

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ДОНЕЦЬКИЙ ЮРИДИЧНИЙ ІНСТИТУТ**

І.С. Лопатинська

**ПІДГОТОВКА ВИКЛАДАЧІВ ДО СТВОРЕННЯ
ЕМОЦІЙНО СПРИЯТЛИВОГО СЕРЕДОВИЩА В СТУДЕНТСЬКОМУ
КОЛЕКТИВІ**

Методичні рекомендації

Кривий Ріг - 2016

УДК 371.21:371.011.31.+37.0013.21+37:062
ББК 74:74.204.2
Л-13

Рекомендовано до друку Вченою радою Донецького юридичного інституту
МВС України
(протокол № 11 від «25» травня 2016 року)

Л-13 Підготовка викладачів до створення емоційно сприятливого середовища в студентському колективі. Методичні рекомендації: [матеріали та методичні рекомендації для викладачів інституту] / укладач І.С. Лопатинська. – Кривий Ріг, 2016. – 50с.

Рецензенти:

Н.М.Сас - доктор педагогічних наук, доцент кафедри педагогічної майстерності та менеджменту імені І.А. Зязюна Полтавського національного педагогічного університету імені В.Г. Короленка

М.А. Слюсаренко - кандидат педагогічних наук, доцент кафедри фізики та методики її навчання КПІ ДВНЗ «КНУ»

Методичні рекомендації містять матеріали для підготовки викладачів до створення емоційно сприятливого середовища в студентському колективі різних типів вищих навчальних закладів. Розкривається зміст та форми підготовки викладачів до створення емоційно сприятливого середовища, при дотриманні певних педагогічних умов. Методичні матеріали розраховані для студентів магістратури, викладачів та керівників вищих навчальних закладів.

УДК 371.21:371.011.31.+37.0013.21+37:062
ББК 74:74.204.2
Л-13

© Лопатинська І.С.,2016

ЗМІСТ

Передмова	5
1. Сутність емоційно сприятливого середовища у студентському колективі.....	6
2. Структурна модель створення емоційно сприятливого середовища у студентському колективі.....	15
3. Методика вивчення емоційно сприятливого середовища в студентському колективі.....	21
4. Форми підготовки викладачів у системі методичної роботи інституту.....	24
5. Тематичний план практикуму «Формування готовності викладачів до створення емоційно сприятливого середовища».....	26
6. Тренінги для викладачів.....	28
Список використаних джерел.....	35
Додатки	36

ПЕРЕДМОВА

Ці методичні рекомендації укладено для викладачів різних типів вищих навчальних закладів. У запропонованому методичному виданні наведено шляхи і способи організації та проведення підготовки викладачів до створення емоційно сприятливого середовища в студентському колективі. Основна мета рекомендацій - надання всебічної допомоги викладачам та керівникам вищих навчальних закладів у вирішенні труднощів, що виникають у створенні сприятливого клімату, емоційного настрою та психологічного комфорту в студентському колективі.

Рекомендації містять тренінги (вправи та ситуації), що спрямовані на формування готовності викладачів до створення емоційно сприятливого середовища в студентському колективі. Методичне видання може бути використано під час розробки навчальних програм, посібників і рекомендацій викладачів вищих навчальних закладів, на курсах перепідготовки та підвищення кваліфікацій викладачів, а також для роботи із самовдосконалення. Використовуючи ці рекомендації, викладачі мають змогу сформулювати та закріпити на практиці готовність до створення емоційно сприятливого середовища в колективі студентів.

Підготовка до створення позитивного психологічного клімату та емоційного настрою у колективі не можлива лише за допомогою звернення до запропонованих нами методичних рекомендацій та потребує ознайомлення з іншими додатковим матеріалом для розробки власних завдань та підходів.

1. СУТНІСТЬ ЕМОЦІЙНО СПРИЯТЛИВОГО СЕРЕДОВИЩА У СТУДЕНТСЬКОМУ КОЛЕКТИВІ

Сьогодні, серед більшості досліджень, мають місце пошуки шляхів поліпшення навчально-виховного процесу, але не змістовий аспект його підготовки. Від уваги дослідників нерідко відмежовуються проблеми створення необхідної обстановки, психологічного комфорту кожному учаснику педагогічного процесу, управління міжособистісними стосунками в системі «викладач – студент, викладач – студентський колектив, студент-колектив».

Педагогічна практика показує, що помилки викладача, його ускладнення в роботі багато в чому пояснюються не стільки тим, що він переживає труднощі у викладанні навчальної дисципліни, скільки у недооцінці освітнього середовища, психологічного клімату, характеру взаємин, що складаються між ним і студентським колективом, характеру спілкування та емоційних почуттів студентів.

А тим часом, саме освітнє середовище, його емоційно сприятливий характер, створює оптимальні умови для ефективного вирішення професійних завдань, забезпечує психологічний комфорт, умови розвитку студентського колективу і його впливу на творчі взаємини у системі «викладач – студент, викладач – студентський колектив».

Середовище навчального закладу може розглядатися з різних позицій. Про нього можна говорити як про формований простір, що забезпечує можливість для розвитку особистості і колективу, і як засіб адаптації особистості в суспільстві. Ми акцентуємо свою увагу на освітньому середовищі як чиннику сприятливого розвитку суб'єктів освітнього процесу. Виходимо з урахування того, що одне і те ж освітнє середовище може бути оптимальним для сприятливого розвитку особистості в одному віковому періоді або при одних індивідуальних особливостях, і перешкоджати ефективному розвитку в іншому віці, або при інших індивідуально-особистісних особливостях.

На сьогоднішній день в освітніх установах потребує особливої уваги та вивчення емоційно сприятливе середовище як значимий чинник формування особистості кожного студента та згуртування студентського колективу. Ця необхідність викликана напруженою обстановкою в сучасному суспільстві, а саме: нестійкість настрою, напруженість емоційного стану, емоційні кризи у взаєминах всіх учасників освітнього процесу характером взаємин у освітньому середовищі, в системі спілкування "викладач-викладач", "викладач-студент", "студент-студент".

Емоційно сприятливе середовище є одним із вирішальних чинників розвитку особистості студента, а самі студенти своїми діями і вчинками активізують елементи середовища і тим самим створюють його для себе. Середовище як постійне джерело поповнення особистого досвіду, знань є тим об'єктивним чинником, який визначає життєві установки, особистісну спрямованість, характер потреб, інтересів, ціннісних орієнтацій, реальну

поведінку, процес самовизначення та самореалізації студента та активізації виховного впливу студентського колективу на його членів.

Під емоційно сприятливим середовищем колективу студентів ми будемо розуміти сукупність соціально-педагогічних умов, що забезпечують емоційно позитивний настрій, психологічний комфорт, педагогічну взаємодію, співпрацю і співтворчість викладача та студентів свободу вибору дій і ситуацію успіху в досягненні проєктованих цілей різнобічного розвитку колективу і особистості.

Емоційно сприятливе середовище - це феномен, що володіє комплексом певних позитивних психологічних характеристик, що впливають на особистість, як студента, викладача, так і на розвиток студентського колективу в цілому. На формування індивідуально-психологічних і особистісних особливостей студентів та студентського колективу впливає безліч чинників: просторово-предметне оточення, соціокультурна обстановка, найближче соціальне оточення і т.д. Своєрідне поєднання цих чинників задає сприятливе середовище з певними характеристиками і з різними розвиваючими можливостями. Емоційно сприятливе середовище - це стан навколишнього середовища, яке не чинить негативного впливу на здоров'я, розвиток і діяльність студентів в студентському колективі, забезпечує стійке функціонування його в природних умовах, сприяє повноцінному та гармонійному розвитку особистості в умовах колективної життєдіяльності.

Ми розглядаємо комфортне середовище інституту як сукупність умов, що сприяють екологічним взаєминам членів колективу, створюють інтелектуально-емоційний фон, впливають на актуалізацію творчого потенціалу, творчої колективної діяльності і духовних досягнень студентів, знижують несприятливу дію шкідливих чинників, що супроводжують життєдіяльність колективу.

Структура емоційно сприятливого середовища включає в себе: сукупність педагогічних технологій, позааудиторну роботу, управління навчально-виховним процесом і розвитком студентського колективу, взаєминами в ньому. Але визначальним в емоційно сприятливому середовищі є взаємодія суб'єктів студентського колективу, на тлі якого реалізуються потреби, вирішуються міжособистісні і групові конфлікти, самостверджуються і реалізують свої можливості студенти.

Емоційно сприятливе середовище студентського колективу є частиною просторово-предметного змісту середовища, характеру соціальних відносин у ньому. Інтегративним критерієм його якості є здатність забезпечити всім суб'єктам систему можливостей для емоційно сприятливого та ефективного особистісного саморозвитку. При цьому принципово важливо, що, виходячи з теорії можливостей Дж. Гібсона, система можливостей представляє особливу єдність властивостей емоційно сприятливого середовища і самого суб'єкта і є в рівній мірі, як фактом емоційно сприятливого середовища, так і поведінковим фактом суб'єкта.

Мова йде про ситуацію взаємодії студента та студентського колективу в цілому з емоційно сприятливим середовищем вищого навчального закладу.

В цьому випадку, щоб використовувати можливості середовища, студент (студентський колектив) проявляє відповідну активність. Він стає реальним суб'єктом свого розвитку, суб'єктом середовища, а не залишається лише об'єктом впливу умов і чинників на діяльність студентського колективу і на кожного його члена. Надання емоційно сприятливого середовищу тієї чи іншої можливості, що дозволяє задовольнити певну потребу суб'єктів, «провокує» їх проявляти активність.

Емоційно сприятливий стан середовища визначається сформованістю індивідуальних інтелектуальних уподобань, свідомого залучення до нього всіх суб'єктів студентського колективу. Тим самим, діяльність студентського колективу повинна бути цілеспрямовано орієнтована не тільки на академічну підготовку його членів, організацію їх життєдіяльності у колективі, але і стимулювати особистісний розвиток і саморозвиток кожного його члена і студентського колективу в цілому.

Стан емоційно сприятливого середовища визначається його спрямованістю, визнанням студентським колективом культурних цінностей, культури організації, в тому числі традицій, ритуалів, символів, морально-етичних норм і манери поведінки, а також наявністю «знаменитостей» в інституті, ситуації успіху, позитивного власного іміджу та іміджу навчального закладу. Створення емоційно сприятливого середовища засновано на розвитку ініціативи, талантів, творчих здібностей, на вивченні культурних цінностей і традицій інституту, міста, регіону та сприяє духовному здоров'ю кожного члена студентського колективу.

Емоційно сприятливе середовище інституту визначається знаннями, вміннями, правилами, діяльністю, що привласнює студент; його ставленням до цих знань, умінь, правил, діяльності; ставленням студента до самого себе, до оточуючих його однолітків і дорослих, розумінням ним свого місця в цьому середовищі, його емоційним самовідчуттям у ньому.

Ефективність емоційних взаємин викладача і студентів залежить не лише від індивідуальних особливостей студентів, освітнього середовища, а й від рівня комунікативної та емоційної культури викладача, яка визначається як властивостями його особистості, так і емоційно комунікативними здібностями, набутими соціальними вміннями, тісно взаємопов'язаними між собою.

Емоційна комунікативність викладача проявляється у спрямованості, його готовності до спілкування та співпраці, управлінні процесом спілкування, володінням технікою спілкування (вербальної і невербальної), у здатності зрозуміти точку зору студента і прийняти її, у витримці, такті, правильній, емоційно виразливій мові, контролі імпульсивності і емоційного стану, впевненості і самомотивації.

Особливої важливості набуває питання про ступінь емоціогенності самого контакту викладача, студентського колективу та студентів, особливостях емоційної взаємодії їх у процесі різних видів діяльності. Важливе місце займає емоційна компетентність викладача, яка включає в себе вміння точно розпізнавати, оцінювати і виражати емоції; стимулювати

позитивні емоції, керувати емоційним станом студентського колективу і кожного його члена для досягнення поставлених цілей їх росту.

Сукупність обставин і умов, що оточують студентів та студентський колектив, повинні створювати позитивне емоційне тло, супутнє осяяння, натхненню і творчій їх діяльності. Це можливо в тому випадку, якщо учасники колективної життєдіяльності будуть готові не тільки висувати оригінальні ідеї, але й реалізовувати їх, використовуючи нестандартні способи діяльності в студентському колективі, створюючи при цьому доброзичливий мікроклімат, психологічний комфорт, надаючи кожному його члену можливість самореалізації своїх здібностей.

Одним із важливих завдань сучасного викладача є створення емоційно сприятливого середовища, в якому студент відчуває свободу досліджувати різні почуття, думки, відгуки. Залучення до процесу створення емоційно сприятливого середовища всіх учасників колективної життєдіяльності: батьків, викладачів, студентів, адміністрацію, психологічну службу є провідною ідеєю її конструювання. Саме цілісність такого підходу забезпечить об'єктивний розгляд різних питань створення емоційно сприятливого середовища в студентському колективі інституту. Створення емоційно сприятливого середовища в студентському колективі пов'язане з чітким уявленням викладача та студентів її основних критеріїв та показників, що наведені в таблиці 1.

Таблиця 1

Параметри, критерії та показники емоційно сприятливого середовища у студентському колективі інституту.

Параметри	Критерії	Показники
Позитивно психологічна спрямованість емоційно сприятливого середовища	Наявність оптимізму та життєрадості Позитивний емоційний настрій	Оптимістичні взаємовідносини між студентами, дотримання принципів взаємодопомоги і співпраці. Викладач задає позитивний емоційний настрій на виконання завдань. Колективна діяльність збагачена позитивними емоціями, що стимулює можливості і здібності студентів.

<p>Емоційна насиченість середовища в студентському колективі</p>	<p>Інструктивність колективної життєдіяльності, освітнього процесу</p> <p>Рефлексія настрою та емоційного стану.</p>	<p>Наявність повідомлення про майбутню діяльність і методи їх виконання, що знижує рівень тривожності і неспокою.</p> <p>Встановлення емоційного контакту з студентами.</p> <p>Обговорення, виявлення та корекція емоційно-розумових процесів в ході реалізації діяльності в колективі.</p>
<p>Характер організації внутрішнього емоційно сприятливого середовища в студентському колективі</p>	<p>Взаємна повага, працьовитість, відповідальність, емпатійність.</p> <p>Заохочення самостійності, навчальної ініціативи.</p>	<p>Засвоєння правил і норм шанобливого ставлення до всіх, підтримання слабких, допомога новачкам. Осягнення емоційного стану іншої людини у формі щирого співпереживання і співчуття. Підвищена ступінь самостійності, атмосфера зацікавленості всіх учасників колективу в досягненні успіху.</p>
<p>Характер взаємодії емоційно сприятливого середовища з іншими видами середовищ (освітнього, соціального, полікультурного)</p>	<p>Індивідуалізація педагогічного процесу</p> <p>Мобільність</p>	<p>Застосування спеціального дидактичного матеріалу, різного рівня складності, використання диференційованих завдань і в студентському колективі.</p> <p>Безпосереднє соціальне оточення студентів, формування їх внутрішньо колективної моралі, традицій і правил поведінки. Запобігання розвитку замкнутості студентів в суспільстві.</p>

В якості основних критеріїв емоційно сприятливого середовища розглядається:

1) оптимізм, життєрадісність. В колективі студентів мають бути життєрадісні, бадьорі, оптимістичні взаємини, що будуються на принципах взаємодопомоги і співпраці.

2) Взаємна повага. Учні повинні засвоїти норми поважного ставлення до всіх, підтримання слабких студентів, допомога новачкам. Розвиток особистісних якостей сприяє створенню комфортного емоційно-психологічного клімату. У колективній діяльності цінуються такі якості особистості, як працьовитість, безкорисливість і відповідальність.

3) Співпереживання, щире співчуття. Невдачі студентів мають супроводжуватися щирим співпереживанням однокурсників і студентського колективу в цілому.

4) Позитивний емоційний настрій. На початку організації колективної справи важливо задати емоційний настрій на роботу групи. Позитивні емоції є стимулятором таких психічних процесів, як увага і пам'ять, інтерес і потреби, установки та особистісні смисли. Гарний настрій, позитивні емоції сприяють гнучкості мислення і виробленню оригінальних ідей.

5) Емпатійність, співпереживання, розуміння емоційного стану іншого, у формі співчуття, створює міжособистісні відносини, можливість спілкуватися і отримувати від цього позитивні емоції, задовольняти потребу в емоційному теплі.

6) Заохочення самостійності, активності та ініціативи. Підвищений ступінь самостійності, атмосфера зацікавленості всіх студентів у діяльності студентського колективу - можливість досягнення успіху для тих студентів, які не дуже успішно працюють в групі, в колективі.

7) Індивідуалізація завдань у загальній колективній справі. Викладач повинен мати набір різних справ і доручень, які враховують можливості, здібності, інтереси і потреби кожного члена студентського колективу, різного рівня складності завдання, які дозволяють студенту обрати форму і спосіб його виконання, виходячи зі своїх можливостей, нахилів та здібностей.

8) Рефлексія. В кінці виконання будь-якої справи викладач повинен обговорити зі студентами, що вони дізналися нового, і що їм сподобалося чи не сподобалося і чому, як ці справи сприяли розвитку і згуртуванню колективу, зростанню авторитету та іміджу кожного його члена.

9) Націленість на високі досягнення. Всі учні повинні бути активними, енергійними, налаштованими на отримання високих результатів.

10) Комплексний характер оцінювання. Оцінювання результатів проводиться не за одним критерієм або виду роботи, а за всіма параметрами, за кінцевим результатом та шляхами його досягнення.

Основні показники та критерії емоційно сприятливого середовища студентського колективу дозволяють визначити найбільш виражені його характеристики:

- широта емоційно сприятливого середовища;
- усвідомлення емоційно сприятливого середовища;
- емоційно-позитивний настрій у колективі;

- емпатійність учасників колективу;
- мобільність;
- задоволеність приналежністю до даного колективу;
- емоційно-почуттєва єдність;
- екологічність взаємовідносин “викладач - студент”, “викладач-студентський колектив”, “студент-студент”.

Виявлені характеристики, критерії та показники емоційно сприятливого середовища студентського колективу вищого навчального закладу дозволяють визначити його структуру, яка представлена на рис.1

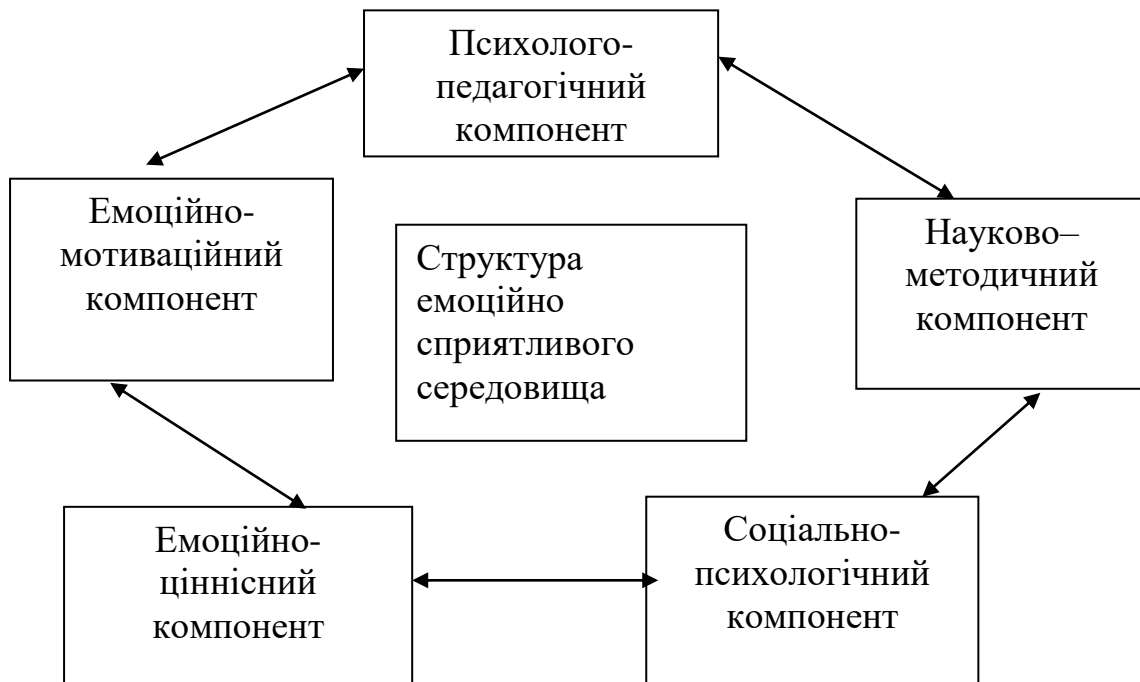


Рисунок 1. Структура емоційно сприятливого середовища студентського колективу

Охарактеризуємо кожен структурний компонент детальніше.

Психолого-педагогічний компонент емоційно сприятливого середовища, ґрунтується на дослідженні та аналізі умов життя студента; вивченні особливостей його психіки, особливостей поведінки студентів; застосуванні різних форм психологічної підтримки. Основні найбільш значущі елементи психолого-педагогічного компонента: моделювання різнобічних педагогічних ситуацій різних видів діяльності, педагогічні технології (технології виховання); техніка і методика колективної життєдіяльності; психолого-педагогічний аналіз соціальних явищ. Специфіка психолого-педагогічного компонента полягає в тому, що весь колектив інституту (студенти, їх батьки, викладачі, найближче оточення) беруть участь у створенні емоційно сприятливого середовища, що забезпечує гармонію і цілісність розвитку студентського колективу і особистості кожного студента. Л.Субботіна розглядає психолого-педагогічний супровід як цілісний і безперервний процес вивчення особистості студента, його

формування, створення умов для самореалізації в усіх сферах, адаптації в соціумі на всіх вікових етапах і в різних ситуаціях взаємодії.

Ефективність психолого-педагогічного компонента досягається в процесі вирішення наступних завдань:

- психолого-педагогічна діагностика підлітка, її інтелектуального та особистісного розвитку;
- адаптованість і самопочуття в студентському колективі;
- діагностика рівня емоційності студентів, організація та проведення корекційно-розвивальних занять;
- створення сприятливих психолого-педагогічних умов для розвитку особистості студента;
- індивідуальне консультування учасників освітнього процесу з метою вирішення труднощів, що виникають;
- підвищення психологічної компетентності викладачів та батьків [7].

Науково-методичний компонент забезпечує організацію емоційно сприятливого середовища згідно пріоритетам в освіті, структури та змісту освіти, нових освітніх стандартів. Науково-методичний компонент забезпечує ефективність процесу особистісної освіти, виховання і соціалізації студентського колективу та його членів. Науково - методичний компонент створює основу для підвищення педагогічної майстерності, особистісного потенціалу та творчості викладача. Для цього необхідно володіти педагогічним і методичним інструментарієм, який набувається викладачем в процесі активної участі в семінарах, науково-практичних конференціях; мережевих методичних об'єднаннях; тематичних методичних тижнях; школах педагогічної майстерності; круглих столах, майстер-класах та методичному консультуванні. Мета всіх видів роботи полягає у створенні умов для активного емоційного включення студентів в усі сфери життя колективу і суспільства (соціальну, науково-технічну, культурну). Науково-методичний компонент в структурі емоційно сприятливого середовища - це комплекс взаємопов'язаних цілеспрямованих дій, спрямованих на надання всебічної допомоги викладачеві у вирішенні труднощів, що виникають у створенні сприятливого клімату, емоційного настрою, психологічного комфорту в студентському колективі.

Соціально-психологічний компонент в структурі емоційно сприятливого середовища покликаний забезпечувати «соціальне благополуччя», «самореалізацію», «соціальне здоров'я» членів студентського колективу. Соціально-психологічний компонент передбачає забезпечення успішної соціалізації, збереження і зміцнення здоров'я, попередження відхилень у розвитку студентів; допомогу у знятті труднощів; емоційно-вольової напруги, регулюванні характеру взаємовідносин в колективі; знятті конфліктних ситуацій; кваліфіковану діагностику емоційних станів студентів, їх колективного самопочуття. Соціально - психологічний супровід допомагає формувати самостійну, відповідальну, соціально мобільну особистість, здатну до активної та успішної діяльності. Соціально - психологічний компонент передбачає розширене використання тренінгів для емоційно особистісного росту і міжособистісного спілкування,

безконфліктної взаємодії, протистояння негативним соціальним явищам і маніпуляціям.

Емоційно-ціннісний компонент структури емоційно сприятливого середовища припускає емоційне сприйняття світу і творче ставлення до навколишньої дійсності, емоційно-ціннісний розвиток особистості та студентського колективу. Цей компонент структури включає знання, емоції і віру. Емоційний блок включає емоційний розвиток кожного студента, його творчих потенцій і продуктивної уяви. Компонент віри формує у студента віру в свої сили і переконання. Емоції та віра складають єдине ціле - емоційно-ціннісну сферу особистості, як відомо, віра і є емоційний стан душі. Під емоційно-ціннісним компонентом розуміємо цілеспрямоване формування системи значущих для особистості, студентського колективу, а надалі і суспільства, ціннісних орієнтацій і розвиток емоційно-вольової сфери, що відіграє значну роль у процесі життєдіяльності. Емоційно - ціннісний напрям в освіті здійснюється протягом усього періоду навчання в інституті, де закладаються основи вольового розвитку особистості, проявляється сензитивність до емоційного її розвитку. Важливими елементами цього компонента є: система орієнтацій; емоційні та вольові якості особистості; емоційні реакції в студентському колективі; широта палітри емоцій до моральних, інтелектуальних, соціальних, естетичних переживань; здатність до прояву емоцій різного ступеня інтенсивності відповідно до цінностей та ідеалів студентського колективу.

Емоційно-мотиваційний компонент структури емоційно сприятливого середовища характеризує стан особистості, її задоволеність чи незадоволеність собою, своїми діями і відносинами в студентському колективі. Серед функцій емоційно-мотиваційного компонента виділяють:

- емоціогенну (поліпшення настрою, пробудження інтересу до навчальної діяльності тощо);
- діагностичну (розкриття власних резервів внутрішньої активності, можливість самовираження);
- релаксаційну (зняття або зменшення тривожності, фізичного та інтелектуального напруження, відновлення внутрішніх сил і резервів);
- терапевтичну (корекція взаємин, подолання труднощів в поведінці, навчанні, що виникли і виникають в студентів у спілкуванні з однокурсниками і викладачами).

Вплив емоційної атмосфери студентського колективу на розвиток особистості, її пізнавальну активність, творче мислення, відзначали А.Макаренко, В.Сухомлинський, Ш.Амонашвілі, Е.Ільїн. Емоційно-мотиваційний компонент об'єднує у собі:

1. Організаційно-педагогічний (включає елементи структури різних видів діяльності, їх прояв в реальному здійсненні викладачем).
2. Пізнавально-поведінковий (поведінка студентів, їх емоційне самопочуття, рівень комфорту і відносини в студентському колективі).

3. Психологічний фактор (загальна психологічна атмосфера взаємодії викладача та студентів, викладачів та студентського колективу, студентів і студентського колективу).

Стійке емоційно сприятливе середовище складається із дрібніших складових - психологічних атмосфер або тимчасових емоційних станів групи, викликаних проведенням або підготовкою до конкретних справ.

2. СТРУКТУРНА МОДЕЛЬ ЕМОЦІЙНО СПРИЯТЛИВОГО СЕРЕДОВИЩА У СТУДЕНТСЬКОМУ КОЛЕКТИВІ

Необхідно в процесі підготовки в системі методичної роботи інституту моделювати такі ситуації, в яких викладачі змушені активно мислити і нестандартно діяти, приймати рішення, шукати вихід із ситуації, що склалася у педагогічній практиці, нести відповідальність за власний вибір і отримані результати.

Сьогодні необхідна така модель підготовки викладачів у системі методичної роботи, яка б враховувала не тільки вимоги суспільства до інституту, але індивідуальні особливості, характер творчих здібностей, можливість і рівень готовності викладачів до створення емоційно сприятливого середовища в студентському колективі.

Модель передбачає цілеспрямований, раціонально організований порядок дій, запрограмований на позитивний результат, за допомогою системного аналізу і виконання управлінських дій, а саме: використання різних форм, методів, засобів і результатів створення емоційно сприятливого середовища в студентському колективі, які позитивно впливають на продуктивність його діяльності.

На основі створеної моделі, прогнозуються можливості функціонування даної системи, визначається взаємозв'язок та взаємодія між внутрішніми компонентами системи, а також системою в цілому та зовнішнім середовищем.

У зв'язку з цим, нами розроблена модель підготовки викладачів до створення емоційно сприятливого середовища в студентському колективі інституту. (див. рис.2).

Структура моделі об'єднує в собі такі блоки: цільовий, змістово-процесуальний, результативний, кожен з яких має свої структурні компоненти.

Цільовий блок об'єднує у собі наступне: мету, підходи, принципи, структурні компоненти готовності як складного особистісного утворення. *Змістово-процесуальний блок* включає психологічну, теоретичну і практичну підсистеми, кожна з яких спрямована на оволодіння викладачами знань, умінь, розвиток особистісних якостей, що забезпечують їх готовність до створення емоційно сприятливого середовища в студентському колективі інституту. *Результативний блок* складається із підсистем моніторингу, рівнів та результату підготовки викладачів, показником якого є їх готовність

до створення емоційно сприятливого середовища в студентському колективі.

Педагогічні умови включені в модель, щоб показати їх значущість в забезпеченні результативності підготовки викладачів у системі методичної роботи до створення психологічного клімату і комфорту в студентському колективі, у встановленні здорових взаємовідношень у системі «викладач – студентський колектив – студенти».

Модель підготовки викладачів має на меті формування готовності викладачів інституту до створення емоційно сприятливого середовища в студентському колективі. Ефективність її визначається чіткістю завдань підготовки, що спрямовані на наступне:

- формування ставлення до студентського колективу як до цілісного, психологічно комфортного простору, де відтворюються поведінка викладача та студентів, здійснюється колективно-творча діяльність, спрямована на розвиток колективу і особистості кожного його члена;

- орієнтувати викладачів на осмислення форм, методів і засобів оздоровлення психологічного клімату студентського колективу в практиці інституту;

- оволодіння методикою проблемного, соціально-орієнтованого спілкування, забезпечення емоційного настрою на різних етапах колективної життєдіяльності та психологічного комфорту, залучення студентів до різних видів діяльності, заснованої на управлінні, співуправлінні та самоуправлінні;

- здійснювати нестандартний підхід до розв'язання професійних задач, проявляти самостійність, творчу активність, ініціативу в пошуку виходу із проблемних методичних ситуацій, з установкою на успіх і позитивний результат.

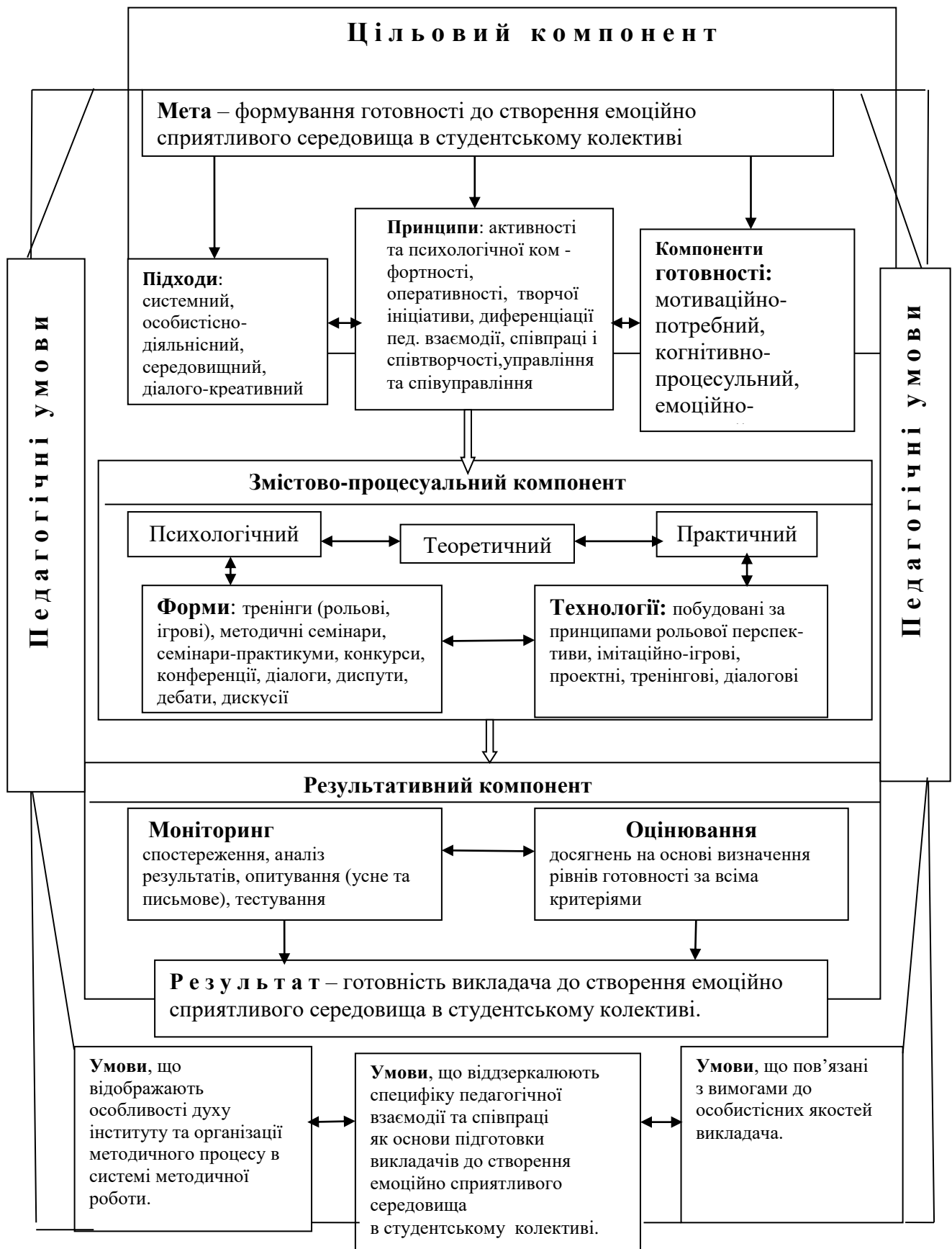


Рис. 1. Модель підготовки викладача до створення емоційно сприятливого середовища в студентському колективі інституту

Модель підготовки викладачів має на меті формування готовності викладачів інституту до створення емоційно сприятливого середовища в студентському колективі. Ефективність її визначається чіткістю завдань підготовки, що спрямовані на наступне:

- формування ставлення до студентського колективу як до цілісного, психологічно комфортного простору, де відтворюються поведінка викладача та студентів, здійснюється колективно-творча діяльність, спрямована на розвиток колективу і особистості кожного його члена;

- орієнтувати викладачів на осмислення форм, методів й засобів оздоровлення психологічного клімату студентського колективу в практиці інституту;

- оволодіння методикою проблемного, соціально-орієнтованого спілкування, забезпечення емоційного настрою на різних етапах колективної життєдіяльності та психологічного комфорту, залучення студентів до різних видів діяльності, заснованої на управлінні, співуправлінні та самоуправлінні;

- здійснювати нестандартний підхід до розв'язання професійних задач, проявляти самостійність, творчу активність, ініціативу в пошуку виходу із проблемних методичних ситуацій, з установкою на успіх і позитивний результат.

В основі моделі – системний підхід, який дозволяє систематизувати і конкретизувати основні етапи підготовки викладачів до створення емоційно сприятливого середовища в учнівському колективі, що включає до складу системоутворюючі фактори, «цільовий компонент». Модель побудована на основі системного підходу є складним, багатокomпонентним явищем, що виступає як системний об'єкт, компоненти якого тісно взаємопов'язані і взаємообумовлені між собою.

Особистісно-діяльнісний підхід у підготовці викладача до створення емоційно сприятливого середовища в студентському колективі визначає особистісну спрямованість та колективну діяльність у регулюванні поведінки і певних вчинків викладачів не стільки як пошук методів і засобів досягнення поставленої мети, скільки як постановку конкретних задач, їх формування та коригування у процесі практичної діяльності. Особистісно-діяльнісний підхід визначає роль інтелектуально-творчої діяльності викладачів у регулюванні їх поведінки та певних факторів не тільки, як пошук засобів досягнення мети, що проектується, але формулювання та коригування їх у процесі педагогічної діяльності. У контексті даного підходу викладач інституту стає керівником свого емоційного стану. Цей підхід забезпечує викладачеві активну позицію, детермінує самореалізацію особистості. «Детермінація, по ствердженню А.Брушлінського, - не дана спочатку в готовому вигляді, навпаки, формується суб'єктом як самовизначення в ході діяльності, поведінки та ін. Детермінізм людської активності не виключає, а передбачає свободу» [1, с.5].

Середовищний підхід дозволяє перенести акцент у діяльності викладача з педагогічного впливу на студентський колектив і його членів у напрямі створення емоційно сприятливого середовища, в якому відбувається їх розвиток і саморозвиток. За такої підготовки викладач в

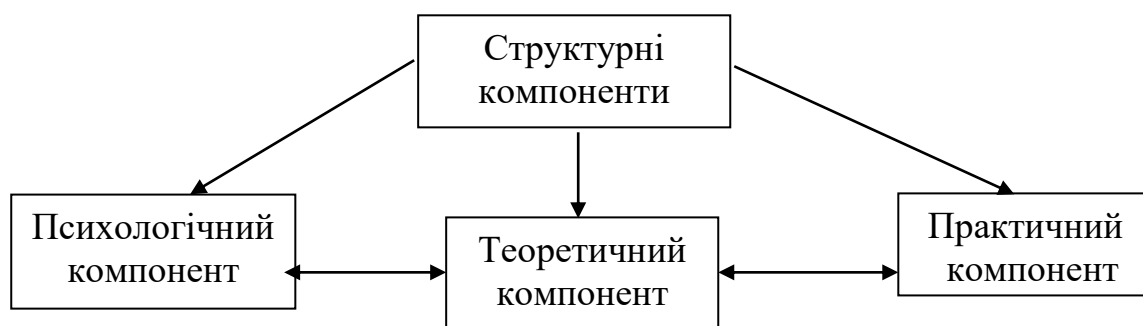
системі методичної роботи інституту включаються механізми внутрішньої його активності у взаємодії з середовищем.

Названі підходи реалізуються в створеній моделі на принципах педагогічної взаємодії, співпраці і співтворчості, активності та самодіяльності, гармонізації інтелекту та емоцій, єдності управління, співуправління та самоуправління.

Змістовно-процесуальний блок підготовки викладачів до створення емоційно сприятливого середовища в студентському колективі об'єднує такі компоненти: психологічний, теоретичний та практичний, які схематично представлені в табл.2

Таблиця 2

Структурні компоненти підготовки по формуванню готовності викладача до створення емоційно сприятливого середовища у студентському колективі



Психологічний компонент підготовки спрямований на розвиток психологічної структури важливих якостей діяльності викладача, які надихають, направляють, контролюють дану діяльність і реалізують її в різних діях. Серед них важливе місце займають такі якості, як: гнучкість, терпимість до студентських помилок, готовність визнавати свої помилки та омани, готовність виправляти помилки студентів та свої власні; готовність до компромісу, контроль над почуттями, емоціями, мовою, поведінкою; здібність до емпатії, готовність до співпраці, до роботи в команді; готовність бути відкритим для своїх студентів. Ці якості визначають розуміння та прийняття задач, цілі створення емоційно сприятливого середовища та усвідомлення його ролі в розвитку колективу та особистості. Серед них не можна недооцінювати лідерські якості викладача, які визначають норми і цінності, сприятливий клімат студентського колективу, психологічний комфорт кожного його члена.

Теоретичний компонент підготовки викладача знайомить його з теорією колективу і його виховним потенціалом; структурою колективу, яка включає лідерську позицію, індивідуальну позицію та офіційні підрозділи, малі групи, через які кожен її учасник набуває досвіду спілкування, характер, рівень розвитку інтересів і потреб, визначає своєрідність середовища в колективі; стилі управління, співуправління і самоврядування в групі;

методикою поділу функцій і обов'язків серед студентів, що забезпечує їм стабільність і стійкість відносно свого місця у цій групі.

У змісті теоретичного аспекту важливу роль відіграє інформаційний компонент (сприйняття, переробка та збереження інформації, необхідної для виконання професійної діяльності; управління діяльністю і прийняття рішень, планування, контроль та оцінка власних дій); аналітичний компонент (спостерігати процеси, що відбуваються, аналізувати їх хід, виділяти їх складові та встановлювати між ними зв'язки, осмислювати кожну частину будь-якого процесу і знаходити притаманні йому закономірності, передбачати результат будь-якої дії ще до його вчинення в дійсності, прогнозувати розвиток студентського колективу і кожного його члена).

Практичний компонент підготовки викладача характеризується сукупністю умінь, серед яких велика роль відводиться організаційним, інформаційним, прогностичним, проектним, орієнтаційним та комунікативним вмінням, коли викладач не жорстко контролює діяльність студента, а створює умови для його самоактуалізації і самореалізації.

Шляхи і способи створення емоційно сприятливого середовища в студентському колективі обумовлюються набором таких умінь:

- уміння критично оцінити обстановку;
- уміння висловити своє ставлення до ситуації;
- уміння займати правильну позицію в знятті напруги у стосунках між членами студентського колективу;
- уміння швидко орієнтуватися в ситуації, чужих думках, емоційному стані колективу та настрої студентів.

У сукупності умінь, які важливі для створення емоційно сприятливого середовища в студентському колективі виділяються організаційні вміння:

- уміння організувати колективну діяльність;
- уміння вибирати форми і методи, що забезпечують нестандартний підхід до виконання колективних справ і дій;
- уміння збуджувати інтерес та ініціативу студентів.

Практичний компонент підготовки викладача, спрямований на актуалізацію внутрішньої його готовності до змін і самозмін, забезпечення свободи дій і вибору форм, методів, засобів роботи, створення ситуацій пережитого досвіду педагогічної взаємодії, співпраці та співтворчості, здійснюється через різні види діяльності та її форми (справи, рішення педагогічних задач, діалоги, дискусії, дебати, конференції, конкурси, творчі проекти). Ці види діяльності є багатоаспектними, що забезпечують цілісність педагогічного процесу, встановлення відносин між його суб'єктам.

3. МЕТОДИКА ВИВЧЕННЯ ЕМОЦІЙНО СПРИЯТЛИВОГО СЕРЕДОВИЩА В СТУДЕНТСЬКОМУ КОЛЕКТИВІ

Для забезпечення умов ефективної підготовки викладачів інституту до створення емоційно сприятливого середовища в студентському колективі важливі зміни в системі методичної роботи: в структурі та змісті методичного навчання, методології та технології створення психологічного клімату в учнівському колективі, в цілепокладанні та стратегічній орієнтації на емоційне благополуччя кожного члена студентського колективу. При цьому важливим є перехід від предметно-орієнтованої до проектно-творчої системи методичного навчання, яке повинно перетворитися на технологічний процес з гарантованим результатом для кожного викладача інституту.

Підготовка викладачів інституту здійснюється через систему різних видів діяльності (навчальну, навчально-методичну, виховну, психолого-педагогічну, науково-дослідницьку). Різноманітність видів діяльності забезпечує цілісність системи підготовки викладачів до створення емоційно сприятливого середовища в студентському колективі.

З метою вивчення проінформованості викладачів про сутність, значення середовища в розвитку студентського колективу та студентів було проведено анкетування серед них. Надати питання анкети викладачам вищого навчального закладу.

Анкета

На виявлення особливостей емоційно сприятливого середовища

1. Що Ви розумієте під «емоційно сприятливим середовищем» у студентському колективі?

2. Чи маєте Ви уявлення про ознаки емоційно сприятливого середовища у студентському колективі, в цілому в інституті?

а) так; б) ні; в) важко відповісти.

3. Опишіть власне бачення емоційно сприятливого середовища у студентському колективі.

4. Чи вважаєте Ви, що наявність емоційно сприятливого середовища у студентському колективі впливає на результативність роботи?

а) так; б) ні; в) важко відповісти.

5. Вкажіть, що впливає на стан емоційно сприятливого середовища:

а) особистий приклад педагогів; б) невимушена атмосфера ; в) інші фактори(вкажіть які)

6. Вкажіть, які є труднощі у роботі викладача щодо створення емоційно сприятливого середовища у студентському колективі.

а) низький рівень готовності до створення емоційно сприятливого середовища у студентському колективі;

б) не володіння методиками та технологіями створення емоційно сприятливого середовища у студентському колективі;

в) не сформованість емоційної та поведінкової гнучкості.

7. Назвіть Ваші засоби зняття труднощів у діяльності зі студентським колективом.

8. Вкажіть 5 чинників, що сприяють створенню у студентському колективі емоційно сприятливого середовища.

9. Зазначте позитивні прояви емоційно сприятливого середовища у студентському колективі.

10. Які Ваші дії, що позитивно впливають на емоційно сприятливе середовище студентського колективу?

Анкета

для студентів з метою вивчення рівня емоційно сприятливого середовища в колективі

I. Оцініть свою приналежність до колективу студентів?

1. Почуваю себе частиною колективу.
2. Беру участь у багатьох заходах.
3. Беру участь в одних заходах та не беру участь в інших.
4. Не почуваю себе членом групи.
5. Живу та існую окремо від колективу.
6. Не знаю, важко відповісти.

II. Перейшли б ви до іншого інституту, якби була така нагода.

1. Так, дуже хотів би перейти.
2. Скоріше перейшов би, ніж залишився.
3. Не бачу ніякої різниці.
4. Скоріш за все, залишився б у своєму інституті.
5. Дуже хотів би залишитись у своєму інституті.
6. Не знаю, важко відповісти.

III. Які стосунки між студентами вашої групи?

1. Краще, ніж у більшості груп.
2. Приблизно такі ж, як і в більшості груп.
3. Не гірше, ніж у більшості груп.
4. Не знаю, важко відповісти.

IV. Які у вас стосунки з викладачами та адміністрацією інституту?

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

V. Яке ставлення до навчання у вашій групі?

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

Обробка результатів: Підраховуємо кількість балів, відповідно до таблиці

№ питанн я	Варіант відповіді	Бал за варіант відповідей
I.	1	5
	2	4
	3	3
	4	2
	5	1
	6	1
II.	1	1
	2	2
	3	3
	4	4
	5	5
	6	1
III.	1	3
	2	2
	3	1
	4	1
IV.	1	3
	2	2
	3	1
	4	1
V.	1	3
	2	2
	3	1
	4	1
Всього		

Інтерпретація індексу сприятливого середовища у студентському колективі Сішора:

- ✓ 15,1 балів і вище – високий рівень емоційно сприятливого середовища;
- ✓ 11,6-15 балів – вище середнього рівень емоційно сприятливого середовища;
- ✓ 7-11,5 балів – середній рівень емоційно сприятливого середовища;

- ✓ 4-6,9 балів– нижче середнього рівень емоційно сприятливого середовища;
- ✓ 4 бали і нижче - низький рівень емоційно сприятливого середовища.

Дана методика дозволяє визначити рівень емоційно сприятливого середовища студентського колективу, відношення до адміністрації інституту, викладачів; ставлення до навчання в групі, бажання належати до даного студентського колективу.

4. ФОРМИ ПІДГОТОВКИ ВИКЛАДАЧІВ ДО СТВОРЕННЯ ЕМОЦІЙНО СПРИЯТЛИВОГО СЕРЕДОВИЩА У СИСТЕМІ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ ІНСТИТУТУ

Мета підготовки викладачів у системі методичної роботи викладачів спрямована на розвиток і вдосконалення професіоналізму викладачів, шляхом впровадження в практику останніх досягнень науки; вироблення нових підходів до здійснення емоційно-чуттєвої взаємодії з студентами і колегами; освоєння нових технологій, форм і методів навчання та виховання з урахуванням різних емоційних станів; збагачення творчого потенціалу викладачів і, в кінцевому рахунку, підвищення ефективності та якості педагогічного процесу в студентському колективі (див. табл.4).

Підготовка викладача в системі методичної роботи об'єднує в своїй структурі та змісті всі види діяльності, що стимулюють професійне зростання викладача, рівень його готовності результативно взаємодіяти з студентським колективом. В її структурі важливе місце займає, з одного боку, цілеспрямована систематична робота викладача за рішенням різного ступеня складності навчально-виховних проблем, серед яких все більшого практичного значення набуває проблема готовності викладача до створення емоційно сприятливого середовища в студентському колективі. З іншого боку, підготовка викладача до практичної діяльності щодо забезпечення умов для залучення студентського колективу, кожного його члена в оздоровленні мікроклімату, міжособистісних відносин, створення психологічного комфорту.

Т. Макарова вважає, що методична робота представляє собою сукупність заходів, що проводяться адміністрацією інституту, викладачами в цілях оволодіння методами і прийомами навчально-виховної роботи, творчого застосування їх, пошуку нових форм і методів організації, проведення та забезпечення освітнього процесу [9].

**Форми підготовки викладачів у системі методичної роботи
інституту**

Колективні	Групові	Індивідуальні
Тематичні педради; Науково-практичні конференції; науково-теоретичні конференції; проблемні семінари; педагогічні студії; педагогічні майстерні; психолого-педагогічні семінари; лекторії; педчитання; презентації; творчі звіти; огляд-конкурси; педагогічні виставки; атестація; панорама відкритих уроків; методичні декади; педагогічні мости; дні відкритих дверей	Предметні методичні об'єднання; методичні об'єднання класних керівників; методичні об'єднання педагогів; методичні об'єднання педагогів додаткової освіти; кафедри; школа передового педагогічного досвіду; школа вдосконалення педагогічної майстерності; школа молодого спеціаліста; школа дослідника; творчі лабораторії; тимчасові творчі групи; експертна рада; проектні команди; майстер-класи; лабораторії; групові консультації; педагогічні консилиуми; диспути; дебати; ділові ігри; рольові ігри; методичні наради	Наставництво; стажування; індивідуальні консультації; самоосвіта; бесіди; аналіз педагогічних ситуацій; індивідуальні відкриті заняття; персональні творчі виставок; індивідуальні творчі звіти; авторської програми, проекту, модуля; захист авторської методики

5. ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН ПРАКТИКУМУ «ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ ВИКЛАДАЧІВ ДО СТВОРЕННЯ ЕМОЦІЙНО СПРИЯТЛИВОГО СЕРЕДОВИЩА»

Успішність створення емоційно сприятливого середовища інституту визначається тим, наскільки викладачі чітко уявляють значимість цього складного особистісного утворення як важливої характеристики його професіоналізму в вирішенні задач згуртування студентського колективу, динаміки її розвитку з низького до більш високого рівня.

Чіткість мети і конкретність завдань, змісту, форм, методів підготовки визначають ступінь готовності викладача до творчого виконання професійних функцій, серед яких провідну роль відіграє його готовність до створення емоційно сприятливого середовища в студентському колективі.

З урахуванням цих положень у зміст підготовки викладачів інституту наведений практикум «Формування готовності викладачів до створення емоційно сприятливого середовища в студентському колективі», який розрахований на – 6 год. лекцій, 16 год. - практичних занять, 20 год. - самостійної роботи. Тематика занять наведена в табл. 5.

Таблиця 5.

ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН практикуму «Формування готовності викладачів до створення емоційно сприятливого середовища в студентському колективі»

Тема	Види навчальної роботи та самостійна робота, в год.		
	Лекції*	(практичні) і) заняття*	Самостійна а робота*
2	3	4	5
Освітнє середовище інституту та його виховні можливості у розвитку студентського колективу	2		
Організаційно-діяльнісна гра: Готовність викладача до створення емоційно сприятливого середовища		2	

студентському колективі, засоби його формування			
Дискусія: «Емоційно сприятливе середовище і студентський колектив – в чому їх взаємодія?»		2	
Практичне заняття: «Методика складання характеристики емоційно сприятливого середовища»		2	
Тренінгове заняття: «Формування позитивного клімату і психологічного комфорту в студентському колективі.»		2	
Всього за модулем	2	8	
Огляд літератури з теми: «Емоційно сприятливе середовище і його вплив на результативність роботи викладача»			2
Тренінгове заняття: «Формування формальної культури та неформальної структури колективу»		2	
Ділова гра. Розробка цільової програми «Виховуємо лідерів»		2	
Розробка методичних рекомендацій на тему: «Шляхи розвитку студентського колективу»			4
Творчий проект «Мої стосунки у студентському колективі: проблеми і рішення»			4
Всього за модулем		4	10
Особистість викладача та його взаємодія з середовищем	2		
Освітнє середовище та його вплив на норми поведінки студентського	2		

колектива.			
Діагностика характеру середовища і його впливу на розвиток студентського колективу		2	4
Захворювання становлення середовища і розвитку студентського колективу		2	
Творчий проект «Аналіз діяльності студентського колективу в умовах емоційно сприятливого середовища інституту.			6
Всього за модулем	4	4	10
Разом	6	16	20

6.ТРЕНІНГИ ДЛЯ ВИКЛАДАЧІВ

Оснoву тренінгових технологій становлять різні тренінги (особистісного зростання, соціально-психологічний, тренінг розвитку організаційних здібностей, тренінг спілкування, ігровий тренінг). Через виконання вправ, пошуку виходу із рольових та ігрових ситуацій відпрацьовуються технологічні процедури: створення проблемної ситуації, використання емоційних і комунікативних стимулів в активізації дій викладачів з досягнення проєктованих цілей, обмін думками та пошук творчого вирішення педагогічних проблем. Тренінгові процедури збагачують досвід викладачів зі створення емоційно сприятливого середовища в студентському колективі через використання активних методів: ситуації проєктування сприятливого клімату, імпровізації, ігрові та проблемні методи.

Суть цієї технології Л.Кондрашова бачить у моделюванні ситуацій, «під якими розуміється процес побудови деякого прообразу явища, що вивчається, об'єкта, що розкриває характер спілкування в системі «викладач - студент», реалізації навчально-ігрових ролей, що забезпечують активний вплив на саморозвиток особистості викладача» [6, с.295].

У змісті підготовки викладачів наведено тренінг **«Емоційна стійкість»**. (див. Додаток Д)

Задачі тренінгу:

1. Допомогти викладачеві усвідомити власні професійні можливості, відчути радість творчості в педагогічній діяльності.

2. Надати допомогу у знятті тривожності, не допустити закріплення її як риси особистості.

3. Навчити виявляти причини тривожності як основи конфлікту особистості, стимулювати вміння викладача попереджувати прояв умов, стимулюючих його тривожність.

4. Озброїти прийомами, що підвищують самооцінку викладача як одного із засобів подолання його тривожного стану.

5. Аналіз тривожних ситуацій і планування власних дій, спрямованих на зняття тривожності.

В змісті тренінгу моделювалися такі ситуації, в яких викладачі не тільки оновлюють свої знання, а й отримували можливість активно діяти.

Ситуація 1

Викладач пояснював новий матеріал. Ваня, тільки що отримав три бала з улюбленого предмету, сидів і думав про свою невдачу.

-Чому не слухаєш? – зробила зауваження викладач.

-Ну і що, - буркнув Іван.

-Як ти розмовляєш з викладачем?

-А чого ви кричите. Я нічого не зробив...

-Виходь з аудиторії.

-Не піду.

-Підеш. Вчителька вигнала хлопця силою з аудиторії під невдоволений шепіт однокласників.

1. Проаналізуйте дії викладача.

2. В чому причина конфліктної ситуації на занятті?

3. Яку роль грають емоції у поведінці, діях викладача та студентів?.

4. Як необхідно діяти в подібній ситуації?

Ситуація 2

Куратор групи планував з студентами прогулянку на природу. Сповнені враженнями, наснажені бадьорістю повернулися студенти додому. Із задоволенням розповідали усім про чудову прогулянку.

Деякі куратори говорять відверто між собою: «Менше часу витрачали б на подібні забави. Головне - виховувати в студентів почуття патріотизму та моральності. А то ліси, поля, листочки, пташечки...»

1. Дайте оцінку діям куратору та його колегам. Хто з них прав?

2. Що дають такі методи куратору групи?

Ситуація 3

Ви приходите до аудиторії і чуєте, що відношення з студентами позбавлені позитивних почуттів, емоційного настрою, психологічного комфорту.

1. Що можна зробити викладачеві, щоб ситуація в групі змінилася на краще?

2. Від чого залежить психологічний комфорт студентського колективу?

Ситуація 4

Під час заняття вас все дратує: шерех, підказки, сміх, шепіт, невиконання домашнього завдання. На всі прорахунки студентів - окрики, образи, запис у щоденнику. Ви відчуваєте незадоволеність, відчуваєте підвищену дратівливість і тривожність.

1. Що ви знаєте про «емоційне вираження» і його роль у створенні емоційного клімату в студентському колективі?
2. Поясніть причини підвищеної тривожності, емоційної неврівноваженості викладача на занятті.
3. Як змінити ситуацію?

Ситуація 5

Вам не хочеться йти до інституту, зустрічатися з студентами та колегами. Ви відчуваєте психологічний дискомфорт. Вам здається, що до вас несправедливо всі ставляться. З таким настроєм довго не протримаєшся.

1. Що робити? Який вихід?
2. Самоутвердження в колективі - це стихійний процес? Від чого залежить його успіх?
3. Що потрібно змінити в собі, щоб самоствердитися в колективі студентів і викладачів?

Ситуація 6

На ваших заняттях в основному переважають негативні емоції. Студенти негативно реагують на ваш вплив. Ви теж не завжди стримуєте свої емоції під час заняття.

1. Що визначає психологічний комфорт в системі відносин «викладач - студенти»?
2. Емоційна культура викладача та студентів - чи може служити засобом оздоровлення ситуації на занятті?
3. Що можна запропонувати викладачеві та студентам щодо підвищення її рівня сформованості?

Ситуація 7

Студент пише в газету інституту статтю про викладача її заняття завжди несуть щось нове. Радість спілкування охоплює всіх на парах, на яких нерідко мають місце цікаві протиріччя. Викладач завжди перемагає нас: і тоді, коли останнє слово було за нею, і тоді, коли студенти доводили свою перевагу у вирішенні будь-яких обговореннях проблем.

1. У чому причина успіху викладача?
2. Як домогтися взаємоповаги у стосунках «викладач - студент»?
3. Від чого залежить взаєморозуміння між «студентами - викладачем»?

Система ситуацій та вправ направлених на подолання тривожного стану викладача

Основу тренінгу становлять ситуації та вправи, що мобілізують емоційні, інтелектуальні та вольові зусилля викладача. Ситуації укладають в собі нестандартний смисл, що стимулюють бажання викладача розібратися в сформованих ситуаціях, обирати власний варіант вирішення педагогічної проблеми.

При колективному аналізі ситуацій важливо акцентувати увагу викладачів на причинно-наслідкових зв'язках тривожного стану. При цьому не засуджувати допущені помилки, а аналізувати їх у пошуках раціонального виходу із ситуації, заздалегідь плануючи ситуації для колективного аналізу. Важливо удосконалювати самооцінку викладача за допомогою збагачення досвіду, поєднання тренінгу з аутотренінгом з розвитку у нього емоційної стійкості.

Ситуації для аналізу:

1. Ви не задоволені першою зустріччю з колективом групи, в якому вас призначили куратором. Ваші дії і плани на майбутнє?

2. Актив групи не впливає на роботу студентського колективу. Як вам діяти в цій ситуації?

3. Студентський колектив не проявляє інтересу до колективних справ. Як змінити ситуацію в групі?

4. Більшість студентів відкрито демонструють пасивність і байдужість до колективних справ. Ваші дії?

5. Більшість студентського колективу не з'явилася на колективний захід. Які ваші дії?

6. У студентському колективі явно не дружні стосунки між студентами, що негативно впливає на психологічний клімат в ньому. Яких заходів слід вжити, щоб змінити ситуацію в колективі?

7. Ви нервуєте, коли ваші доручення в колективі не виконуються. Як вплинути на відповідальність студентів?

Тест на виявлення тривожного стану особистості.

Шкала реактивної (ситуативної) та особистісної тривожності Ч.Д. Спілбергера - Ю.Л. Ханіна. Дана методика дозволяє зробити перші й істотні уточнення про якість інтегральної самооцінки особистості: чи є нестабільність цієї самооцінки ситуативної або постійної, тобто особистісної. Результати методики відносяться не тільки до психодинамічних особливостей особистості, а й до загального питання взаємозв'язку параметрів реактивності й активності особистості, її темпераменту і характеру. Методика є розгорнута суб'єктивна характеристика особистості, що зовсім не зменшує її цінності в психодіагностичному плані.

Інструкція: залежно від самопочуття в даний МОМЕНТ, вкажіть цифру, що найбільше підходить для Вас: «1» - ні, це зовсім не так; «2» - мабуть так; «3» - вірно; «4» - абсолютно вірно:

№п	Судження СТ	Ні, це зовсім не так	Мабуть так	Вірно	Абсолютно вірно
1	Ви спокійні	1	2	3	4
2	Вам ніщо не загрожує	1	2	3	4
3	Ви знаходитесь в напрузі	1	2	3	4
4	Ви відчуваєте співчуття	1	2	3	4
5	Ви відчуваєте себе вільно	1	2	3	4
6	Ви засмучені	1	2	3	4
7	Вас хвилюють можливі невдачі	1	2	3	4
8	Ви відчуваєте себе відпочившою людиною	1	2	3	4
9	Ви стривожені	1	2	3	4
10	Ви відчуваєте почуття внутрішнього задоволення	1	2	3	4
11	Ви впевнені в собі	1	2	3	4
12	Ви нервуєте	1	2	3	4
13	Ви не знаходите собі місця	1	2	3	4
14	Ви напружені	1	2	3	4
15	Ви не відчуваєте скутості і напруги	1	2	3	4
16	Ви задоволені	1	2	3	4
17	Ви стурбовані	1	2	3	4
18	Ви дуже збуджені і Вам не по собі	1	2	3	4
19	Вам радісно	1	2	3	4
20	Вам приємно	1	2	3	4

Інструкція до другої групи суджень про самопочуття: прочитайте уважно кожне з наведених нижче пропозицій і закресліть (запишіть) цифру, що найбільше підходить для Вас справа залежно від того, як Ви себе почуваєте ЗВИЧАЙНО: цифри справа означають «1» - майже ніколи; «2»- іноді; «3»- часто; «4»- майже завжди.

№п\п	Судження ОТ	Майже ніколи	Іноді	Часто	Майже завжди
1	Ви відчуваєте задоволення	1	2	3	4
2	Ви швидко втомлюєтеся	1	2	3	4
3	Ви легко можете заплакати	1	2	3	4
4	Ви хотіли б бути такою ж щасливою людиною, як і інші	1	2	3	4

5	Буває, що Ви програєте через те, що недостатньо швидко приймаєте рішення	1	2	3	4
6	Ви відчуваєте себе бадьорим чоловіком	1	2	3	4
7	Ви спокійні, холонокровні і зібрані	1	2	3	4
8	Очікування труднощів дуже турбує Вас	1	2	3	4
9	Ви занадто переживаєте через дрібниці	1	2	3	4
10	Ви буваєте цілком щасливі	1	2	3	4
11	Ви приймаєте все занадто близько до серця	1	2	3	4
12	Вам не вистачає впевненості в собі	1	2	3	4
13	Ви відчуваєте себе в безпеці	1	2	3	4
14	Ви намагаєтеся уникати критичних ситуацій і труднощів	1	2	3	4
15	У Вас буває нудьга, туга	1	2	3	4
16	Ви буваєте задоволені	1	2	3	4
17	Будь-які дрібниці відволікають і хвилюють Вас	1	2	3	4
18	Ви так сильно переживаєте своє розчарування, що потім довго не можете про них забути	1	2	3	4
19	Ви врівноважена людина	1	2	3	4
20	Вас охоплює сильне занепокоєння, коли Ви думаєте про свої справи і турботи	1	2	3	4

Обробка результатів тестів.

Ситуативна тривожність (СТ) визначається по ключу:

$$СТ = (3,4,6,7,9,12,13,14,17,18) - (1,2,5,8,10,11,15,16,19,20) + 50 =$$

ОТ - Особистісна тривожність визначається по ключу:

$$ОТ = (2,3,4,5,8,9,11,12,14,15,17,18,20) - (1,6,7,10,13,16, 19) + 35 =$$

Поняття ситуативної (актуальною), - тобто реактивної тривожності і поняття особистісної, тобто активної тривожності мають не тільки спеціальний, описаний вище, але й більш загальний психологічний сенс. З нашого досвіду, діагностика реактивної та активної тривожності дозволяє досить точно судити про прояв основних особливостей поведінки особистості в плані її ставлення до діяльності.

Ситуації для аналізу:

1. Ви не задоволені першою зустріччю з колективом групи, в якому вас призначили куратором. Ваші дії і плани на майбутнє?
2. Актив групи не впливає на роботу студентського колективу. Як вам діяти в цій ситуації?
3. Студентський колектив не проявляє інтересу до колективних справ. Як змінити ситуацію в групі?
4. Більшість студентів відкрито демонструють пасивність і байдужість до колективних справ. Ваші дії?
5. Більшість студентів не з'явилася на колективний захід. Які ваші дії?
6. У студентському колективі явно не дружні стосунки між одногрупниками, що негативно впливає на психологічний клімат в ньому. Яких заходів слід вжити, щоб змінити ситуацію в колективі?
7. Ви нервуєте, коли ваші доручення в колективі не виконуються. Як вплинуть на відповідальність студентів?

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Брушлинский А.В. Гуманистичность психологической науки/ Андрей Владимирович Брушлинский // Психологический журнал. – 2000. - № 3. – Т. 21. – С.3
2. Глинский А.А. Актуальные вопросы современного школоведения: пособие для рук. работников общеобразоват. учреждений, специалистов отделов (управлений) образования и системы повышения квалификации / Андрей Анатольевич Глинский// ГУО «Акад. последиплом. образования». – Минск : АПО, 2010. – 341 с.
3. Горская Г. Организатор и руководитель методической работы / Г.Горская // Народное образование. – 1973. – № 4. – С. 65–68.
4. Дьяченко М.И. Готовность к деятельности в напряженных ситуациях. Психологический аспект/ М.И.Дьяченко, Л.А. Кандыбович, В.А. Понамаренко – Минск: Университетское, 1985. – 206с.
5. Жерносек І. П. Удосконалення науково-методичної роботи в сучасних загальноосвітніх школах, ліцеях, гімназіях / Іван Пилипович Жерносек. – К. : Радянська школа, 2000. – 204 с.
6. Кондрашова Л.В. Организация учебного процесса в высшей школе на принципах ролевой перспективы/ Лидия Валентиновна Кондрашова// Технология непрерывного образования и творческого саморазвития личности. – Гродно: ГрГУ, 1999. – С.293-297.
7. Конфликты. / Под ред. Л.Ю. Субботиной. - Ярославль: Академия развития, Академия Холдинг, 2001 г.
8. Класному керівнику: створення й розвиток колективу класу / уклад. А.Г.Дербеньова, А.В.Кундельська. – Х.: Вид. група «Основа», 2012
9. Макарова Т.Н. Планирование и организация методической работы в школе: Часть-2/ Тамара Фёдоровна Макарова.-М.: «Педагогический поиск».- 2002.-160с.

ДОДАТКИ

Додаток А

Пам'ятка

Як створити емоційно сприятливе середовище під час навчальної дисципліни

1. Заходьте до інституту тільки з радісним настроєм, залишаючи за порогом весь негатив. Нехай студенти не будуть заручниками твоїх сімейних негараздів, проблем зі здоров'ям, вічного недосипання ...

2. Пам'ятай! Ти потребуєш студентів так само, як вони потребують тебе - кожен день, кожне заняття!

3. «Смертельний гріх викладача - бути нудним». Так сказав І.Ф.Гербарт. Постарайтеся зробити своє заняття незабутнім для студентів.

4. Коли в студентів гасне іскра успіху. Вони перестають цікавитися предметом. Намагайтеся підтримувати вогонь в душі студента!

5. Студент перестає робити помилки тоді, коли навчиться їх виправляти. Не відмовляй студенту в можливості виправити свої помилки.

6. Слово - це потужна зброя в руках викладача. Необережне слово може назавжди посіяти у студента відчуття невпевненості в собі. Уникай необдуманих слів!

7. Не проходи повз невдач студента! Те, що зараз здається нам найвнимішим і дурним, для підлітка становить цілий світ.

8. Студент - це «прибулець» з сім'ї. Постарайся розташувати до себе батьків своїх студентів, адже у тебе з ними одна задача - вчити і виховувати. Нехай на зміну висловом «ваша дитина» прийде вираз «наша дитина». Батьки це обов'язково оцінять.

9. Ніщо так не зближує викладачів та студентів, як спільна творчість. Нехай в студентському житті буде більше свят!

10. Посмішка відкриває всі двері! Посміхайся, відкриваючи двері в серця студентів! Посміхайся частіше.

Додаток Б

Анкета самооцінки емоційної компетентності

Оцініть, будь ласка, сформованість у себе зазначених якостей за п'ятибальною шкалою і поставте відповідну позначку навпроти кожного пункту. Шкала оцінок: 5 балів – володію повною мірою; 4 – володію; 3 – середній рівень володіння; 2 – слабо володію; 1 – не володію.

Якості особистості	Емоційні компетенції як критерії	Шкала оцінок				
		1	2	3	4	5
Емоційне само-Усвідомлення	Спостерігати за перебігом емоцій, тілесних від чуттів, думок					
	Ідентифікувати емоції (фіксувати факт наявності переживання, розпізнавати), які переживаються в конкретний момент за тілесними реакціями, думками тощо					
	Аналізувати власні емоції, почуття; розуміти причини їх виникнення					
	Бути відповідальними за власні емоційні реакції Управляти інтенсивністю емоцій Викликати бажані емоції Відновлювати емоційну рівновагу Чинити опір негайним бажанням вихлюпнути емоції Вербалізувати власні емоції, почуття (толерантно висловлювати невдоволення, претензії, без оцінки, звинувачення людей або ситуацій)					
	Сприймати та розуміти невербальну мову тіла і рухів, використовувати її для кращої комунікації					
	Обирати аутентичні й адекватні ситуації способи емоційного самовираження (експресії)					
Психофізіологічна саморегуляція	Володіти прийомами психофізіологічної саморегуляції (дихання, м'язове розслаблення, медитація)					
Життєва позиція	Усвідомлювати життєві пріоритети, цінності					
Позитивне мислення,	Зосереджуватися на головному Оптимістично мислити – бачити позитивний бік життя і зберігати добрий настрій, почуття гумору, зокрема у					

	несприятливих ситуаціях					
досягнення	Конструктивно ставитися до власних помилок, здобувати досвід					
Позитивна мотивація у часі	Конструктивне ставлення до помилок інших людей					
	Пробачати, звільнятися від образи Об'єктивно оцінювати і визнавати свої переваги і недоліки					
	Вміти використовувати емоції для самомотивації, полегшення процесу мислення, ухвалення рішень; досягнення цілей тощо					
	Створювати та підтримувати сприятливий емоційний фон життя, налагоджувати й підтримувати емоційно сприятливі стосунки					
	Бути присутніми «тут і тепер», відчувати і об'єктивно сприймати реальність, інших людей Толерантність до невдач та невизначеності, здатність до розумного ризику					
Соціальна асертивність поведінки	Ідентифікувати (розпізнавати, розуміти) емоції інших, які переживаються ними в конкретний момент					
	Аналізувати емоції, почуття інших людей, розуміти причини їх виникнення					
	Вербалізувати емоції і почуття співрозмовника(без звинувачення співрозмовника чи обставин)					
	Розуміти іншу людину, поставивши себе на її місце; надавати емоційну підтримку					
	Уважно слухати, дотримуватися балансу між«говорити самому» і «чути іншого»					
	Ставити запитання для прояснення ситуації, розуміння емоційного стану іншої людини					
	Обирати емоційну реакцію					

адекватно до ситуації емоції інших людей; конструктивно вирішувати емоційно напружені ситуації, долати бар'єри спілкуванні; співпрацювати з іншими людьми, доходити згоди)					
Конструктивно захищати власні психологічні кордони, свою точку зору					
Впевнено відмовляти при необхідності					

Потенціал емоційної компетентності тим вищий, чим більшу кількість балів ви набрали.

Додаток В

Тренінг-програма «Лідер»

Мета: ознайомити учасників з поняттям «лідерство» і «лідер»
Стимулювати учасників у пошуках свого розуміння лідерства.

Обладнання: фліпчарт, папір А-4, маркери, стікери, ватман, фломастери, бейджі, скотч.

Хід тренінгу

Сьогодні ми з вами будемо говорити про лідерів та лідерство. А заняття ми проведемо з вами з елементами тренінгу.

Правила роботи в групі

Для того, щоб досягти гармонії в роботі, необхідно виробити правила, якими ми будемо керуватися.

- Активність
- Відвертість
- Толерантність.

Вправа «Я – квітка»

Зараз я пропоную назвати своє ім'я й квітку, з якою ви себе асоціюєте у шкільному житті. Наприклад, «Мене звати Оксана, у своїй початковій діяльності я асоціюю себе із квіткою-семицвіткою, тому що я люблю займатися різними видами діяльності.»

Інформаційне повідомлення «Молодіжне лідерство»

Існує близько 130 визначень поняття «лідер». У найбільшому тлумаченні «лідер» - це людина, яка бере на себе функції управління, домінування, посідає провідне місце в ієрархії групи та здатна впливати на цю групу більше, ніж будь-хто інший. У словнику практичного психолога поняття «лідер» визначено як «член групи, за яким усі інші члени групи визнають право ухвалювати відповідальні рішення в значущих для неї ситуаціях – рішення, які стосуються їхніх інтересів та визначають напрям і характер діяльності всієї групи», тобто лідер – це авторитарна особистість, яка реально відіграє домінуючу роль в організації спільної діяльності та регулюванні взаємин у групі.

Теорія лідерських ролей

Теорія рис лідерства ґрунтується на припущенні того, що кожному лідеру мають бути притаманні особливі «лідерські» риси та здібності.

Харизматична концепція лідерства передбачає, що лідерство властиве лише окремим видатним особам, дано як дар, як специфічна форма обдарованості.

Інтерактивна теорія лідерства визначає лідером будь-яку людину, котра посідає відповідне місце в системі міжособистісних стосунків. Питання, хто здатен взяти на себе лідерство, зумовлено наявністю в особистості певних індивідуальних рис, зокрема комунікативних, а також характером і змістом виконуваної діяльності.

Ситуаційна теорія лідерства передбачає, що лідерство – це насамперед продукт тієї ситуації, що склалася в групі.

Синтетична теорія акцентує увагу на взаємозв'язку основних складових процесу організації міжособистісних взаємин (лідер – послідовник – ситуація), у якій здійснюється лідерство. Зважаючи на таке розмаїття теорій, визначитись у перевазі тієї чи іншої з них видається непростим завданням. Найбільш слушно, на наш погляд, можна вважати таку класифікацію лідерів: лідер, орієнтований на завдання, і лідер, орієнтований на групу.

Мозковий штурм «Що таке лідерство?»

Зараз я пропоную вам дати своє визначення поняття «лідерство». Воно має бути стислим і глибоким.

(Після обговорення визначення записуються на дошці)

Запитання для обговорення:

- Чи можна дати одне визначення поняття «лідерство»?
- Чи актуальна тема лідерства для вас: якщо так, то чому?

Гра - розминка «Оратор»

Мета: розвинути навички володіння аудиторією і збагатити словниковий запас.

Ведучий пропонує заготовлені на папірцях теми кожному учасникові, наприклад: «Дружба», «Конфлікт», «Наша група», «Батьки! діти» тощо. Учні по черзі витягують теми і протягом 1 хв. без підготовки розвивають їх. По закінченні відбувається обговорення: чи легко було експромтом і чому; чиї промови були переконливішими, зрозумілішими; для чого лідеру потрібно швидко і правильно орієнтуватися в ситуаціях і добирати правильно слова.

Ділова гра «Лідер»

Учасники отримують завдання придумати і презентувати уявний фантастичний чи реальний проект будь-чого: житлового будинку під водою, конкурсу моделей у місті, реорганізації шкільної їдальні тощо. Для цього залежно від кількості учасників створюється кілька підгруп. Вимоги до промовців: час — 3 хв, задіяти переконливі жести, міміку, аргументацію, позитивні емоції тощо. Оцінюється не так зміст промов, як їхнє оформлення (вміння переконувати), оцінюють інші команди

Вправа «Баласт»

По колу пускається аркуш паперу з назвою «Баласт». Кожен учасник має можливість записати по одній рясі особистості, що є неприйнятними для

лідера. Наприкінці «Баласт» урочисто викидається у смітник. Пізнавальна і організаційна справа-огляд. Являє собою серію коротких виступів, автори – виконавці яких в образній формі повідомляють про новини з життя колективу, дають оцінку зробленому і розкривають перспективу на майбутнє.

«Жива газета»

Пізнавальна і організаційна справа-огляд. Являє собою серію коротких виступів, автори – виконавці яких в образній формі повідомляють про новини з життя колективу, дають оцінку зробленому і розкривають перспективу на майбутнє.

Мета «живої газети»: допомогти членам колективу правильно оцінити позитивні і негативні сторони свого життя і дати настрій на вирішення нових завдань. Матеріал для випуску «Живої газети»:

- позитивний досвід свого (учнівського) колективу, який заслуговує розвитку;
- радісні події в житті свого колективу;
- неприємності і конфлікти, а також пропозиції та шляхи їх вирішення;
- плани і перспективи розвитку колективу

Весь цей матеріал оформляється за допомогою різноманітних засобів (жанрів, прийомів), наприклад таких, як перекличка, «сценки», «лозунг-вирок», «живі картинки», карикатура, інтерв'ю, загадки, жартівлива енциклопедія, картинки, світлові сторінки і т.п.

Додаток Г

Тест

Експертне оцінювання

професійно-особистісних якостей, що слугують показниками готовності викладачів інституту до створення емоційно сприятливого середовища в студентському колективі

Ознаки

1. Педагогічні знання.
2. Уміння працювати з різними джерелами інформації.
3. Уміння формулювати мету й чітко окреслювати завдання педагогічної діяльності.
4. Уміння використовувати педагогічні знання для розв'язання професійних практичних проблем.
5. Уміння планувати майбутню педагогічну діяльність.
6. Уміння розподіляти навчальні ролі відповідно до можливостей і здібностей виконавців.
7. Уміння контролювати педагогічну діяльність.
8. Уміння організувати педагогічну взаємодію, співробітництво і співтворчість у навчально-виховному процесі.
9. Уміння створювати здоровий психологічний клімат.

10. Уміння налагоджувати приязні стосунки, що позитивно впливають на результативність педагогічного процесу.
11. Уміння зацікавити й захопити учасників майбутньою роботою.
12. Вимогливість до себе й до інших осіб.
13. Критичність розуму, здатність до аналізу й оцінювання педагогічних ситуацій у реальній дійсності.
14. Креативність мислення.
15. Здатність швидко розуміти завдання й ухвалювати рішення.
16. Здатність цілеспрямовано діяти.
17. Здатність знаходити раціональний вихід із ситуації, що склалася.
18. Здатність передбачати хід педагогічних подій.
19. Уміння толерантно ставитися до людей.
20. Уміння пробачати людям дрібні вади.
21. Тактовність.
22. Уміння керувати емоціями й емоційним станом – своїм та інших осіб.
23. Працездатність.
24. Самостійність.
25. Ініціативність.
26. Активність.
27. Схильність до педагогічних інновацій.
28. Наполегливість у досягненні цілей.
29. Рефлексивність.
30. Стійкий інтерес до педагогічної діяльності.

Обробка та інтерпретація результатів

1. Розрахувати середню оцінку кожної якості у групі експертів. Для цього необхідно скласти всі оцінки експертів і розділити суму на число експертів.

2. Розраховувати середню оцінку за блоками якостей:

- професійні знання та уміння (1-4);
- організаційні якості (5-11);
- інтелектуальні характеристики (12-18);
- ставлення до людей (19-22);
- ставлення до педагогічної діяльності (23-30)

Для розрахунку середньої оцінки по блоку необхідно суму відповідних усереднених оцінок розділити на кількість ознак, що входять в блок.

3. Розрахувати математичне очікування і середньоквадратичне відхилення оцінок за ознаками і блокам.

Результати розраховуються за формулою:

$$M = \frac{\sum x_i}{n}$$

Де x - усереднене значення за ознакою чи блоку;

n - кількість людей у вибірці;

i - порядковий номер обговорюваного;

4. Скласти характеристику обговорюваного з урахуванням зони, в яку потрапляють його дані по кожному з блоків.

Складаються дані конкретного вчителя з середніми величинами по вибірці:

- номінальна зона - якості, які практично відсутні;

- потенційна зона - якості виражені нечітко;

- перспективна зона - якості добре виражені;

- оперативна зона - якості визначають розвиток особистості, де її ефективність може бути максимальною.

Додаток Д

Психологічний тренінг для педагогів « Емоційна стійкість»

Тренінг спрямований на згуртування педагогічного колективу, розвиток комунікативних навичок, емоційної стійкості, впевненості в собі, доброзичливого ставлення один до одного. Виконуючи вправи тренінгу, педагоги навчаються розуміти один одного. Тренінг мотивує педагогів до самовдосконалення, рефлексії, оволодіння механізмами комунікативної компетентності.

Завдання тренінгу:

- формування сприятливого психологічного клімату;
- знаходження подібностей в учасників групи для поліпшення взаємодії між ними;

- розвиток вміння працювати в команді;

- згуртування групи;

- усвідомлення кожним учасником своєї ролі, функції у групі;

- підвищити комунікативні навички педагогів;

- підвищити настрій на успіх, щастя, добро і успіх.

Необхідні матеріали:

- аркуші формату А - 4 за кількістю учасників, прості олівці, фломастери

- спокійна музика для релаксації

- тарілочка, глечик з водою

- листки в клітку, кулькові ручки за кількістю учасників

Хід тренінгу:

Педагог-психолог:

Шановні колеги! Сьогодні ми поговоримо з Вами про психологічний клімат колективу та про важливість згуртованості колективу.

Психологічний клімат - це міжособистісні відносини, типові для трудового колективу, які визначають його основний настрій.

В одному кліматі рослина може розквітнути, в іншому - зачахнути. Те ж саме можна сказати і про психологічний клімат: в одних умовах люди відчувають себе некомфортно, прагнуть покинути колектив, проводять в ньому менше часу, їх особистісний ріст сповільнюється, в інших - колектив

функціонує оптимально і його члени отримують можливість максимально повно реалізувати свій потенціал.

Створення психологічного клімату, згуртованості колективу - це найважливіша справа не тільки адміністрації, але і кожного члена колективу.

Клімат називають сприятливим, якщо в колективі панує атмосфера доброзичливості, турботи про кожного, довіри і вимогливості. Якщо члени колективу готові до роботи, виявляють творчість і досягають високої якості, працюючи без контролю і несучи відповідальність за справу. Якщо в колективі кожен захищений, відчуває причетність до всього, що відбувається і активно вступає в спілкування.

Вправа 1. «Привітання»

Мета вправи: визначити мету посмішки, як засоби передачі повідомлення.

Завдання: привітання партнера по спілкуванню посмішкою

Інструкція: сьогодні замість слова «здрасуйте» ми будемо вітати один одного посмішкою. Вам надається право вибрати різні варіанти посмішок: щирі, гордовиті, іронічні, нещирі.

Аналіз вправи:

1. За якими ознаками ви здогадалися про те, що усмішка щира, іронічна, пихата?

2. Що ви відчули, коли отримали посмішку замість привітання?

3. Як часто і в яких ситуаціях ви зазвичай використовуєте посмішку для встановлення контакту?

Вправа 2. «Мій настрій»

Мета вправи: вираження настрою

Завдання: намалювати свій настрій на даний момент

Інструкція: " На аркуші формату А - 4 зобразити свій настрій.

Влаштуємо виставку наших настроїв, подаруємо сусідові тільки гарний настрій, супроводжуючи подарунок такими словами: «Я дарую тобі моє гарний настрій...», а далі хай буде ваше ласкаве слово, звернення, яке зазвичай адресується вашим близьким і коханим.

Аналіз вправи:

1. Що вам сподобалося в цій вправі?

2. Які емоції ви відчували при даруванні та одержанні «настрою» у вигляді малюнка?

Вправа 3. «Комплімент»

Мета вправи: створення позитивного емоційного настрою на співрозмовника, оволодіння технікою компліменту.

Завдання: придумати комплімент, відповідний особистісних якостей співрозмовника.

Інструкція: згадаймо слова Б. Окуджави

« Давайте вигукувати, один одним захоплюватися,

Пишномовних слів не варто побоюватися.

Давайте говорити один одному компліменти,

Адже це все кохання щасливі моменти...!

Сьогодні будемо говорити один одному компліменти. Виберіть собі партнера для виконання завдання. Обмін компліментами буде відбуватися у формі діалогу. Потрібно не тільки отримати комплімент, але і обов'язково його повернути.

Наприклад:

- Наташа, ти така чуйна людина!

- Так, це так! А ще, я добра!

-А у тебе Оля, такі гарні очі!

Комплімент приймається у певній формі: Так, це так! А ще я...(додається позитивна якість) і комплімент повертається до мовця.

Аналіз вправи:

1. З якими труднощами ви зіткнулися при виконанні даної вправи?

2. Були приємні моменти у вправі, які?

Вправа 4. «Квітка» (під музику)

Мета гри: допомогти учасникам пережити почуття взаємної підтримки і довіри, взаєморозуміння на глибинному рівні.

Учасники діляться на пари, один з них являє себе бутонем. Він описує свій колір, форму, ґрунт на якій росте.

Другий - представляє себе героєм, надає підтримку бутону.

Він підходить до сидить, згрупувавшись, бутону з боку спини, ніжно обхоплює його своїми руками, і починає заколисувати.

Бутон набирає силу і «розпускається». Потім партнери міняються місцями.

Аналіз вправи:

1. Розкажіть про свої відчуття після вправи?

2. З якими труднощами ви зіткнулися?

Вправа 5. «Тарілка з водою»

Мета вправи: розвивати взаєморозуміння у групі, зрозуміти і обговорити закономірності виникнення взаємодопомоги

Завдання: група учасників, мовчки з закритими очима, передає по колу тарілку з водою.

В результаті при передачі розвиваються способи комунікації, пошук рук партнера до моменту передачі тарілки, попередження про передачу дотиком.

Аналіз вправи:

1.Що, на вашу думку, не вдалося?

2. Як це можна виправити, що необхідно зробити?

3. Які емоції відчували під час цієї вправи?

Вправа 6. «Вільне падіння»

Мета гри: зближення членів групи, встановлення між ними довірчих відносин.

Психологічний зміст вправи

Розвиток комунікативних навичок, згуртованості членів групи, довіри.

Ця вправа дає чудову можливість випробувати, що таке довіра.

Завдання: стоячи спиною до партнерів впасти до них на руки. Проводиться по черзі з кожним членом групи.

Аналіз вправи:

1. Що було легше робити, падати або ловити?
2. Які почуття ви відчували при цьому?
3. Є в реальному житті ситуації, де ви відчуваєте подібні почуття?

Учасники розповідають, що допомагало або, навпаки, заважало виконанню завдання. Що відчували ті, які падали, а що відчували ті, хто замикали коло.

Вправа 7. «Чому я навчилася»

Мета: рефлексія

Завдання: дописати незакінчені пропозиції

- Я навчилася....
- Я дізналася, що....
- Я була здивована тим, що.....
- Мені сподобалося,.....
- Я була розчарована тим, що....
- найважливішим для мене було....

Завершення. Обговорення по колу:

- чому навчилася...
 - що буду використовувати в своїй роботі ...
- Дякую всім за активну участь!!!

Додаток Є

Здатність до емпатії

Емпатія (здатність відчувати душевний стан іншої людини, вміти ставити себе на місце іншого в самих різних ситуаціях) розглядається як професійно важлива якість педагога. Для виявлення рівня емпатійних тенденцій необхідно, відповідаючи на кожне з 36 тверджень, приписувати відповідям наступні числа: якщо Ви відповіли «не знаю» - 0; «Немає, ніколи» - 1; «Іноді» - 2; «Часто» - 3; «Майже завжди» - 4; «Так, завжди» - 5.

Відповідати потрібно на всі пункти:

1. Мені більше подобаються книги про подорожі, ніж книги із серії «Життя видатних людей».
2. Дорослих дітей дратує турбота батьків.
3. Мені подобається розмірковувати про причини успіхів і невдач інших людей.
4. Серед всіх музичних телепередач надаю перевагу «Сучасні ритми».
5. Надмірну дратівливість і несправедливі закиди хворого треба терпіти, навіть якщо вони тривають роками.
6. Хворій людині можна допомогти навіть словом.
7. Стороннім людям не слід втручатися в конфлікт між двома особами.
8. Старі люди, як правило, образливі без причин.
9. Коли в дитинстві слухав сумну історію, на мої очі самі по собі наверталися сльози.
10. Роздратування стан моїх батьків впливає на мій настрій.
11. Я байдужий до критики на мою адресу.
- 12 Мені більше подобається розглядати портрети, ніж картинки з пейзажами.

13. Я завжди прощав все батькам, навіть якщо вони були неправі.
14. Якщо кінь погано тягне, її потрібно шмагати.
15. Коли я читаю про драматичні події в житті людей, то відчуваю, немов це відбувається зі мною.
16. Батьки ставляться до своїх дітей справедливо.
17. Якщо я бачу, що сваряться підлітків або дорослих, я втручаюся.
18. Я не звертаю уваги на поганий настрій моїх батьків.
19. Я довго спостерігаю за поведінкою тварин, відкладаючи інші справи.
20. Фільми та книги можуть викликати сльози тільки у несерйозного людини.
21. Мені подобається спостерігати за виразом обличчя і поведінкою незнайомих людей.
22. У дитинстві я приводив додому бездомних собак і кішок.
23. Всі люди необгрунтовано озлоблені.
24. Дивлячись на сторонню людину, мені хочеться вгадати, як складеться його життя.
25. У дитинстві молодші за віком ходили за мною по п'ятах.
26. При вигляді покаліченого тваринного я намагаюся йому чимось допомогти.
27. Людині стає легше, якщо уважно вислухати його скарги.
28. Побачивши вуличне подія, я намагаюся не потрапляти в число його свідків.
29. Молодшим подобається, коли я пропоную їм свою ідею, справу або розвагу.
30. Люди перебільшують здатність тварин відчувати настрій свого господаря.
31. Із скрутної конфліктної ситуації людина повинна виходити самостійно.
32. Якщо дитина плаче, на те є свої причини.
33. Молодь повинна завжди задовольняти будь-які прохання і дивацтва людей похилого віку.
34. Мені хотілося розібратися, чому деякі мої однокласники іноді були замислені.
35. Безпритульних домашніх тварин слід відловлювати і знищувати.
36. Якщо мої друзі починають обговорювати зі мною свої особисті проблеми, я намагаюся перевести розмову на іншу тему.

ШКАЛА _____ «не знаю» - 3, 9, 11, 13, 28, 36.

«да, завжди» - 11, 13, 15, 27.

Результатам тестування можна довіряти, якщо по всіх перерахованих твердженнями Ви дали не більше трьох нецирих відповідей. При чотирьох вже слід сумніватися в їх достовірності, а при п'яти - можете вважати, що роботу виконали марно. Тепер підсумуйте всі бали, приписані відповідям на пункти: 2, 5, 8, 9, 10, 12, 13, 15, 16, 19, 21, 22, 24, 25, 26, 27, 29, 32. Зіставте результат зі шкалою розвиненості емпатійних тенденцій.

82 - 90 балів - дуже високий рівень емпатійності. У Вас болісно розвинене співпереживання. У спілкуванні, як барометр, тонко реагуєте на настрій співрозмовника, ще не встиг сказати ні слова. Вам важко від того, що оточуючі використовують Вас як громовідвід, обрушуючи на Вас свій емоційний стан. Погано відчуваєтеся в присутності «важких людей». Дорослі і діти охоче довіряють Вам свої таємниці і йдуть за порадою. Нерідко відчуваєте комплекс провини, побоюючись заподіяти людям клопоти; не тільки словом, навіть поглядом боїтеся зачепити їх. Занепокоєння за рідних і близьких не покидає Вас. У той же час самі дуже ранимі. Ваша вразливість часом довго не дає заснути. Будучи в засмучених почуттях, потребуєте емоційної підтримки з боку. При такому ставленні до життя Ви близькі до невротичних зривів. Потурбуйтеся про своє психічне здоров'я.

Від 63 до 81 балів - висока емпатійність. Ви чутливі до потреб і проблем оточуючих, великодушні, схильні багато чого їм прощати. З непідробним інтересом ставитеся до людей. Вам подобається «читати» їх особи і «заглядати» у їхнє майбутнє. Ви емоційно чуйні, товариські, швидко встановлюєте контакт і знаходите спільну мову. Повинно бути, і діти тягнуться до Вас. Навколишні цінують Вас за душевність. Ви намагаєтеся не допускати конфлікти і знаходите компромісні рішення. Добре переносите критику на свою адресу. В оцінці подій більше довіряєте своїм почуттям і інтуїції, ніж аналітичним висновкам. Вважаєте за краще працювати з людьми, ніж поодиноці. Постійно потребуєте соціальному схваленні своїх дій. При всіх перерахованих якостях Ви не завжди акуратні в точній і кропіткій роботі. Не варто особливих зусиль вивести Вас з рівноваги

Від 37 до 62 балів - нормальний рівень емпатійності, властивий переважній більшості людей. Оточуючі не можуть назвати Вас «товстошкірим», але в той же час Ви не належите до числа особливо чутливих осіб. У міжособистісних відносинах судити більш схильні за вчинками, ніж довіряти своїм особистим враженням. Вам не чужі емоційні прояви, але в більшості своїй вони знаходяться під самоконтролем. У спілкуванні уважні, намагаєтеся зрозуміти більше, ніж сказано словами, але при зайвому зісланні почуттів співрозмовника втрачаєте терпіння. Віддаєте перевагу делікатно не висловлювати свою точку зору, не будучи впевненим, що вона буде прийнята. Віддаєте перевагу делікатно не висловлювати свою точку зору, не будучи впевненим, що вона буде прийнята. При читанні художніх творів і перегляді фільмів частіше стежите за дією, ніж за переживаннями героїв. Важко прогнозувати розвиток відносин між людьми, тому, трапляється, їх вчинки виявляються для Вас несподіваними. У Вас немає розкृतості почуттів, а це заважає Вашому повноцінному сприйняттю людей.

12 - 26 балів - низький рівень емпатійності. Ви відчуваєте труднощі у встановленні контактів з людьми, незатишно відчуваєте себе в галасливій компанії. Емоційні прояви у вчинках оточуючих часом здаються Вам

незрозумілими і позбавленими сенсу. Віддаєте перевагу відокремленим заняттям конкретною справою, а не роботі з людьми. Ви - прихильник точних формулювань і раціональних рішень.

Ймовірно, у Вас мало друзів, а тих, хто є, цінуєте більше за ділові якості і ясний розум, ніж за чуйність і чуйність. Люди платять Вам тим же. Буває, коли відчуваєте свою відчуженість, оточуючі не надто шанують Вас своєю увагою. Але це можна виправити, якщо Ви розкриєте свій панцир і станете пильніше вдивлятися в поведінку близьких і приймати їх потреби як свої.

11 балів і менше - дуже низький рівень. Емпатійні тенденції особистості не розвинені. Важко першим почати розмову, тримайтеся окремо серед товаришів по службі. Особливо важкі контакти з дітьми та особами, які набагато старше Вас. У міжособистісних відносинах нерідко опиняєтеся в незручному становищі. Багато в чому не знаходите взаєморозуміння з оточуючими. Любите гострі відчуття, спортивні змагання за краще мистецтву. У діяльності занадто центровані на собі. Ви можете бути дуже продуктивні в індивідуальній роботі. У взаємодії ж з іншими вдивлятися в поведінку близьких і приймати їх потреби як свої.



Міністерство внутрішніх справ України ДОНЕЦЬКИЙ ЮРИДИЧНИЙ ІНСТИТУТ

Адреси: м. Кривий Ріг, 7-й Зарічний мікрорайон, 24
м. Кривий Ріг, вул. Революційна, 21
www.dli.donetsk.ua

**Запрошуємо на навчання
для отримання вищої
та другої вищої освіти**

Підготовка фахівців:

- за заочною (держбюджетною) формою навчання працівників Національної поліції
- за денною та заочною формами навчання на контрактній основі



Спеціальності:

правознавство
правоохоронна діяльність



Спеціалізації:

- адміністративно-правова
- господарсько-правова
- кримінально-правова
- цивільно-правова



Освітні ступені:

бакалавр
спеціаліст
магістр

Курси довузівської підготовки:

підготовка до зовнішнього
незалежного оцінювання

Студентська група ДЮІ «В контакте»: vk.com/dlidonetskua

Телефони приймальної комісії: 099-956-31-08; (0564) 95-09-69

Факс: (0564) 95-09-69

Електронна пошта приймальної комісії: vstup.dui@i.ua

Методичне видання

І.С. Лопатинська

ПІДГОТОВКА ВИКЛАДАЧІВ ДО СТВОРЕННЯ ЕМОЦІЙНО
СПРИЯТЛИВОГО СЕРЕДОВИЩА В СТУДЕНТСЬКОМУ КОЛЕКТИВІ