

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ, ІСТОРІЇ ТА СОЦІОЛОГІЇ  
КАФЕДРА СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ, СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА  
СОЦІОЛОГІЇ**

**СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНА ПРОФІЛАКТИКА МОБІНГУ  
В СТУДЕНТСЬКОМУ СЕРЕДОВИЩІ**

**Кваліфікаційна робота**

на здобуття ступеня вищої освіти «бакалавр»

Виконала: студентка 4 курсу 07-411.2 групи  
Спеціальності 231 Соціальна робота  
Освітньо-професійної програми «Соціальна робота  
(соціальна педагогіка)»  
Олена МОРАРЬ

Керівник: к. пед. н., доцентка Тетяна ШВЕЦЬ  
Рецензент:  
к. псих. н., доцентка Наталія ТАВРОВЕЦЬКА

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП</b> .....	<b>4</b>
<b>РОЗДІЛ 1. Теоретичний аналіз особливостей явища мобінгу в студентському колективі</b> .....	<b>8</b>
1.1 Мобінг у студентській групі: гендерна специфіка міжособистісних стосунків у колективі .....	8
1.2 Методи та форми соціально-педагогічної профілактики мобінгу в студентському колективі.....	21
<b>РОЗДІЛ 2. Технологічні особливості попередження мобінг-процесів у студентському середовищі</b> .....	<b>24</b>
2.1 Дослідження гендерних характеристик мобінг-процесів у студентському колективі (на прикладі діагностичного аналізу студентських колективів Херсонського державного університету та ДНЗ «Вище професійне училище № 2 м. Херсона»).....	24
2.2 Характеристика корекційно-розвивальної програми «Створення сприятливого клімату в студентському середовищі» для здобувачів освіти .....	30
<b>ВИСНОВКИ</b> .....	<b>34</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</b> .....	<b>36</b>
<b>ДОДАТКИ</b> .....	<b>41</b>
<i>Додаток А.</i> Кодекс академічної доброчесності здобувача освіти Херсонського державного університету .....	41
<i>Додаток Б.</i> Схема «Види цькування» .....	42
<i>Додаток В.</i> Анкета для аналізу соціально-психологічного клімату в колективі (для опитування студентів ХДУ та ДНЗ «Вище професійне училище № 2 м. Херсона»).....	42
<i>Додаток Г.</i> Результати анкетного опитування студентів ХДУ та ДНЗ	

«Вище професійне училище № 2 м. Херсона» з метою визначення соціально-психологічного клімату в колективі .....	<b>46</b>
<i>Додаток Г.</i> Тест «Оцінка рівня соціально-психологічного клімату в колективі» (складова корекційно-розвивальної програми) .....	<b>51</b>
<i>Додаток Д.</i> Хід роботи корекційно-розвивальної програми «Створення сприятливого клімату в студентському середовищі».....	<b>53</b>

## ВСТУП

**Актуальність дослідження.** «Фундаментом розвитку здорової психіки дитини є відчуття себе як такої, яку люблять і приймають. Агресивні вияви у міжособистісних стосунках молоді, яка навчається, призводять до ускладнення соціокультурних умов та загострюють негативні явища в середовищі: дезорганізують діяльність групи, відволікають від позитивних справ, підвищують рівень конфліктності, погіршують морально-психологічний клімат та впливають на можливості самореалізації особистості в колективі ровесників. Розбудова сучасної системи освіти відбувається у складних соціокультурних умовах та в ситуації загострення негативних явищ у освітньому середовищі, зокрема прояву випадків мобінгу» [25].

«З'ясовано, що вперше явище мобінгу (to mob – англ. «нападати юрмою») описано на початку 80-х рр. ХХ ст. німецьким фахівцем у галузі індустріальної психології Х. Лейманном» [25]. Встановлено, що «мобінг – це систематичне цькування, психологічний терор, форми зниження авторитету, форма психологічного тиску у вигляді цькування співробітника у колективі зазвичай з метою його виходу з колективу; це регулярне та цілеспрямоване нанесення фізичної й душевної шкоди дитині через її довготривале «відторгнення» більшістю членів класу чи групи» [25]. «Виявлено, що проблему мобінгу вперше було окреслено в 70-80-х роках минулого століття у Швеції. Згодом її дослідженням опікувалися науковці Німеччини, Польщі та інших країн Європи» [25].

«Вивченням проблеми мобінгу займалися такі вчені, як Д. Білих-Силаєв, Л. Гаращенко, І. Гуліс, С. Дружилов, В. Казанська, О. Качмар, А. Колот, Л. Кондратенко, Н. Мицкевич, О. Сердюк, В. Толстоног, О. Трюхан та інші. У їх працях увага приділялася переважно причинам мобінгу, особливостям перебігу мобінг-процесів у шкільному середовищі та досвіду

зарубіжних країн щодо особливостей застосування норм у боротьбі з психологічним тиском, але не було запропоновано конкретних дій та поправок саме до українського законодавства з метою запобігання та безпосередньої боротьби з мобінгом» [25].

Актуальність дослідження полягає в тому, що «констатація наявності проблеми психічного насильства викликає потребу в розробленні педагогічно доцільних методів запобігання цьому ганебному явищу. Важливим є дослідження такого виду цькування, як моббінг у студентському середовищі, де студент, який стає жертвою, не завжди спроможний себе захистити або отримати відповідний захист від навколишніх. Викладачі, надмірно зацікавлені набуттям студентами знань, умінь, навичок та професійних компетентностей, звертають недостатньо уваги на виховну роботу, в т. ч. на взаємозв'язки в студентських колективах, у яких інколи панують відносини, далеко не тотожні демократії» [25]. Актуальність обумовила вибір теми роботи **«Соціально-педагогічна профілактика моббінгу в студентському середовищі»**.

**Мета дослідження:** дослідити особливості соціально-педагогічної профілактики явища моббінгу в студентському середовищі, розробити корекційно-розвивальну програму «Створення сприятливого клімату в студентському середовищі» для здобувачів освіти.

Досягнення поставленої мети дослідження потребували послідовного розв'язання таких **завдань:**

1. Висвітлити явище «моббінг у студентській групі» через гендерну специфіку міжособистісних відносин у студентському колективі.
2. Охарактеризувати методи та форми соціально-педагогічної профілактики моббінгу у студентській групі.
3. Емпірично дослідити прояви моббінг-процесів у студентському середовищі (на прикладі студентських колективів Херсонського

державного університету та ДНЗ «Вище професійне училище № 2 м. Херсона».

4. На основі результатів емпіричного дослідження розробити корекційно-розвивальну програму «Створення сприятливого клімату у студентському середовищі» для здобувачів освіти.

**Об'єкт дослідження** – мобінг як соціально значуща проблема сучасності.

**Предмет дослідження** – соціально-педагогічна профілактика мобінгу в студентському середовищі.

Для розв'язання поставлених у дослідженні завдань було використано комплекс **методів**: *теоретичні*: аналіз соціологічної, психологічної та публіцистичної літератури; класифікація, порівняння та узагальнення з метою з'ясування змісту основних понять дослідження, обґрунтування сутності та особливостей мобінгу як соціально значущої проблеми; *емпіричні*: анкетне опитування студентів, які навчаються у Херсонському державному університеті та у ДНЗ «Вище професійне училище № 2 м. Херсона» (для збору фактичного матеріалу); збір і аналіз інформації, методи обробки та аналізу даних, метод побудови теорії (гіпотези), метод контент-аналізу тощо.

**Апробація результатів роботи.** Кваліфікаційна робота пройшла апробацію на Всеукраїнському конкурсі студентських наукових робіт з галузей знань і спеціальностей із галузі «Гендерні дослідження» у 2018-2019 рр. під шифром «mob». Робота та її автор отримала диплом I ступеня. Текст роботи розміщений на сайті Херсонського державного університету за покликанням:

<http://www.kspu.edu/FileDownload.ashx/mob.doc?id=8fe92fc6-59d9-43b4-9572-23fb76cd97d9>

Результати дослідження стали предметом обговорення під час

засідання кафедри соціальної роботи, соціальної педагогіки та соціології (протокол від 01.03.2021р. №8).

**Структура та обсяг роботи** зумовлені специфікою її предмета та логікою розкриття теми, а також метою й завданнями дослідження. Робота складається зі вступу, двох розділів, списку використаних джерел та додатків.

## РОЗДІЛ 1

### ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЯВИЩА МОБІНГУ В СТУДЕНТСЬКОМУ КОЛЕКТИВІ

#### 1.1 Мобінг у студентській групі: гендерна специфіка міжособистісних стосунків у колективі

«У 2018 році Україна вперше буде долучена до міжнародного дослідження PISA, в якому передбачено анкетування учнів, адміністрації закладів освіти щодо стану соціального благополуччя та безпеки освітнього середовища. За даними Генпрокуратури та Держстату, щороку в Україні близько 2,5 тисяч дітей намагаються здійснити самогубство. Причиною 40% самогубств є психологічне насилля, яке здійснюється над дитиною в школі. У контексті світу Україна за даними ВООЗ у 2016 році посідала 4 місце за рівнем виявів агресії серед підлітків, 9-те місце за кількістю жертв цькування. За даними дослідження, проведеного ЮНІСЕФ у 2017 році, 67% дітей в Україні віком від 11 до 17 років стикалися з проблемою булінгу (цькування) протягом останніх трьох місяців; 24% дітей стали жертвами булінгу й 48% з них нікому не розповідали про ці випадки. Це тривожні цифри, особливо в той час, коли світ бореться з пандемією Covid-19» [25].

«У сучасному несталому жорсткому світі особливої уваги науковців потребує явище психологічного тиску і переслідувань у колективах, групах (психологічний терор), означене поняттям «мобінг». Мобінг (mobbing – від англ. дієслова to mob – брутально нападати натовпом, зграєю, цькувати) – форма психологічного насилля, утисків, цькування особистості в колективі протягом тривалого часу. Мобінг виявляється у формі негативних висловлювань, необґрунтованої критики, поширення пліток, залякування, соціальної ізоляції, приниження, бойкотування. Мета мобінгу – вивести



людину із психологічної рівноваги» [25, с. 7].

«Поняття «мобінг» було введено в 1958 році К.Лоренцем (K.Lorenz), який називав мобінгом феномен групового нападу кількох дрібних тварин на більш крупного супротивника. Термін став відомим у 60-х роках ХХ століття після публікації дослідження шведського лікаря П.Хайнемана (P.Heinemann), який порівнював жорстоку поведінку дітей відносно однолітків із агресивною поведінкою тварин і називав її мобінгом. У сучасному значенні термін було використано практичним психологом Х.Лейманом (H. Leymann), який вивчав на початку 80-х років ХХ ст. особливості поведінки людей у трудовому колективі і означив феномен мобінгу як «психологічний терор», що зумовлює «систематично повторюване вороже і неетичне ставлення однієї чи кількох людей, спрямоване проти іншої людини, в основному однієї» [25].

У науковій літературі Д. Білих-Силаєв дає наступне визначення: «Мобінг – це негативні комунікативні дії однієї людини або групи осіб (суб'єкти мобінгу), які спрямовані, як правило, проти окремої людини (об'єкти мобінгу), що відбуваються дуже часто або впродовж певного проміжку часу й обумовлюють стосунки між суб'єктом і об'єктом мобінгу» [25].

«Одним із перших розглядати мобінг в школі став Руланн Ерлінг у своїй книзі «Як зупинити цькування в школі: Психологія мобінгу». Автор робить акцент на тому, що загальним для всіх визначень «мобінгу» є його опис через негативні, ворожі чи агресивні дії, а так само наявність певного наміру. Таким чином, мобінг – це не цілеспрямоване заподіяння шкоди жертві» [25].

«Мобери обирають собі жертву в соціальних мережах, загрожують їй, поширюють про неї навмисну брехню, публікують компрометувальні або підроблені фотографії. З огляду на залежність сучасних підлітків від

соціальних мереж і розміщення в них фотоматеріалів власного життя вони свідомо вже є потенційними жертвами. Так званий «селфізм» не тільки згубно впливає на розвиток особистості, посилюючи інтернет аддикцію, але і є приводом для розвитку ситуацій моббінгу в підлітковому середовищі» [25].

*«Ознаки мобінгу:*

- Завжди спрямований на одну людину, а не на групу.
- Не переслідує жодної мети (окрім приниження та залякування жертви).
- Методи, які використовують переслідувачі, завжди приблизно однакові.
- Учні ігнорують будь-які досягнення жертви, не звертають уваги на її внесок у загальну справу, а також систематично залишають жертву без винагород.
- Жертва мобінгу щодня живе у стані стресу, у неї значно знижується самооцінка. Доводиться постійно бути напготові та чекати підступу на кожному кроці.
- Людина, яка стала жертвою, починає сумніватись у своєму вмінні дати відсіч і у своїх здібностях.
- Жертва мобінгу може побачити ворогів на порожньому місці: така поведінка просто притягує нові конфлікти» [25].

*«Причини мобінгу:*

- По-перше, заохочувати конкуренцію в її помилковому розумінні – провокувати на доноси, підсиджування, нездорову конкуренцію та й просто стравлювати людей.
- По-друге, причиною мобінгу може стати нездорова атмосфера в колективі.

- Третя причина виникнення мобінгу – недосконалий розподіл обов'язків в колективі, відсутність зворотного зв'язку» [цит. за 16, с.54].

«Учені виділяють наступні види цькування: булінг, мобінг, кіберцькування та суміжні поняття булінгу: віктімблеймінг, харасмент, сталкінг, хейзинг, аутинг, що авторами було подано схематично (Додаток Б)» [25].

«**Булінг** – це психологічний терор, емоційний тиск, переслідування і членоушкодження, в окремих випадках – побиття і фізичні приниження. Цькування може виникнути в будь-якому суспільстві, починаючи з дитсадівських груп і школярів і закінчуючи дорослими колективами. Головне, що відрізняє булінг від конфлікту, - нерівність сил між агресором і жертвою і чіткий розподіл ролей. Булінг може супроводжуватися псуванням майна, крадіжкою, фізичними травмами, утисками в колективі. Але основна його небезпека – доведення жертви до психічно нестабільного стану і неадекватного сприйняття реальності. Звідси і беруть початок історії самогубств або нападу школярів на своїх однокласників» [25].

«**Мобінг.** Менш жорсткі, але все-таки психологічно небезпечні дії називають мобінгом. До цього виду цькування можна віднести чутки і плітки, грубі і непристойні жарти, ображення, висміювання. Більшість випадків цькування зупиняється саме на стадії мобінгу і не заходить далі, але жертва все одно виявляється під серйозним психологічним тиском і потребує підтримки оточуючих» [25].

«**Кіберцькування.** До кіберцькування належать загрози і повідомлення, що відправляються поштою або в соціальних мережах, висміювання, що публікуються у відкритому доступі, чутки, поширення особистих фотографій жертви, особливо інтимних. Будь-які подібні дії зазвичай мало відрізняються від мобінгу, хіба що спрямованістю на цифрову аудиторію, яка може в підсумку перенести цькування і в реальне

життя» [25].

«**Віктімблеймінг** – це звинувачення жертви і «перекладання» всієї відповідальності на людину, яка і без того перебуває під психологічним тиском. Віктімблеймінг одночасно може бути і наслідком буллінгу (коли жертва не отримує належної підтримки, наприклад після пережитого насильства) і окремою формою цькування. Віктімблеймінг іноді може бути небезпечніше буллінгу, оскільки жертвою в цьому випадку виступає людина з уже і без того підірваною психікою» [25].

«**Харасмент** – це сексуальні домагання. У окремій групі, наприклад, на роботі, харасмент може супроводжуватися шантажем, погрозами і численними утисками: урізанням в зарплаті або на посаді, поширенням пліток, висміюванням перед колегами, приниженням, псуванням речей на робочому місці» [25].

«**Сталкінг** – це нав'язлива, небажана увага, постійне переслідування однією людиною іншої. Сталкер переслідує людину в реальному і віртуальному житті, пише повідомлення і коментує всі події, відстежує всі відвідувані місця, створюється відчуття постійного стеження. Але, крім психологічного насильства, в окремих випадках у переслідувача спостерігаються спалахи ненависті щодо своєї жертви, що перетворює сталкінг в проблему» [25].

«**Хейзинг** багатьом знайомий з американських фільмів, де проходить своєрідний обряд ініціації – вступ, наприклад, в студентське братство. Небезпека хейзингу полягає саме в його принизливій складовій; головна мета організаторів подібних ритуалів аналогічна меті моббінгу – образити людину, відчутти власну перевагу, переконатися в беззахисності і відданості. Застосовуються не тільки збочені завдання, а й образи, глузування, шантаж, провокації. Про шкоду хейзингу говорити важко – подібні разові акції прийнято замовчувати, тому незрозуміло, переростають вони в щось більш

серйозне. До хейзингу відносять і деякі форми нестатутних відносин – наприклад, дідівщину» [25].

«**Аутинг** – це публічне розголошення компрометувальної інформації, що в підсумку може стати приводом для цькування, примусове розкриття таємниць, але навіть у разі нормального сприйняття суспільством отриманої інформації людина все одно виявляється в некомфортних обставинах, жертва часто змушена виправдовуватися або пояснювати ситуацію» [25].

«Психологічне тероризування або цькування може проходити в різних формах:

- ✓ **соціальна**: бойкот, придумування й поширення чуток, відчуження, наклеп, видавання секретів;
- ✓ **фізична**: штовхання, бійка, підніжка, спільне побиття, небажана тактильна взаємодія, вандалізм, невеликі напади;
- ✓ **психологічна**: відкриті\приховані загрози, переслідування, неприємні емейл-повідомлення чи смс, загрозливі жести, маніпуляція;
- ✓ **вербальна**: критика, ображення, лихослів'я, висловлювання з приводу нетрадиційної орієнтації, зауваження расистського чи екстремістського характеру, непристойні замітки або онлайн-пости;
- ✓ **сайбер-мобінг**: з появою технологічних гаджетів були створені нові форми булінгу. Цей метод дозволяє залишатися не розсекреченими і дає можливість поширити інформацію серед великої групи людей. Недавні дослідження з'ясували, що сайбер-мобінг не так поширений, як звичайний мобінг віч-на-віч. Сайбер-мобінг часто супроводжується звичайним булінгом і часто доводиться мати справу з паралельним булінгом. Однак, не всі сайбер-атаки є булінгом, але частіше розглядаються як агресія, в якій беруть участі

люди, які мають на меті «потролити» когось;

- ✓ *сендвіч*-мобінг – одночасне цькування вертикально, і горизонтально» [25].

«Основними особистісними причинами мобінгу можна вважати:

- агресивно-деструктивний життєвий стиль (амбіційність, владність, домінування особистісних інтересів, нечіткі межі відповідальності, потурання інтриганам);

- мобінг як компенсація власної закомплексованості (невпевненість у собі, патологічна підозріливість, звичка самостверджуватися за рахунок інших);

- соціально-психологічна некомпетентність особистості (нерозвиненість комунікативних навичок, несприйнятливості щодо думок інших, вербальна агресія, відсутність усталених механізмів розв'язання конфліктів, відсутність навичок ефективної взаємодії)» [25].

«Серед факторів, що зумовлюють позицію жертви, можна назвати низький рівень соціально-психологічної компетентності, низький рівень асертивності (здатності людини не залежати від зовнішніх впливів і оцінок, самостійно регулювати власну поведінку і нести відповідальність за нього), мовчазність, високий рівень відповідальності, надмірні старання при виконанні діяльності тощо» [25].

«Безпосередній вплив мобінгу на його жертв може виявлятися у вигляді активних (гнів, роздратування) і пасивних (тривожність, депресивні настрої) форм поведінки. Особливо виокремлюються порушення у когнітивній сфері, що проявляються у порушенні концентрації уваги» [25].

«Непрямої вплив мобінгу на його жертву пов'язаний із погіршенням її психічного і психосоматичного стану. Ускладнення психічного стану виявляється у зниженні самооцінки, задоволеності життям, виникненню депресії, зниженні емоційного тону. На

психосоматичному рівні негативний вплив мобінгу зумовлює погіршення здоров'я, виникнення соматичних (тілесних) захворювань. За даними дослідників у сфері освіти мобінг зустрічається частіше, ніж в інших сферах професійної діяльності» [25].

«Найчастіше жертви мобінгу використовують такі прийоми протидії мобінгу: упереджувальна агресія: звикнувши до постійної явної або прихованої агресії однолітків, підлітки намагаються попередити напад власною атакою на імовірного супротивника; даний тип агресії відрізняється намаганням дитини обґрунтувати, виправдати і пояснити свої дії; упереджувальне особистісне приниження: діти, характерологічно не схильні до агресії, часто вдаються до прийняття на себе ролі класного дивака, блазня; захисне підлабузництво: дитина намагається потоваришувати (або «підкупити») із високостатусними однолітками соціальної групи класу, щоб убезпечити себе від відчуження; упереджувальна неуспішність, що полягає у відмові від виконання навчальних завдань, що можуть публічно оцінюватися: відсутність відповіді на уроці не дає приводу для сміху, тому й залишає шанс зберегти самоповагу; соціальне самоусунення, що зумовлює виявлення певних аутичних ознак або пошук емоційної підтримки на стороні (часто потрапляючи під вплив асоціальних особистостей)» [25].

«На підставі проведеного теоретичного аналізу нами визначено структуру мобінгу та виділено в ній такі компоненти: агресивність, конформність, соціальна ізольованість, схильність до девіантної поведінки, тип поведінки індивіда в конфліктній ситуації, міжособистісні стосунки» [25].

«Студентська академічна група за період свого існування розвивається і проходить кілька стадій (від офіційно створеної групи деканатом і наказом ректора до згуртованого колективу, який на останньому

курсі може розпастися знову на мікрогрупи), кожна з яких характеризується якісними особливостями таких параметрів: спрямованість поведінки та діяльності членів групи; організованість членів групи; комунікативність її членів» [25].

«На початку навчання у вищій школі у першокурсників домінують індивідуальні мотиви поведінки, вони орієнтовані здебільшого на задоволення особистих потреб; їхня соціальна роль у групі ще не визначена. Але поступово всі починають усвідомлювати потребу в конкретизації своєї ролі в житті групи, в узгодженні своєї діяльності з діяльністю і поведінкою інших, порівнюють і оцінюють активність її членів, визначають свій соціальний статус у групі. Це відбувається за такими параметрами: спрямованість активності студента; організованість; комунікативність; інтелектуальний, емоційно-вольовий розвиток; підготовленість до реалізації ролі студента» [25].

«Цілісними характеристиками студентської групи є такі показники: інтра- та інтергрупова активність; психологічний мікроклімат у групі (емоційний статус); референтність групи – значущість, авторитетність її для членів групи; керівництво і лідерство; згуртованість тощо» [25].

*Ознаки студентського колективу:*

1) «Кожен член групи поділяє цілі та завдання спільної навчально-професійної діяльності, яка вже має високу ефективність» [25].

2) «Група характеризується високим рівнем організованості та згуртованості – це команда одностудентів. Згуртованість визначається єдністю ціннісних орієнтацій; збігаються погляди, оцінки, ставлення стосовно подій у групі загалом і кожного її члена. За зближення оцінок зростає й емоційна прихильність студентів групи до її спільних справ. Структура формального і неформального спілкування збігається» [25].

3) «Багато членів групи мають статус неформального лідера або тих,



кому віддають перевагу під час вирішення питань життя колективу» [25].

4) «В офіційних керівників групи виявляється демократичний стиль керівництва» [25].

5) «Група як колектив може бути взірцем і для інших студентських груп, впливати на них (наприклад, у процесі вирішення питань на факультетських зборах, в органах студентського самоврядування), виявляти інтергрупову активність, особливо з боку лідерів груп, які користуються авторитетом на факультеті (інституті) » [25].

6) У колективі існують визнані норми поведінки (кожен поводиться так, як прийнято у групі, навіть у манері одягатися). Якщо хтось порушує такі правила, товариші неодмінно роблять йому зауваження.

7) Колектив виявляє згуртованість. Якщо вирішуються важливі проблеми, то група працює злагодженіше й результативніше. «Ми» – так кожен студент ставиться до свого колективу.

8) «Ще одна важлива особливість колективу в тому, що в ньому мікрогрупи не протистоять одна одній, хоча існують як окремі утворення. Офіційна і неофіційна підструктури доповнюють одна одну, що забезпечує в колективі позитивний мікроклімат» [25].

*«Ознаки позитивного морально-психологічного мікроклімату у студентському колективі: достатня поінформованість кожного студента про загальну мету та завдання групи; довіра та висока вимогливість один до одного; відповідальність кожного за справи групи; доброзичлива, ділова критика, вільне висловлювання своїх думок щодо справ групи; кожен член колективу забезпечує свою потребу в самореалізації, самоствердженні у своїй групі; кожний студент задоволений міжособистісним спілкуванням у групі, тобто її морально-психологічним мікрокліматом» [25].*

«За таких умов студентський колектив набуває статусу референтної (еталонної) групи, погляди, норми, цінності якої є взірцем для кожного, за

ними кожен формує свої життєві цілі, ідеали й цінності, звіряє дії та вчинки. У референтній групі створюється атмосфера психологічного комфорту, яка сприяє особистісному зростанню і професійному становленню кожного майбутнього фахівця. Вона виконує функцію зразка для оцінювання свого «Я», своєї поведінки та оцінки інших» [25].

«Причини протиріч у студентському колективі можуть бути такі: неадекватна оцінка партнера; завищена самооцінка окремих студентів; порушення почуття справедливості; перекручення окремих студентом інформації про іншого; авторитаризм лідера групи загалом або окремої мікрогрупи; некоректне ставлення один до одного; просто непорозуміння один з одним. Протиріччя часто породжують конфлікти у студентському середовищі. *Конфліктогенна поведінка має такі вияви: агресивність, вияв егоїзму; прагнення до зверхності, переваги; погрози, глузування; категоричність вимог тощо*» [25].

«Конфлікт на соціально-психологічному рівні розвивається як міжособистісний, між окремими групами, а також може бути між окремою особистістю та групою загалом. Міжособистісний конфлікт визначається як зіткнення несумісних соціальних, психологічних, духовних просторів суб'єктів, яке викликає їхню протидію» [25]. «Такі конфлікти бувають горизонтальними (між рівними за ієрархією, однаковим соціальним статусом людьми, наприклад, «студент-студент») і вертикальними («староста-студент», «лідер-рядовий член групи», «викладач-студент» тощо)» [25].

«Студентська група має низку особливостей, що відрізняють її від іншої будь-якої соціальної групи. Специфіка студентської групи визначається *типом вищого навчального закладу, контингентом студентів і викладачів й виражається в особливостях організації життєдіяльності групи, у домінуванні певних виховних технологій, у взаємозв'язку урочної і*

*позанавчальної діяльності. Відрізняється вона і формальною організацією, відносною нестійкістю, наявністю в ній неформальних груп, відсутністю формального лідера (староста, як правило, таким не є) тощо. Ці особливості визначають специфіку вияву мобінгу» [25].*

Таким чином, «з урахуванням специфічних особливостей групи ми визначаємо студентський мобінг як систематичний негативний тиск на члена (членів) студентської групи, здійснюваний одним або декількома одногрупниками» [25].

«Мобінг у студентських групах впливає на соціально-психологічний клімат негативно: заважає встановленню згуртованості групи, що і без того розділена на неформальні групи, знижує ефективність роботи студентів, які піддавалися виявам мобінгу, порушує виконання функцій морально-психологічного клімату» [25].

«У життєдіяльності студентської групи морально-психологічний клімат виконує наступні функції:

- інтегрувальна (об'єднувальна) функція – згуртування колективу;
- стимулювальна (активізувальна) функція – підвищення загального життєвого тону членів колективу, мобілізація на виконання завдань, поставлених перед колективом;
- соціально-пізнавальна функція – допомагає краще усвідомлювати, правильніше оцінювати результати своєї праці, виділяти вирішені і невирішені проблеми і питання;
- стабілізувальна функція – формує стійку психологічну атмосферу в колективі, істотно полегшуючи адаптацію нових людей;
- стилеутворювальна функція – визначає стиль життя даного колективу, що відрізняє його від інших колективів» [25].

«Якщо своєю чергою будь-яка з цих функцій не виконується, то це цілком може призвести до подальшого процвітання і виникнення нових

моббінгових ситуацій у студентській групі» [25].

«Виникненню мобінгу в студентському колективі може сприяти, на наш погляд, ряд причин, що є характерними для будь-якої організації: погана організація інформаційних потоків; відсутність можливості творчого зростання; бажання окремих членів групи емоційно ствердитися за рахунок приниження когось (недолік виховання); неприйняття «білих ворон», студентів з іншими точками зору, що радикально відрізняються від більшості (браку взаєморозуміння і терпимості); відмінність в матеріальному становищі» [25].

«Специфічні причини, характерні для студентських груп: конкуренція, що в деяких вузах обумовлено наявністю бально-рейтингової системи оцінок; неприйняття «новачків», студентів, які поновилися з академічної відпустки, переведених з інших інститутів і груп; недолюблювання студентів, яким, можливо, викладачі приділяють більше уваги («любимчики»)» [25].

«У процесі здобуття вищої та професійно-технічної освіти відбувається розвиток усіх рівнів психіки студента, від формування складу мислення, що характеризує професійну спрямованість особистості, і до вищого ступеня розвитку психіки – соціального інтелекту. «Студентські роки – один із найважливіших періодів у житті людини, коли вона вже частково звільняється від батьківської опіки і стоїть на межі самостійного життя. Ті вміння і навички соціальної взаємодії, що набуває людина в студентські роки, забезпечують роботу адаптаційних механізмів упродовж усього життя» [25].

Таким чином, «усі звичні поведінкові реакції людини, її емоційні й когнітивні характеристики тісно взаємопов'язані з гендерною ідентичністю. У гендерній психології змістовні складові психологічного статі розкриваються через поняття маскуліність, фемінінність та андрогінність.

Найбільш адаптованою до вимог сучасного суспільства є особистість з андрогінною гендерною ідентичністю, яка поєднує в собі як чоловічі, так і жіночі психологічні ознаки, і гнучко застосовує їх у відповідних соціальних ситуаціях. Вивчення міжособистісного спілкування у студентському колективі з позиції гендерного підходу дозволяє розглядати особливості соціальних взаємодій студентів з урахуванням соціокультурного розуміння гендерних ролей, що може виступати причинами появи та поширення моббінг-процесів у студентському колективі» [25].

## **1.2 Методи та форми соціально-педагогічної профілактики мобінгу в студентському колективі**

«Соціально-педагогічна профілактика мобінгу в студентській групі розглядається як складова системи захисту особистості, що включає загальноосвітній і правовий компоненти; об'єктами соціальної профілактики можуть бути різні вікові групи, студентські та учнівські колективи; виявлення негативних явищ у суспільстві є складовою попередження та усунення негативних факторів цькування» [25]. «Профілактика – один із видів соціально-педагогічної діяльності, що спрямована на попередження аморальної, протиправної, асоціальної поведінки дітей та молоді, виявлення та запобігання будь-якого негативного впливу на життя та здоров'я здобувача освіти» [25].

«Методами соціально-педагогічної профілактики мобінгу в студентському середовищі є:

1. анкетування – це метод отримання інформації, шляхом збору письмових відповідей респондентів на систему стандартизованих запитань, в нашому випадку питань, що стосуються моббінгу в студентському колективі. Задля своєчасного попередження виявлення моббінг-процесів у

освітньому середовищі;

2. опитування – це метод збору соціологічної інформації, про досліджуваний об'єкт під час безпосереднього або опосередкованого спілкування того хто опитує з респондентом, задля збору фактичної інформації, щодо профілактики моббінгу в студентському середовищі;

3. арт-терапевтичні методи запобігання моббінгу:

а) для профілактики моббінгу можна використовувати літературні твори, де висвітлюються проблеми цькування або споріднені з ними. У процесі обговорення прочитаного серед студентів виникає співпереживання і розуміння почуттів героїв. Для кожної вікової групи можна підібрати книжки, під час обговорення яких, вони зможуть ідентифікувати себе з героями, котрі відчувають страждання. В літературі на цю тему, часто є персонажі, які, незважаючи на небезпеку, що загрожує їм, відновлюють порядок і справедливість. Такий персонаж стає поруч з тим, кому погано, і разом вони протистоять несправедливості;

б) також можна організувати колективний перегляд фільмів з подальшим їх обговоренням. Це може бути фільм «Опудало» та колективне обговорення побаченого, перегляд різних соціальних роликів» [25].

«До форм соціально-педагогічної профілактики моббінг-процесів відносять:

1. профілактичну роботу зі здобувачами освіти щодо моббінгу (проведення психологічних тренінгів, вправ мозкового-штурму, рольові ігри тощо);

2. роботу з батьками (проведення тренінгів, конференцій, зустрічей з психологом);

3. роботу з іншими учасниками освітнього процесу (викладачі, керівництво закладу освіти тощо);

4. надання спеціальної допомоги учасникам моббінгу (співпраця з

психологом, підтримка тощо);

5.моніторинг – важливо щоб дорослий (дорослі), який взявся виправляти ситуацію, працював систематично. Він повинен регулярно проводити бесіди, задавати питання: «як справи, що вдається, що важко, як допомогти». Можна зробити «лічильник цькування», якусь коробку або дошку, куди кожен, хто сьогодні став жертвою, або побачив щось, що було схоже на моббінг, може покласти камінчик або увіткнути кнопку. За кількістю камінчиків визначається, чи гарний сьогодні був день, краще на цьому тижні, ніж на минулому. Рекомендується ставити спектаклі, складати казки і робити колажі про «хроніку одужання», зробити «графік температури» тощо» [25].

Отже, «методи й форми соціально-педагогічної профілактики мобінгу, тісно переплітаються між собою. Кожен навчальний заклад має унікальні особливості, тому у кожному закладі розробляється власна система виховної роботи відповідно до особливостей закладу. Освітній заклад повинен прагнути реалізовувати програми боротьби з мобінгом серед здобувачів освіти; але позитивного результату можна буде досягти тільки завдяки об'єднанню зусиль багатьох працівників навчального закладу» [25]. «Соціальний працівник / соціальний педагог може і повинен поширювати сучасне наукове знання про проблему (лекції, роздаткові матеріали), займатися підготовкою команди, що впроваджуватиме, програму у навчальному закладі, проводити навчання педагогів і студентів, щодо набуття навичок емпатії та конструктивного вирішення конфліктних ситуацій, надавати професійну допомогу і підтримку в особливо складних випадках, направляти дітей і родини до психолога-консультанта або психотерапевта» [25].

## РОЗДІЛ 2

### ТЕХНОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПОПЕРЕДЖЕННЯ МОБІНГ-ПРОЦЕСІВ У СТУДЕНТСЬКОМУ СЕРЕДОВИЩІ

#### 2.1 Дослідження гендерних характеристик мобінг-процесів у студентському колективі (на прикладі діагностичного аналізу студентських колективів Херсонського державного університету та ДНЗ «Вище професійне училище № 2 м. Херсона»)

«На нашу думку, таке явище, як мобінг в студентській групі дозволяє вивчити аналіз наступних критеріїв: оцінка загального стану морально-психологічного клімату в колективі; оцінка рівня корпоративної культури в групі (особливості менталітету, традиції, норми тощо); оцінка рівня управлінської культури (стосунки зі старостою, неформальними лідерами); оцінка психологічного комфорту членів групи (насамперед, виявлення почуттів образи і розчарування); оцінка ієрархії і розподілу ролей всередині групи» [34, с. 20].

«Важливе значення для виявлення моббінгу в організації відіграють об'єктивні показники рівня менеджменту і корпоративної культури. З урахуванням специфіки студентської групи можна виділити наступні об'єктивні показники наявності колективної культури, традицій, рівня спілкування й ієрархії в навчальному колективі, за: ступенем самостійності і відповідальності студентів (демократизм); їхніми стосункам з керівництвом інституту, викладачами, одногрупниками, неформальними лідерами всередині групи та складових її малих груп; характером спілкування студентів між собою та з керівництвом (ввічливості), за їх зовнішнім виглядом; рівнем дисциплінованості; характером стосунків у колективі: доброзичливість, взаємодопомога, конфлікт; процесом розвитку



студентів (можливості розвитку, навчання, участі в наукових заходах і творчих колективах, тощо); наступністю та збереженням традицій навчального закладу (музей, корпоративні заходи у позанавчальний час, легенди та історії); ступенем інформаційної взаємодії в групі» [25].

«До суб'єктивних показників, котрі допомагають виявити наявність моббінгу в організації, можна віднести наступне: ступінь психологічного комфорту (задоволеність, бажання бути в групі, дружність стосунків, наявність в групі неформальних зв'язків тощо); суб'єктивна оцінка (образи, претензії до кого-небудь з членів групи)» [25].

Задля перевірки означених теоретичних положень щодо наявності та розповсюдження моббінг-процесів у студентському середовищі було проведено емпіричний аналіз за допомогою методу анкетування. Наявні показники лягли в основу запитань анкети для визначення рівня соціально-психологічного клімату в колективі, зокрема в студенській та учнівській групах (див. Додаток В).

В анкетуванні взяли участь здобувачі освіти Херсонського державного університету (кількість студентів-дівчат переважає кількість юнаків) та здобувачі освіти ДНЗ «Вище професійне училище № 2 м. Херсона» (кількість студентів-юнаків переважає кількість дівчат), всього було опитано 60 респондентів віком від 17 до 23 років. З них 55% опитаних дівчат і 45% юнаків. Результати анкетного опитування здобувачів освіти ХДУ та ДНЗ «Вище професійне училище № 2 м. Херсона» задля визначення соціально-психологічного клімату колективу автором зображено за допомогою діаграм 1-9 (Додаток Г).

На початку дослідження авторами були висловлено наступні гіпотези:

- соціально-психологічний клімат у студентському середовищі обох закладів освіти сприятливий;
- можливими є відмінності способів вираження психологічних

характеристик прояву мобінгу в групах дівчат та юнаків.

Представляємо результати проведеного нами дослідження за допомогою анкетування.

Загальні особливості морально-психологічного клімату у групах респонденти Херсонського державного університету та ДНЗ «Вище професійне училище № 2 м. Херсона оцінили наступним чином: 83% та 87% - сприятливий, відповідно 17% та 13% - несприятливий. Задоволеність стосунками в групі: влаштовують - 58%; не завжди влаштовують - 31%; не влаштовують - 11%.

На наш погляд, виконання інтегративної функції морально-психологічного клімату сприяють наступні чинники: певні традиції в групі – зустрічі з приводу свят, збори у позааудиторний час. Респонденти ХДУ часто зустрічаються у позанавчальний час 17,20%, інколи 62,10%, ніколи – 20,70%, відповідно респонденти ДНЗ "ВПУ № 2 м. Херсона" 18,10% - часто, інколи – 52,30%, ніколи – 18,60%.

Висновками про наявність чи відсутність проявів мобінгу можна вважати відвідування членами групи таких зустрічей. Постійно відвідують - 62,10%, інколи- 17,20%, ніколи – 20,70%. Особливістю рівня групової корпоративної культури, без урахування спільних зустрічей у позанавчальний час, можна вважати таку традицію групи, як святкування визначних дат усією групою. На питання «Чи святкуєте ви свята зі своїми одногрупниками?» респонденти ХДУ та ДНЗ «ВПУ № 2 м. Херсона» відповіли: так, всі свята - 0%; деякі свята всією групою – 17,20%; всі свята малою групою – 6,90%; відзначаємо інколи, малою групою – 75,90%. Одержані відповіді можуть слугувати свідченням того, що студентські групи, члени яких брали участь у опитуванні, дотримуються таких традицій, що можуть негативно позначитися на згуртованості колективу та його психологічному кліматі.

Вищевикладені дані дозволяють зробити висновок про наявність стосунків, що характерні для можливості виникнення конфліктної поведінки і виявам мобінгу. Студенти та учні, маючи можливість оцінити рівень конфліктності членів своєї групи, відповіли на запитання про те, чи траплялися серед членів вашої групи конфлікти чи подібні ситуації: так – 37,90%, ні – 34,50%, решта (27,60%) важко відповісти на це питання. Оптанти назвали наступні можливі причини, що сприяють виникненню конфліктів: неузгодженість думок, повне нерозуміння один одного, відстоювання власних інтересів - 29,85%; конкуренція (44,55%), найчастіше таку причину вказували здобувачі освіти Херсонського державного університету (це пояснюється тим, що студенти конкурують між собою, за місце у рейтинзі успішності) різні дрібниці, побутові проблеми - 25,60%.

Зустрічаємо також і відповіді, що можуть сприйматися як причини не тільки конфліктів всередині групи, але й слугувати виникненню виявів мобінг-процесів: зарозумілість, різниця в соціальному і матеріальному стані - 2,08%; погана поведінка кого-небудь - 3,12%; заздрощі - 3,12%; особиста неприязнь - 3,64%; неповага - 6,24%.

Уважаючи мобінг-процеси специфічним фільтром для студентів – формальних і неформальних лідерів, то припущення про наявність його знаходить підтвердження й після аналізу наступних питань: «Чи є у вашій групі студенти, без яких відносини в групі могли би бути кращими?» Респонденти ХДУ та ДНЗ «ВПУ № 2 м. Херсона» відповіли наступним чином: так – 41,40% та 50,20%, ні – 48,30% та 34,60%, важко відповісти – 10,30% та 6,20% відповідно. Таким чином, розуміємо, що можливим є розподіл членів студентської та учнівської груп на потенційних моберів і потенційних їх жертв.

Хоча психологічний клімат оцінено як позитивний, характер стосунків у оптантів та в їх групах можна назвати не повністю

сприятливим, бо ставлення до себе в групі деякі студенти все-таки вважають наступним: до них ставляться байдуже – 20,70%; не цінують, ображають – 0%; стосунки нестійкі, то хороші, то погані – 24,10%. При цьому 13,60% опитаних відповідають, що в групі у них немає друзів. Цікавим видається факт, що 41,40% опитаних вважають, що за час навчання в університеті та в ДНЗ «ВПУ № 2 м. Херсона» у ставленні до них було допущено несправедливість і 41,40% з них вказують на те, що ця несправедливість до них допущена одногрупниками.

З огляду на те, що студентський мобінг ми визначаємо як систематичний тиск на одного або декілька одночасно членів студентського колективу, що здійснюється одногрупниками, то з метою виявлення мобінгу постало питання, чи відчують опитані на собі «утискання» від членів групи. Студенти Херсонського державного університету відповіли наступним чином: ніколи не відчували «тиск» групи – 48,30%; інколи – 44,80%; часто – 6,90%, відповідно студенти ДНЗ «Вище професійне училище № 2 м. Херсона» відповіли: ніколи не відчували «тиск» групи – 50,20%; інколи – 38,60%; часто – 2,20 %, що свідчить про бажання групи або її члена нав'язати свою точку зору. За наявності психологічного тиску, утисків, емоційного насильства в студентській групі члени, які піддавалися мобінг-утискам, чи будуть відчувати себе незатишно, чи може у них виникнути бажання покинути групу. На питання: «Чи не хотіли б Ви змінити групу, в якій навчаєтесь?» респонденти відповіли наступним чином: ні – 96,60%, так – 3,40% опитаних, що говорить про те, що студенти психологічно комфортно почувають себе в групі.

Розчарування обраною спеціальністю та фахом, незадоволеність закладом навчання знаходять своє відображення у специфічних виявах мобінг-процесів серед членів об'єднаної студентської або учнівської груп. До запропонованої під час аналізу анкети авторами було внесено запитання,

що стосувались задоволеністю обраним освітнім закладом та майбутньою спеціальністю. Переважна більшість тих, хто навчається, (44,80%) дали відповідь, що якби треба було б знову робити вибір навчального закладу та майбутнього фаху, то їх вибір не змінився б. 3,50% респондентів розглянул б можливість навчання в іншому освітньому закладі, але фах не змінювали б. 24,10% респондентів у разі повторного обрання свій вибір зупинили б на цьому ж закладі. 27,60 % опитаних відповіли, що обрали б іншу спеціальність та заклад. Більшість студентів та учнів задоволені своєю обраною життєвою стратегією, але немаленький відсоток опитаних виказали можливість зміни свого вибору. Саме ці студенти та учні цілком можуть виступати моберами (через незайнятість, нецікавленістю навчанням, своєю нереалізованістю), і саме таким чином можуть утвердитися. Також означена група можуть виступити і жертвами виявів мобінгу (завдяки небажанню доєднуватися до загальних справ групи, через несприйняття існуючих традицій і звичаїв групи, до складу якої вони входять).

Одним із завдань дослідження було окреслено необхідність визначення специфіки вияву психологічних ознак мобінгу окремо в дівчат та окремо в хлопців (тип поведінки індивіда в конфліктній ситуації, агресивність, соціальна ізоляваність, конформність, схильність до прояву девіацій у поведінці, особливості міжособистісних стосунків). Діагностичний аналіз допоміг виявити низький рівень агресивності як у юнаків, так і в дівчат обох навчальних закладів, це вказує на те, що переважна більшість студентів і учнів не використовували б фізичну силу, не виявляли б негативні почуття та не є схильними до грубості й запальності. Дівчат-респонденток їх відповіді характеризують як таких, хто має підвищений рівень ворожості, вони більш схильні до вияву заздрощів і навіть ненависті до оточуючих за підозрілість та дійсні або вигадані дії. Як

у дівчат, так і в юнаків визначено середній рівень толерантності (спостерігаємо поєднання як толерантних, так й інтолерантних ознак). Більшість здобувачів освіти обох освітніх закладів характеризуються низьким рівнем поведінки, що схильна до девіацій. Компроміс, за відповідями опитаних дівчат і хлопців, виступає основним стилем поведінки під час конфліктної ситуації. Не характерною є соціальна ізольованість для більшості респондентів. Таким чином, висловлені авторами гіпотези підтвердилися.

Результати аналізу дозволяють говорити, що соціально-психологічний клімат в студентських та учнівських групах ХДУ та ДНЗ «Вище професійне училище № 2 м. Херсона» виявляється сприятливим, але все ж вимагає роботи з коригування (діяльність кураторів, організація позааудиторної діяльності, розвиток корпоративної культури кожного закладу освіти) з метою попередження мобінг-процесів, передумови виникнення якого все ж простежуються у стосунках один з одним молоді, яка навчається.

## **2.2. Характеристика корекційно-розвивальної програми «Створення сприятливого клімату в студентському середовищі» для здобувачів освіти**

Отримані результатами діагностичного аналізу дозволяють говорити про те, що здобувачі освіти Херсонського державного університету та ДНЗ «Вище професійне училище № 2 м. Херсона» визначають як сприятливий соціально-психологічний клімат у своїх групах, але деякі відповіді опитаних дають можливість зрозуміти, що підстави та причини виникнення мобінг-процесів у студентському середовищі все ж наявні.

Задля профілактики та поширенню виявів мобінгу серед студентської

молоді автором пропонується впровадження в освітньо-виховний процес обох закладів освіти (і ХДУ, і ДНЗ «Вище професійне училище № 2 м. Херсона») корекційно-розвивальної програми «Створення сприятливого клімату в студентському середовищі» для здобувачів освіти. «Запропонована програма – це апробація, вдосконалення та розширення моделі можливостей для успішного розвитку процесу навчання у закладах вищої та професійно-технічної освіти» [25]. Вважаємо, що запропонована програма може бути ефективно запроваджена у процесі роботи Херсонського державного університету та у ДНЗ «Вище професійне училище № 2 м. Херсона».

«Корекційно-розвивальна програма «Створення сприятливого клімату в студентському середовищі» розроблена для роботи практичних психологів, соціальних педагогів та фахівців соціально-психологічних служб закладів вищої та професійно-технічної освіти. У запропонованій програмі зібрані матеріали для діагностичного, тренінгового та розвивального напрямку роботи» [25].

### **Пояснювальна записка**

#### *«Завдання програми:*

- знаходити спільні інтереси здобувачів освіти, на їхній основі започаткувати спільні справи;
- формувати традиції групи, заохочувати до спільної діяльності учасників групи;
- розвивати комунікативну культуру, навички спілкування та співробітництва;
- розвивати емпатійні здібності членів групи, вміння та потребу у пізнанні інших людей, толерантне ставлення до них;
- розвивати та закріплювати навички безконфліктної взаємодії здобувачів освіти;

- створювати умови підвищення комфортності самопочуття у навчальному закладі та збереженню стабільно-позитивних стосунків у колективі;
- привносити загальнолюдські цінності у життя малої групи, заохочувати відкритість, доброзичливість, компромісність» [25].

*«Необхідне обладнання:* просторе приміщення, стільці по кількості учасників, комп'ютер, аркуші паперу А4, ватман, фломастери, олівці, фарби, пензлі, клей, стікери» [25].

*«Заняття за програмою доцільно проводити 1 раз на тиждень. Тривалість заняття – 1,5 години. Програма розрахована на 15 занять. Оптимальна кількість учасників – 15-20 осіб» [25].*

*«Форми роботи:* тренінгові вправи, мозковий штурм, арт-терапевтичні та тілесно орієнтовані вправи, рольові ігри, релаксаційні вправи» [25].

*«Корекційно-розвивальну програму спрямовано на роботу зі студентами різного віку (17-23 р.). перед початком роботи необхідно провести діагностичну роботу за методиками, які вивчають мікроклімат у даній конкретній групі (тест «Оцінка рівня соціально-психологічного клімату в колективі») (див. додаток Г). По закінченні роботи (опис ходу роботи корекційно-розвивальної програми див. додаток Д) за програмою проводиться повторна діагностика для визначення рівня ефективності використання даної програми» [25].*

*«Корекційно-розвивальна програма «Створення сприятливого клімату в студентському середовищі» – це створення умов, що надають можливість для плідного та комфортного поєднання навчальних зобов'язань. Усі послуги у рамках ініціативи надаються безкоштовно як здобувачам освіти всіх форм навчання, так і співробітникам закладів освіти» [25].*



## Структура програми

№ з/п	Зміст	Тривалість год/хв
1.	Первинна діагностика	2 год.
2.	Знайомство. Обговорення очікувань учасників групи. Створення безпечного простору. Представлення учасників групи.	1,5 год.
3.	Продовження знайомства. Прийняття групових норм та правил роботи. Встановлення позитивного клімату та довірливої атмосфери	1,5 год.
4.	Формування групової взаємодії, згуртованості групи. Виявлення лідерів.	1,5 год.
5.	Розвиток комунікативних навичок та організаторських здібностей.	1,5 год.
6.	Від редагування агресії та гніву. Відпрацювання конструктивних засобів керування власною агресією.	1,5 год.
7.	Вироблення навичок боротьби зі стресовими ситуаціями (Ч.1)	1,5 год.
8.	Вироблення навичок боротьби з і стресовими ситуаціями (Ч.2)	1,5 год.
9.	Вироблення індивідуальних навичок асертивної поведінки.	1,5 год.
10.	Опанування конструктивними та ефективними видами поведінки.	1,5 год.
11.	Вироблення командного духу та згуртованості групи	1,5 год.
12.	Підведення підсумків роботи. Отримання зворотного зв'язку. Закінчення роботи тренінгової групи.	1,5 год.

«Очікуваний результат: після закінчення занять в межах запропонованої програми студенти мають набути навичок безконфліктної взаємодії, толерантного ставлення до інших, розвинути емпатію, комунікативну культуру, стати більш згуртованими, проявляти командний дух» [25].

## ВИСНОВКИ

Мобінг як термін з'явився в кінці 90-х років минулого століття, але як соціальне явище не є чимось новим. Психологічний утиск, тиск, емоційне насильство існували в організаціях завжди в таких формах, як бойкот, причіпки, глузування, надання неправдивої інформації та інше. Під терміном мобінг можна об'єднати всі ці явища всередині груп. Мобінг як фактор соціально-психологічного клімату негативно впливає не тільки на взаємостосунки співробітників, студентів, членів групи, але і позначається на ефективній роботі всієї організації. З соціологічної точки зору мобінг цікавий як фактор соціальної взаємодії. З'являючись в організаціях мобінг є наслідком неправильної організації трудового (навчального) процесу, свідчить про проблеми, пов'язані з розподілом ролей всередині групи, на помилки в системі управліннь. Мобінг – це проблема спілкування між людьми, яка в умовах неефективного управління набуває значення управлінської проблеми. Адже якщо обов'язки співробітників чітко розподілені, інформаційні потоки налагоджені, принципи управління прозорі і неписані правила і ритуали зведені до мінімуму, то ґрунту для моббінгу практично не залишається.

Вивчення мобінгу можливо на прикладі студентських груп, оскільки вони є однією з форм соціальної організації, але мають між тим, низки специфічних особливостей, що впливають не тільки на характер взаємин, але і на форми вияву мобінгу. У будь-якому випадку мобінг призводить до втрати працездатності, стресу. Тому необхідно виявлення моббінгу на ранніх стадіях, для того, щоб не допустити його подальшого розвитку.

У результаті проведеного соціального дослідження ми дійшли висновку про те, що клімат у студентських колективах ХДУ та ДНЗ «Вище професійне училище № 2 м. Херсона» сприятливий, хоча відповіді респондентів на деякі питання анкети дають підґрунтя для виникнення

моббінг-процесів у студентському середовищі, моббінг в студентських групах двох закладів освіти має місце бути, і може виявлятися в таких формах, як приховування інформації, образа і приниження одногрупників, виникнення у деяких студентів бажання перейти навчатися в іншу групу. Щодо визначення гендерних особливостей вияву структури моббінгу у дівчат та хлопців в результаті дослідження виявлено, що як в підгрупі юнаків, так і в підгрупі дівчат виявляється низький рівень агресивності, тобто більшість студентів не схильні до використання фізичної сили, а також до вияву негативних почуттів та до запальності й грубості. У дівчат було виявлено високий рівень ворожості, тобто студентки схильні до заздрості і ненависті до навколишніх за дійсні і вигадані дії, підозрілість. Як у юнаків, так і у дівчат виявляється середній рівень толерантності, тобто для респондентів характерне поєднання як толерантних, так й інтолерантних ознак. У більшості здобувачів освіти було виявлено низький рівень поведінки, схильної до девіацій. Переважальним стилем поведінки в конфліктній ситуації і у хлопців, і у дівчат є компроміс. Для більшості респондентів не характерна соціальна ізоляція.

З метою запобігання та профілактики розвитку моббінгу серед студентської молоді автором пропонується впровадження в освітньо-виховний процес ХДУ та ДНЗ «Вище професійне училище № 2 м. Херсона» корекційно-розвивальної програми «Створення сприятливого клімату у студентському середовищі» для здобувачів освіти університету та училища. Очікуваними результатами впровадження даної програми є те, що здобувачі освіти мають набути навички безконфліктної взаємодії, толерантного ставлення до інших, розвинути емпатію, комунікативну культуру, стати більш згуртованими, проявляти командний дух.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алексеєнко, Т. Ф. Явища мобінгу та булінгу в стосунках групи і особистості [Текст] / Т. Ф. Алексеєнко // Шлях освіти : наук.-метод. журн. – 2012. – № 2. – С. 12-16.
2. Барліт О. О., Барліт А. Ю. Соціально-педагогічна та психологічна проблема булінгу в освітньому середовищі / А. Ю.Барліт, О. О.Барліт. – Запоріжжя. : Олекс, 2011. – 52 с.
3. Белых-Силаев, Д. В. Проблема моббинга в работах зарубежных исследователей [Текст] / Д. В. Белых-Силаев // Юридическая психология. – 2008. – №1. – С.46–48.
4. Гаращенко Л. П. Теоретико-правові заборони мобінгу в європейських країнах [Текст] / Л. П. Гаращенко // «Університетські наукові записки». – 2016. – №59. – С.199-208.
5. Гірняк К. Вплив мобінгу на формування системи управління персоналом [Текст] / К. М. Гірняк // Науковий вісник Львівського національного університету ветеринарної медицини ім. С. З. Гжицького : зб. наук. праць. - Львів, 2016. - Т. 18, № 1 (65), ч. 4. - С. 165-171.
6. Демидович О. Мобінг немає національності: Емоційне насилля на роботі в Іспанії та країнах Європейського Союзу // Профспілки України. 2006. №6. С. 21–24.
7. Докторович М. Шкільний моббінг: зміст, чинники та шляхи подолання / М. Докторович // Збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції: Дитинство без насилля: суспільство, школа і сім'я на захисті прав дітей / за заг. ред. проф. О. Кікінежді. – Тернопіль : Стереарт. – 2014. – С. 165-167.
8. Дружилов С. А. Психология выживания в современном мире / С. А. Дружилов. – Х.: Гуманитарный Центр, 2012. – 300 с.

9. Дэвэнпорт Н. Эмоциональное насилие на работе: молчаливое увлечение // Отдел кадров. 2005. № 5. С.37–42.
10. Замятіна Н. В., Долга Г. В. Теоретичні аспекти явища мобінгу у трудових колективах / Н.В. Замятіна, Г.В. Долга [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://chtei-knteu.cv.ua/herald/content/download/archive/2015/v3/zbirnyk%203-2015%20new\(10\).pdf](http://chtei-knteu.cv.ua/herald/content/download/archive/2015/v3/zbirnyk%203-2015%20new(10).pdf)
11. Капітоненко О. В., Леонтьєва І. В. Навчання без насилля: феномен шкільного булінгу // О. В. Капітоненко, І. В. Леонтьєва [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/19737/1/I\\_V\\_Leonteva\\_Konf\\_17\\_02\\_2017\\_PI.pdf](http://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/19737/1/I_V_Leonteva_Konf_17_02_2017_PI.pdf).
12. Кириленко М. Моббинг // Зеркало недели / Человек. №3(682). 2008. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zn.ua/SOCIUM/mobbing.html>.
13. Колодей К. Моббинг. Психотеррор на рабочем месте и методы его преодоления: монографія. Пер. с нем. Е.И. Высочиновой, Харьков: Изд-во Гуманитарный центр, 2007. 368 с.
14. Кондратенко Л. Розумові здібності дитини (Диференційно-діагностичний довідник психолога школи І ступеня) / Л. Кондратенко. – К.: Главник, 2004. – 112 с. – (Сер.: Психологічний інструментарій)
15. Корабльова О. О. Сутність і зміст мобінгу як соціально-педагогічної проблеми / О. О. Корабльова // Соціальна педагогіка: теорія та практика. – 2012. - №4. – С.54-61
16. Корабльова О.О. Вплив мобінгу на формування та соціалізацію особистості / О.О. Корабльова [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbuv/cgiirbis\\_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21I](http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21I)

[D=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP\\_meta&C21COM=S&2\\_S21P03=FILE=&2\\_S21STR=Znpkhist\\_2010\\_2\\_30.](http://www.nbu.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbu/cgiiirbis_64.exe)

- 17.Корабльова О.О. Причини виникнення мобінгу як соціально-педагогічної проблеми школярів підліткового віку / О.О. Корабльова [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://irbis-nbu.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbu/cgiiirbis\\_64.exe](http://irbis-nbu.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbu/cgiiirbis_64.exe).
- 18.Корабльова О.О. Характеристика стану дослідженості мобінгу як соціально-педагогічної проблеми / О.О. Корабльова // Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді : зб. наук. пр. вип. 16. кн. 2 / НАПН України, Ін-т проблем виховання НАПН України ; [редкол. : І.Д. Бех, В.М. Оржиховська, В.В. Вербицький та ін.]. — Київ : [б. в.], 2012. — С. 169-176
- 19.Лагутіна І.В. Мобінг на робочому місці : правовий аспект / І.В. Лагутіна [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.apdp.in.ua/v57/18.pdf>.
- 20.Лоренц К. Агрессия (так называемое «зло»): перевод с немецкого Г. Ф. Швейника. Москва: Изд. группа «Прогресс», 1994. – 272 с.
- 21.Лушпай Л. Буллінг як соціально-педагогічна проблема та шляхи її вирішення (на прикладі досвіду середніх загальноосвітніх шкіл Великої Британії). [Електронний ресурс] / Л. Лушпай. – Режим доступу: <http://eprints.oa.edu.ua/761/1/buling.pdf>. – Загол. з екрану. – Мова укр.
- 22.Лэйн Д.А. Школьная травля (буллинг) [Электронный ресурс] / Д.А.Лэйн. – Режим доступа: <http://www.zipsites.ru>. – Загол. з екрану. – Мова рос.
- 23.Мобінг: поняття, види, причини, наслідки, профілактика, як боротися URL: <http://mykniga.com.ua/biograph/mobing-ponyattya-vidi-prichini-naslidki-profilaktika-yak-borotisya.html>

24. Мобінг: Причини та наслідки. – Режим доступу: <http://megasite.in.ua/6230-mobing-prichini-i-naslidki-shho-robiti.html> — Назва з екрану
25. Морарь О. О. Моббінг у студентському середовищі: гендерний аспект // О. О. Морарь [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.kspu.edu/FileDownload.ashx/mob.doc?id=8fe92fc6-59d9-43b4-9572-23fb76cd97d9>
26. Оржеховська В.М. Проблеми ненасильства неповнолітніх як гостре соціальне явище // Превентивне виховання: проблема ненасильства : Зб. наук. практ. статей. – К., 2000. – С. 3–8.
27. Превенція агресивності та насилля в освітньому середовищі : методичні рекомендації / [Дроздов О. Ю., Живолуп Л. В., Ніжинська О. В., Сухенко Я. В.]; за ред. Я. В. Сухенко. – Полтава : ПОІППО, 2011. – 80 с.
28. Психологія вищої школи. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://tuboletpsychologyofhighschool.blogspot.com/p/blog-page\\_62.html](http://tuboletpsychologyofhighschool.blogspot.com/p/blog-page_62.html)
29. Романова Н. П. Моббінг: учеб. пособие. – Чита: Изд-во Читин. ун-та, 2007. С. 110.
30. Сердюк О.І. Мобінг як деструктивне явище в креативному колективі, що гальмує інноваційний розвиток підприємства / О.І. Сердюк, І.М. Шипта [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.khai.edu/csp/nauchportal/Arhiv/GCH/2013/GCH113/pdf/08.pdf>
31. Система захисту дітей від жорстокого поводження : навч.-метод. посіб. / Л. С. Волинець, Т. О. Дорошок, М. В. Євсюкова та ін.; [ред. : К.Б. Левченко, І.М. Трубавіна]; Держ. соц. служба для сім'ї, дітей та молоді, Міжнар. жіночий правозахис. центр «Ла Страда – Україна». – К. : Держсоцслужба, 2005. – 395 с.
32. Сорока О.В. Сутність, наслідки та профілактика мобінгу у трудових

колективах / О.В. Сорока [Електронний ресурс]. – Режим доступу :  
<https://www.sworld.com.ua/konfer30/1051.pdf>.

- 33.Шуміло О.О. Щодо визначення видів насильства серед учнівської молоді. [Електронний ресурс] / О. О. Шуміло. – Режим доступу:  
[http://nbuv.gov.ua/jpdf/Pbzz\\_2014\\_27\\_31.pdf](http://nbuv.gov.ua/jpdf/Pbzz_2014_27_31.pdf). – Загол. з екрану. – Мова укр.
- 34.Vitaliia Bocheliuk, Tetiana M. Shvets, Iryna V. Shaposhnykova, Kostiantyn Shaposhnykov, Nikita S. Panov. Specificity of the School-Students' Illegal Behavior Prevention in the Work of Social Teacher / Journal of Advanced Research in Law and Economic, Volume X, Summer, 3(41): 734 – 745. DOI: 10.14505/jarle.v10.3(41).06.
- 35.Heinemann P. P. Mobbing-Gruppvald bland barn och vuxna. Stockholm : Natur & Kultur, 1972. 192 p.
- 36.Leymann H. Mobbing and psychological terror at workplaces // Violence and Victims. 1990. N 5 (2). P. 119–126.
- 37.Leymann, H. Mobbing: Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann. Rowohlt, 1993. 192 p.





## Додаток Б



**\*Схема 1. Види цькування (третирування, тероризування)**

## Додаток В

### Анкета аналізу соціально-психологічного клімату в колективі

*Шановний респонденте, просимо Вас відповісти на декілька запитань, необхідних для аналізу соціально-психологічного клімату в колективі. Анкета є анонімною, дані не будуть використовуватися проти Вас, просимо Вас відповідати на питання щиро та відверто. Заздалегідь вдячні Вам!*

**1. Як ви оцінюєте психологічний клімат в своїй групі? \***

- Сприятливий
- Несприятливий

**2. Які відносини між студентами у вашій групі? \***

- Дружні
- Нормальні
- Байдужі
- Конкурентні
- Ворожі
- Інше:

**3. Чи є у вашій групі лідер? \***

- Так, перейти до питання 4
- Ні, перейти до питання 5

**4. Чи є староста вашої групи цим лідером? \***

- Так
- Ні
- Важко відповісти

**5. Чи трапляються у вашій групі конфлікти? \***

- Так, перейти до питання 7
- Ні, перейти до питання 8
- Важко відповісти, перейти до питання 8

**6. Що є причиною конфліктів у вашій групі?**

- Ваша відповідь

**7. Чи є у вашій групі студенти, без яких відносини в групі могли би бути кращими? \***

- Так
- Ні
- Важко відповісти

**8. Чи зустрічаєтеся ви із одногрупниками у позанавчальний час? \***

- Часто, перейти до питання 10
- Інколи, перейти до питання 10
- Ніколи, перейти до питання 11

**9. Чи завжди ви особисто присутні під час цих зустрічей? \***

- Завжди
- Інколи

- Ніколи

**10. Чи святкуєте ви свята зі своїми одногрупниками ? \***

- Так, всі свята
- Деякі свята
- Так, всі свята, малою групою
- Відзначаємо дуже рідко, малою групою

**11. Чи маєте ви серед одногрупників особистих друзів ? \***

- Так
- Ні

**12. Чи завжди ви особисто у курсі всіх подій, що відбуваються у вашій групі? \***

- так
- Ні

**13. Чи бувають випадки, що ваші одногрупники вам особисто не повідомляють що-небудь про зміни в стабільному розкладі, перенесені пар тощо ? \***

- так, часто
- Так, інколи
- Завжди
- Ні, ніколи

**14. Чи часто ви відчуваєте почуття образи та розчарування ? \***

- Так, перейти до питання 16
- Ні, перейти до питання 17

**15.3 чим це пов'язано? (Можливо декілька варіантів відповідей)**

- З проблемами у навчанні
- З матеріальними проблемами (труднощі в оплаті за навчання, житло)
- Стосунки з викладачами та керівництвом факультету /університету
- Інше:

**16. Чи маєте ви спільні теми з одногрупниками ? \***

- З усіма
- З деким із одногрупників

- Ні, не маю

**17. Чи приємно вам спілкуватися з одногрупниками ? \***

- З усіма
- З деким із одногрупників
- Ні, не приємно

**18. Чи часто ви особисто відчуваєте на собі "тиск" групи? (стан, коли, підкорюючись рішенням більшості, Вам доводиться робити те, що ви не хочете) \***

- Часто
- Іноколи
- Ніколи

**19. Коли ви знаходитесь у вашій академічній групі ( чи в колективі одногрупників), то відчуваєте, що : \***

- Вас цінують
- До вас ставляться байдуже
- Вас не цінують, ображають
- Намагаються нав'язати свою точку зору
- Ставлення до вас не стійке, то гарне, то погане
- Інше:

**20. Чи влаштовують вас взаємовідносини серед членів вашої групи ? \***

- Так, перейти до питання 23
- Не завжди, перейти до питання 22
- Ні, перейти до питання 22

**21. Якщо ви не задоволені взаємовідносинами в групі, то що зазвичай виступає причиною( можливі декілька варіантів відповідей)**

- Відмінність інтересів
- психологічна несумісність
- Вплив неформальних лідерів на оточуючих студентів
- Брак взаєморозуміння та терпимості
- Брак виховання
- Інше:

**22. Як ви вважаєте, під час навчання в закладі освіти чи було допущено будь-яку несправедливість стосовно вас особисто? \***

- Так, перейти до питання 24
- Ні, перейти до питання 25

**23. З чийого боку було допущено несправедливість відносно вас ? \***

- Одногрупників
- Керівництва навчального закладу
- Викладачів
- Інше:

**24. Чи хотіли би ви перейти навчатися в іншу академічну групу ? \***

- так
- Ні

**25. Якщо б у вас була можливість знову обрати навчальний заклад та спеціальність, то ви \***

- Обрали б цей же заклад, цю ж спеціальність
- Інший навчальний заклад, цю ж спеціальність
- Цей же заклад, але іншу спеціальність
- Інший вищ, іншу спеціальність

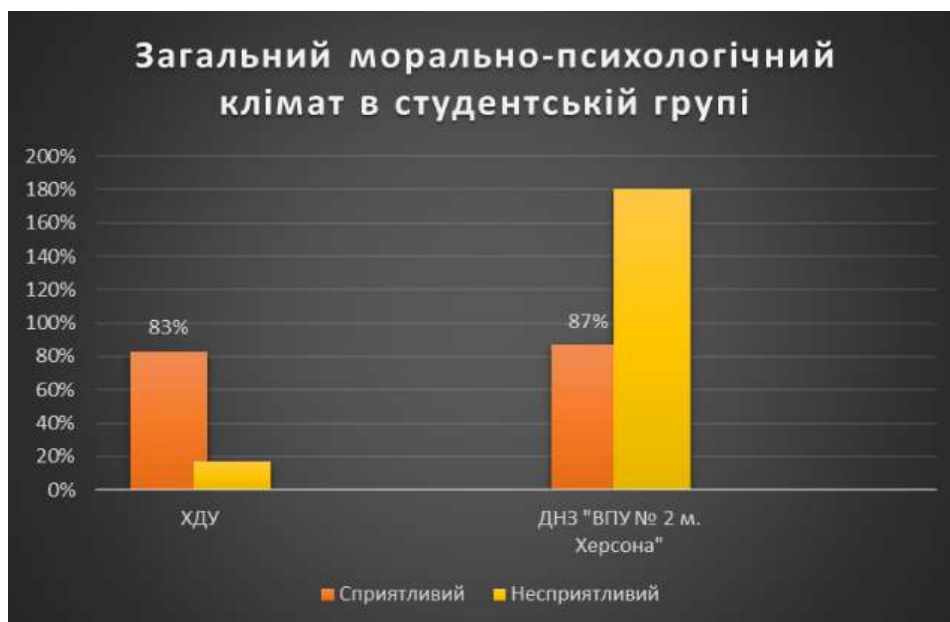
**26. Дайте відповідь, будь ласка про себе: Ваш вік, ваша стать \***

- Ваша відповідь

**Дякуємо за участь !**

### Додаток Г

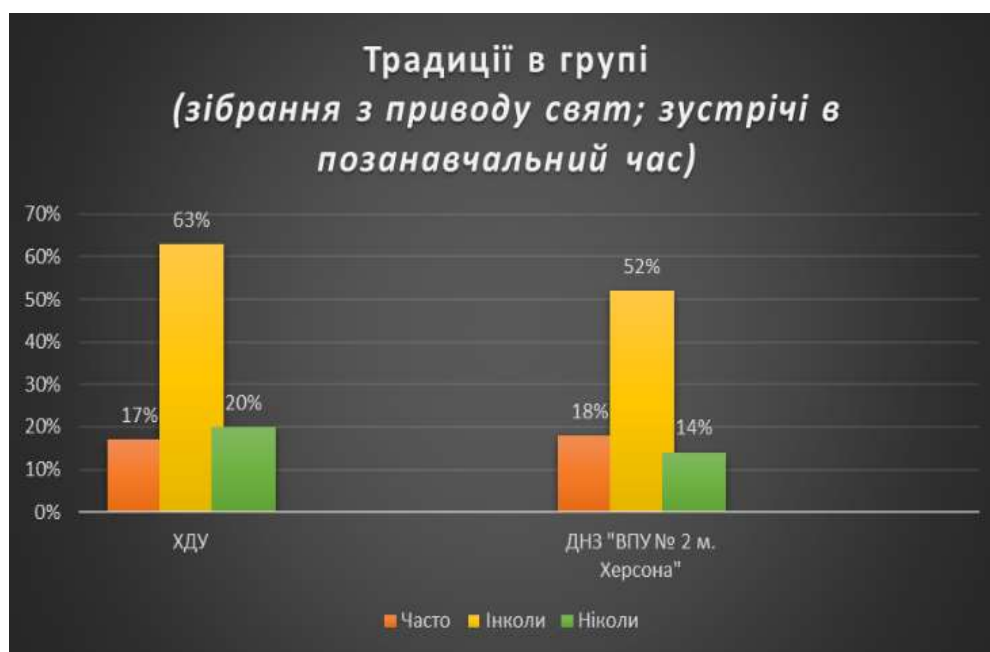
**Результати анкетного опитування студентів ХДУ та ДНЗ «ВПУ №2 м. Херсона» з метою визначення соціально-психологічного клімату в колективі**



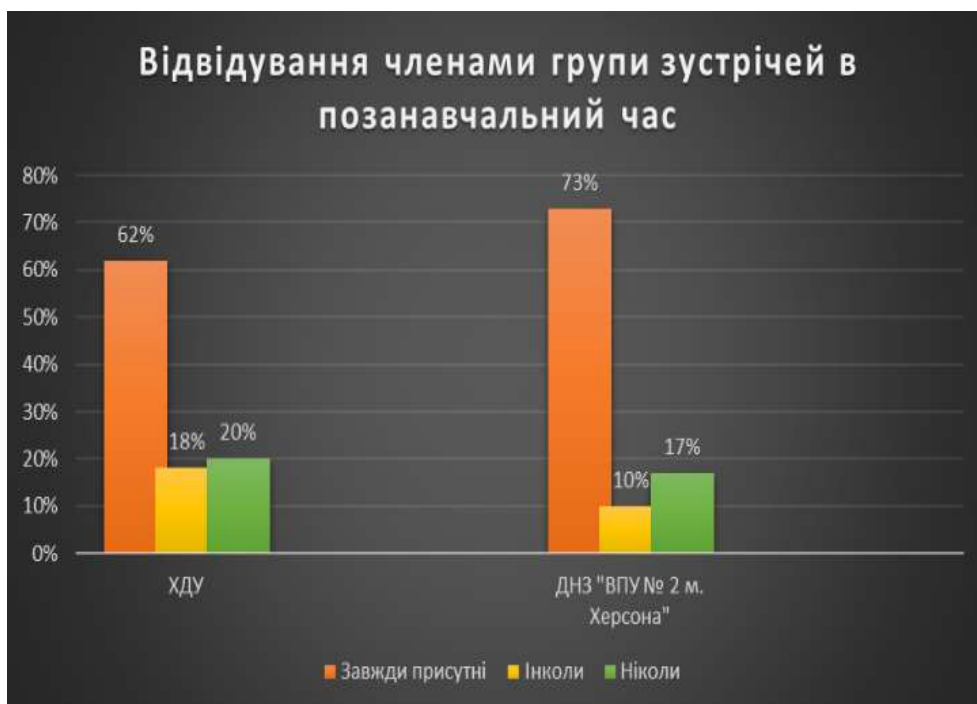
**Малюнок 1 - Як ви оцінюєте клімат в своїй групі?**



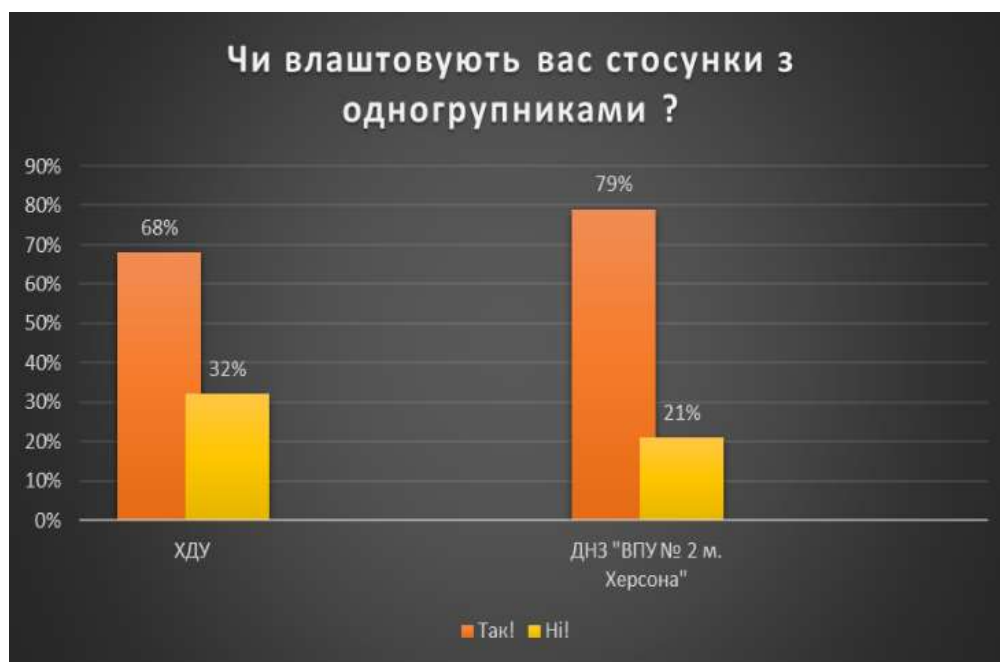
Малюнок 2 – Задоволеність взаєминами у групі



Малюнок 3 – Чи існують в вашій академічній групі традиції зустрічатися у позанавчальний час?

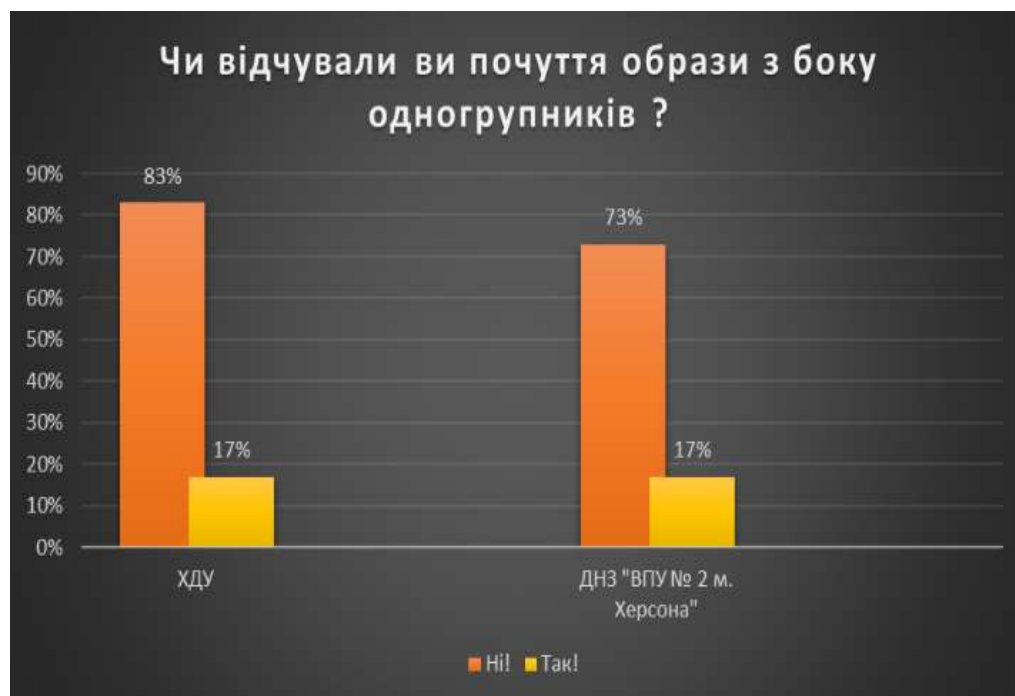


**Малюнок 4 – Чи часто ви присутні під час зустрічей з одногрупниками у позанавчальний час?**

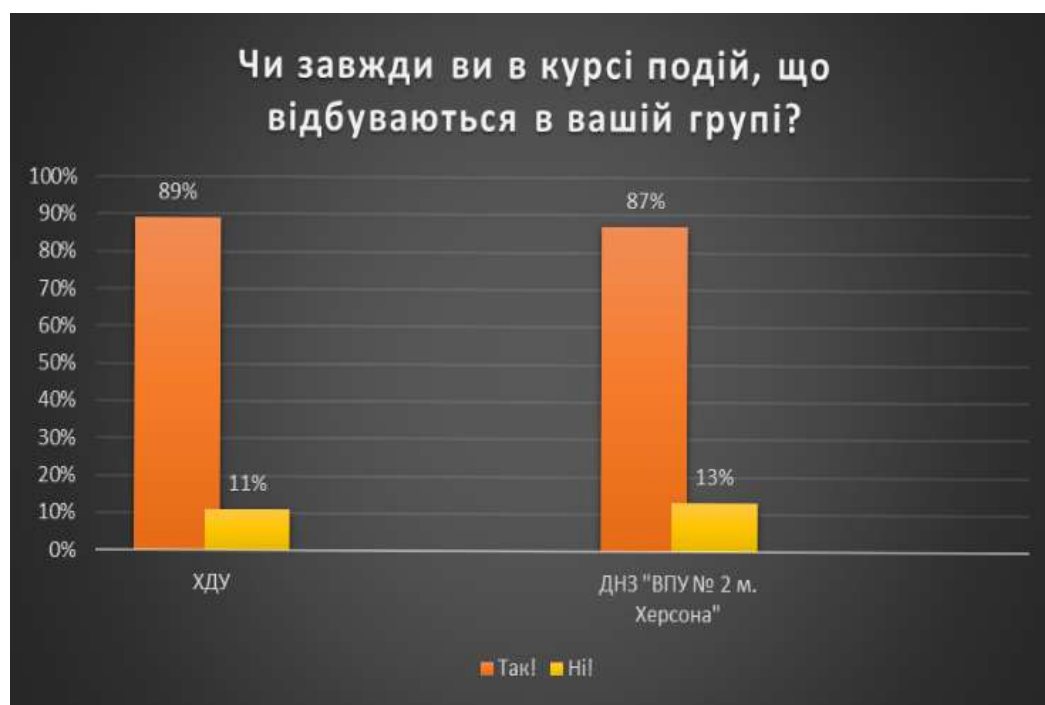


**Малюнок 5 – Чи влаштовують вас стосунки з одногрупниками?**

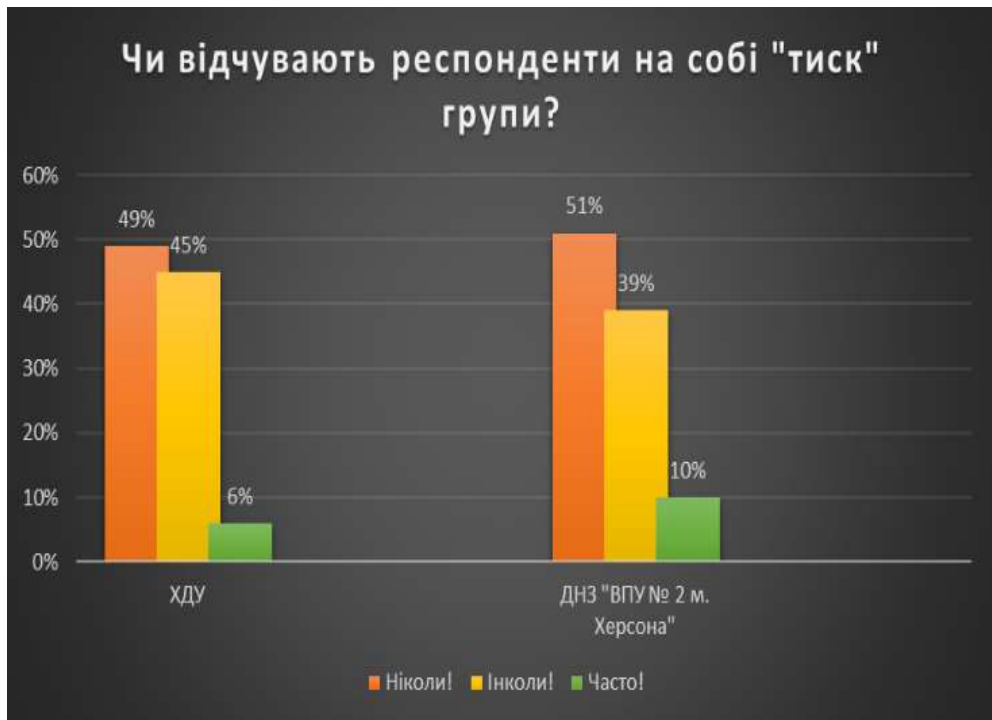




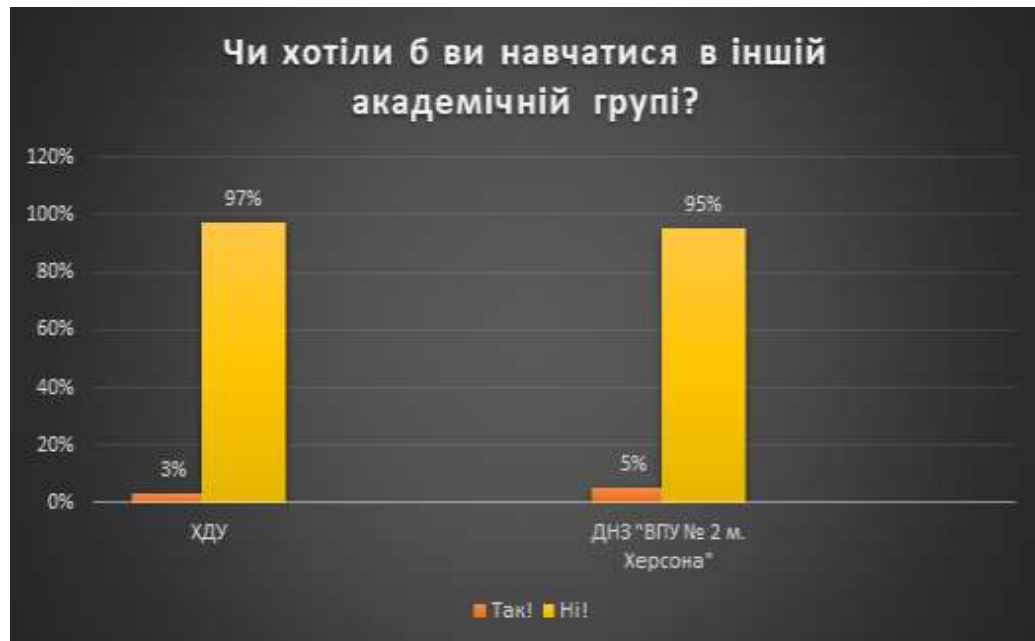
**Малюнок 6– Чи відчували ви почуття образи з боку одногрупників?**



**Малюнок 7 – Чи завжди ви в курсі подій, що відбуваються у вашій групі?**



**Малюнок 8 – Чи відчуваєте ви на собі «тиск» групи?**



**Малюнок 9 – Чи хотіли б ви навчатися в іншій академічній групі?**

## Додаток І

## Тест «Оцінка рівня соціально-психологічного клімату в колективі»

*Джерело:* М. В. Лемак, В. Ю. Петрище. Методичне видання психологу для роботи. Діагностичні методики. – Ужгород. – Вид-во Олександри Гаркуші. – 2011

*Інструкція:* Використовуючи схему, необхідно прочитати вислови зліва, потім—справа, а потім відмітити ту оцінку, яка найбільше відповідає запиту.

**3** — якість, що зазначена зліва, проявляється в колективі завжди;

**2** — якість проявляється у більшості випадків;

**1** — якість проявляється досить часто;

**0** — ні ця, ні протилежна якість не проявляються досить чітко

або в рівній мірі;

**-1** — часто проявляється якість, розташована справа;

**-2** — проявляється у більшості випадків;

**-3** — проявляється завжди.

Показник якості спілкування	Оцінка	Показник якості спілкування
1. Переважає бадьорий, життєрадісний настрій	(3, 2, 1, 0, -1, -2, -3)	Переважає пригнічений настрій
2. Доброзичливі стосунки, взаємні симпатії	(3, 2, 1, 0, -1, -2, -3)	Конфліктність стосунків, антипатії
3. У стосунках між угрупованнями усередині колективу існує взаємне порозуміння	(3, 2, 1, 0, -1, -2, -3)	Угруповання конфліктують між собою
4. Членам колективу подобається разом спілкуватися, приймати участь у спільній діяльності	(3, 2, 1, 0, -1, -2, -3)	Проявляють пасивність при спробі більш тісного контакту, виражають негативне ставлення до спільної діяльності
5. Успіхи та негаразди товаришів викликають співчуття, щире участь усіх членів колективу	(3, 2, 1, 0, -1, -2, -3)	Успіхи та негаразди інших або залишають байдужими, або викликають заздрість
6. Із повагою ставляться до	(3, 2, 1, 0, -1, -2, -3)	Кожний уважає власну

точки зору один одного, терпимі щодо думок іншого	3)	точку зору визначальною, головною, нетерпимі щодо думок і висловів інших
7. Досягнення та невдачі колективу переживаються як свої власні	(3, 2, 1, 0, -1, -2, -3)	Досягнення та негаразди не знаходять відгуку у членів колективу
8. Почуття гордості за колектив	(3, 2, 1, 0, -1, -2, -3)	До заохочень і позитивних відзнак колективу залишаються байдужими
9. Колектив активний, повний енергії	(3, 2, 1, 0, -1, -2, -3)	Колектив інертний та пасивний
10. Співчутливо і доброзичливо відносяться до нових членів колективу, допомагають адаптуватися до нової ситуації	(3, 2, 1, 0, -1, -2, -3)	Новачки відчувають себе сторонніми. До них часто виявляють ворожість
11. Спільні проекти викликають захоплення у всіх, наявність бажання працювати колективно	(3, 2, 1, 0, -1, -2, -3)	Колектив неможливо організувати займатися спільною справою, кожний думає лише про власні інтереси
12. У колективі існує справедливе ставлення до всіх членів, підтримують слабких, захищають їх	(3, 2, 1, 0, -1, -2, -3)	Колектив помітно поділений на "привілейованих" та "пересічних", зверхнє ставлення до слабких

### Обробка результатів

Оціночна шкала:

22 бали і вище—високий ступінь створення сприятливих умов для роботи колективу;

від 8 до 22—середній ступінь;

від 0 до 8—низький ступінь;

від 0 до -8—початковий ступінь несприятливості;

від 8 до -10—середній ступінь несприятливості;

від -10 і менше—високий ступінь несприятливості.

## Додаток Д

**Хід роботи корекційно-розвивальної програми «Створення сприятливого соціально-психологічного клімату в студентському середовищі»**

**ЗАНЯТТЯ 1**

**Мета:** Організувати роботу групи, познайомити студентів один з одним, навчити вступати в контакт і спілкуватися в позитивному ключі, створити обстановку довіри і емоційного комфорту.

**Завдання:** створити сприятливі умови для роботи в групі; знайомство учасників; розробка і впровадження правил роботи групи.

**Вправа «Ім'я-місто-страва»:**

**Мета:** знайомство студентів один з одним, навчання вступати в контакт і спілкуватися в позитивному ключі.

**Інструкція:** Кожен по колу називає своє ім'я, місто та страву – на першу букву свого імені (чудово, якщо страва буде ще й улюбленою). Завдання кожного наступного учасника – назвати імена попередніх, а потім самому виконати завдання.

**Вправа «Лагідне ім'я».**

Діти сидять в колі. Психолог дає інструкцію: «Згадайте як вас лагідно звать вдома. Ми кидатимемо один одному м'ячик. І той, кому м'ячик потрапить, називає одно або декілька своїх лагідних імен. Важливо крім того, запам'ятовувати, хто кожному з вас кинув м'ячик. Коли усі діти назвуть свої лагідні імена м'ячик піде у зворотний бік. Треба постаратися не переплутати і кинути м'яч тому, хто вперше кинув вам, а, крім того, вимовити його лагідне ім'я».

**Вправа «Вишикуйтесь за зростом»**

**Мета:** подолання бар'єрів у спілкуванні між учасниками та зняття напруги

Учасники стають колом, закривають очі. Їх завдання полягає в тому, щоб вишикуватись із заплющеними очима за зростом. Після того, як всі учасники знайдуть своє місце, дається команда розплющити очі та подивитись, що вийшло. Після проведення вправи можна обговорити, чи важко було виконати це завдання (як себе почували учасники) чи ні.

**Примітка:** ця вправа має декілька варіацій. Можна запропонувати вишикуватись за кольором очей або волосся.

**Вправа «Дерево очікувань»**

**Мета:** виявити очікування учасників від участі в тренінгу.

**Матеріали:** фліпчарт, плакат із зображенням деревом, стікери, ручки.

Ведучий прикріплює на фліпчарт плакат, роздає учням стікери, на яких вони записують свої очікування. Потім учні озвучують їх і наклеюють

на дерево.

**Обговорення:**

Як ви думаєте, для чого ви записували свої очікування ?

Чи буде це важливим для вас на наступних заняттях ?

**Вправа «Подаруй посмішку»**

**Мета:** створити сприятливу психологічну атмосферу, завершити заняття позитивним емоційним моментом.

Ведучий пропонує всім учасникам по колу подарувати одне одному посмішку.

**Обговорення:** Учасники по колу характеризують настрій, обмінюються думками і почуттями про проведене заняття.

## ЗАНЯТТЯ 2

**Мета:** закріплення знайомства, створення та прийняття правил роботи групи, створити невимушене та позитивне налаштування в учасників групи, формування позитивного ставлення до себе і до інших, усвідомлення себе.

**Вправа «Спільне ім'я»**

Інструкція: «Щоб нам познайомитись краще, можна назвати спільне ім'я. Це просто: одночасно з усіма кожен називає своє ім'я».

Виходить голосне та веселе ім'я, яке складається з звукосполучень різних імен.

**Правила роботи групи**

**Мета:** обговорити та прийняти правила роботи в групі під час тренінгу

**Матеріали:** фліпчарт, плакат «Наші правила», маркер

Ведучий прикріплює плакат на фліпчарт, всі учасники обговорюють правила, які записуються на ньому.

Орієнтовними правилами тренінгу можуть бути такі:

1. Відвідувати всі заняття.
2. Приходити вчасно без запізнь.
3. Не оцінювати учасника.
4. Обговорювати дію, а не учасника.
5. Уважно слухати, не перебивати того, хто говорить.
6. Брати участь у виконанні всіх вправ.
7. Говорити від свого імені, про себе.
8. Дотримуватися конфіденційності.

На початку кожного заняття плакат вивішується на фліпчарт, правила повторюються.

**Обговорення:**

Як ви думаєте, для чого існують правила?

Які правила є важливими і необхідними для вас? Які правила ви би ще хотіли включити в нашу роботу?

Чи було важливим для вас обговорити правила, яких необхідно дотримуватись під час занять?

### **Вправа «Я не вмію»**

Група сідає колом (так, щоб всі один одного бачили) і по черзі розповідає про себе, починаючи зі слів: «Я не вмію...» ведучий або учасники групи після висловлювання можуть задавати питання, що у них виникли. Після того, як розповідь закінчили всі, можна обговорити що було спільного, чи були такі «невміння» й у інших учасників групи.

Під час проведення цієї вправи можливим є і створення «груп невмінь», коли учасники, маючи назване «невміння», об'єднуються в групу, і можуть побачити, що вони не одні такі, і не треба соромитись, що ти чогось не вмієш.

### **Вправа «Передай маркер»**

Необхідне обладнання: 2 маркери (можна використовувати ручку, великий брелок, м'ячики).

Гра виконує одночасно дві функції: знайомство та згуртування. Студенти стають в коло на невеликій відстані один від одного. Ведучий бере маркер і кидає його будь-кому з членів групи, той передає далі, при цьому обов'язково запам'ятовуючи, від кого отримав і кому передав маркер. Неможна передавати маркер тим, хто стоїть поруч та через одного. Ті, хто передав маркер, схрещують руки на грудях, щоб можна було зрозуміти, в чийх руках маркер ще не був. Перед тем як кидати маркер, необхідно спитати: «Як тебе звати?», почувши відповідь, назвати на ім'я і тільки потім кидати.

Після того, як перше коло завершене (не важливо падав маркер при цьому чи ні), студентам ставиться умова, що тепер, зберігаючи траєкторію передачі, необхідно кидати маркер так, щоб він жодного разу не впав. Якщо це відбулося, то коло починається спочатку. Якщо довго не виходить, ведучий може допомогти порадами. Наприклад: «Будьте уважнішими, коли передасте маркер. Не поспішайте. Не заважайте один одному. Це ваша спільна справа і від усіх і кожного залежить її виконання».

Якщо завдання з одним маркером виконано достатньо швидко (з першого чи другого разу), то можна додати ще один маркер або попросити зробити крок за коло, тим самим ускладнивши завдання.

### **Вправа «Присідалки»**

**Мета:** одночасно познайомитись, згуртуватись та створити невимушену атмосферу в групі.

Група стає в коло. Завдання студентів називати по черзі свої імена та присідати. При цьому неможна називати імена тим, хто стоїть підряд та

через одного студента. У випадку одночасного проговорення імен або порушення правил чергування гра починається до того часу, доки завдання не буде виконане вірно.

**Обговорення:** Учасники по колу характеризують настрій, обмінюються думками і почуттями про проведене заняття, діляться тим, що нового вони дізнались про себе й інших учасників, що здивувало чи потішило.

### ЗАНЯТТЯ 3

**Мета:** виробити довіру між учасниками групи, згуртованість, вироблення навичок лідера.

**Вправа «Мій ідеальний колектив»**

**Матеріали:** 3 ватману, маркери (фломастери), скотч.

Вихідне положення учасників: 3 групи, відокремлених один від одного. Завдання: кожній команді намалювати картину «Мій ідеальний колектив».

**Правила:** у вас є 10 хвилин на обговорення тактики виконання завдання.

По закінченні часу обговорення команди одночасно починають виконання завдання. За сказане слово – штраф (-2 хвилини на виконання завдання). Після закінчення – представлення картини не більше 3 хвилин.

**Вправа «Маятник»**

Група стоїть у щільному колі. В центрі у розслабленому стані стоїть один з студентів. Він починає падати в будь-який бік, не згинаючи колін.

Група ловить його и передає в інший бік. Важливо, щоб ті, що стоять в колі займали зручне положення для підтримки «маятника»: права нога вперед, ліва ззаду в упорі, руки долонями вперед. От групи вимагається велика увага та акуратність, необхідно допомагати другу, ловити та передавати того, що стоїть всередині кола. Група повинна працювати сумісно так, що «маятнику» було комфортно і безпечно.

**Примітка:** фізично сильні та слабкі студенти мають чергуватися.

**Вправа «Підтримка на довіру»**

Група ділиться на пари, які стають потилицею один до одного на відстані 0,5 м. один від одного. Той, хто стоїть попереду, не згинаючи ніг, падає на того, що стоїть позаду. Той, хто стоїть позаду, повинен піймати того, хто падає якомога м'якше та ніжніше.

Потім учасники міняються місцями та повторюють вправу.

**Примітка:** для дотримання безпеки той, хто ловить, повинен зайняти зручне положення; приймати того, хто падає, необхідно всім корпусом, а не тільки руками. Якщо відстань здається великою, або навпаки маленькою, її можна змінити, наближуючись чи відходячи на півкроку до тих пір, поки



учасникам не буде зручно.

### **Вправа «Фотоапарат»**

Група ділиться на пари. Один в парі стає фотографом, другий – фотоапаратом. Фотоапарат заплющує очі, фотограф підводить його до цікавого місця у приміщенні або на вулиці і, злегка натискуючи на його голову, «робить знімок» (фотоапарат під час натискування на секунду відкриває очі і знову їх закриває). Потім фотоапарат повинен вгадати, в якому місці були «зроблені знімки». Ролі міняються.

По закінченні вправи студенти сідають в коло, проводиться обговорення того, що відбувалось. Найбільш важливі моменти, на які потрібно звернути увагу: хто з фотографів як са собою вів свій фотоапарат, чи попереджував про небезпеку, чи думав про напарника; наскільки фотоапарату було комфортно зі своїм фотографом, наскільки він довіряв йому; кому приємніше було бути в ролі фотографа, а кому в ролі фотоапарату.

**Обговорення:** Учасники по колу характеризують настрій, обмінюються думками і почуттями про проведене заняття, діляться тим, що нового вони дізнались про себе й інших учасників, що здивувало чи потішило.

## **ЗАНЯТТЯ 4**

**Мета:** вироблення навичок ведення конструктивного діалогу, спілкування.

### **Вправа «Карета»**

Групі необхідно побудувати карету з присутніх людей. Сторонні предмети використовуватись не можуть. Під час виконання завдання ведучому необхідно спостерігати за поведінкою учасників: хто організовує роботу, до кого дослухаються інші, хто які «ролі» в кареті собі обирають. Справа в тому, що кожна «роль» говорить про певні якості людини:

дах - це люди, які готові підтримати у будь-яку хвилину в складній ситуації;

двері - ними зазвичай стають люди, які мають гарні комунікативні здібності (ті, що вміють домовлятися, взаємодіяти з оточуючими);

сидіння - це люди не дуже активні, спокійні;

пасажери - ті, хто вміє виїжджати за чужий рахунок, не дуже працелюбні та відповідальні;

коні - це трудяги, готові «везти на собі» будь-яку роботу;

кучер – це зазвичай лідер, який вміє вести за собою.

Якщо учасник обирає собі роль лакея який буде відчиняти двері або

буде їхати позаду карети, такі люди акож мають лідерські якості, але не хочуть (або не вміють) їх проявляти, готові більше до забезпечення тилу (або це так звані «сірі кардинали»).

Після того як карета готова, учасники сідають в коло, обговорюють те, що відбулось, а потім ведучий пояснює їм значення тих ролей, які вони обрали.

Примітка: якщо групою керує та розподіляє ролі одна людина, то значення, перелічені вище, не будуть відображати якостей даних людей.

### **Вправа «Очі в очі»**

Група сідає в коло так, щоб добре було видно кожного, руки кладуть на сідниці. Мовчки, не застосовуючи міміки обличчя, одними лише очима необхідно знайти собі пару (неможна «домовлятися» з сусідами та тими, хто сидить через одного). За сигналом ведучого всі піднімаються та підходять до своєї пари. Швидше за все, відразу не всі зможуть «домовитись очима», тому вправа повторюється, але при цьому всі сідають на інші місця в колі.

Гра продовжується доти, доки у кожного не буде пари.

### **Вправа «Спільні обійми»**

Всі стають у коло та беруться за руки. Ведучий пропонує учасникам подивитись на того, хто стоїть через одного від них та взятися за руки з цими людьми. Потім через двох від них і також взятися за руки з цими людьми і так далі, поки кожен не буде триматись за руки з людиною навпроти.

Примітка: після кожних нових «обійм» групі необхідно пропонувати випрямитись (для цього учасникам доведеться ближче підійти один до одного). Перший раз гру можна зупинити, якщо учасникам буде незручно, складно або ніяково стояти.

### **Вправа «Єнотові кола»**

Необхідна міцна мотузка, кінці якої зв'язують (виходить кільце).

Група береться за мотузку руками, розподіляючись рівномірно по всьому колу. Затим починають обережно відхилятися назад, розтягуючись в сторони до тих пір, доки зможуть тримати рівновагу. Далі можна запропонувати учасникам:

- всім присісти, а затим встати;
- відпустити одну руку;
- пустити хвилю по мотузці (покачати мотузку).

Після цього обговорюється робота в групі: чи відчувалась підтримка в групі; чи намагались допомогти сусідові; наскільки були акуратними; чи було почуття безпеки (або навпаки, острах що могли впасти) тощо.

**Обговорення:** Учасники по колу характеризують настрій, обмінюються думками і почуттями про проведене заняття, діляться тим, що

нового вони дізнались про себе й інших учасників, що здивувало чи потішило

## ЗАНЯТТЯ 5

**Мета:** відреагування агресії та гніву; набути навичок відпрацювання конструктивних засобів керування власною агресією та прийнятним способом вираження гніву

### **Вправа «Збери фігуру».**

Вправи на рух і реакцію. Учасники вільно переміщуються по приміщенню з закритими очима і дзиччанням. По плесканню ведучого необхідно вишикуватися в коло. Очі відкривати ні в якому разі не можна. Гра вважається вдалою, якщо всі учасники опинилися в колі. На це відводиться декілька спроб (не більше 7). Ведучий фіксує отримані форми на дошці. Після закінчення гри проводиться обговорення, що підкреслює важливість групової роботи (якщо коло не виходить це означає ніхто з учасників не виконав завдання).

### **Вправа «Аркуш гніву».**

Учасникам пропонують згадати ситуацію з життя, коли ними володіли негативні емоції. Пригадавши, взяти аркуш паперу і написати листа своєму гніву. В листі описати своє самопочуття, як їм живеться з їхнім гнівом, чи хотіли б вони з ним частіше зустрічатися і таке інше. Після написання, кожен зачитує свій лист і обговорюється емоційний стан кожного.

### **Бесіда «Як керувати своїм гнівом».**

**Мета:** обговорити з дітьми причини та наслідки проявів агресивності, показати прямий зв'язок агресії та насильства; формувати навички правомірної поведінки, вміння самостійно приймати рішення, відстоювати власну думку; розвивати мовлення учнів, елементи логічного мислення; виховувати толерантність у ставленні до людей, кращі людські якості.

**Притча «Все залишає свій слід».** Жив-був один дуже запальний і нестриманий молодий чоловік. І ось одного разу його батько дав йому мішечок із цвяхами і сказав, щоб кожен раз, коли він не стримає свого гніву, вбити один цвях в стовп огорожі. У перший день в стовпі було декілька десятків цвяхів. Другого дня ще більше.. Наступного тижня він навчився стримувати свій гнів, і з кожним днем число забитих в стовп цвяхів стало зменшуватися. Хлопець зрозумів, що легше контролювати свій гнів, ніж забивати цвяхи. Нарешті прийшов день, коли він жодного разу не втратив контроль над своїми емоціями. Він розповів про це своєму батьку і той сказав, що цього разу кожен день, коли синові вдасться стриматися, він може витягнути зі стовпа по одному цвяху. Йшов час, і прийшов день, коли

він міг повідомити батька про те, що в стовпі не залишилося жодного цвяха. Тоді батько взяв сина за руку, підвів до огорожі і сказав: «Ти непогано впорався, але ти бачиш, скільки в стовпі дірок? Він вже ніколи не буде таким як раніше. Коли говориш людині що-небудь зле, у нього залишається такий шрам, як і ці дірки. І не важливо, скільки разів після цього ти вибачишся - шрам залишиться».

Питання для обговорення: Чого навчає притча, що її повідомила учениця?

- Як ви гадаєте, чи реально навчитися володіти собою, стримувати негативні емоції?

Пам'ятка «Як зупинити насильство».

- Уникай ситуацій, які можуть призвести до насильства.
- Говори спокійно і впевнено.
- Дай агресору можливість зупинитися.
- Відійди в сторону. Це не ознака слабкості!
- Не прагни помсти ворогам. Вмій просити пробачення.
- Попроси допомоги. Це не ознака слабкості чи боягузтва!

#### **Вправа «Розтули кулак».**

Ця вправа розрахована на двох осіб. При цьому обидві, як правило, несподівано добре впізнають один одного. Вони можуть багато чого побачити в своєму партнері: його сприйнятливість, особливості поведінки, прямоту або скритність, схильність до маніпулювання, стиль поведінки в конфліктах. Ця вправа є класичною, але вона не втратила своєї значущості. Вона дуже проста і при цьому надає несподівано широкі можливості пізнати один одного.

1. Попросіть групу утворити пари: «Знайдіть когось, хто вам цікавий або про кого вам важко скласти враження».

2. Партнери сідають поруч і вирішують, хто з них буде А, а хто - Б.

3. А стискає праву руку в кулак. Перед Б стоїть завдання цей кулак розтиснути. Він вибирає будь-який засіб (словесний або фізичний вплив), який здається йому відповідним, і пробує застосувати його, а партнер А вирішує, чи хоче він вчинити опір, як довго він буде це робити і коли він поступиться партнеру .

4. Після цього партнери міняються ролями. Тепер Б стискає руку в кулак, і А намагається цей кулак розтиснути.

5. Коли пара виконала ці дії, вся група збирається разом і обмінюється досвідом:

- Які засоби тільки посилювали опір?
- Які засоби можна відзначити як тактовні?
- Чи намагався хтось, перевірити, як партнер реагує на стрес
- Чи не відмовився хтось виконати завдання, тому що воно здалося

йому смішним або неприродним ?

- Чи відіграла якусь роль особиста довіра партнерів один до одного?
- Як би ви оцінили атмосферу довіри в групі в цілому?
- Чи є серед членів групи хтось, з ким би ви охоче повторили це завдання?

**Обговорення:** Учасники по колу характеризують настрій, обмінюються думками і почуттями про проведені заняття, діляться тим, що нового вони дізнались про себе й інших учасників, що здивувало чи потішило.

## ЗАНЯТТЯ 6

**Мета:** розвиток навичок контролю емоційної ситуації, розвиток навичок поведінкової та емоційної саморегуляції, вміння розслабитись та зняти напругу.

**Вправа «Прощавй, напруго!».**

Учасники пригадують прийнятні способи зняття нервово-психічної напруги. Якщо виникають труднощі, їм можна запропонувати наступний перелік: газету розірвати на маленькі клаптики та викинути, пом'яти лист паперу та викинути його, голосно заспівати, покричати голосно і тихо, глибоко вдихнути і повільно видихнути 5-10 разів, подивитись на палаючу свічку, порахувати про себе до 20 тощо. При цьому більший ефект буде, якщо ці навички закріпити практично, тому у вас має бути все необхідне обладнання.

**Знайомство з методами саморегуляції: дихальна гімнастика, нервово-м'язева релаксація, аутотренінг.**

Одним з рівнів прояву емоцій є тілесні реакції. Внутрішні фізіологічні відчуття найтриваліші. Більшість із них відносно стабільні (дихання, пульс, температура). Їх можна використати для самопомоги, звільнення від неприємних думок і небажаних емоцій. Елементарні навички роботи з тілом можуть слугувати дієвим способом управління емоціями.

Психофізіологічна саморегуляція – це свідомий вплив на психоемоційний стан за допомогою слів, уявних образів, а також управління м'язовим тонусом і диханням. Своєчасна саморегуляція є своєрідним психогігієнічним засобом: запобігає накопиченню перенапруження, нормалізує емоційний фон діяльності, мобілізує ресурси організму, сприяє відновленню сил та цілісній присутності у своєму тілі.

Нині розроблено різні способи саморегуляції, серед яких:

1. Дихальна саморегуляція.
2. М'язове розслаблення (прогресивна релаксація). Релаксація – стан

спокою і розслаблення, що виникає у результаті зняття напруги за допомогою спеціальних вправ (на розслаблення різних груп м'язів) після сильних переживань або фізичних зусиль. При психічному навантаженні, стресі, багатьох емоціях (тривога, страх, злість тощо) спостерігається напруга скелетних м'язів. Справедливе і зворотне твердження: зниження м'язової напруги, звільнення від м'язових затисків змінює емоційний стан.

3. Самонавіювання – це психічний вплив людини на себе за допомогою слів, що змінює її психофізичний стан.

4. Аутотренінг (АТ) – це методика впливу людини на себе, на діяльність внутрішніх органів за допомогою формул свідомого самонавіювання відчуттів тепла, важкості, легкості в стані релаксації. Аутогенне тренування запропонував німецький лікар Й. Шульц. За допомогою АТ можна навчитися розслабляти м'язи, концентрувати увагу, управляти вегетативною нервовою системою, а через неї – діяльністю внутрішніх органів, відновлювати стан спокою, налаштовуватися на бажані моделі поведінки.

5. Медитація (лат. *meditatio* – роздуми) – стан поглибленої зосередженості та розслаблення, в результаті якого досягається рівновага, глибокий спокій, гармонія, ясність розуму, почуття єдності зі світом.

6. Масаж, самомасаж.

7. Моторна саморегуляція. Використання фізичної активності як каналу розрядки емоційної напруги.

#### **Вправа «Мішечок криків».**

По черзі або за бажанням діти підходять до ведучого і якнайгучніше кричать у спеціальний мішечок. А після заняття вони можуть, якщо захочуть, «забрати» свій крик назад.

Діти не завжди обмежуються бурхливою словесною реакцією, а іноді пускають у хід кулаки. У таких випадках варто їх учити контролювати свою фізичну агресію. Учитель, бачачи, що діти занадто активні на перерві, може організувати рухливі ігри, змагання. У класах шести річок можуть бути підручні засоби: легкі м'ячі, які дитина може жбурляти в мішень; м'які подушки, які розгнівана дитина може бити; газети, які можна зім'яти і жбурляти у певне місце. Усі ці предмети можуть сприяти зниженню емоційної і м'язової напруги.

#### **Вправа «Струшування».**

Інструкція : «Я хочу показати вам, як можна легко і просто привести себе до ладу і позбутися неприємних відчуттів. часом ми носимо в собі великі і маленькі важкості, що забирає у нас багато сил. Встаньте так, щоб навколо вас було достатньо місця. І почніть струшувати долоні, лікті, плечі. При цьому уявляйте, що все неприємне – погані почуття, важкі турботи і дурні думки про самих себе - злітає з вас, як з гуся вода. Потім обтрусить

свої ноги від шкарпеток до стегон. А потім потрясіть головою. Буде ще корисніше, якщо при цьому ви будете видавати які-небудь звуки... Тепер струсіть обличчя і прислухайтеся, як смішно змінюється ваш голос, коли трясеться рот. Уявіть, що весь неприємний вантаж з вас спадає, і вистаєте все бадьоріше і веселіше, ніби заново народилися».

Дискусія в малих групах. Учасники діляться на 4 групи за принципом: апельсин - банан - яблуко - груша. Кожній групі даються питання для обговорення, які учасники будуть вирішувати методом мозкового штурму. На роботу дається 15 хвилин. Після цього група представляє результат роботи .

Завдання 1 -й групі: скласти портрет людини, впевненої в своїх силах.

Завдання 2 -й групі: якими способами поліпшити своє самопочуття, підняти настрій ?

Завдання 3 -й групі: як зняти напруження, що виникло на роботі?

Завдання 4 -й групі: як впоратися з хвилюванням перед виконанням якоїсь важливої справи ?

**Обговорення:** Учасники по колу характеризують настрій, обмінюються думками і почуттями про проведенне заняття, діляться тим, що нового вони дізнались про себе й інших учасників, що здивувало чи потішило.

## ЗАНЯТТЯ 7

**Мета:** опанування прийомів розслаблення із самостійною подачею команд тілу й контролем відчуттів і дихання, зняття стану тривоги, створення позитивного емоційного тла; зняття напруження й втоми; перевірка уваги.

### **Вправа «Настрій»**

Інструкція: «Нехай кожен із вас по черзі прийме таку позу, яка відповідає вашому настрою. Решта групи за сигналом повторює цю позу та вгадує емоційний стан автора. Потім свій настрій зображує інший учасник і так по колу».

### **Вправа «Перемогти дракона».**

Ведучий розповідає про те, що майже в кожного є «свій дракон», вирощений в домашніх умовах: це наші недоліки, які заважають нам жити, але з якими ми, чомусь миримося. В один прекрасний день майже кожен наважується вбити свого дракона. Але потім виявляється, що справа клопітна і довга, на місці однієї відрубаної голови якимось непомітно виростає інша, потім третя. І ми привчаємося жити зі своїм драконом, хоча з часом він все більше псує і наше життя, і життя наших близьких.

Пропонується, намалювати чи склеїти за типом колажу «свого

дракона» і назвати його в цілому і кожну його голову в окремо.

Після виконання завдання учасникам пропонується придумати історію або казку про те, як вони переможуть своїх драконів. Історія може бути зображена і вигляді коміксу, представлена у вигляді розповіді або сценарію фільму. Бажаючі можуть об'єднатися в групи і придумати спільну історію, але і драконів, і героїв має бути стільки ж, скільки членів у групі.

Для творів кожній групі або окремому учаснику пропонується набір «гральних карт». Це колода карт за типом гральних (добре, якщо вони ілюстровані, особливо жартівливими, гумористичними малюнками), на кожній з яких записана функція дійової особи або будь-яка тема для твору історії. Підкреслюється, що колода складена по порядку, звичайному для казок, але вона може бути перетасовованою колоду, можуть витягти навмання кілька «карт» і створити історію по них і т.д. Єдина умова - герой повинен діяти, як людина, упевнена в собі.

Набір з 15-ти карт: припис або заборона: порушення, прийняття рішення про битву з драконом; збір озброєння; шлях до дракона; зустріч з дарувальником; чарівні дарунки! Перешкоди, вороги; помічники; виклик дракона на бій; умови битви; битва; перемога; повернення героя; наслідки перемоги.

Потім бажаючим пропонується розповісти або показати свої історії.

Обговорення:

- Що виявилось в цих історіях?

- Чи може ця казка допомогти реально «перемогти свого дракона» і в чому?

На закінчення ведучий запитує: чи думав хто-небудь над тим, що дійсно можна зробити зі своїми «драконами»? Бажаючі можуть коротко розповісти про це.

### **Вправа «Парафраз»**

Учасники об'єднуються у групи, узгоджують тему для бесіди та відпрацьовують техніку парафразу. Той, хто слухає спочатку постійно ставить уточнювальні запитання, а потім переходить до переформулювання. Потім учасники міняються ролями.

Ведучий пояснює групі: буває так, що дитина сприймає питання як втручання в її особистий простір, як агресію, і тоді необхідною є навичка запитувати в оповідальній формі. Іноді вчитель не до кінця розуміє про що дитина говорить, або не знає, що їй відповісти, але не може визнати це через страх втратити встановлений контакт. У таких випадках дуже корисним є застосування техніки парафразу – переформулювання власних думок та способу уточнення слів співрозмовника.

Ця техніка полягає в тому, щоб пом'якшити поставлене запитання. Наприклад, фразу «Це тебе дратує?» можна сформулювати «Мені здається,



що така ситуація може дратувати, чи не так?». Або «Як ти почуваєшся, коли таке чуєш?» - «Такі слова можуть викликати складні почуття, я правильно розумію?».

Крім того, техніка парафразу дозволяє скласти чіткіше уявлення про предмет розмови, коли він недостатньо зрозумілий, перейти на глибший рівень усвідомлення проблеми. Наприклад, дитина каже: «Я ненавиджу повертатись додому, самі знаєте чому». Відповідь вчителя (який не повністю розуміє, про що йдеться) може бути такою: «Повернення додому дуже складне для тебе, адже там таке відбувається».

Зазначені висловлювання підбадьорюють дитину до продовження розповіді, але не дратують її. Такий спосіб спілкування демонструє вашу зацікавленість у визначенні всіх деталей справи та дають дитині зрозуміти, що ви усвідомлюєте всю складність її стану.

**Коментарі для ведучого**

Тренер може заздалегідь підготувати та надати учасникам теми для бесіди на кшталт «Мій день», «Моя улюблена книга», «Неприємна ситуація, що трапилася минулого тижня». Водночас учасники й самі можуть визначити та узгодити бажану тему для спілкування; це допоможе їм додатково розвинути навички комунікативної компетентності та неагресивної поведінки. Наприклад, учасник говорить: «Я хочу розповісти про...», після чого йде його/її розповідь на обрану тему.

**Вправа «Фантом»**

Матеріали: аркуші з схематичним зображенням людського тіла – «фантом» – для кожного з учасників і достатня кількість олівців синього, червоного, жовтого, чорного кольорів.

Інструкція: «Уявіть, що ви зараз дуже сильно роздратовані на когось чи щось. Спробуйте відчувати цю злість усім тілом. Можливо вам буде легше уявити тоді, коли ви згадаєте певний випадок, коли ви розізлились на когось. Відчуйте, де у вашому тілі знаходиться ваша злість. Як ви її відчуваєте? Можливо вона схожа на вогонь в животі? Можливо це свербіння в кулаках? Заштрихуйте ці ділянки червоним олівцем на своєму малюнку. Тепер уявіть, що ви несподівано перелякались чогось. Що вас може налякати? Уявили? Де знаходиться ваш страх? На що він схожий? Замалюйте чорним олівцем це місце на своєму малюнку». Аналогічно запропонуйте учасникам визначити синім олівцем сум і жовтим – радість.

Обговорення: Де в тілі відчуваєте свою злість (страх, сум, радість)? Яке почуття було найлегше уявити та відчувати в тілі? А яке – важче? Чи були подібні відчуття в реальному житті?

**Обговорення:** Учасники по колу характеризують настрій, обмінюються думками і почуттями про проведене заняття, діляться тим, що нового вони дізнались про себе й інших учасників, що здивувало чи

потішило.

## ЗАНЯТТЯ 8

**Мета:** навчитись оптимально реагувати на зауваження, конструктивну і неконструктивну критику; відкрито і прямо говорити про свої бажання, вимоги і домагатися їх втілення; знаходити вихід із скрутних ситуацій, зберігаючи при цьому партнерські стосунки з оточенням, власне здоров'я і сили.

### **Вправа «Піраміда»**

Учасники об'єднуються у дві групи ( поділ - зима, весна. Кожна група отримує по 5 кульок, котушці ниток і упаковці скотчу.

Завдання: за 5 хвилин виготовити з цих матеріалів стійку піраміду. Перемагає команда, яка збудує найвищу піраміду.

Переможців вітають, але пояснюють, що досвід кожної групи є важливим.

Учасникам пропонують підсумувати, що їм допомагало і що перешкоджало в роботі. Наприклад, допомагало те, що вони розподілили ролі, злагоджено працювали; перешкоджало – що сварилися, діяли без плану, змагалися за лідерство.

### **Вправа «Скажи « Ні»**

Вправа спрямована на розвиток навичок асертивної поведінки та умінь давати аргументовану відмову в ситуації вибору.

**Обладнання:** Ситуації, 5 зелених квадратів, 5 жовтих квадратів, 5 синіх квадратів, 3 кольорових конверти з ситуаціями.

Психолог: Пропоную на практиці застосувати ту інформацію, яку ми з вами отримали. Отож виберіть один із запропонованих Вам паперових квадратиків. В залежності від вибраного Вами кольору розподіліться на 3 мікрогрупи. Протягом 10 хвилин кожна з груп має запропонувати що найбільше гідних варіантів відмови у певній ситуації.

Примітка: Ситуація для кожної з груп дається психологом у конверті такого ж кольору, що і кольорові квадратики учасників мікрогрупи.

ситуація: відмовити позичити гроші до стипендії знайомому, хоча Ви їх маєте і у Вас є на них інші плани;

ситуація: відмовити у проханні списати контрольну роботу;

ситуація: відмовити дати улюблений одяг своєму другу (подрузі) на важливий вечір.

Обговорення: Які з наведених відмов були гідними, і чому? Що Ви відчували під час виконання завдання? Що було найскладнішим у цій вправі, і чому?

### **Вправа «Чарівна чашка»**

Сядьте зручно, покладіть вільно руки на коліна, закрийте очі, дихаєте спокійно, рівно і глибоко. Розслабтеся. Уявіть собі білий екран,

зосередьтеся на ньому. Уявіть, що бачите на ньому свою улюблену чашку. Розфарбуйте її так, як вам хочеться. Ще раз уважно подивіться на чашку, розгляньте її. Наповніть її по самі вінця вашим улюбленим напоєм. Уявіть і постарайтеся подумки намалювати поряд з вашою чашкою іншу, чужу. Вона порожня. Відлийте зі своєї чашки в пусту. Поруч ще порожня чашка, ще і ще... Відливають із своєї чашки в порожні і не шкодуйте. А зараз подивіться знову у свою чашку. О! Вона знову повна по вінця! Що ж з нею сталося? Чому так сталося?..

Ваша чашка особлива - чарівна. Ми можемо відливати з неї, а вона завжди буде повною. Ця чашка - твоя! Вона наповнена твоєю добротою і впевненістю! Відкрийте очі. Спокійно і впевнено скажіть: «Це я! У мене є така чашка!»

Рефлексія

- Що ви відчуваєте після виконання вправи

**Обговорення:** Учасники по колу характеризують настрій, обмінюються думками і почуттями про проведене заняття, діляться тим, що нового вони дізнались про себе й інших учасників, що здивувало чи потішило.

## ЗАНЯТТЯ 9

**Мета:** сформувати в учасників уявлення про конфлікт, його види та структуру, відпрацювання на практиці шляхів виходу з конфліктної ситуації, оволодіння навичками безконфліктного спілкування.

### **Вправа «Сліпий та поводитир».**

Група ділиться на пари, вибравши собі партнера найменш знайому людину. Одна людина в кожній парі стає ведучою, а інша – та, яку ведуть, закриває очі (на очі накладають пов'язки). Вправа виконується без слів. Ведучий бере свого партнера за руку і водить його скрізь. Через три хвилини тренер просить помінятися місцями, що знаходяться поруч. Наприкінці учасники обмінюються своїми думками, враженнями, коли вони були змушені цілком довіряти іншій людині.

### **Вправа «Моя карта конфлікту» (3D модель конфлікту)**

Учасникам пропонується намалювати «конфлікт» яким вони його уявляють, потім кожен презентує свій малюнок. Після виконання завдання учасники сідають у коло і по черзі розповідають, що намалювало, що означає цей малюнок. Потім малюнки розташовуються по певним смисловим групам: конфлікт ролей, конфлікт бажань, конфлікт норм поведінки.

Інформаційне повідомлення (конфлікт, його види.)

### **Вправа «Відчуй свої границі».**

Група об'єднується у дві команди. Учасники шикуються у дві шеренги, один навпроти одного. За командою тренерів вони починають рухатися назустріч. Важливо відчувати, наскільки близько можна підійти до свого партнера (Наскільки він дозволяє мені наблизитися? Наскільки мені приємно наблизитися до нього?). Потім учасники повертаються на попередні позиції, роблять крок вліво і повторюють вправо з іншим учасником. Коли всі учасники побувають один з одним у парі, вправа закінчується.

### **Рольова гра «Проблемна ситуація»**

Учасники об'єднуються в чотири групи. Кожній групі дається завдання придумати проблемну ситуацію взаємодії старшокласника з різними людьми. За допомогою рольової гри зобразити типову модель поведінки, якщо в нього:

- непорушна система кордонів;
- пошкоджена система кордонів;
- брак кордонів;
- мури замість кордонів.

Запитання для обговорення:

1. Які фактори впливали на поведінку головного героя?
2. Як поведінка головних героїв впливала на взаємостосунки з оточуючими?
3. Що сприяло впевненості у поведінці?

### **Домашнє завдання «Два списки»**

Завдання: склади два списки – як ти хочеш, щоб поводитися з тобою (твій захист), і як ти хотів би ставитися до самого себе (твої кордони).

Як я хочу, щоб ставилися до мене

Напиши, як би ти хотів, щоб до тебе ставилися інші

Як я буду ставитися до самого себе

Напиши, як ти збираєшся ставитися до самого себе

### **Вправа на активізацію «Спільний рахунок»**

Учасникам пропонується порахувати до десяти, але рахувати потрібно колективно: хтось говорить «один», хтось інший – «два» і т.д., домовлятися ж про порядок рахунку не можна. Якщо наступне число називають одночасно дві людини, рахунок починається спочатку. Розмовляти в ході вправи забороняється. Ведучий фіксує, до якого числа вдалося довести рахунок в кожну зі спроб.

Запитання для обговорення:

1. В чому причина того, що таке, на перший погляд, просте завдання не так просто виконати?
2. Що сприяло успішному виконанню вправи?
3. Як саме відчуття групи кожного з учасників допомагає

ефективності роботи в тренінгу?

**Обговорення:** Учасники по колу характеризують настрій, обмінюються думками і почуттями про проведене заняття, діляться тим, що нового вони дізнались про себе й інших учасників, що здивувало чи потішило.

### **ЗАНЯТТЯ 10**

**Мета:** розвинути солідарність та розуміння, створити атмосферу довіри серед учасників групи, згуртувати команду.

#### **Вправа «Мрії»**

Матеріали: папір та маркери (фломастери).

Запропонувати учасникам подумати протягом декількох хвилин про те, як кожен з них бачить своє майбутнє. Потім в групі обговорити свої думки про власні мрії або навіть зобразити їх на папері. Далі кожен учасник має визначити які три конкретні речі, дії, люди... можуть допомогти, а які три – завадять йому здійснити мрію, і що людині потрібно робити, щоб мрія здійснилась.

Примітка: ця вправа проходить добре, якщо до обміну мріями підходити творчо (сценки, творчі вирази, мімічні постановки).

#### **Вправа «Консиліум»**

Група сідає в коло в ведучий читає легенду: «Ви - хірурги, яким повинні зробити термінову операцію з пересадки серця. Її потребують 6 людей, але у вас лише одне донорське серце і більше протягом найближчого часу знайти неможливо. Вам необхідно вирішити, кого з пацієнтів ви будете рятувати».

На дошці (або на ватмані) написаний список тих, кого необхідно врятувати:

- вчений, який стоїть на порозі відкриття ліків від СНІДу;
- чоловік 48 років, вчитель середньої школи, у якого 2 дітей;
- вагітна дівчина 18 років, хвора на СНІД;
- чоловік 28 років, у якого на утриманні хвора мати, та малі брат і дві сестри;
- хлопець 20 років, який попав в аварію під час медового місяця, його дружина вагітна;
- жінка 35 років – майстер спорту світового класу зі спортивного ходіння.

Групі надається на обговорення 30 хв. Після цього група називає своє спільне рішення та обґрунтовує його.

В даній грі вкрай важлива рефлексія. Вона має бути спрямована на зняття пригніченого стану учасників групи та напруженої атмосфери в цілому. Для цього обговорення потрібно спрямувати на аналіз взаємодії

групи: хто більше висловлювався; чому деякі відмовчувались; чи уважно слухали аргументи один одного; наскільки комфортним було спілкування в групі; чому виникали проблеми у спілкуванні; думці кого з учасників більше довіряли і чому.

Примітка: ведучий під час обговорення уважно спостерігає за групою і відмічає поведінку кожного: лідерів, агресорів, мовчунів.

### **Вправа «Олівці»**

Всі учасники стають в коло, розташовуються на відстані 50-60 см один від одного і утримують за допомогою подушечок вказівних пальців ручки або олівці. Так утворюється замкнене коло.

Група, не відпускаючи олівців, синхронно виконує завдання:

- Підняти руки, опустити їх, повернути у попереднє положення;
- Витягнути руки вперед, відвести назад;
- Зробити крок вперед, два кроки назад, крок вперед (звуження і розширення кола);
- Нахилитися вперед, назад, стати рівно;
- Присісти, встати.

Запитання для обговорення:

1. Які дії повинен виконувати кожен з учасників, щоб олівці в колі не падали?
2. На що потрібно орієнтуватися при виконанні цих дій?
3. Як встановити з оточуючими необхідне для цього взаєморозуміння, навчитися «відчувати» іншу людину?

### **Інформаційне повідомлення «Активне слухання»**

*Ведучий:* «Слухання - це навичка чи здібність, на якій базуються всі без виключення уміння, що дозволяють будувати діалог зі світом і самим собою.

Компетентність у спілкуванні полягає в тому, щоб самому в собі розвивати навичку слухання, навчатися різним методам комунікації і ведення бесіди, таким як: активне емпатійне слухання.

Активне слухання необхідне, коли вам потрібно зрозуміти думку співбесідника. Вчіться давати уточнюючі запитання, переформулювати думку своїми словами. Адже за словами в різних людей можуть стояти різні реальності.

Активне слухання включає в себе: візуальний контакт зі співбесідником, невеликий нахил в його сторону, відкрита (обличчя до обличчя) позиція по відношенню до співбесідника, повторення суті твердження опонента краще починати зі слів «Ти вважаєш, що...»

Щоб не викликати агресію з боку співбесідника, потрібно уникати не тільки критики і образ, але й прямих команд, порад. Висловлювання своєї точки зору краще починати займенниками «я», «мені», «мене» («Мені

подобається...», «Я не люблю...»), інакше ваш співбесідник не буде сприймати висловлювання, які стосуються особисто вас.

Важливим є вміння емпатійно реагувати на емоційний стан партнера по спілкуванню. Емпатія – це здібність щиро відповідати на його почуття.

Функцію емпатійного слухання добре передає метафора дзеркала: «Я повертаю тобі самого тебе для того, щоб, побачивши себе в мені, ти краще зрозумів, що з тобою відбувається». Не потрібно ніяких порад, ніяких маніпуляцій. Ви відображаєте почуття людини, називаючи їх по імені: «Ти засмучений цим?», «У твоїх словах я відчуваю біль», «Тобі, напевно, було дуже незручно?»

Як навчитися розуміти людей? Почніть з простого: пригадайте, як називаються почуття та їх відтінки.

Як правило, почуття втрачають свою інтенсивність і гостроту, коли слухач приймає їх зі співчуттям і розумінням. Краще протистояти спокусі саме зараз повчати чи з'ясовувати подробиці інциденту.

Опис поведінки і відображення почуттів — це важливі навички спілкування між людьми. Але ці навички не можуть використовуватися механічно. Вони можуть допомогти лише тоді, коли ви спілкуєтеся щиро. У стосунках з людьми діючою силою ніколи не може бути просто прийом, це завжди — людина, яка його використовує. Без співпереживання і щирості ці прийоми не діють».

Ведучий знайомить учасників з алгоритмом емпатійного реагування в спілкуванні:

1. Встанови візуальний контакт;
2. Активно слухай;
3. Вербалізуй емоційний стан співрозмовника.

**Обговорення:** Учасники по колу характеризують настрій, обмінюються думками і почуттями про проведене заняття, діляться тим, що нового вони дізнались про себе й інших учасників, що здивувало чи потішило.

## ЗАНЯТТЯ 11

**Мета:** розвиток творчих і лідерських здібностей, усвідомлення та інтегрування особистісних змін, визначення напрямків подальшого самовдосконалення, завершення роботи в групі.

Обговорення домашнього завдання «Два списки»

Запитання для обговорення:

1. Чи допомогли списки краще пізнати самих себе?
2. Як ваше самоствалення впливає на розуміння власних кордонів?
3. Що ви плануєте змінити у своєму самостваленні, власній

поведінці, взаєминах для того, щоб оточуючі ставилися до вас саме так, як ви б хотіли?

### **Вправа «Побажання»**

Інструкція: «Давайте почнемо день з побажань одне одному. І зробимо це так: перший учасник встане та підійде до когось із нас, привітається з ним і побажає йому щось на сьогоднішній день. Той, до кого підійшов перший учасник, в свою чергу, підійде до наступного і так далі до тих пір, поки кожен із нас не отримає побажання».

### **Вправа «Самоаналіз»**

Знаходячись за спинкою свого стільця, учасники по черзі звертаються до себе «минулого» (на початку тренінгу), з точки зору себе «теперішнього», розповідають про ті зміни, які з ними відбулися в процесі групової роботи та майбутні цілі. Які відкриття були? Над чим потрібно працювати далі?

### **Вправа на актуалізацію та візуалізацію досвіду**

Ведучий пропонує учасникам сісти максимально зручно, закрити очі, слухати та уявляти. Тренер повільно, поетапно пригадує найбільш яскраві моменти з життя групи. (Увага! Залишайте простір для фантазії учасників!).

### **Вправа «Я хочу подарувати...»**

Учасники мають можливість подарувати щось собі, комусь персонально, чи групі в цілому.

Ведучому важливо спрямовувати учасників звертатись до когось конкретно, називаючи його на ім'я.

**Обговорення:** Учасники по колу характеризують настрій, обмінюються думками і почуттями про проведене заняття, діляться тим, що нового вони дізнались про себе й інших учасників, що здивувало чи потішило. Обговорюють чого навчились протягом роботи у групі, чи справдилися їхні очікування від роботи.