої людини, чітко дотримуватися правил групової роботи.

Учасники об'єднуються у дві групи. Перша група - «кораблі», друга - «скали». «Скали» розсідаються на підлозі, «кораблі» заплющують очі та хаотично пересуваються по кімнаті. При наближенні до них «корабля» «скали» шиплять, імітуючи звук, з яким «хвилі набігають на скали». Мета «скал» - не допустити аварії «корабля». Потім гравці міняються ролями.

Після проведення соціально-психологічного тренінгу на підвищення згуртованості з групою, ми провели повторне дослідження з групою за тими самими методиками, отримані результати по кожній методиці та порівняння їх з попередніми результатами показано на рис. 2.6-2.10.

Як ми бачимо після тренінгу, проведеного в групі змінилися результати за методикою Сішора в більш позитивну сторону (рис. 2.6). Якщо до тренінгу 50% (22 студента) групи визначили згуртованість своєї групи як "середня", були не задоволені згуртованістю, то після тренінгу дана цифра знизилась до 45% (20 студентів).



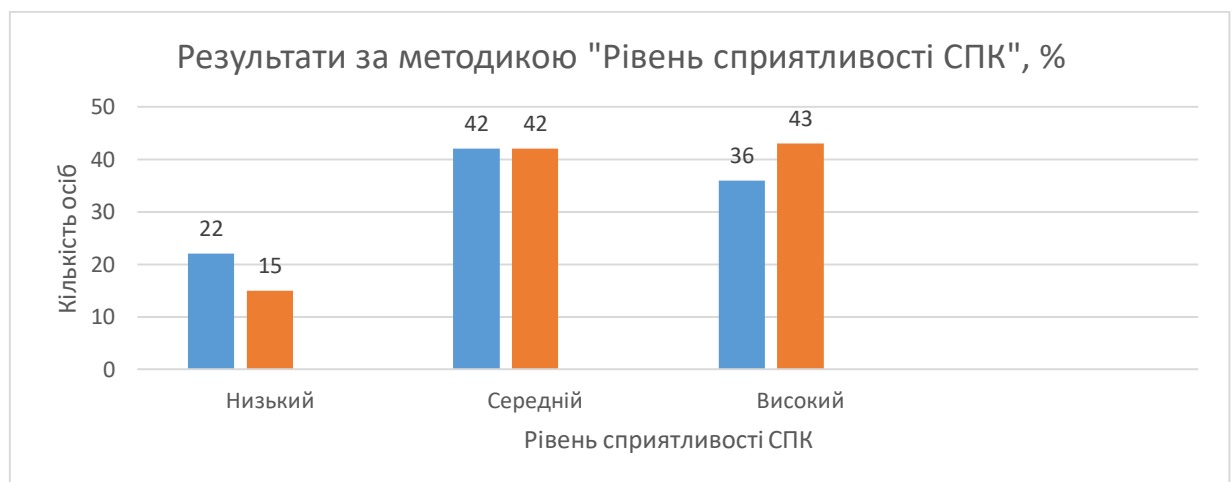
1 стовпчик – результати після тренінгу; 2 стовпчик - результати до тренінгу.

**Рис. 2.6. Порівняння результатів за методикою "Визначення індексу групової згуртованості Сішора" до та після проведення тренінгу згуртованості в групі.**

До тренінгу 25% (11 студентів) визначили згуртованість як "вище середньої", то після тренінгу дана цифра підвищилась, та стала – 40%. Напочатку дослідження 15% (7 студентів) визначили згуртованість групи як "висока", для таких студентів характерний високий ступінь задоволеності групою, даний показник після тренінгу так і залишився, але, якщо 10% (4 студента) до тренінгу визначили згуртованість групи як "нижче середнього", то після тренінгу таких студентів не залишилось і це говорить про позитивний вплив тренінгу згуртованості на групу.

Розглянемо результати діагностики за методикою "Рівень сприятливості соціально-психологічного клімату" після проведення тренінгу на згуртованість (рис.2.7).

На першому етапі діагностики 22% студентів оцінили рівень сприятливості СПК від -2 до 0, їм характерна незадоволеність кліматом, який склався в групі, після проведення тренінгу даний процент зменшився до 15% (7 студентів). 42% (18 студентів) на початку дослідження оцінили рівень сприятливості СПК від 0 до 1, це ті студенти, яким характерно здебільшого байдуже ставлення до соціально-психологічного клімату групи, після тренінгу даний показник залишився на тому ж рівні.

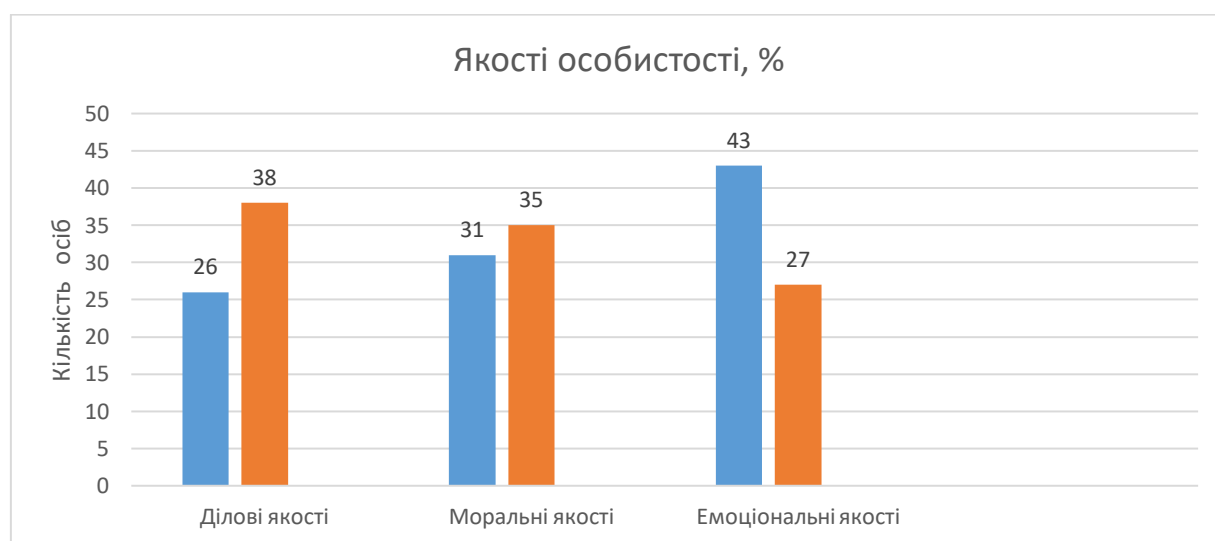


1 стовпчик – результати до тренінгу; 2 стовпчик - результати після тренінгу.

**Рис. 2.7. Порівняння результатів за методикою "Рівень сприятливості соціально-психологічного клімату" до та після проведення тренінгу згуртованості в групі.**

Якщо 36% (16 студентів) на першому етапі експерименту оцінили рівень сприятливості СПК від 1 і вище, це ті студенти, яким характерна висока задоволеність соціально-психологічним кліматом групи, то після проходження тренінгу даний показник збільшився до 43% (19 студентів), що говорить про позитивний вплив тренінгу на особистість.

Далі розглянемо та порівняємо результати за методикою "Визначення опосередкованої групової згуртованості" до та після проведення тренінгу згуртованості в групі (рис. 2.8).

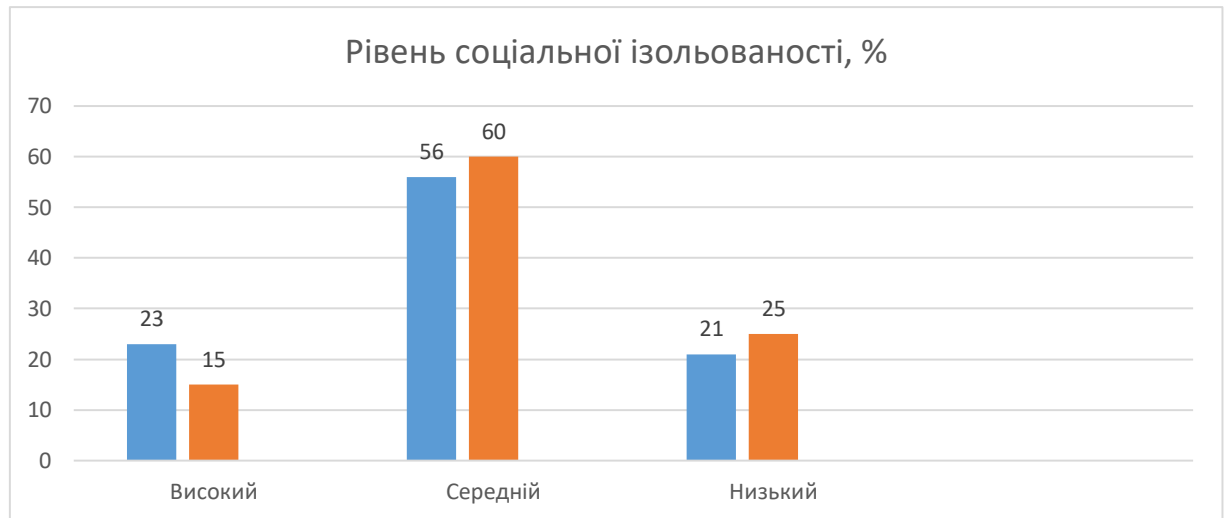


1 стовпчик – результати до тренінгу; 2 стовпчик - результати після тренінгу.

**Рис. 2.8. Порівняння результатів за методикою "Визначення опосередкованої групової згуртованості" до та після проведення тренінгу згуртованості в групі.**

Якщо до проведення тренінгу 26% (11 студентів) зробили вибір на користь ділових якостей, то після тренінгу даний процент вибору зріс до 38% (17 студентів); на початку експерименту 31% (14 студентів) визначили моральні якості, як основні, то після проведення тренінгу даний вибір було зроблено 35% (15 студентами); якщо емоційні якості на початку дослідження обрали 43% (19 студентів), при повторному проходженні методики дані якості було обрано 27% респондентів (12 студентами). Результати методики після тренінгу говорять про підвищення рівня згуртованості до навчальної та групової діяльності.

Розглянемо та порівняємо результати експрес-діагностики рівня соціальної ізольованості особистості (Д. Рассел та М. Фергюсон) рис. 2.9.

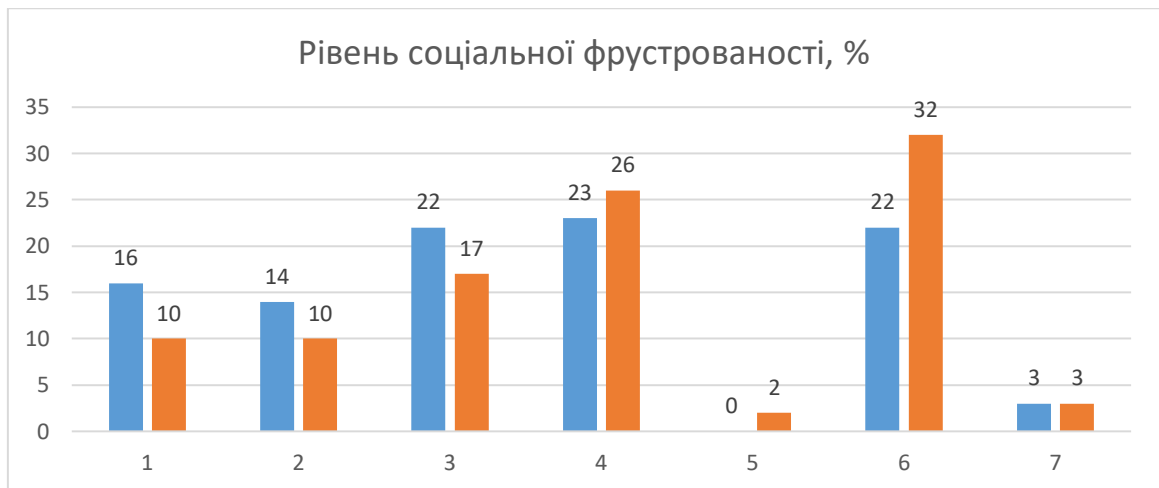


1 стовпчик – результати до тренінгу; 2 стовпчик - результати після тренінгу.

**Рис. 2.9. Порівняння результатів експрес-діагностики рівня соціальної ізольованості особистості (Д. Рассел та М. Фергюсон) до та після проведення тренінгу згуртованості в групі.**

На першому етапі діагностики 23% (10 чол.) оцінили рівень соціальної ізольованості як "Високий", для таких студентів характерна мінімальна кількість спілкування з колективом, то після тренінгу даний процент зменшився до 15%, що говорить про позитивний результат тренінгу. 56% (25 студентів) рівень соціальної ізольованості до тренінгу був оцінений як "Середній", їм характерний нормальний рівень взаємодії всередині групи, вони активні в групі та підтримують соціальні контакти, після тренінгу тданий показник виріс до 60%. На початку діагностики 21% (9 чол.) оцінили рівень соціальної ізольованості як "Низький", для них характерна відсутність проблем щодо взаємодії всередині групи, даний показник також виріс при повторній діагностиці до 25%, що також говорить про позитивні зміни в групі після тренінгу.

Далі розглянемо результати експрес-діагностики рівня соціальної фрустрованості (Л.І. Вассерман) після проведення тренінгу згуртованості (рис. 2.10).



Примітка: 1- дуже високий; 2- підвищений; 3- помірний; 4- невизначений; 5- знижений; 6- дуже низький; 7- відсутній.

1 стовпчик – результати до тренінгу; 2 стовпчик - результати після тренінгу.

**Рис. 2.10. Порівняння результатів експрес-діагностики рівня соціальної фрустрованості (Л.І. Вассерман) до та після проведення тренінгу згуртованості в групі.**

До проведення тренінгу 16% респондентів оцінили рівень соціальної фрустрованості як "дуже високий", як відмічалось, їм характерна неможливість реалізації своїх актуальних соціальних потреб. Після тренінг даний процент студентів зменшився до 10%, що говорить про позитивний результат тренінгу. На першому етапі діагностики 14% (6 студентів) оцінили рівень соціальної фрустрованості як "Підвищений", їм характерна низька реалізація своїх актуальних соціальних потреб, після проходження тренінгу ми також можемо спостерігати зменшення даного показника до 10%. Також зменшився процент респондентів, який оцінив рівень соціальної фрустрованості як "Помірний" і для яких характерна низька реалізація своїх актуальних соціальних потреб, даний показник з 23% (10 студентів) зменшився до 17%. До 60% (26 студентів) збільшилось число студентів, які оцінили рівень соціальної фрустрованості як "Дуже низький", "Знижений" та "Невизначений", для яких характерна нормальна реалізація своїх актуальних соціальних потреб. Отримані показники говорять, про позитивний вплив проведеного тренінгу як на групу загалом, так і на кожного її члена.

Таким чином, інтегральна оцінка групової згуртованості та рівня розвитку колективу після проведення тренінгу згуртованості в групі показала, що згуртованість та розвиток колективу змінилися в позитивну сторону, група стала більш згуртована, зменшився рівень соціальної ізолюваності студентів та рівень соціальної фрустрованості, члени групи стали більше задоволені соціально-психологічним кліматом групи, зменшилась кількість студентів, які висловлювали відкрите невдоволення відносинами в групі. За результатами опитування студентів після проходження тренінгу згуртованості, більшість студентів відкрили для себе нові позитивні якості в своїх одногрупниках, стали більш впевнені в собі та в групі. Загалом група залишилась задоволена як самим тренінгом на згуртованість групи так і його результатами.

### **Висновки до другого розділу**

У дослідженні брали участь студенти 1 курсу у кількості 44 особи, віком 18-19 років Національного університету «Одеська юридична академія» факультету психології, політології та соціології.

В експериментальній частині дослідження для оцінки згуртованості студентського колективу ми використали наступні методики:

- 1) методика "Визначення індексу групової згуртованості Сішора";
- 2) методика "Рівень сприятливості соціально-психологічного клімату";
- 3) методика "Визначення опосередкованої групової згуртованості" (В.С. Івашкін, В.В. Онуфрієва);
- 4) експрес-діагностика рівня соціальної ізолюваності особистості (Д. Рассел та М. Фергюсон);
- 5) експрес-діагностика рівня соціальної фрустрованості (Л.І. Вассерман).

Комплекс підібраних методик дає нам можливість оцінити наскільки група згуртована, який соціально-психологічний клімат сформувався в даному колективі, дослідити рівень соціальної ізолюваності особистості та

рівень соціальної фрустрованості, що в свою чергу дало можливість оцінити як відчуває себе особистість в даному колективі та як впливає група на особистість.

За результатами попередньої діагностики було зроблено висновок, що інтегральна оцінка групової згуртованості та рівня розвитку колективу показала, що згуртованість та розвиток групи досить низькі. Незважаючи на те що більшість колективу задоволені соціально-психологічним кліматом групи, є такі, хто висловлюють відкрите невдоволення відносинами групи. На підставі узагальнення результатів діагностики за методиками можна зробити висновок про необхідність розробки та реалізації програми формування колективної згуртованості студентів-першокурсників у вищому навчальному закладі, так як низький рівень колективної згуртованості несприятливо впливає на професійний та особистісний розвиток кожного окремого члена колективу, на самопочуття особистості в такій групі.

Для підвищення рівня колективної згуртованості в групі ми провели серед студентів групи соціально-психологічний тренінг, який був спрямований на підвищення рівня згуртованості студентського колективу: налагодження доброзичливих стосунків між членами групи, знаходження подібностей в учасників групи для поліпшення взаємодії між ними, формування почуття довіри один до одного, розвиток вміння працювати в команді.

Тренінгова програма була розрахована на 8 занять, що включала в себе ігри, релаксаційні та арт-терапевтичні вправи, які спрямовані на підвищення рівня згуртованості та поліпшення самопочуття особистості в групі.

Після тренінгу ми провели повторну діагностику за тими ж самими методиками та порівняли результати до тренінгу та після. Оцінка групової згуртованості та рівня розвитку колективу після проведення тренінгу згуртованості в групі показала, що згуртованість та розвиток колективу змінилися в позитивну сторону, група стала більш згуртована, зменшився рівень соціальної ізольованості студентів та рівень соціальної фрустрованості,

члени групи стали більше задоволені соціально-психологічним кліматом групи, зменшилась кількість студентів, які висловлювали відкрите невдоволення відносинами в групі. За результатами опитування студентів після проходження тренінгу згуртованості, більшість студентів відкрили для себе нові позитивні якості в своїх одногрупниках, стали більш впевнені в собі та в групі.

## ВИСНОВКИ

У психології існує кілька критеріїв, за якими визначається вплив групи на людину. На атмосферу в групі впливає індивідуальність кожного члена групи. Координація групової поведінки залежить від таких показників, як вік усіх членів групи, але інтелектуальні здібності учасників повинні бути на середньому або високому рівні. Крім того, групі потрібно знайти серед своїх членів когось, хто зможе взяти на себе роль лідера.

Також важлива сумісність усіх членів команди, так як усі члени команди повинні спілкуватися один з одним під час виконання завдань, ми про сумісність уже говорили вище. Учасники повинні мати схожі особистості або певним чином доповнювати один одного, тоді група буде мати позитивний вплив на розвиток особистості. Тому бажано створити команду, в якій кожен учасник має унікальний тип, тільки в цьому випадку робота пройде без суперечок і конфліктів.

Для того, щоб група працювала з ефективним результатом, потрібно визначити якість виконаних завдань і розмір команди. В даному випадку все залежить від складності виконуваної роботи. Однак розмір групи безпосередньо залежить від взаємодії всіх учасників групи. У малих групах завдання виконуються обома сторонами, і люди більше довіряють один одному. Досить часто, у великих групах учасники можуть лише радитися і не можуть узгодити спільну позицію.

На ефективність командної роботи також впливає кількість учасників в групі, парна чи непарна дана кількість. Оптимальна кількість людей в групі - 5. У малих групах атмосфера може бути напруженою і це буде впливати на самопочуття особистості в такій групі. У великих групах не всі голоси можна почути і це також буде впливати на психічне здоров'я особистості

У груповій роботі згуртованість має велике значення в вирішальним тут є ставлення учасників групи один до одного. Чим краще люди ставляться

один до одного, тим більше єдність групи, а отже, тим ефективніше група функціонує та позитивно впливає на свій розвиток та на індивідуальний кожного члена групи. Згуртованість групи залежить від інтересу всіх учасників до завдання, успішно виконаних завдань і спільної мети.

В роботі було проведено практичне дослідження оцінки рівня згуртованості студентського колективу, що дало можливість оцінити як відчуває себе особистість в даному колективі та як група впливає на кожного із її членів. У дослідженні брали участь студенти 1 курсу у кількості 44 особи, віком 18-19 років Національного університету «Одеська юридична академія» факультету психології, політології та соціології.

В експериментальній частині дослідження для оцінки згуртованості студентського колективу ми використали наступні методики:

- 1) методика "Визначення індексу групової згуртованості Сішора";
- 2) методика "Рівень сприятливості соціально-психологічного клімату";
- 3) методика "Визначення опосередкованої групової згуртованості" (В.С. Івашкін, В.В. Онуфрієва);
- 4) експрес-діагностика рівня соціальної ізольованості особистості (Д. Рассел та М. Фергюсон);
- 5) експрес-діагностика рівня соціальної фрустрованості (Л.І. Вассерман).

Комплекс підібраних методик дає нам можливість оцінити наскільки група згуртована, який соціально-психологічний клімат сформувався в даному колективі, дослідити рівень соціальної ізольованості особистості та рівень соціальної фрустрованості, що в свою чергу дало можливість оцінити як відчуває себе особистість в даному колективі та як впливає група на особистість.

За результатами діагностики було зроблено висновок, що інтегральна оцінка групової згуртованості та рівня розвитку колективу показала, що згуртованість та розвиток групи досить низькі. На підставі узагальнення

результатів діагностики за методиками можна зробити висновок про необхідність розробки та реалізації програми формування колективної згуртованості студентів-першокурсників у вищому навчальному закладі, так як низький рівень колективної згуртованості несприятливо впливає на професійний та особистісний розвиток кожного окремого члена колективу, на самопочуття особистості в такій групі.

Для підвищення рівня колективної згуртованості в групі ми розробили та провели серед студентів групи тренінг по підвищенню згуртованості в групі. Соціально-психологічний тренінг був спрямований на підвищення рівня згуртованості студентського колективу: налагодження доброзичливих стосунків між членами групи, знаходження подібностей в учасників групи для поліпшення взаємодії між ними, формування почуття довіри один до одного, розвиток вміння працювати в команді.

Тренінгова програма була розрахована на 8 занять, що включала в себе ігри, релаксаційні та арт-терапевтичні вправи, які спрямовані на підвищення рівня згуртованості. Після тренінгу ми провели повторну діагностику за тими ж самими методиками та порівняли результати до тренінгу та після.

Оцінка групової згуртованості та рівня розвитку колективу після проведення тренінгу згуртованості в групі показала, що згуртованість та розвиток колективу змінилися в позитивну сторону, група стала більш згуртована, зменшився рівень соціальної ізолюваності студентів та рівень соціальної фрустрованості, члени групи стали більше задоволені соціально-психологічним кліматом групи, зменшилась кількість студентів, які висловлювали відкрите невдоволення відносинами в групі. За результатами опитування студентів після проходження тренінгу згуртованості, більшість студентів відкрили для себе нові позитивні якості в своїх одногрупниках, стали більш впевнені в собі та в групі.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андреева І.А. Роль стратегій в управлінні персоналом різних форм професійної діяльності. Актуальні проблеми психології: збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Ін-т психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. Київ, 2013. С. 246-249.
2. Андреева І.А. Психологічні складові якісного управління персоналом у сучасних соціально-економічних умовах. Актуальні проблеми психології : збірник наукових праць Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. Ін-т психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. Київ; Алчевськ, 2014. С. 25-28.
3. Андрейцева І.А. Тренінг як засіб діагностики стану соціально-психологічного клімату трудового колективу. Вісник Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Економічні науки. 2019. Вип. 14. С. 310-318.
4. Ануфрієва Н.М., Зелінська Т.М., Єрмакова Н.О. Соціальна психологія: навч.-метод. посіб. К.: Каравела, 2009. 216 с.
5. Базалійська Н. Удосконалення психологічного клімату на промисловому підприємстві. Н.Базалійська, С.Микитюк. Східна Європа: економіка, бізнес та управління. 2017. 1(06). С. 24–31.
6. Бродовська А. В. Методи формування групової згуртованості. А.В. Бродовська, Л.О. Котлова. Психологічні дослідження: наукові праці викладачів і студентів соціально-психологічного факультету. Випуск 9/ за ред. Л. П. Журавльової, В. О. Климчука, Ю. Ю. Дем'янчук. Житомир, 2017. С. 16-18.
7. Ващенко І.В. Корпоративний клімат як важлива складова корпоративної культури. Актуальні проблеми психології особистості та міжособистісних взаємин: Матеріали V міжнар. наук.-практ. конф., 21-22 травня 2013. Кам'янець-Подільський, 2013. С. 187-189.
8. Верченко Л.С. Тренінги у процесі формування соціально-

комунікативної компетентності майбутніх викладачів вищої школи. Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія : Педагогічні науки, №6 (303) жовтень, 2016. Частина II С. 228-234.

9. Волкова Н.П. Соціально-психологічний клімат у педагогічному колективі. Київ : Академія. 2001. 460 с.

10. Германюк Н. В. Особистість та авторитет керівника як важливий чинник ефективності управлінської діяльності. Економіка, фінанси., менеджмент: актуальні питання науки і практики. 2017. № 5. С. 61-70.

11. Джонсон Д.В. Соціальна психологія: тренінг міжособистісного спілкування/ Д.В. Джонсон; пер. з англ. В. Хомика. Київ : КМ Академія, 2003. 288 с.

12. Дичківська І. М. Інноваційні педагогічні технології : навчальний посібник для студ. вузів. Київ : Академвидав, 2004. 352 с.

13. Діагностика стану соціально-психологічного клімату на підприємстві. Р. Скриньковський та ін. Traektoriâ Nauki, Vol. 4, № 2, pp. 1024-1031, 2018 DOI: 10.22178/pos.31-32018.

14. Дідора М. І. Тренінг як ефективний засіб профілактики та розв'язування конфліктів у вищій школі. Шляхи удосконалення навчального процесу в контексті інноваційних змін у системі вищої освіти. 2011. С. 12–15.

15. Завацька Н.Є. Організаційно-управлінські стреси: соціально-психологічний аспект: монографія. Н.Є. Завацька, Я.Л. Плужник; під ред. Н.Є. Завацької. Луганськ: Вид-во «Ноулідж», 2014. 228 с.

16. Завацький Ю.А. Формування індивідуальної кар'єрної стратегії в аспекті соціальної мобільності особистості. Теоретичні і прикладні проблеми психології: зб. наук. праць Східноукр. нац. ун-т ім. Володимира Даля. Северодонецьк, СНУ ім. В. Даля, 2019. №3 (50). Т.2. С.55-65.

17. Занюк С. С. Мотиваційний тренінг. Формування мотивації учбової діяльності у студентів і старшокласників. Практична психологія та соціальна робота. 2003. № 9-10. С. 74–83.

18. Іваницька С.Б., Галайда Т.О., Дяченко Ю.О. Проблеми виявлення та

подолання негативного впливу чинників демотивації персоналу на результативність праці. Економіка та суспільство. 2018. № 19. С. 409-415.

19. Карамушка Л.М. Психологія управління : навч. посіб. Київ : Міленіум, 2003. 344 с.

20. Карамушка Л.М. Соціальна напруженість в організації: сутність, підходи до вивчення, основні види. Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Том I: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. 2016. вип. 45. С. 3-11.

21. Карамушка Л.М. Основні методи для дослідження соціальної напруженості в організації. Л.М. Карамушка, К.В. Терешенко, О.В. Креденцер, В.М. Івкін, О.С. Ковальчук, В.І. Лагодзінська. Організаційна психологія. Економічна психологія. Науковий журнал [за наук. редак. С.Д. Максименка та Л.М. Карамушки]. Київ : Логос, 2016. № 4 (7). С.14-22.

22. Карамушка Л.М. Психологічні детермінанти розвитку організаційної культури: Монографія. Л.М. Карамушка, О.В. Креденцер, К.В. Терещенко [та ін.] ; за ред. Л.М. Карамушки. Київ : Педагогічна думка, 2015. 288 с.

23. Карамушки Л.М. Психологічні засади організаційного розвитку : монографія. Кіровоград: Імекс-ЛТД, 2013. 206 с.

24. Карпушина М. Г. Система методів та форм навчання у формуванні вмінь вирішувати проблемні ситуації. Вісник Запорізького національного університету/ голов. ред. Локарева Г.В. Запоріжжя : Запорізький національний університет, 2013. № 2 (20) : Педагогічні науки. С. 36–47.

25. Кириченко Р.В. Технології формування сприятливого соціально-психологічного клімату у педагогічному колективі. Тенденції та перспективи розвитку науки і освіти в умовах глобалізації : збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції. м. Переяслав, 29 травня 2020 року. Вип. 59. Переяслав : Університет Григорія Сковороди в Переяславі, 2020. С. 263-267.

26. Киричок В. Тренінги на розвиток комунікацій. Відкритий урок. 2006.

№ 1. С. 51–61.

27. Кличковський С.О. Дослідження особливостей психологічного клімату підприємства у кризовий період. Науковий вісник Херсонського державного університету. Вип. 2. Херсон : Гельветика, 2019. С.119-128 (Серія «Психологічні науки»).
28. Кличковський С. О. Програма розвитку навичок міжособистісної взаємодії в контексті покращення психологічного клімату групи. Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць Ін-ту психології Г.С. Костюка НАПН України. 2019. Т. I : Організаційна психологія. Економічна психологія. Вип. 53. С.68-74.
29. Кличковський С.О. Теоретико-методологічний аналіз поняття «соціально-психологічний клімат». Український психологічний журнал: збірник наукових праць. 2017. №2 (4). С. 47–58.
30. Кручек В. А. Психолого-педагогічні основи міжособистісного спілкування : навч. посібник. Київ : ДАКККіМ, 2010. 273 с.
31. Кузьмін О.С., Колодійчук А.В. Методологічні аспекти формування мотиваційних основ в управлінні персоналом. Науковий вісник НЛТУ України. 2011. Вип. 21.2. С. 313-319.
32. Лазарєв М. І. Система навчальної діяльності студентів в інтенсивних технологіях навчання. Теорія і практика управління соціальними системами. 2013. №1 С. 87–97.
33. Лебедева С. Ю. Роль соціально-психологічного тренінгу у формуванні групової згуртованості. Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. 2009. Вип. 1. С.88-95.
34. Максименко С.Д. Генезис існування особистості. Київ : Видавництво ТОВ «КММ», 2006. 240 с.
35. Мажара О.В. Учимся дружити. Соціальний педагог. 2013. №4. С. 42-47.
36. Мельничук І.М. Загальна методична характеристика тренінгів. Освітні інновації: філософія, педагогіка, психологія. Матеріали Всеукраїнської

науково-практичної конференції (16-17 квітня 2008 року, м. Суми). Сумський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти. Суми: ВТД «Університетська книга», 2008. С. 242–249.

37. Мороз Л.І., Лецик Д.М. Соціально-психологічні аспекти управління трудовим потенціалом робітника. Науковий погляд в майбутнє. 2020. Вип. 17. С. 66-71.

38. Москаленко В.В. Психологія соціального впливу : навч. пос. Київ : ЦУЛ, 2007. 448 с.

39. Москаленко В. В. Соціальна психологія : підручник. Київ : Центр навчальної літератури, 2005. 624 с.

40. Наугольник Л.Б. Психологія стресу : підручник. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2015. 324 с.

41. Олійник Н.Ю. До питання поліпшення соціально-психологічного клімату в організації. Молодий вчений. 2017. № 4(44). С. 725-728.

42. Психологія стресу та стресових розладів : навч. посіб. /уклад. О. Ю. Овчаренко. Київ : Університет «Україна», 2023. 266 с.

43. Скрипченко О.В. Загальна психологія : навч. посіб. / Л.В. Долинська, З.В. Огороднійчук та ін. Київ : А.Г.Н., 2002.

44. Федорчук В.М. Соціально-психологічний тренінг «Розвиток комунікативної компетенції викладача»: навчальний посібник. Кам'янець-Подільський: Абетка, 2004. 240 с.

45. Формування індивідуальних стилів управлінської діяльності: соціально-психологічний аспект : монографія. Ю.А. Завацький, Н.Є. Завацька. Східноукр. нац. ун-т ім. Володимира Даля. Сєверодонецьк : СНУ ім. В. Даля, 2017. 472 с.

46. Хмелевська А.Ю. Методичні положення щодо діагностування та корекції психологічного клімату на підприємстві. Вісник соціально-економічних досліджень : зб. наук. праць; за ред. : М.І. Зверькова. Одеса : Одеський національний економічний університет. 2015. Вип. 1. № 56. С. 107–113.

47. Ходаківський Є.І. Психологія управління: підручник. Є.І. Ходаківський, Т.П. Грабар. Київ: Центр учбової літератури, 2011. 664 с.
48. Чечель А. Шляхи формування позитивного психологічного клімату в колективі підприємства. А.Чечель, І. Кириченко, Я. Бібікова. Державне управління, 2015. Вип. 4 (13). С.79–81.
49. Шакірі М. Основні засади формування сприятливого психологічного клімату в колективі. Наукові праці МАУП. Серія : Економічні науки. Психологічні науки, 2013. Вип. 12. С.145–150.
50. Шанта С.П. Деякі психологічні особливості стилю керівництва організацією. Проблеми сучасної психології. 2013. Вип. 21. С. 748-759.
51. Шапар В.Б. Сучасний тлумачний психологічний словник. Харків, 2005. 640 с.

## ДОДАТКИ

### Додаток А

#### Методика «Визначення індексу групової згуртованості» ( К. Е. Сішора)

Мета: визначення індексу групової згуртованості.

Інструкція: позначте цифру, яку ви вважаєте потрібною відповідно до питань.

I. Як би ви оцінили свою приналежність до групи?

1. Почуваю себе її членом, частиною колективу (5).
2. Беру участь у більшості видів діяльності (4).
3. Беру участь в одних видах діяльності і не беру участі в інших (3).
4. Не відчуваю, що є членом групи (2).
5. Живу й існую окремо від групи (1).
6. Не знаю, важко відповісти (1).

II. Перейшли б ви в інший клас, якби була б така можливість (без зміни інших умов)?

1. Так, дуже хотів би перейти (1).
2. Скоріше перейшов би, ніж залишився (2).
3. Не бачу ніякої різниці (3).
4. Швидше за все, залишився б у своїй групі (4).
5. Дуже хотів би залишитися у своїй групі (5).
6. Не знаю, важко сказати (1).

III. Які взаємини між членами вашої групи?

1. Кращі, ніж у більшості груп (3).
2. Приблизно такі ж, як і в більшості груп (2).
3. Гірше, ніж у більшості груп (1).
4. Не знаю, важко сказати (1).

IV. Які у вас взаємини з викладачами?

1. Кращі, ніж у більшості груп (3).
2. Приблизно такі ж, як і в більшості груп (2).
3. Гірше, ніж у більшості груп (1).
4. Не знаю (1).

V. Яке відношення до навчання у вашій групі?

1. Краще, ніж у більшості груп (3).
2. Приблизно такі ж, як і в більшості груп (2).
3. Гірше, ніж у більшості груп (1).
4. Не знаю (1).

#### Аналіз результатів

Вище 15 – високий рівень групової згуртованості. Усі учасники групи відчувають сильну прихильність та симпатію один до одного.

12-15 – рівень вище середнього. Більшість учасників групи відчувають симпатію і прихильність один до одного, проте є випадки неприязні та незадоволення.

8-11 балів – середній рівень групової згуртованості. Половина учасників групи симпатизують один одному, решта ставиться до групи без особливої приязні.

5-7 балів – рівень нижче середнього. Учасники групи здебільшого не відчувають прихильність і симпатії один до одного.

5 балів – низький рівень групової згуртованості. Більшість учасників групи ставляться один до одного неприязно.

## Додаток Б

**Методика «Визначення опосередкованої групової згуртованості»  
( В.С. Івашкін, В. В. Онуфрієва)**

Мета: встановлення рівня групової згуртованості, що опосередкована цілями і задачами спільної діяльності.

Інструкція: «Виберіть із запропонованого списку п'ять якостей, які ви вважаєте найбільш важливими для людини як члена колективу».

Працьовитість Д	Щирість Е
Дружелюбність М	Порядність М
Принциповість М	Наполегливість Д
Стриманість Е	Організованість Д
Веселість Е	Привабливість Е
Справедливість М	Чуйність Е
Акуратність Д	Правдивість М
Товариськість Е	Привітність Е
Чесність М	Діловитість Д
Активність Д	Скромність М
Старанність Д	

Умовні позначення: Д - ділові якості; М - моральні якості; Е - емоційні якості.

**Обробка і інтерпретація результатів**

1) Підраховується загальна кількість обраних респондентами якостей.

Для цього загальна кількість респондентів (членів групи) N множиться на 5 (кількість зроблених кожним респондентом виборів):  $N \times 5$ .

2) Підраховується загальна кількість емоційних (Е), ділових (Д) і моральних (М) якостей, зазначених усіма членами групи. В результаті отримаємо  $\Sigma E = \dots$ ;  $\Sigma D = \dots$ ;  $\Sigma M = \dots$

3) Обчислюється відсоток виборів, що припадають на емоційні (Е), ділові (Д) і моральні (М) якості. Для цього загальна сума кожного блоку якостей (відповідно,  $\Sigma E = \dots$ ;  $\Sigma D = \dots$ ;  $\Sigma M = \dots$ ) ділиться на  $N \times 5$  і множиться на 100%.

$$E = \Sigma E \times 100\% / N \times 5;$$

$$D = \Sigma D \times 100\% / N \times 5;$$

$$M = \Sigma M \times 100\% / N \times 5.$$

4) В результаті отримуємо відсоткове співвідношення трьох шкал (Е, Д, М) у вигляді Е%: Д%: М%, яке відображає основні орієнтації в групі.

5) Визначаємо рівень групової згуртованості. При цьому маємо на увазі, що:

- якщо  $D > 55\%$  або  $D + M > 60\%$ , то групова згуртованість висока (3 бали) - усі учасники групи відчують сильну прихильність та симпатію один до одного. В такому колективі цінується та поважається кожний член групи;
- якщо  $M > 55\%$ , то групова згуртованість середня (2 бали) – в групі відсутня єдність колективу, налічується лише певна кількість мікрогруп, що об'єднані за симпатіями, інтересами;
- в інших випадках, при  $35\% < M < 55\%$  – групова згуртованість низька – існують лише окремі лідери, колективні справи вирішуються рідко, учасники групи здебільшого не відчують прихильність і симпатії один до одного.

## Додаток В

**Програма соціально-психологічного тренінгу для підвищення рівня  
групової згуртованості в групі  
Заняття 1**

№	Етапи виконання вправ	Ресурсне забезпечення	Тривалість, хв
<b>Вступ (3 хв. )</b>			
1.	<b>Вітальне слово психолога:</b> «Доброго дня, шановні учасники! Сьогодні ми з вами зібрались для того, щоб ближче познайомитись один із одним. У вас у всіх є спільна мета - це успішне навчання в цій школі, отримання гарної освіти, щоб в подальшому мати змогу якнайкраще побудувати своє майбутнє доросле життя. Як відомо, краще досягає мети та успіху лише той колектив, який працює злагоджено. Впродовж наших з вами зустрічей ми з вами будемо виконувати різноманітні цікаві для вас вправи, ігри, які будуть розраховані на те, щоб допомогти вам стати однією дружньою командою.		5
<b>Вправа „Розкажи про себе”</b>			
<b>Вихідне джерело</b>	Мажара О. В. Учимося дружити / О. В. Мажара// Соціальний педагог. - 2013. - №4. - С. 42-47.		
<b>Мета вправи</b>	Познайомитися тренеру з групою; сприяти створенню гарної атмосфери підтримки в групі.		
<b>ОСНОВНІ ЕТАПИ</b>			
1.	<b>Інструкція:</b> «Перед тим, як ми почнемо з вами займатися, я пропоную для початку нам познайомитися. Для цього кожен з вас має розповісти про себе, використовуючи такий початок: - Мене звати... -Я (який?)... -Я люблю... -Я мрію... Наприклад, я вам зараз розповім про себе: - Мене звати Жанна. - Я цілеспрямована.  - Я мрію стати психологом. Тепер пропоную вам за таким же алгоритмом	Лист А-4 алгоритмом знайомства; дошка, крейда	32
2.	<b>Виконання завдання:</b> учасники по колу розповідають про себе.		10
3.	<b>Обговорення:</b> -Чи дізналися ви щось нове про своїх товаришів? Що саме?		3
<b>Вправа «Прийняття правил»</b>			

<b>Вихідне джерело</b>	Мажара О. В. Учимося дружити / О. В. Мажара// Соціальний педагог. - 2013. - №4. - С. 42-47.		
<b>Мета вправи</b>	Встановити правила в групі		
1.	<b>Інструкція:</b> Так само як будинок тримається на надійному фундаменті, робота групи тримається на певних правилах. Я пропоную нам разом закласти фундамент нашої майбутньої роботи. Зараз кожен з Вас отримає цеглинку з правилом, зачитає його для групи. Якщо Ви погоджуєтеся з правилом, плескайте в долоні. Це буде свідчити про те, що правило приймається групою і ми можемо використати його для будівництва нашого будиночка.	Дошка, ватман з намальованим силуетом будинка, зображення цеглинок надрукованими правилами, скотч.	32 3 них
2.	Кожен з учасників по черзі називає правило, якщо група приймає правило, його приклеюють до ватмана. <b>Правила групи:</b> 1. Приходити вчасно. 2. Нікого не перебивати при розмові. 3. Говорити по черзі. 4. Бути доброзичливим. 5.Зберігати таємниці.		7
	7. Говорити від свого імені. 8. Брати активну участь у вправах. 12. Правило піднятої руки (сигнал про наявність повідомлення учасник подає лише мовчки, піднімаючи руку вгору).		
<b>« Поділися гарним настроєм»</b>			
<b>Вихідне джерело</b>	Мажара О. В. Учимося дружити / О. В. Мажара// Соціальний педагог. - 2013. - №4. - С. 42-47.		
<b>Мета вправи</b>	Сприяти створенню атмосфери довіри та доброзичливості для конструктивної роботи.		
1.	<b>Інструкція:</b> Тому, хто сидить праворуч від вас, поділіться частинкою свого гарного настрою (скажіть щось приємне цій людині і посміхніться; наприклад, в тебе таке чудове намисто і т.д., тримаючи долоні відкритими.		1
2.	<b>Виконання завдання</b>		5
3.	<b>Обговорення:</b> - Чи приємно було «дарувати» гарний настрій? - Чи приємно було отримувати «подарунки»? - Чи поліпшився настрій?		4
<b>Вправа-руханка</b>			
<b>Вихідне джерело</b>	Потомахіна Л. А. Психологічна гра « Команда» / Потомахіна Л. А. Психологу усе для роботи. - 2014. - №6 ( 66).-червень. - С. 3033.		

Мета	Зняття м'язового та емоційного напруження, згуртувати учасників групи в єдину команду		
1.	<b>Інструкція:</b> Уважно слухайте, те, що я буду зараз вам говорити, і, якщо це про вас, то виконуйте те, що я скажу. У кого зараз гарний настрій, поплескайте в долоні; Потисніть руки, хто хоче спілкуватися Поміняйтеся місцями ті, у кого в класі є друзі; Поміняйтеся місцями ті, хто впевнений у собі; Голосно позіхніть, хто любить поспати Поплескайте в долоні ті, хто добре знає себе.		2
2.	Виконання вправи		5
3.	Обговорення - Чи вдалося вам розім'ятися? - Який у вас зараз настрій?		
<b>Вправа « Спасибі »</b>			
<b>Вихідне джерело</b>	Потомахіна Л. А. Психологічна гра « Команда » / Потомахіна Л. А. Психологу усе для роботи. - 2014. - №6 ( 66).-червень. - С. 3033.		
<b>Мета вправи</b>	Сформувати в учасників вміння до рефлексії		
1.	<b>Інструкція:</b> «Наше заняття підходить до закінчення. Я пропоную зараз стати всім в коло та розповісти, що для вас було цікавим на цьому занятті, що ви дізналися нового. Потім, усі одночасно сильно плескаємо у долоні і говоримо: СПАСИБІ!»		1
2.	<b>Виконання завдання</b> Діти розповідають, що для них було цікавим на даному занятті.		2
3.	<b>Обговорення:</b> - що найбільше сподобалось на занятті? - який у вас зараз настрій?		2

### Заняття №2

№	Етапи виконання вправ	Ресурсне забезпечення	Тривалість (хв.)
<b>Вправа «Привітання» (3 хв.)</b>			
<b>Мета вправи</b>	Створення позитивного емоційного настрою на працю.		
1.	<b>Інструкція:</b> «Я пропоную всім привітатися за руку, але особливим чином. Вітатися потрібно двома руками з двома учасниками одночасно, при цьому відпустити одну руку можна тільки тоді,		2

	коли знайдеш того, хто теж готовий привітатися, тобто руки не повинні залишатися без діла більше секунди. Завдання - привітатися таким чином з усіма учасниками групи. Під час гри не повинно бути розмов»		
2.	<b>Виконання завдання</b>		5
	<b>Повторення правил тренінгу</b>	Дошка, ватман намальованим силуетом будинка, зображення цеглинок з надрукованими на них правилами, скотч.	3
<b>Вправа « Чарівний кошик»</b>			
<b>Вихідне джерело</b>	Мажара О. В. Учимося дружити / О. В. Мажара// Соціальний педагог. - 2013. - №4. - С. 42-47.		
<b>Мета вправи</b>	Налагодити доброзичливі стосунки		
1.	<b>Інструкція:</b> Зараз кожен з вас по черзі має назвати ті риси характеру та якості, які кожен з вас вважає необхідними для кожного члена групи, щоб сформувати дружній колектив. Всі названі риси та якості я буду записувати на папері і ми будемо їх складати у кошик. І кожного ранку, вирушаючи в школу, не забудьте взяти з собою цей чарівний кошик.		2
2.	<b>Виконання вправи</b>		7
3.	<b>Обговорення:</b> - Чи легко вам було обирати якості та риси характеру?		5
<b>Вправа « Впізнай малюнок»</b>			
<b>Вихідне джерело</b>	Потомахіна Л. А. Психологічна гра « Команда» // Потомахіна Л. А. // Психологу усе для роботи. - 2014. - №6 ( 66).-червень. - С. 3033.		
<b>Мета</b>	Допомогти учасникам краще пізнати один про одного; згуртування членів класу		
1.	<b>Інструкція:</b> Чи добре ви знаєте один одного? Намалюйте, будь ласка, свій портрет в колективі,	Аркуші паперу, кольорові олівці	2

	як ви себе бачите в вашому шкільному колективі. Малюнки підписувати не потрібно. ( всі здають малюнки тренеру, потім тренер по черзі вивіщує кожен малюнок і ставить такі питання до класу): -Хто зображений з ваших однокласників на цьому малюнку? ( Після того, як група відгадала учасника, тренер просить, щоб учасник щось ще додатково розповів про себе)		
2.	<b>Виконання вправи:</b>		7
3.	<b>Обговорення:</b> -Чи легко було малювати вам себе в колективі? -Чи виникали труднощі у визначенні, хто намальований на малюнку?		5
<b>Вправа-руханка « Ураган для тих, хто...»</b>			
Мета	Зняття м'язового та емоційного напруження		
1.	<b>Інструкція:</b> Зараз ми проведемо рухливу вправу, щоби дати можливість учасникам розслабитися, розім'ятися, зняти м'язову та емоційну напругу. Усі учасники сидять, а тренер стоїть (йому не вистачає стільця). Він каже: «Ураган для тих, хто народився весною». Усі, хто народився в цю пору року, встають зі свого місця і намагаються сісти на інше. Той, кому не вистачило стільця, стає ведучим і каже: «Ураган для тих, у кого довге волосся (коротке волосся, хто любить ходити до школи, бачив море, любить солодке і т.і.)».		2
2.	<b>Виконання вправи:</b>		5
3.	<b>Обговорення:</b> -Чи вдалося вам розім'ятися, зняти емоційну та м'язову напругу?		2
<b>Рефлексія</b>			
<b>Вихідне джерело</b>	Мажара О. В. Учимося дружити / О. В. Мажара// Соціальний педагог. - 2013. - №4. - С. 42-47.		
<b>Мета вправи</b>	Сформувати в учасників вміння до рефлексії		
1.	<b>Інструкція:</b> «Наше заняття підходить до закінчення. Ось заняттю вже кінець Ти був справжній молодець Ти старався, не лїнився Розкажи чому навчився ?		1
2.	<b>Обговорення:</b> - що найбільше сподобалось на занятті? - який у вас зараз настрій?		2

## Заняття №3.

№	Етапи виконання вправ	Ресурсне забезпечення	Тривалість (хв.)
<b>Вправа «Привітання» (3 хв.)</b>			
<b>Вихідне джерело</b>	Мажара О. В. Учимося дружити / О. В. Мажара// Соціальний педагог. - 2013. - №4. - С. 42-47.		
<b>Мета вправи</b>	Налагодити та налаштувати групу до роботи		
1.	<b>Інструкція:</b> « Зараз я вам пропоную швидко та схематично зобразити свій стан та настрої та розповісти про нього»	Листки паперу, кольорові олівці	2
2.	<b>Виконання завдання:</b> учасники зображають свій настрої та розповідають по черзі про нього.		7
	<b>Повторення правил тренінгу</b>	Дошка, ватман намальованим силуетом будинка, зображення цеглинок з надрукованими на них правилами, скотч.	3
<b>Вправа « Нічний потяг»</b>			
<b>Вихідне джерело</b>	Мажара О. В. Учимося дружити / О. В. Мажара// Соціальний педагог. - 2013. - №4. - С. 42-47.		
<b>Мета вправи</b>	Сформувати позитивні міжособистісні стосунки		
1.	<b>Інструкція:</b> Уявіть собі, що зовсім скоро свято і діти одного маленького міста з нетерпінням чекають подарунків. Вони чули, що поїзд з іграшками до святкового вечора повинен буде пробиратися вночі через заметений снігом ліс. І тільки у локомотива є фари, щоб освітлювати дорогу. - Хто з вас хотів би стати Локомотивом і везти потяг з іграшками дітям? -Десятеро учасників будуть вагони з подарунками. Хто хоче бути ними?  --Всі інші будуть деревами в нічному лісі.		5

	<p>Дерева мають розташуватися так, щоб між ними було достатньо місця. Дерева не повинні рухатися, але вони можуть видавати тихе «ШШШШшшш...» у момент, коли який-небудь вагон поїзда ризикує вдаритися об них.</p> <p>Тепер давайте складемо наш Поїзд. Ставайте за Локомотивом і покладіть руки на плечі попереднього гравця. Я зав'яжу очі кожному вагону, тому що тільки у Локомотива є фари, і він може бачити. Локомотив буде рухатися дуже повільно, щоб не розгубити вагони і щоб всі вагони відчували себе впевнено.</p> <p>Даю Локомотиву старт!</p>		
2.	<b>Виконання завдання</b>		10
3.	<p><b>Обговорення</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Чи легко було бути « локомотивом» ?</li> <li>- Що ви відчували, коли були « вагонами», « деревами»?</li> </ul>		3
<b>Вправа « Пошук схожостей»</b>			
<b>Мета вправи</b>	Згуртувати групу через знаходження подібностей у її учасників.		
1.	<p><b>Інструкція:</b> Група встає в коло. Ведучий бере в руки невеликий предмет, придатний для</p>	М'яка іграшка, невеликий та легенький предмет	2
	перекидання з рук в руки (м'ячик, невелика м'яка іграшка і т. д.) і пояснює правила гри: «Той, у кого в руках знаходиться цей предмет, повинен якомога швидше перекинути його іншому учаснику, назвавши при цьому якість чи рису схожості з тим, кому кидається предмет». Це можуть бути чисто зовнішні ознаки (наприклад, колір волосся), збіг інтересів з якого-небудь питання і т.д., улюблений предмет в школі і т.д.		
2.	<b>Виконання вправи.</b>		7
3.	<p><b>Обговорення.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Чи легко вам вдавалося шукати ті риси та якості, за якими ви схожі с партнером?</li> </ul> <p>Отже, дана вправа дала змогу вам побачити, що хоча ви всі такі різні, але подібностей між ними набагато більше, ніж може здатися на перший погляд.</p>		3
<b>Вправа « Розмовляючі руки»</b>			
<b>Мета</b>	Емоційно-психологічне зближення учасників		

1.	<p><b>Інструкція:</b> Для проведення вправи нам необхідно утворити два кола, вставши обличчям один до одного. Зараз ми будемо спілкуватися в парах мовчки, тільки за допомогою рук. Я буду говорити, що потрібно передати партнеру, а ви повинні будете передати це тільки руками, не кажучи ні слова. Потім я скажу: зовнішнє коло - крок вправо. І ті, хто стоять у зовнішньому колі, зроблять крок вправо, так у нас утворюються нові пари. Я скажу нове завдання.</p> <p>Отже, привітайтеся з допомогою рук. Зовнішнє коло - крок вправо. Перед вами новий партнер, подивіться недовго один одному в очі. Будь ласка, висловіть один одному підтримку за допомогою рук .</p> <p><b>Варіанти інструкцій парам:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Привітатися з допомогою рук.</li> <li>2. Поборотися руками.</li> <li>3. Помиритися руками.</li> <li>4. Висловити підтримку за допомогою рук.</li> </ol>		2
	<ol style="list-style-type: none"> <li>5. Пожаліти руками.</li> <li>6. Висловити радість.</li> <li>7. Побажати успіху.</li> <li>8. Попрощатися руками.</li> </ol>		
2.	<p><b>Виконання вправи:</b> Учасники утворюють два кола: внутрішнє і зовнішнє, стоячи обличчям один до одного. Ведучий дає команди, які учасники виконують мовчки в парі, що утворилася. Після цього по команді ведучого зовнішнє коло рухається вправо на крок.</p>		5
3.	<p><b>Обговорення:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Чи виникали у вас труднощі?</li> <li>- Кому було складно мовчки передавати інформацію?</li> <li>- Коли ви виконували завдання ведучого, чи звертали увагу на інформацію від партнера або більше думали, як передати інформацію самим?</li> </ul>		2
<b>Вправа « Машина »</b>			
Вихідне джерело	Мажара О. В. Учимося дружити / О. В. Мажара// Соціальний педагог. - 2013. - №4. - С. 42-47.		
Мета вправи	Сформувати позитивний психологічний клімат у групі, підвищити рівень довіри між учасниками.		
1.	<p><b>Інструкція:</b> Учасники встають по колу і отримують завдання, створити автомобіль, кожен учасник повинен бути певною частиною автомобіля. Потім автомобіль повинен поїздити.</p>		
2.	<b>Виконання завдання</b>		

3.	<b>Обговорення:</b> -Чи легко було визначитися, якою частиною автомобіля хто має бути? -Чи легко вам вдалося створити автомобіль? -Чи зміг поїхати ваш власний автомобіль?		
<b>Рефлексія</b>			
<b>Вихідне джерело</b>	Мажара О. В. Учимося дружити / О. В. Мажара// Соціальний педагог. - 2013. - №4. - С. 42-47.		
<b>Мета вправи</b>	Сформувати в учасників вміння до рефлексії		
1.	<b>Інструкція:</b> Наше заняття підходить до закінчення. Пропоную всім сісти в коло.		1
2.	<b>Обговорення:</b> - Що найбільше сподобалось на занятті? - Чи вдалося вам побачити та зрозуміти наскільки ви схожі між собою? - Який у вас зараз настрій?		5

#### Заняття №4.

№	Етапи виконання вправ	Ресурсне забезпечення	Тривалість хв
<b>Вправа «Привітання» (3 хв.)</b>			
<b>Вихідне джерело</b>	Мажара О. В. Учимося дружити / О. В. Мажара// Соціальний педагог. - 2013. - №4. - С. 42-47.		
<b>Мета вправи</b>	Налаштувати групу до роботи		
1.	<b>Інструкція:</b> « Я буду кидати вам м'яку іграшку, хто зловить, той розповідає: з яким настроєм сьогодні прийшов, який настрій був учора, які цікаві події у вас сталися за цей час, після 3-го нашого заняття».	М'яка іграшка	2
2.	<b>Виконання завдання:</b> учасники по колу розповідають про свій настрій, свої події і т.д.		5
	<b>Повторення правил тренінгу (2 хв.)</b>	Дошка, ватман намальованим силуетом будинка, зображення цеглинок з надрукованими на них правилами, скотч.	3
<b>Вправа « Я по колу іду...»</b>			
<b>Вихідне джерело</b>	Мажара О. В. Учимося дружити / О. В. Мажара// Соціальний педагог. - 2013. - №4. - С. 42-47.		

<b>Мета вправи</b>	Сформувати позитивні міжособистісні стосунки		
1.	<b>Інструкція:</b> Учасники стають у коло. Один учасник рухається я по колу, промовляючи: « Я по колу йду і з собою беру...» (називає ім'я учасника, якого обирає, бере його за руку, і далі вони рухаються вдвох). Далі обирає другий учасник, і так доти, доки всі не візьмуться за руки.		5
2.	<b>Обговорення</b> -Чи легко було вам обрати собі пару?		3
<b>Вправа « На крижині»</b>			
<b>Мета вправи</b>	Розвинути міжособистісні відносини в колективі, сформувати почуття єдності, співчуття та підтримки один одного; усунення міжособистісних бар'єрів в спілкуванні		
1.	<b>Інструкція:</b> Учасники діляться на команди по 5 - 7 осіб (бажано, щоб всі команди були однакового розміру і між ними рівномірно розподілилися хлопці і дівчата). Кожній з команд видається великий газетний лист, який вони розстеляють на підлозі. Ведучий зачитує інструкцію: «Уявіть собі, що ви опинилися на крижині, що дрейфує посеред бурхливого моря. Крижина - це ваша газета. Вам всім потрібно розміститися на ній і протриматися кілька хвилин, щоб дочекатися рятувальників. Торкатися підлоги за межами газети не можна - хто зробить це, той вважається «потонув». Коли учасники розмістяться на своїх «крижинах» і протримаються в такому положенні 15 - 20 секунд, ведучий повідомляє, що шторм відламав по шматочку від кожної з крижин, і відриває приблизно частину від кожної газети, пропонуючи учасникам розміститися на тому, що залишилося. Так повторюється 2 - 3 рази. Якщо в команді тоне одна людина, та команда отримує попередження, якщо дві або більше - вибуває з гри («ваша крижина перекинулася»). Переможе та команда, яка протримається довше інших.	Газетні листи	2
2.	<b>Виконання вправи.</b>		10
3.	<b>Обговорення.</b> - Які у вас емоції після даної гри? - Чи легко було встояти всією командою, коли « крижина» відламувалась? -Що допомогло команді, яка перемогла, втриматися на « кризі»?		5
<b>Вправа «Зачарована стежина»</b>			
<b>Мета вправи</b>	Розвинути вміння працювати в команді, надавати підтримку товаришам.		

1.	<b>Інструкція:</b> Один з учасників - провідник, він показує іншим учасникам, як пройти по стежці через зачарований ліс. Учасники повинні в точності повторити його маршрут. Той з учасників, хто збився зі шляху, перетворюється в «ялинку». Завдання команди - врятувати його, зняти чари. Для цього необхідно сказати йому щось приємне, обійняти, погладити.		2
2.	<b>Виконання завдання</b>		7
3.	<b>Обговорення</b> -Як вам було в ролі провідника? -Чи легко вам було повторити маршрут провідника? -Як вам було в ролі « ялинки»?		5
<b>Рефлексія</b>			
<b>Вихідне джерело</b>	Потомахіна Л. А. Психологічна гра « Команда» / Потомахіна Л. А. Психологу усе для роботи. - 2014. - №6 ( 66).-червень. - С. 3033.		
<b>Мета вправи</b>	Сформувати в учасників вміння до рефлексії		
1.	<b>Інструкція:</b> «Наше заняття підходить до закінчення. Пропоную всім сісти в коло.		2
2.	<b>Обговорення:</b> - Що найбільше було цікавим для вас на занятті?		5

#### Заняття №5.

№	Етапи виконання вправ	Ресурсне забезпечення	Тривалість
<b>Вправа «Привітання» (3 хв.)</b>			
<b>Вихідне джерело</b>	Потомахіна Л. А. Психологічна гра « Команда» / Потомахіна Л. А. // Психологу усе для роботи. - 2014. - №6 ( 66). С. 3033.		
<b>Мета вправи</b>	Налагодити та налаштувати групу до роботи; зрозуміти тренеру хто з яким настроєм прийшов на заняття		
1.	<b>Інструкція:</b> «Домалюйте на аркуші смайлику міміку, що відображає ваш стан і прикріпіть його на дошку	Лист паперу з намальованим шаблоном-смайликом; кольорові олівці	2
2.	<b>Виконання завдання:</b> Учасники малюють і прикріплюють свій смайлик на дошку		7

	<b>Повторення правил тренінгу</b>	Дошка, ватман з намальованим силуетом будинка, зображення цеглинок надрукованими на них	3
<b>Вправа « Поводир »</b>			
<b>Мета</b>	Розвинути навички взаємодії, сформувати у учасників		
<b>вправи</b>	почуття довіри одне до одного.		
1.	<b>Інструкція:</b> Групі пропонується розділитися на пари. Одному з учасників в парі видається пов'язка на очі. Завдання: учасник з закритими очима повинен пройти, не зіткнувшись з предметами і людьми, що знаходяться в класі від одного кутка до іншого, а допомагати йому буде другий учасник пари. Після закінчення даного часу партнери міняються завданнями.		2
2.	<b>Виконання вправи</b>		7
3.	<b>Обговорення</b> - Яку роль легше виконувати( поводиря чи сліпого)? - Що ви відчували, будучи в ролі поводиля та сліпого?		2
<b>Вправа « Вузький мостик »</b>			
<b>Вихідне джерело</b>	Мажара О. В. Учимся дружити / О. В. Мажара// Соціальний педагог. - 2013. - №4. - С. 42-47.		
<b>Мета вправи</b>	Відпрацювати на практиці шляхи виходу з конфліктної ситуації.		
1.	<b>Інструкція:</b> На підлозі малюється крейдою, або вкладається з мотузок вузький місток, по ширині 30см. Двоє учасників встають по різні сторони «містка» і починають йти на зустріч один одному. Їх завдання розійтися на середині містка, хто заступа за лінію. Вважається програвши.		2
2.	<b>Виконання завдання</b>		7
3.	<b>Обговорення.</b> - Як вам вдавалося переходити місток? - Як ви домовлялися зі своїм напарником? - Чи можна порівняти ситуацію на містку з конфліктною ситуацією? Яким чином?		2
<b>Вправа « Наш дружній колектив »</b>			
<b>Вихідне джерело</b>	Мажара О. В. Учимся дружити / О. В. Мажара// Соціальний педагог. - 2013. - №4. - С. 42-47.		
<b>Мета вправи</b>	Підвищити групову згуртованість, розвинути вміння взаємодіяти в парах.		

1.	<b>Інструкція:</b> Учасники розбиваються на пари. У кожній парі аркуш паперу і олівець. Партнери в парах, які не домовляючись заздалегідь, мовчки, тримаючи удвох один олівець, повинні намалювати на аркуші паперу довільний малюнок.	Папір А-4, 1 кольорові олівці	1
2.	<b>Виконання вправи:</b>		10
3.	<b>Обговорення.</b> - Розкажіть, що ви намалювали? - Чи був у вас лідер, або лідерство переходило від одного партнера до іншого? - Як ви вирішували, хто буде лідувати?		3
<b>Вправа- руханка « Австралійський дощ»</b>			
<b>Мета вправи</b>	Зняти м'язеве напруження		
1.	<b>Інструкція:</b> Учасники стають у коло. Тренер каже: «Друзі, чи знаєте ви, що таке австралійський дощ? Якщо ми будемо уважними, то почуємо, який він. Я показуватиму рухи, а ви повторюватимете їх: - В Австралії піднявся вітер (терти долоні). - Починає накрапати дощ (клацання пальцями). - Дощ посилюється (почергове плескання по грудях). - Починається справжня злива (плескання по ногах). - А ось гроза, справжня буря (тупотіння ногами). - Але що це? Буря почала вщухати (плескання по ногах). - Злива перетворюється на дощ (плескання долонями по грудях).		1
	- Рідкі краплі падають на землю (клацання пальцями). - Вщухає вітер (терти долоні). - З'являється сонечко (руки догори).		
2.	<b>Виконання вправи</b>		7
2.	<b>Обговорення:</b> - Чи вдалося вам розслабитися?		2
<b>Рефлексія</b>			
<b>Вихідне джерело</b>	Потомахіна Л. А. Психологічна гра « Команда» / Л. А. Потомахінна // Психологу усе для роботи. - 2014. - №6 (66).-червень. - С. 3033.		
<b>Мета вправи</b>	Сформувати в учасників вміння до рефлексії		
1.	<b>Інструкція:</b> «Наше заняття підходить до закінчення. Пропоную всім сісти в коло.		1
2.	<b>Обговорення:</b> - Що найбільше вам сподобалося на занятті? - А тепер один одному скажіть щось приємне, наприклад: в тебе гарна усмішка і т.д.		5

№	Етапи виконання вправ	Ресурсне забезпечення	Тривалість
<b>Вправа « Пшвітанія»</b>			
<b>Вихідне джерело</b>	Мажара О. В. Учимося дружити / О. В. Мажара// Соціальний педагог. - 2013. - №4. - С. 42-47.		
<b>Мета вправи</b>	<b>Налаштувати групу до роботи</b>		
1.	<b>Інструкція:</b> Учасники разом із психологом сідають е коло і, передаючи символ (іграшку, предмет) одне одному, вітаються з усіма, розповідають, хто з яким настроєм прийшов, що вони очікують від		<b>2</b>
	сьогоднішнього заняття та роблять один одному комплімент, наприклад: «Привіт всім. У мене чудовий настрій. Сьогодні я очікую, що ми будемо малювати. Світланко, в тебе сьогодні гарна зачіска».		
2.	<b>Виконання завдання:</b>		5
	<b>Повторення правил тренінгу</b>	Плакат А-3«Правила групи»	3
<b>Вправа « Вавилонська вежа»</b>			
<b>Мета вправи</b>	Розвивати уміння координувати свої дії, взаємодіяти в команді.		
<b>Об'єднання учасників (за потре -</b>	Учасники діляться на 2 команди		
1.	<b>Інструкція:</b> Кожному члену команди дається індивідуальне завдання. <b>Індивідуальні завдання:</b> коротко прописані назаготовлені окремих аркушах, кожен аркуш є суворо конфіденційним для одного учасника. Наприклад, «Вежа повинна мати 10 поверхів» - листок з таким написом вручається одному учаснику тренінгу, він не має права нікому його показувати, зобов'язаний зробити так, щоб намальована спільно вежа мала саме 10 поверхів! Друге завдання: «Вся вежа має коричневий контур» - це завдання для наступного учасника. «Над вежею розвивається синій прапор», «Вежа має всього 6 вікон» і т.д. Учасникам заборонено розмовляти і взагалі як-небудь використовувати голос. Необхідно спільно намалювати Вавилонську вежу.	Кольорові маркери, ватман, заздалегідь індивідуальні завдання	2
2.	<b>Виконання завдання</b>		5-7
3.	<b>Обговорення</b> - Чи важко було виконувати завдання? - Що здалося найбільш важким? - Чи вдалося вам зрозуміти без слів, що потрібно намалювати? - Чи успішно була взаємодія в групах?		3

<b>Вправа «Інтелектуальний футбол»</b>			
<b>Мета вправи</b>	Сформувати навички командної взаємодії		
1.	<b>Інструкція:</b> Зараз ми з вами пограємо в футбол. Не хвилюйтесь ті, хто не вміє грати в нього або в кого не підходяща форма одягу. Ми зіграємо в інтелектуальний футбол. Для цього, на початку, ділимося на дві команди - все як у справжньому футболі. Потім виберіть захисників, нападників і воротаря. Кожна команда повинна придумати для іншої команди по 5-7 питань на різні теми: кіно, живопис, спорт, музика і т.д. Граємо так: команда задає питання і кидає м'яч нападаючим противника. Якщо вони не впоралися з питанням - передають м'яч захисникам, а потім воротареві. Якщо відповідь і в цьому випадку не знайдено - зараховується гол.		1
2.	<b>Виконання вправи:</b>		10-15
3.	<b>Обговорення.</b> - Як вам було в ролі воротаря, нападника та захисників?		2
<b>Вправа-руханка «Булочка з родзинками»</b>			
<b>Вихідне джерело</b>	Потомахіна Л. А. Психологічна гра « Команда » / Потомахіна Л. А. // Психологу усе для роботи. - 2014. - №6 ( 66).-червень. - С. 3033.		
<b>Мета:</b>	Сприяти згуртованості групи, зняти напругу після заняття.		
1.	<b>Інструкція:</b> Ведучий запитує у всіх: «Хто любить родзинки?» Ті, хто любить, стають посередині кімнати, беруть один одного за руки, створюючи ланцюжок. Ті, хто полюбляє солодощі, гарну компанію і т. д., теж до них		2
	приєднуються, аж поки всі не стануть у ланцюжок. Потім ведучий бере останнього учасника за руку і починає, ходячи навколо першого учасника, «намотувати» всю групу на нього - «пекти булочку з родзинками». Коли всі щільно «намотаються», треба хвилинку так постояти, щоб відчуті всіх разом, прислухатися до того відчуття і аж тоді розійтись.		
2.	<b>Виконання вправи:</b>		7
3.	<b>Обговорення:</b> -Чи вдалося вам розслабитися?		2
<b>Вправа « Валіза »</b>			
<b>Вихідне джерело</b>	Мажара О. В. Учимося дружити / О. В. Мажара// Соціальний педагог. - 2013. - №4. - С. 42-47.		
<b>Мета вправи</b>	Створення позитивного зворотнього зв'язку учасниками тренінгу, сприяти згуртованості колективу		

1.	<b>Інструкція:</b> У центрі кола стоїть пустий стул. Усі учасники групи в тому порядку, в якому вам буде зручно, будуть сідати на стілець і називати одну якість, яка, на ваш погляд, допомагає вам у спілкуванні, і одну, яке заважає. При цьому треба пам'ятати, що називати слід ті якості, які проявилися в ході роботи групи. Після того як учасник висловить свою думку, наступний учасник сідає на стілець. Вправа повторюється і т.д.		1
2.	<b>Виконання вправи:</b>		5
3.	<b>Обговорення.</b> - Який у вас зараз настрій? - Що особисто вам дало це заняття?		5

### Заняття №7

№	Етапи виконання вправ	Ресурсне забезпечення	Тривалість (хв)
<b>Вправа « Мій настрій»</b>			
<b>Вихідне джерело</b>	Мажара О. В. Учимося дружити / О. В. Мажара// Соціальний педагог. - 2013. - №4. - С. 42-47.		
<b>Мета вправи</b>	Налагодити та налаштувати групу до роботи; зрозуміти тренеру хто з яким настроєм прийшов на заняття		
1.	<b>Інструкція:</b> зараз я пропоную кожному з вас намалювати свій сьогоднішній настрій.	Папір, кольорові олівці	2
2.	<b>Виконання завдання:</b>		10
	<b>Повторення правил тренінгу</b>	Плакат А-3 Правила групи»	3
<b>Вправа « Живе дзеркало»</b>			
<b>Мета вправи</b>	Налаштувати групу до роботи; створити умови для більш повного розуміння та отримання зворотного зв'язку — можливість подивитися на свої рухи з боку, очима інших людей.		
1.	<b>Інструкція:</b> Учасники об'єднуються в трійки. Включається музика, і один учень з кожної трійки починає здійснювати під неї будь-які рухи, які йому хочеться. Два інших учасники виступають в ролі «живого дзеркала» — повторюють всі його рухи (1,5-2 хвилини). Потім ролі міняються, так щоб в активній позиції побував кожен з учасників.		2
2.	<b>Виконання завдання</b>		5
3.	<b>Обговорення</b> -Які емоції і почуття виникали під час виконання вправи? -Що нового вдалося дізнатися про себе і про тих, з ким ви були в трійці?		3

<b>Вправа « Коло довіри »</b>			
<b>Мета вправи</b>	Формування взаємної довіри; відповідальності, навчити координації спільних дій		
1.	<b>Інструкція:</b> Учасники створюють невеликий щільний круг (бажано, хлопці і дівчата мають стати через одного) і ставлять руки на рівні плечей, долонями вперед. Доброволець виходить в центр, закриває очі, розслабляється і починає м'яко падати на долоні оточуючих. Ті ловлять його і акуратно відштовхують таким чином, щоб він упав на долоні інших учасників. Таким чином його розгойдують протягом однієї - двох хвилин, потім у центр кола виходить наступний доброволець і т. д.		1
2.	<b>Виконання вправи:</b>		7
3.	<b>Обговорення.</b> - Що ви відчували, коли виходили в центр кола та падали? Чи було вам страшно? -Що відчували, коли « ловили » свого однокласника?		5
<b>Вправа-руханка « Полювання на лева »</b>			
<b>Мета:</b>	Створити гарний настрій, зняти втому після заняття.		
1.	<b>Інструкція:</b> Учасники стають у коло один за одним. Ведучий промовляє слова, які супроводжуються певними рухами, а учасники повторюють за ним: - Ми йдемо полювати на лева. (Впевнений хід по колу) - На боїмося ми нічого! (Відоображаємо рухами) - Ой, а це що?		2
	- Болото! Чав! Чав! Чав! (Обережний хід, високо піднімаючи коліна) - Ой, а це що? - Море! Буль! Буль! Буль! (Плавальні рухи) - Ой, а це що? - Поле! Топ! Топ! Топ! (Тупотіння ногами) - Ой, а це що? - Це дорога навпростець! (Впевнений хід) - Ой, а це хто? Такий великий! (Показуємо) Такий пухнастий! (Немов погладжуємо) - Ой, та це ж лев! (Показуємо, як злякалися) - Побігли додому! Через поле! Топ! Топ! Топ! Через море! Буль! Буль! Буль! Через болото! Чав! Чав! Чав! - Прибігли додому! Сховалися! (Присіли) - Які ми молодці! (Погладжуємо себе по голові) - Які ми хоробрі! (Легенько стукаємо кулачком по грудях) - Ми нічого не боїмося! (Заперечливо похитуємо вказівним пальчиком)		

2.	<b>Виконання вправи</b>		5-7
3.	<b>Обговорення:</b> - Чи вдалося вам зняти м'язеве напруження?		
<b>Рефлексія</b>			
<b>Вихідне джерело</b>	Мажара О. В. Учимося дружити / О. В. Мажара// Соціальний педагог. - 2013. - №4. - С. 42-47.		
<b>Мета вправи</b>	Сформувати в учасників вміння до рефлексії		
1.	<b>Інструкція:</b> «Наше заняття підходить до закінчення. Пропоную всім сісти в коло.		1
2.	<b>Обговорення:</b> - Що найбільше сподобалось на занятті? -Який у вас зараз настрій?		2

### Заняття №8

№	Етапи виконання вправ	Ресурсне забезпечення	Тривалість (хв)
<b>Вправа « Привіт, ти уявляєш...»</b>			
<b>Мета вправи</b>	Налаштувати групу до роботи		
1.	<b>Інструкція:</b> Члени групи по колу вітаються фразою « привіт, ти уявляєш...», описуючи якийсь цікавий, смішний випадок (епізод), що стався при спілкуванні з кимось в період між минулим і цим заняттям.		1
2.	<b>Виконання завдання:</b>		5
3.	<b>Обговорення:</b> - Який у вас настрій? - Чи важко було згадати смішний випадок?		3
	<b>Повторення правил тренінгу</b>	Плакат «Правила групи» А-3	3
<b>Вправа « Груповий малюнок»</b>			
<b>Мета вправи</b>	Налагодження доброзичливих стосунків між членами групи.		
1.	<b>Інструкція:</b> Всі члени групи починають кожний на своєму аркуші паперу, позначивши на ньому в кутку певний символ, що дасть потім змогу розпізнати чий малюнок. Малювати можна що завгодно, що є важливим для себе. Потім за сигналом керівника усі учасники одночасно передають свої малюнки вліво і, отримавши, зрозуміло, розпочатий сусідом праворуч малюнок, продовжують його. Група малює до тих пір, поки кожному не повернеться його аркуш. Дізнатися його автора можна тільки по імені (символу).		2

2.	<b>Виконання завдання:</b>	Папір, кольорові олівці, дошка	5
3.	<b>Обговорення</b> -Чи вдалося вам домалювати на малюнку одноногрупника щось?		15
<b>Вправа «Кораблі та скали»</b>			
<b>Мета вправи</b>	Сприяти довірі один одному, відчувати настрій іншої людини, чітко дотримуватися правил групової роботи.		
1.	<b>Інструкція:</b> Об'єднати учасників у дві групи. Перша група - «кораблі», друга - «скали». «Скали» розсідаються на підлозі, «кораблі» заплющують очі та хаотично пересуваються по кімнаті. При наближенні до них «корабля» «скали» шиплять, імітуючи звук, з яким «хвилі набігають на скали». Мета «скал» - не допустити аварії «корабля». Потім гравці міняються ролями.		2
2.	<b>Виконання вправи</b>		5
3.	<b>Обговорення</b> - Як вам було в ролі « кораблів» рухатися із заплющеними очима? - Що ви відчували?		2
<b>Вправа «Звук групи»</b>			
<b>Вихідне джерело</b>	Мажара О. В. Учимися дружити / О. В. Мажара// Соціальний педагог. - 2013. - №4. - С. 42-47.		
<b>Мета</b>	Сприяти відчуттю єдності групи, зняти втому після заняття.		
1.	<b>Інструкція:</b> Учасники займають комфортне положення на своїх стільцях, заплющують очі і задумують який-небудь звук, який вони можуть відтворити. Але кожен буде промовляти свій звук тільки тоді, коли відчує дотик ведучого. Всім потрібно запам'ятати звук, який звучав перед власним. Ведучий, тихенько проходячи поміж учасниками, без певної системи торкається то одного, то іншого учасника, не забувши жодного. Вони промовляють свої звуки так, щоб їх могли почути всі в групі. Коли всі відтворили свої звуки, ведучий пропонує їм, не відкриваючи очей, повторити звуки один за одним, пригадуючи, хто за ким був. Наприкінці - одночасно промовити свої звуки! Це і буде звуком групи.		1
2.	<b>Виконання вправи</b>		5
3.	<b>Обговорення:</b> -Чи виникали у вас труднощі із запам'ятовуванням звука?		3
<b>Вправа «Подарунок»</b>			

<b>Вихідне джерело</b>	Мажара О. В. Учимося дружити / О. В. Мажара// Соціальний педагог. - 2013. - №4. - С. 42-47.		
<b>Мета вправи</b>	Розвивати вміння налагоджувати зворотний зв'язок позитивного, підтримувального характеру		
1.	<b>Інструкція:</b> «Давайте подумаємо, що ми могли наостанок б подарувати вашій групі, щоб взаємодія в ній стала ще ефективніше, щоб ви могли успішно навчатися та досягати свої цілі. Давайте скажемо, що кожен з нас дарує групі. Я, наприклад, дарую вам оптимізм і дружелюбність. Далі кожен з учасників висловлюється, що він хотів би подарувати групі»		1
2.	<b>Виконання вправи:</b> кожен з учасників висловлюється, що він хотів подарувати групі		5
3.	<b>Обговорення:</b> «Наш тренінг підійшов до завершення. Хочу запитати у Вас, що нового ви дізналися? Що корисного винесли для себе, для групи? Давайте нагородимо себе за успішну співпрацю оплесками!»		5
<b>Завершення тренінгу вправа « Прощання»</b>			
<b>Вихідне джерело</b>	Мажара О. В. Учимося дружити / О. В. Мажара// Соціальний педагог. - 2013. - №4. - С. 42-47.		
<b>Мета вправи</b>	Підведення підсумків тренінгу		
1.	<b>Обговорення:</b> А тепер, я пропоную згадати всі наші з вами заняття і дати відповіді на такі питання: - Що найбільше сподобалося під час занять? - Що було найцікавішим? - Про що ви дізналися? - Що не сподобалося в ході занять? - Що змінилося у вашій поведінці? - Чи складно тобі було під час занять? - Як ви намагаєтесь використовувати те, чого навчилися на заняттях?		5
2.	<b>Завершальне слово психолога:</b> У своєму житті ми обираємо два шляхи: один короткий, протоптаний тисячами ніг, інший - крізь терни до зірок - зірок усередині самих себе, це процес поступового розвитку, який починається із середини й поступово переходить до навколишнього світу, оточення однолітків, друзів, рідних. Це шлях успіху. <i>А що потрібно для успіху?</i> - вміння працювати в команді; - додаткові зусилля;		2.

### Заходи для згуртування команди

Як ми вже говорили, один із найкращих способів зробити людей дружнішими – це влаштувати колективні заходи, об'єднані загальним терміном «тимблдинг». Далі ми хочемо познайомити вас із декількома категоріями тимблдингу, на які ви можете звернути увагу.

#### Інтелектуальний тимблдинг

До цієї категорії належить будь-яка колективна діяльність, де потрібно використовувати розумові здібності, наприклад, квести, рольові ігри, фотоконкурси тощо. Суть у тому, щоб члени команди виявляли кмітливість та працювали головою. Інтелектуальна діяльність розкриває потенціал людини, виносить назовні її таланти та зближує з оточуючими.

Декілька **прикладів інтелектуального тимблдингу** та їх короткий опис:

**Міський квест.** Команда повинна переміщатися різними місцями міста, відгадувати загадки, вирішувати головоломки та знаходити підказки щодо подальшого маршруту.

**Фотонавігація.** Команда отримує на гаджет фотографію якогось місця у міста. Потрібно зрозуміти, що це за місце, і прибути до нього у визначений термін. Місце може бути кілька.

**Зроби сам.** Команда отримує завдання зробити якийсь предмет (наприклад, лампу чи крісло) своїми руками, використовуючи будь-які матеріали та компоненти.

**Мистецтвознавство.** Команда збирається відвідати музей чи виставку картин. Кожному учаснику дається завдання якнайбільше дізнатися про конкретний експонат або картину і потім розповісти про об'єкт на місці, виступаючи в ролі екскурсовода.

**Ремесло.** Команді дається завдання вибрати цікаве ремесло (виготовлення медовухи або варення, вишивання, випалювання, різьблення по дереву і т.д.) та виготовити власний виріб.

Для різноманітності можна розділити більшу команду на кілька менших команд, щоб зберегти ефект суперництва. Безумовно, мають бути призи та нагороди за перемогу, цінні для учасників тимблдингу. Для керівника ж нагородою стане дружний та згуртований колектив.

#### Творчий тимблдинг

Даний вид тимблдингу дозволяє згуртувати команду на глибшому рівні. Він підвищує рівень довіри членів команди один до одного, покращує взаєморозуміння, сприяє ще більшому розкріпаченню. Попри те що, що у Росії запропонований метод ще прижився, його ефективність незаперечна. Сам факт новизни додає йому ще більше родзинки.

Декілька **прикладів творчого тимблдингу** та їх короткий опис:

**Театр.** Команда ставить постановку чи спектакль та у призначений термін демонструє її решті колег.

**Музика.** Команда освоює музичні інструменти (або підбираються люди, які вміють на чомусь грати) і складає власний твір або виконує всім відому композицію.

**Танці.** Команда вигадує свій власний танець і у призначений термін демонструє його решті колег. Ще один варіант – влаштувати танцювальний вечір чи сходити всім колективом на дискотеку.

**Література.** Команда готується до публічного прочитання якогось твору або демонструє пізнання в літературі спеціально виділений для цього день.

**Кіно.** Команда отримує завдання зняти короткометражний фільм на вільну чи конкретну тему. Функції режисера, оператора та акторів виконують члени команди.

**Кулінарія.** Команда отримує завдання приготувати якусь страву кухні певної країни, зокрема й екзотичної. У результаті весь колектив дегустує кулінарне вишукування і ділиться враженнями.

Як і попередньому випадку, велику команду можна розбивати кілька команд. Але акцент ставиться не на перемогу у змаганні, а на максимальне розкриття творчого потенціалу та встановлення довірчих відносин між членами колективу.

#### Екстремальний тимблдинг

Ще один чудовий спосіб згуртувати колектив. Але слід враховувати, що може бути певною мірою небезпечним, т.к. за основу береться екстремальний відпочинок та відповідні види спорту. Даний метод чудово відволікає людей від роботи та дозволяє їм отримати масу емоцій та вражень, а також солідну порцію адреналіну.

Декілька **прикладів екстремального тимбілдингу** та їх короткий опис:

**Пейнтбол.** Команда вирушає до пейнтбол-клубу, одягає амуніцію та грає у «війнушки».

**Смуга перешкод.** Команда споруджує смугу зі всілякими перешкодами (ями, канати, сіті, бруд) та долає її. Можна вирушити до спеціалізованого клубу.

**Орієнтування.** Команда отримує завдання знайти на конкретній місцевості певну кількість контрольних точок. Захід можна проводити у місті, у лісі, у горах. Можна використовувати автомобілі.

**Рафтинг.** Команда замовляє в турфірмі сплав гірською річкою і сплавляється на рафтах (потрібно враховувати категорію складності маршруту сплаву).

**Парашутизм.** Команда замовляє у спеціалізованому клубі стрибки з парашутами. Завдяки божевільним емоціям таке проведення часу перетвориться на першокласний тренінг на згуртування колективу.

Подібний екстрим підійде далеко не кожній команді і тим більше не кожній людині. Але якщо ви все ж наважитесь полоскотати нерви собі та своїй команді, можете бути впевнені, що ваші люди не тільки надовго запам'ятають такі пригоди, але стануть справжніми бойовими товаришами.

### **Добірка компаній із найкращою корпоративною культурою.**

#### **Twitter**

Будь-хто, хто знайомий з корпоративною культурою цієї компанії, скаже про неї лише втішні та повні захоплення слова. Взаємини співробітників вибудовуються на дружбі та довірі, кожен мотивований командними цілями. Сприяють цьому прекрасні умови роботи: брифінги на даху штаб-квартири в Сан-Франциско, звідки відкриваються чарівні панорамні види, смачні безкоштовні сніданки, спільні заняття йогою і безліч інших бонусів і можливостей. Кожен співробітник компанії Twitter усвідомлює, що є цінним членом команди людей, які приносять користь світу.

#### **Facebook**

Ця компанія вже давно стала символом ідеальної корпоративної культури. Її співробітники забезпечені всім необхідним для комфортної та спокійної роботи: корисним безкоштовним харчуванням, офісами на відкритому повітрі, можливостями для невимушеного командного спілкування, особистісного та професійного зростання. Для зняття напруги членів колективу керівництво створило спеціальні приміщення для відпочинку зі зручними меблями, аудіо- та відеотехнікою. Компанія приділяє велику увагу емоційному та психічному стану своїх працівників та влаштовує безліч розважальних заходів, починаючи сесіями спільної релаксації та закінчуючи концертами суперзірок шоу-бізнесу.

#### **Google**

Компанія Google вже багато років входить до списку компаній з найкращою корпоративною культурою далеко не випадково, і на неї орієнтуються багато стартапів. Вона може похвалитися наданням безкоштовного здорового харчування, організацією захоплюючих екскурсій, власними тренажерними залами, фінансовими бонусами, відкритими виступами глав компанії, максимально комфортними умовами роботи, і це далеко не всі переваги підходу Google до командування. Розвитку та згуртуванню колективу в компанії приділяється така ж серйозна увага, як і питанням бізнесу.

#### **Adobe**

Саме цю компанію можна віднести до тих, керівництво яких не боїться довіряти працівникам виконання найскладніших завдань. А з результатами такого підходу ви і самі зіштовхуєтеся щодня, включаючи свій комп'ютер. Крім надання багатьох пільг (харчування, проїзд, оренда житла, відвідування спортзалів, басейнів тощо) керівництво Adobe прагне максимально розкрити творчий потенціал кожного члена команди. Це

виявляється у безмежній довірі до співробітників, організації різноманітних тренінгів на розвиток колективу, уваги до найменших деталей життя людей. Також у компанії Adobe відсутні будь-які рейтинги, які часто демотивують гравців, а кожен новачок працює під керівництвом тренера. Помилки ж сприймаються тут як кроки на шляху до особистісного зростання та успіху.

### **Southwest Airlines**

Ця компанія славиться тим, що її клієнти в один голос заявляють про позитивний настрій, дружелюбність і «щасливість» її співробітників. За понад 40 років на ринку організація виробила свою унікальну корпоративну культуру. Кожному співробітнику надаються всілякі пільги, зокрема й авіаперельоти. Регулярно проводяться навчальні та розвиваючі колективні заходи. Члени команди усі разом відпочивають, подорожують, відвідують розважальні заклади та проходять курси підвищення кваліфікації. Досягнення спільної мети – одне із заповідей компанії, поділена всіма її членами без винятку.

### **Zappos**

Найбільший виробник взуття – компанія Zappos відома не лише своїми якісними виробами, а й чудовою корпоративною культурою. Дивно, що ще на початковому етапі навчання кожному кандидату компанія пропонує 2000 доларів, якщо він відмовиться від роботи в ній, але погоджуються на це одиниці – настільки сильно люди хочуть працювати в Zappos. Кожному новому співробітнику з перших днів прищеплюються десять цінностей компанії, серед яких прагнення зробити щасливим кожного клієнта та важливість командного духу. Офісна політика не має жодного відношення до рівня зарплати працівників – він залежить лише від якості їхньої роботи, причому у методах працівники не обмежуються. На тимблідинг та тренінги на згуртування колективу виділяються величезні кошти.

### **SquareSpace**

Незважаючи на невеликий вік цієї компанії, вона вже здобула славу однієї з найкращих у Нью-Йорку, і на працевлаштування сюди вишиковуються цілі черги. Корпоративна культура цієї компанії відрізняється творчою, відкритою та простою атмосферою. Між співробітниками немає чітко встановленої та регламентованої субординації, рядові працівники та й управлінці вирішують завдання за однакових умов. Усім забезпечено медичне страхування, гнучкі відпустки та солідні відпускні, безкоштовне харчування та безліч інших пільг. Заходи згуртування колективу – найважливіша сфера життя підприємства, цінність і значимість якої гранично зрозумілі кожному члену команди.

### **Warby Parker**

У цій компанії, що займається виробництвом та продажем очок з 2010 року, все спрямоване на пряму взаємодію з клієнтами та підтримку прийнятної цінової політики. Однак для її співробітників цінність полягає в унікальній корпоративній культурі, розвиток та формування якої відбувається на найвищому рівні. Для стимулювання працівників та підвищення командного духу компанія систематично організовує незвичайні тематичні обіди та зустрічі, розважальні та конкурсні програми, що розвивають та об'єднують заходи, такі як семінари, тренінги на згуртування колективу, звичайні та зворотні мозкові штурми тощо. Цінність команди та загальні цілі – найважливіший аспект внутрішнього устрою Warby Parker.

Ці та інші подібні прийоми згуртування колективу можна з успіхом застосовувати і з метою створення та єднання своєї команди. Виявляючи креативність, дотримуючись сучасних світових тенденцій командоутворення, керівники та лідери отримують чудову можливість привнести в роботу свого колективу новизну, інтригу, інтерес, незвичність та оригінальність. Чим більше креативної практики ви впроваджуватимете, тим ближче і тим серйознішими будуть успіхи.