



Тренінги в педагогічній практиці

Н. П. Баранова

ТРЕНІНГИ ДЛЯ ВЧИТЕЛІВ з педагогічної майстерності

Харків
«Видавнича група “Основа”»
2009

УДК 74.204
ББК 37.091.2
Б24

Серія «Тренінги в педагогічній практиці»
Заснована 2008 року

Баранова Н. П.

Б24 Тренінги для вчителів з педагогічної майстерності. —
Х.: Вид. група «Основа», 2009. — 159, [1] с.: іл., табл. —
(Серія «Тренінги в педагогічній практиці»)

ISBN 978-966-333-982-5.

Посібник містить розробки тренінгів для вчителів, що допоможуть їм регулювати свій емоційний стан, раціонально будувати взаємини з колегами, учнями, їх батьками, толерантно спілкуватися, правильно реагувати на конфліктні ситуації тощо. Заняття побудовані на основі активних та інтерактивних технологій.

Для шкільних психологів, заступників директорів, керівників МО.

УДК 74.204
ББК 37.091.2

Навчальне видання

БАРАНОВА Наталія Петрівна

ТРЕНІНГИ ДЛЯ ВЧИТЕЛІВ З ПЕДАГОГІЧНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ

Головний редактор *В. М. Андрєєва*
Технічний редактор *О. В. Лебєдєва*
Коректор *О. М. Журенко*

Підписано до друку 22.09.2008. Формат 60×90/16. Папір газетний.
Гарнітура Шкільна. Ум. друк. арк. 10,00. Замовлення № 9-10/17-05.

Тов «Видавнича група «Основа»». Свідоцтво ДК № 2911 від 25.07.2007 р.
61145, м. Харків, вул. Плеханівська, 66. Тел. (057) 731-96-33.
e-mail: office@osnova.com.ua

ЗМІСТ

Передмова	4
Заняття 1. Формування навичок ефективної взаємодії	10
Заняття 2. Толерантне спілкування	30
Заняття 3. Як діяти в конфліктній ситуації.....	42
Заняття 4. Справжній учитель: хто він?.....	55
Заняття 5. Стратегія особистісного і професійного самовдосконалення.....	64
Заняття 6. Що перетворює людей на команду	76
Заняття 7. Стратегія удосконалювання самосвідомості вчителів, підвищення престижу школи	92
Заняття 8. Усвідомлене і відповідальне батьківство	101
Заняття 9. Упевненість у собі як показник компетентності вчителя.....	123
Заняття 10. Для мене бути здоровим означає... ..	139
Які проблемні ситуації можуть виникнути під час проведення тренінгових занять та поради щодо їх розв'язання	155
Література	158

ISBN 978-966-333-982-5

© Баранова Н. П., 2008
© ТОВ «Видавнича група «Основа»», 2009

ПЕРЕДМОВА

Загальновідомо, що робота шкільного психолога багатофункціональна. І кожен спеціаліст обирає для себе пріоритетний напрям, сумлінно виконуючи при цьому всю свою роботу. Хтось самовіддано займається психодіагностикою, в когось краще виходить коригувально-розвивальна робота. Але одним зі складних і малорозроблених напрямів діяльності шкільного психолога є робота з учителями. Причин багато, але одна з них пов'язана з тим, що вчителі належать до такої категорії людей, які активно протистоять будь-яким способам психологічної роботи з їх професійними та особистісними проблемами.

Незважаючи на багаторічні зусилля (поради, рекомендації) психологів і педагогів психологічному чинникові не завжди приділяється належна увага в школах. Деякі вчителі навіть не замислюються над тим, що з учнем можна спілкуватись якимось інакше: як з рівнею, гідною уваги й поваги. Прояви авторитарності в школі ще часто зустрічаються й викликають справедливі нарікання батьків та учнів. Про таку школу учні згадують з образою і болем, адже вчитель у ній — це тільки урокодавець, а не партнер і друг.

Як правило, у школі порушуються проблеми ефективної взаємодії вчителів з адміністрацією, учнями, колегами та батьками, підвищення фахового, методичного рівнів учителів, залучення педагогів до інноваційної діяльності, а поза увагою залишається особистість педагога, його відчуття, почуття, переживання і бажання. Робота якщо і проводиться, то є несистематичною і нецілеспрямованою, надмірно теоретизованою.

Враховуючи актуальність цього явища, ми ставимо наголос на просвітницькій діяльності психолога. Практичний досвід свідчить про те, що починати необхідно з психологічної просвіти всіх учасників навчально-виховного процесу.

У системі психологічної просвіти нашої школи реалізуються різноманітні форми просвітницької роботи: педради, засідання методичних об'єднань, батьківський всеобуч, робота школи молодого

вчителя, семінари районного та міського рівнів за різноманітною тематикою, індивідуальне та групове консультування відповідно до Положення про консультативний пункт школи, психологічна інформація, яка регулярно оновлюється, на стендах: «Служба довіри», «Психолог — учителю», «Батьківський куточок».

Нам, психологам, добре відома, м'яко кажучи, мала активність учителів під час підготовки таких заходів. Їм вистачає педрад, підготовка до яких розглядається ними як додаткове навантаження. Тому ми вирішили використати у своїй просвітницькій діяльності активні та інтерактивні методи навчання й обрали форму тренінгу.

Змінювати себе, своє ставлення до ситуації, вчасно регулювати свій емоційний стан, намагатися оптимістично дивитись на світ, тобто турбуватися про своє психічне здоров'я, також вчать вчителі на заняттях семінару. Бо сварливий, роздратований учитель, який не хоче або не може себе стримувати, негативно впливає на психічне самопочуття і працездатність дітей, викликає в них негативні переживання, стан тривожного очікування, невпевненості у собі, страх і почуття незахищеності. З таким учителем важко спілкуватись і колегам. Тоді виникає напруження в педагогічному колективі, що аж ніяк не сприяє досягненню головної мети школи — створенню оптимальних умов для самовираження, самоствердження, самовизначення особистості, для формування навичок життєвої компетентності учня.

У реальному житті людині постійно доводиться робити вибір на користь певного варіанта, відкидаючи інші. Доводиться постійно переборювати внутрішній сумнів свого «Я» і зовнішній опір середовища. І якщо через певні причини мета недосяжна, людина потрапляє в ситуацію фрустрації (психічного розладу, переживання невдачі) і конфлікту.

Породжуються конфлікти головним чином суб'єктивними причинами, які залежать від особистісних характеристик та індивідуальної поведінки вчителя й учнів. Під час конфлікту людина перебуває у психологічному напруженні. Негативні емоції переполюють її, і тому конфліктна ситуація, особливо така, що затяглася, може привести до психічного зриву. Але навіть якщо напруження в конфлікті не настільки сильне, потрібно шукати способи розв'язання конфлікту. Один із основних способів — адекватне оцінювання ситуації (самооцінювання й оцінювання проблеми), рефлексія — здатність подивитись на ситуацію з позиції зовнішнього спостерігача, усвідомити себе

в ситуації і те, як сприймають тебе інші люди. Рефлексія допомагає людині виявити справжні причини свого внутрішнього напруження і тривоги, правильно оцінити ситуацію і знайти вихід із конфлікту. Але цьому треба постійно вчитись, бо головна умова професійного розвитку вчителів і встановлення гармонійних стосунків з учнями й колегами є усвідомлення зміни своєї особистості. Скільки позитивних емоцій можуть одержати вчителі й учні, якщо вони розуміють одне одного, відчувають обопільну симпатію і довіру. Відкриті, дружні стосунки — джерело натхнення, стимул подолання труднощів, те, що дає почуття задоволення й розуміння того, що зусилля не були марними. Цього можна досягти шляхом самопізнання, оскільки тільки через пізнання себе, свого характеру, своєї особистості можна переходити до пізнання навколишнього світу та інших людей. Вивчати і вдосконалювати себе людина може все своє життя. Саме цих навичок набувають учителі на заняттях наших психолого-педагогічних семінарів.

Майже кожне заняття включає в себе і тестування учасників за темою заняття. Експрес-тести слугують меті пізнання себе, а також визначення рівня засвоєння отриманих знань, умінь, навичок на семінарах. Це методики: «Портрет толерантної особистості», «Діагностика типу орієнтованості педагога на навчально-дисциплінарну або особистісно орієнтовану модель взаємодії з дітьми», «Здатність до емпатії» та ін.

Коли ж ми розглядаємо конкретні ситуації, де проявляється негативна поведінка підлітків, то тут найкращою формою буває, звісно ж, диспут. Ось де можна перевірити свої знання, узагальнити досвід, співвіднести його з досвідом інших і, можливо, змінити точку зору, намітити шляхи роботи над собою.

Практичному психологу, який починає працювати з педагогічним колективом, рекомендуємо пам'ятати про так званий етичний кодекс роботи психолога з учителями:

- учитель не дитина, не треба його повчати, забудьте про менторський тон;
- учитель — доросла, зріла особистість, до якої треба ставитися з повагою;
- учитель є фахівцем у своєму предметі, ніколи не ставте під сумнів його компетентність у цьому;
- наголошуйте на тому, що кожен педагог, без сумніву, є психологом і добре розуміється на тонкощах людських взаємин;

- ви повинні стати для вчителів добрим другом, порадиником, а не вчителем;
- у жодному разі не обирайте позицію «над» учителем, навіть якщо ви стовідсотково впевнені у своїй правоті; ви завжди повинні знаходитися на одному рівні зі співрозмовником;
- не пліткуйте, принцип конфіденційності повинен зберігатися за будь-яких обставин;
- будьте щирими, доброзичливими, привітними, тактовними;
- завжди мотивуйте вчителя до роботи, але не забувайте про принцип добровільності;
- професійно відстоюйте свою точку зору, але завжди прислухайтеся до побажань педагогів.

Виходячи з проблеми, над якою працює педагогічний колектив школи («Удосконалення навчально-виховного процесу шляхом реалізації компетентнісно орієнтованого підходу»), враховуючи психологічний аспект педагогічної діяльності та необхідність конструктивної взаємодії всіх учасників навчально-виховного процесу, вчителі школи опанували процес занять психолого-педагогічного семінару у формі тренінгу. Бо саме так створюються умови для усвідомлення актуальності поставленої проблеми, підвищення мотивації щодо особистої участі в її обговоренні та вирішенні. Форми ділової та рольової гри, диспуту, мозкового штурму, інтерактивної бесіди, моделювання ситуацій тощо відкривають необмежені можливості щодо розкриття креативності вчителів, їхньої готовності до адекватного реагування на педагогічні ситуації. Спілкування при цьому на тренінгу є суб'єктно-суб'єктивним, що стимулює діяльнісний підхід до справи, забезпечує зворотний зв'язок.

Інтерактивність, що розуміється як безпосередній діалог, має в наш час особливе значення, пов'язане з високим рівнем розвитку техніки. Інтерактивними називають сьогодні спеціальні засоби і пристрої, які забезпечують безперервну діалогову взаємодію користувача з комп'ютером. З'явилися інтерактивні опитування, програми на радіо і телебаченні, сценарії яких передбачають «живі», відкриті бесіди із глядачами та слухачами. До речі, подібні співбесіди часто демонструють далеко не кращі зразки діалогу: ведучі іноді намагаються в розмові показати себе, а не налаштуватися на співрозмовника; а той, хто зателефонував

до студії, налаштований на своє прохання (роль) і є не готовим до вільного обміну думок. Усе це тільки підтверджує думку про те, що вмінню будувати цікавий діалог на рівних, організувати продуктивну взаємодію потрібно навчати, а освітня ситуація в цьому розумінні має величезні можливості. Інтерактивне навчання — це навчання, занурене в спілкування. При цьому «занурене» не означає «заміщене» спілкуванням. Інтерактивне навчання зберігає кінцеву мету й основний зміст освітнього процесу, але змінює форми з транслюючих на діалогові, тобто оснований на взаєморозумінні та взаємодії.

Отже, пропонуємо вам просвітницький тренінг-семінар для вчителів загальноосвітньої школи. Кількість занять — десять. Тривалість одного заняття — 3 години (за винятком теми «Відповідальне і усвідомлене батьківство», що триває 4 години).

Цілі

Актуалізація тривалого процесу психологічно позитивної самоперебудови; формування навичок конструктивної взаємодії педагогічних працівників школи; збереження здоров'я педагогів.

Завдання

- Сформувати навички самоорганізації, самомотивації, прагнення до самоактуалізації педагогічного колективу навчального закладу на основі внутрішнього потенціалу;
- сприяти усвідомленню важливості і відповідальності педагогічної діяльності, розвитку критичного і творчого мислення вчителів;
- сприяти формуванню в учителів позитивного ставлення до себе;
- відкриття для себе як психічної реальності й усвідомлення своєї особистої позиції стосовно навколишнього світу й дітей, з якими вчителі працюють;
- сформувати навички саморегуляції в стресових ситуаціях;
- згуртувати педагогічний колектив.

Відпрацьовування навичок

Самоорганізації і самоконтролю, ухвалення рішення, визначення мети, розв'язання проблем, толерантного поведіння, конструктивного спілкування, позитивного ставлення до себе і до життя, співробітництва тощо.

Критерії ефективності семінару

Зміни в професіоналізмі педагога через особистісні зміни можуть виявлятися через певний час як:

- зміна ставлення вчителя до дітей;
- збільшення частки діалогової взаємодії з учнями;
- зміна орієнтації педагога із ЗУНів на розвиток особистості учнів;
- збільшення ступеня креативності підходу до конструювання продуктивних творчих завдань (критерій — збільшення частки продуктивних завдань у загальному масиві навчальних задач);
- залучення вчителів до експериментально-освітньої, інноваційної діяльності школи.

Заняття 1

ФОРМУВАННЯ НАВИЧОК ЕФЕКТИВНОЇ ВЗАЄМОДІЇ

Мета: познайомити учасників з основними компонентами тренінгу; формувати в учасників тренінгу навички ефективної взаємодії.

Завдання:

- розвивати в учителів уміння короткої самопрезентації;
- сприяти формуванню позитивної самооцінки й усвідомленню унікальності особистості кожної людини;
- формувати уміння працювати в команді;
- розвивати рефлексивні навички;
- обговорити фактори, що впливають на сприйняття людини.

ХІД ЗАНЯТТЯ

1. Знайомство. Вправа «Не хочу хвалитися, але я...» (3 хв)

Кожен учасник по черзі називає своє ім'я і говорить фразу, що починається зі слів: «Не хочу хвалитися, але я...». Наприклад: «Не хочу хвалитися, але я добре граю на фортепіано». Необхідно задіяти всіх учасників.

2. Інформаційне повідомлення «Що таке тренінг» (2 хв)

Слово «тренінг» походить від англійського *to train* — «учити», «тренувати».

Тренінг — це запланований процес, призначений для надання знань, удосконалювання наявних навичок і одержання нових на основі власного досвіду з метою зміни поведінки.

Простіше кажучи, тренінг — це:

- ефективна форма роботи для засвоєння знань;
- інструмент для формування умінь і навичок;
- спілкування в довірливій атмосфері і неформальній обстановці;
- пізнання себе і навколишнього світу.

Специфічні риси тренінгу:

- дотримання визначених принципів групової роботи;
- наявність постійної групи, що періодично збирається на зустрічі і працює впродовж тривалого часу;
- певна просторова організація (найчастіше — робота в зручному ізолюваному приміщенні, де учасники більшу частину часу сидять у колі);
- використання активних та інтерактивних методів роботи;
- використання особистого досвіду і знань учасників.

3. Правила роботи групи (10 хв)

Тренер звертається до групи з питанням: «Для чого в нашому житті існують різні правила?». Правила потрібні для створення такої обстановки, щоб кожен учасник:

- міг відкрито висловлюватися і виражати свої почуття і погляди;
- не боявся стати об'єктом глузувань і критики;
- був упевнений у тім, що все особисте, що обговорюється на занятті, не вийде за межі групи;
- одержував інформацію сам і не заважав одержувати її іншим.

Учасники самостійно визначають правила. Потім об'єднуються в групи і виробляють загальні для своєї підгрупи правила з огляду на думку кожного. Спікери кожної з груп транслюють напрацювання своєї команди. На екрані за допомогою мультимедійного проєктора з'являються записи запропонованих правил, кожне з яких обговорюється і приймається всією тренінговою групою (друкуються на комп'ютері або записуються на плакаті):

- бути позитивними;
- говорити по черзі;
- бути активними;
- слухати і чути кожного;
- толерантно ставитись одне до одного;
- бути пунктуальними;
- забезпечувати конфіденційність;
- діяти за принципом «тут і зараз»;
- користуватися «правилом руки».

4. Повідомлення мети і завдань тренінгу (5 хв)

Т р е н е р. Перш ніж ми приступимо до роботи, потрібно визначити мету нашого семінарського заняття, тобто очікуваний

результат, якого ми сподіваємося досягти наприкінці проведення тренінгу.

Одну людину попросили піднятою вгору рукою дотягтися до мітки на стіні, вище якої вона не в змозі дістати. Зробили відмітку і поставили нове завдання: її попросили дістатися полицки, що знаходилася вище місця, до якого людина дотяглася раніше. Через деякий час, докладаючи великих зусиль, вона змогла це зробити. Потім ціль змінилася: цього разу потрібно було повісити капелюх на гачок, що був розташований вище полицки, але й з цим завданням людина впоралася.

Ця проста фізична метафора наочно демонструє ефект постановки мети. Отже, мета нашого заняття: формувати в учасників тренінгу навички ефективної взаємодії.

Завдання:

- розвивати у вчителів уміння короткої самопрезентації;
- сприяти формуванню позитивної самооцінки й усвідомленню унікальності особистості кожної людини;
- формувати уміння працювати в команді;
- розвивати рефлексивні навички;
- визначити й обговорити роль факторів, що впливають на сприйняття людини.

5. Визначення очікувань від заняття «Чарівна скринька» (5 хв)

Учасникам роздають різнокольорові аркушки паперу (стікери). Тренер просить написати на них, чого саме учасники очікують від тренінгу. Після цього кожен учасник зачитує, що він написав, і кладе свій стікер у скриньку.

6. Вправа «Бінго» (15 хв)

Усі учасники одержують аркуші паперу формату А4. Їм необхідно скласти цей аркуш вертикально навпіл, а потім без ножиць, тільки руками, «вирізати» фігурку «Бінго» — силует людини. Після цього кожен учасник пише на «Бінго» про свою мрію, захоплення, улюблений стиль у музиці, кулінарну страву і місце відпочинку, малюнок транслюється на екрані (див. рис. 1).

На наступному етапі учасники довільно пересуваються по кімнаті, підходячи один до одного, знаходять і записують на відповідних частинах «Бінго» ім'я тих, з ким у них збіглися одна або кілька позицій.

Питання для обговорення

- Чи є такі учасники, в яких однаковими виявилися всі позиції?
- У кого збіглася тільки одна позиція?
- У кого збіглося кілька позицій?

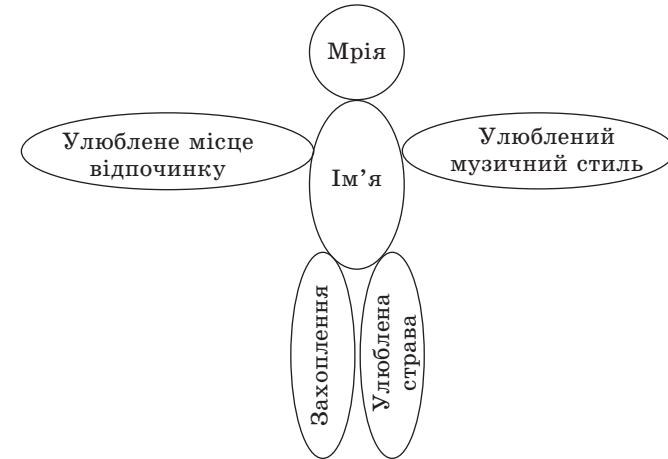


Рис. 1

- Чи є учасники, в яких усі позиції різні?
- Про що ми можемо сказати, аналізуючи цю вправу?
- Що допомагає людям пізнавати одне одного?

7. Розповідь для активізації уваги «Історія про рай і пекло» (5 хв)

Якось один іудейський мудрець звернувся до Господа з проханням показати йому рай та пекло.

Господь погодився і відвів мудреця до великої кімнати. Посеред неї стояв величезний казан з їжею, а навколо нього ходили і плакали голодні та нещасні люди. Люди страждали, бо не могли поїсти, хоча в руках у них були ложки. Але ручки цих ложок були дуже довгі — довші за руки.

«Так, це справді пекло», — сказав мудрець.

Тоді Господь відвів мудреця до іншої кімнати, що була точнісінько така, як перша. Посеред цієї кімнати стояв такий самий казан з їжею, а люди, які були в кімнаті, тримали точнісінько такі самі ложки. Але люди ці були ситими, щасливими й веселими, бо годували одне одного.

«Так це ж рай!» — вигукнув мудрець.

Питання для обговорення

- Що відрізняло людей в одній кімнаті від тих, що були в іншій?
- Що допомогло людям у раю бути щасливими?

8. Вправа «Якості й уміння, необхідні для ефективного спілкування» (10 хв)

Кожен учасник протягом 5 хвилин складає список якостей і вмінь людини, що, на його думку, необхідні для ефективного спілкування. Після цього проводиться дискусія, метою якої є складання загального списку якостей (записується на плакаті). Кожен член групи може висловити свою думку, надаючи аргументи і приклади.

Коли робота над плакатом буде закінчена, тренер пропонує обговорити, наскільки список, складений кожним учасником індивідуально, відрізняється від загального.

9. Інформаційне повідомлення «Три сторони спілкування» (10 хв)

Спілкуючись один з одним, ми навіть не замислюємося над тим, скільки факторів і нюансів впливає на процес спілкування. Що ж відбувається? Ми зустрічаємо людину, сприймаємо її, спілкуємося і взаємодіємо з нею за допомогою мови, жестів. Від того, наприклад, яке перше враження справить на нас людина, як ми побудуємо сам обмін інформацією, залежить успіх спілкування.

У психології говорять про три сторони спілкування: комунікативну (обмін інформацією між людьми); перцептивну (процес сприйняття партнерами один одного під час спілкування й установлення на цій основі взаєморозуміння), інтерактивну (організація взаємодії між людьми, наприклад, необхідно погодити дії, розподілити функції або вплинути на настрій, поведінку, переконання співрозмовника).

Під час спілкування на формування першого враження впливає багато факторів: особистий життєвий багаж (досвід), що містить багато загальних стереотипів, ситуація, в якій відбувається спілкування, загальна атмосфера спілкування (позитивна або негативна), а також самопрезентація партнерів по спілкуванню.

Фактори формування першого враження (інформація на екрані)

1. Фактор переваги

Найчастіше ця схема спрацьовує у випадку нерівності партнерів (за соціальним статусом, інтелектом тощо). Помилки нерівності виявляються у тому, що люди схильні систематично

переоцінювати різні особистісні властивості тих, хто перевершує їх за якимось значущим параметром.

2. Фактор привабливості

Пов'язана з цим фактором помилка привабливості полягає в тому, що, коли людина нам подобається зовні, ми схильні до переоцінки її внутрішніх якостей і навпаки.

3. Фактор ставлення до нас

Суть помилки, пов'язаної з цим фактором, полягає в тому, що люди, які ставляться до нас добре, оцінюються нами вище, ніж ті, що ставляться до нас гірше.

Ці три фактори утворюють так званий ефект ореола, який виявляється в тому, що перше позитивне враження призводить до переоцінки, а негативне — до недооцінки партнерів по спілкуванню. Джерела «ореола» в кожному окремому випадку різні, але на основі переваги, привабливості, ставлення до нас.

10. Вправа «Стара/молода жінка» (15 хв)

Учасники об'єднуються в дві групи. Одній групі дається тема для обговорення «Мода молодих жінок». Нерідко говорять, що в наші дні молоді жінки не занадто піклуються про те, щоб виглядати опатно. Вони віддають перевагу потертим джинсам і майкам перед хутром і шовками. Що ви думаєте з цього приводу? Обговоріть це між собою.



Рис. 2

Інша група обговорює тему «Будинок для старих людей». На Заході багато людей похилого віку живуть у будинках для старих. У цих будинках чудові умови, там люди похилого віку можуть спілкуватися з такими ж, як і вони. Проте вони нерідко сумують за своїми дітьми й онуками. Уявіть себе на місці літньої людини. Що б вибрали ви? Обговоріть це питання між собою.

На обговорення дається 10 хвилин. Після цього тренер показує всім учасникам подвійне зображення «Стара/молода жінка» і просить кожного без коментарів уголос записати те, що вони побачили. Підраховується кількість учасників, що побачили молоду жінку, що відвернулася, і кількість тих, що побачили стару, яка заховалася в хувровий комір. Складається таблиця (асистент друкує на комп'ютері результати, які демонструються через мультимедійний проектор на екран):

Що зображено на картинці?	Учасники, що обговорювали моду молодих жінок	Учасники, що обговорювали питання про будинки для старих
Молода жінка		
Стара жінка		
Щось інше		
Питання для обговорення		

- Чому різні люди сприйняли один і той самий малюнок по-різному?
- Як уплинула на сприйняття дискусія за заданою темою?
- Які події реального життя нагадує ця справа?

11. Ілюзії сприйняття (10 хв)

Тренер повідомляє, що розбіжності між людьми, особливо тими, які покладаються на очевидність і незаперечність фактів, майже завжди неминучі. Незважаючи на це широко поширена думка, що «факт є факт». У випадку, коли сторони не погоджуються, здається, що, напевно, є можливість розкопати і пред'явити «дійсні» факти, що приймуть обидві сторони, і прийде кінець розбіжностям. Іноді говорять: «Не може бути розбіжностей у ставленні до фактів, може бути тільки їх незнання або нерозуміння». Однак, як ми вже мали можливість переконатися, виконуючи попередню вправу, «факти» не завжди прості й очевидні.

Тренер показує на екрані рисунок «Містер/миша».



Рис. 3

Хтось відразу побачить профіль лисого чоловіка в окулярах, а хтось вкаже на мишу.

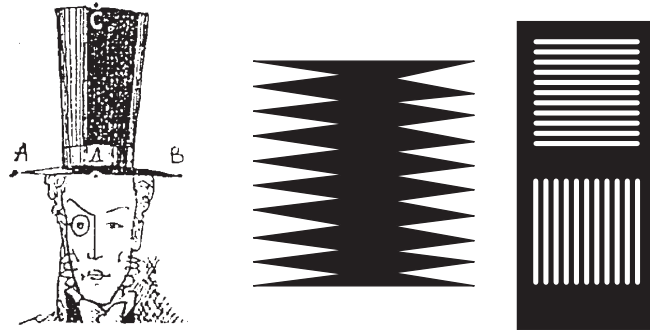
Подібні ситуації зустрічаються не так вже й рідко. Дуже багато розбіжностей і конфліктів відбувається внаслідок того, що факти інтерпретуються і розуміються по-різному різними людьми.

Утім, не слід думати, що розбіжності, непорозуміння, образа й інші проблеми спілкування можуть виникати тільки через факти, які можна розуміти подвійно. Існує ще багато помилок сприйняття. Наприклад, іноді обставини складаються таким чином, що ми бачимо те, чого насправді немає (див. рис. 2). Тренер показує малюнки, на яких добре видно ілюзії зорового сприйняття, обумовлені впливом тла, додаткових деталей, відтінків кольору. Він указує також на існування ілюзій слухового, тактильного, просторового сприйняття.

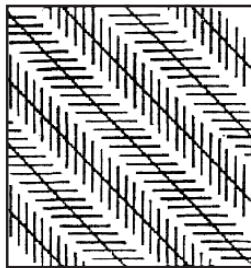
У повсякденному житті нам також варто бути обережними, щоб певні деталі (учинки) не змушували нас змінювати своє судження про особистість у цілому. Хоча, звичайно, не кожна деталь — дріб'язок та ілюзія. Часто підозрілість, ворожість і стереотипи теж здатні змусити нас побачити в іншій людині те, чого немає насправді.

Питання для обговорення

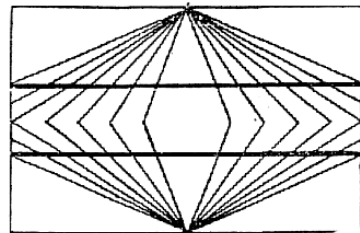
- Для чого потрібно знати про зрушення в сприйнятті людини?
- До чого потрібно прагнути, щоб уникнути ілюзій сприйняття інших людей? (Необхідно певним чином переорієнтувати своє сприйняття і побачити те, що раніше було прихованим.)



Ілюзія висоти й ширини
Усі ці лінії паралельні



Ілюзія Цельнера



Ілюзія Герінга



Ілюзія Поггендорфа зникає в разі
цілісного сприйняття

Рис. 4

12. Вправа на зняття напруження «Австралійський дощ» (5 хв)

Учасники стають у коло.

Чи знаєте ви, що таке австралійський дощ? Ні? Тоді давайте разом послухаємо, який він. Зараз по колу ланцюжком ви бу-

дете передавати мої рухи. Як тільки рухи повернуться до мене, я передам наступні. Стежте уважно!

- В Австралії піднявся вітер. (*Ведучий тре долоні.*)
- Починає крапати дощ. (*Клацання пальцями.*)
- Дощ посилюється. (*Почергове плескання долонями по грудях.*)
- Починається справжня злива. (*Плескання по стегнах.*)
- А ось і град, справжня буря. (*Тупит ногами.*)
- Але що це? Буря стихає. (*Плескання по стегнах.*)
- Дощ стихає. (*Плескання долонями по грудях.*)
- Рідкі краплі падають на землю. (*Клацання пальцями.*)
- Тихий шелест вітру. (*Потирання долонь.*)
- Сонце! (*Руки догори.*)

13. Перерва (10 хв)

14. Тест «Визначення спрямованості особистості» (20 хв)

Методика складається з 27 пунктів-суджень, за кожним з яких можливі три варіанти відповідей, що відповідають трьом видам спрямованості особистості. Учасник вибирає одну відповідь, що найбільшою мірою виражає його думку або відповідає реальності, і ще одну, яка, навпаки, найбільш далека від його думки, або ж не відповідає реальності. Відповідь «найбільше» одержує 2 бали, «найменше» — 0, відповідь, що залишилася невибраною, — 1 бал.

Бали, набрані за всіма пунктами, складаються для кожного виду спрямованості окремо.

Інструкція. Опитувальник складається з 27 пунктів. У кожному з них можливі три варіанти відповідей: А, Б, В.

1. З відповідей на кожний з пунктів виберіть ту, яка найкраще виражає вашу точку зору за заданим питанням. У випадку якщо кілька варіантів відповідей будуть рівноцінними, відберіть з них тільки один, який усе-таки найбільшою мірою відповідає вашій думці. Літеру, якою позначена обрана відповідь (А, Б, В), напишіть на аркуші для відповідей поруч з номером відповідного пункту під рубрикою «Більш за все».
2. Потім з відповідей виберіть ту, яка менш за все є близькою до вашої думки. Літеру, якою позначена та відповідь, також напишіть на аркуші для відповідей під рубрикою «Менш за все».