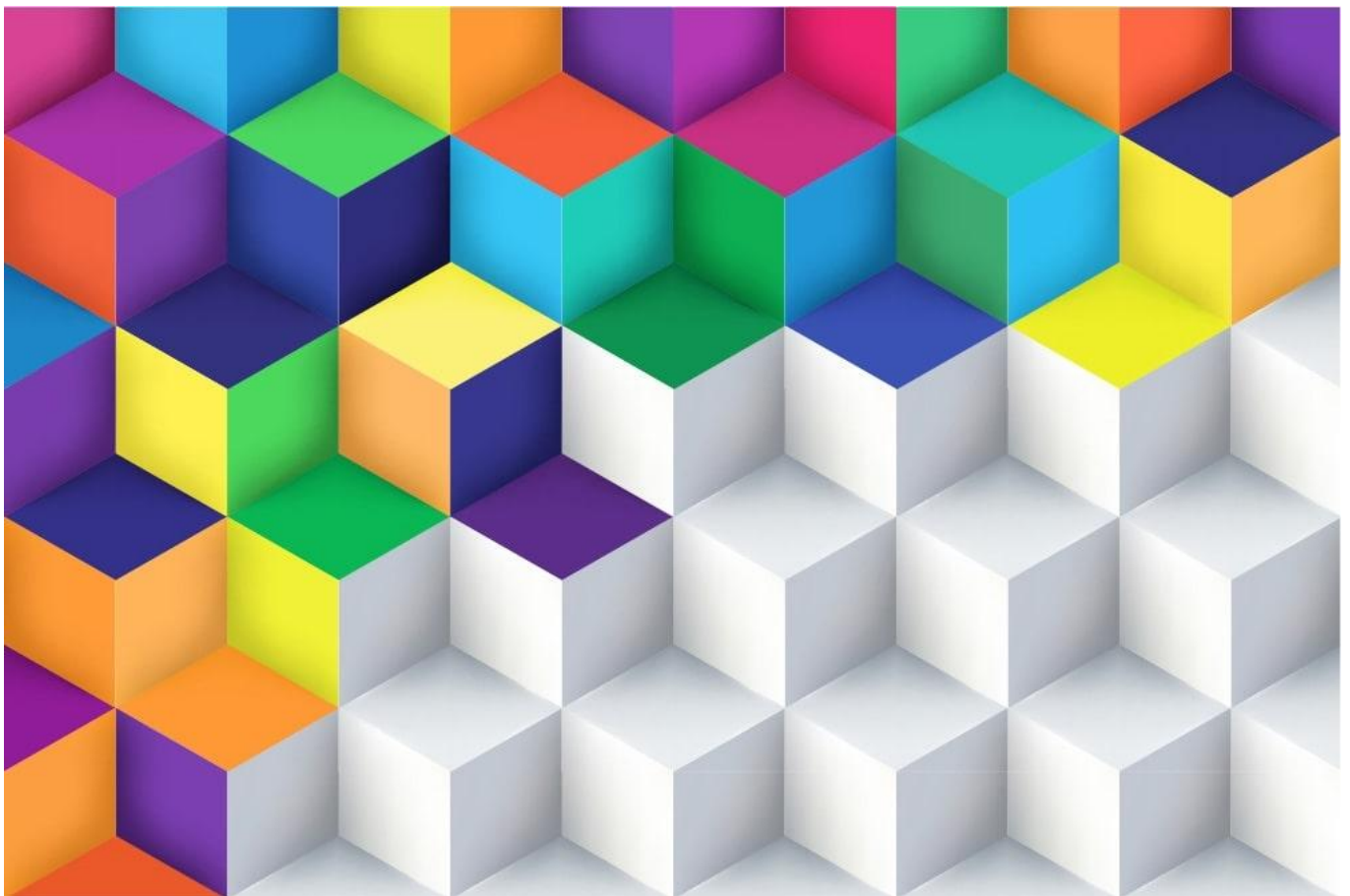


Н. Ф. ЛИТОВЧЕНКО

**ПРАКТИЧНА ПІДГОТОВКА
МАГІСТРАНТІВ – ПСИХОЛОГІВ
за освітньо-професійною програмою
Психологія. Практична психологія**



Ніжинський державний університет
імені Миколи Гоголя

Н. Ф. Литовченко

**ПРАКТИЧНА ПІДГОТОВКА
МАГІСТРАНТІВ – ПСИХОЛОГІВ
за освітньо-професійною програмою
Психологія. Практична психологія**

*Методичний посібник
до стажувальної та виробничої практики магістрантів
з галузі знань С Соціальні науки, журналістика,
інформація та міжнародні відносини,
спеціальності С4 Психологія за освітньо-професійною програмою
Психологія. Практична психологія другого
(магістерського) рівня вищої освіти.
Частина 1. Стажувальна практика*

УДК 378.091.33-027.22:159.9(076)

Л 64

Рекомендовано Вченою радою
Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя
(НДУ ім. М. Гоголя)
Протокол № 9 від 26.02.2026 р.

Рецензенти:

Щотка О. П. – к. психол. н., доцент кафедри педагогіки, психології, початкової освіти та менеджменту НДУ ім. М. Гоголя.

Тимошенко О. А. – к. психол. н., доцент кафедри загальної та практичної психології

Литовченко Н. Ф.

Л64 Практична підготовка магістрантів-психологів за освітньо-професійною програмою Психологія. Практична психологія: методичний посібник до стажувальної та виробничої практики магістрантів з галузі знань С Соціальні науки, журналістика, інформація та міжнародні відносини, спеціальності С4 Психологія за освітньо-професійною програмою Психологія. Практична психологія другого (магістерського) рівня вищої освіти. Частина 1. Стажувальна практика. – Ніжин: НДУ ім. М. Гоголя, 2026. – 92 с.

Методичний посібник пропонується на допомогу здобувачам у підготовці та проходженні стажувальної практики, яка спрямована на закріплення зв'язку теоретичних знань, одержаних магістрантами під час навчання, з практикою, розвиток творчого дослідницького підходу до майбутньої професійної діяльності, набуття навичок аналізу результатів своєї праці та самоосвіти.

Методичний посібник містить пояснення загальних вихідних положень стажувальної практики, завдань магістрантів протягом практики, рекомендації щодо оформлення звітної документації та підготовки до підведення підсумків практики. У додатках наведено приклади виконання завдань практики, оформлення використовуваних наукових джерел.

УДК 378.091.33-027.22:159.9(076)

© Литовченко Н. Ф., 2026

© НДУ ім. М. Гоголя, 2026

ЗМІСТ

| | |
|---|---|
| ВСТУП (загальна інформація про практику) | 4 |
|---|---|

I. ПРОГРАМА СТАЖУВАЛЬНОЇ ПРАКТИКИ

| | |
|---|----|
| 1.1. Вимоги до баз практики | 8 |
| 1.2. Організація і керівництво практикою | 10 |
| 1.3. Структура стажувальної практики та оцінювання результатів..... | 12 |

II. ЗМІСТ ДІЯЛЬНОСТІ МАГІСТРАНТІВ ПРОТЯГОМ СТАЖУВАЛЬНОЇ ПРАКТИКИ

| | |
|---|----|
| 2.1. Робота за планом психолога бази практики під його супервізією..... | 14 |
| 2.2. Аналіз посадових функцій, які виконує психолог бази практики, основних напрямів його роботи | 16 |
| 2.3. Розробка та проведення психологічного тренінгу | 20 |
| 2.4. Написання та підготовка до друку статті/тез..... | 43 |

III. ЗВІТ ПРО ВИКОНАННЯ ЗАВДАНЬ ПРАКТИКИ

| | |
|---|----|
| 3.1. Звітна документація стажувальної практики | 47 |
| 3.2. Вимоги до оформлення звіту з практики..... | 48 |
| 3.3. Підведення підсумків стажувальної практики | 51 |

| | |
|---|----|
| РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ | 54 |
|---|----|

| | |
|----------------------|----|
| ДОДАТКИ | 57 |
|----------------------|----|

ВСТУП

(загальна інформація про практику)

Якщо бакалаврат дає базові знання, то магістратура – це експертність. Практика дозволяє опанувати специфічними вміннями (наприклад, взаємодіяти зі спеціальними категоріями клієнтів), надає можливість включитися у певні проекти, якими зайняті фахівці бази практики тощо), доступ до оволодіння якими в університеті може бути обмеженим. Одним із способів підготувати успішного психолога-магістра – дати йому можливість побути у професійній ролі, попрактикуватись у застосуванні отриманих знань та набутих загальних та фахових спеціальних компетентностей. Крім того, магістранти зазвичай розглядаються роботодавцями як майже готові фахівці. Стажування – це спосіб зануритися в професійну спільноту, зарекомендувати себе перед потенційним роботодавцем.

Стажувальна практика є невід’ємною складовою частиною процесу підготовки фахівців і проводиться на оснащених відповідним чином базах навчальних закладів, а також на сучасних підприємствах і в організаціях різних галузей господарства, освіти, культури, охорони здоров’я.

Практика передбачає безперервність та послідовність її проведення, з метою формування у магістрантів необхідного і достатнього обсягу практичних знань і вмінь відповідно до освітньо-професійного рівня магістра.

Умови під час проходження стажувальної практики є реальними умовами професійної діяльності та є значущою ланкою для професіоналізації магістранта і формування відчуття власної спроможності у професії психолога.

Мета стажувальної практики: поглиблення та закріплення теоретичних знань, отриманих здобувачами вищої освіти в процесі вивчення дисциплін професійної підготовки; опанування сучасними прийомами, методами та засобами, що є складовими необхідного інструментарію для виконання професійних завдань та функцій відповідно до посади.

Стажувальну практику магістранти мають змогу проходити в різних установах і закладах (згідно з укладеними Ніжинським державним університетом угодами чи обраними самостійно за домовленістю з керівниками обраних закладів (у випадку, якщо база практики відповідає вимогам, які викладені нижче).

Завдання стажувальної практики:

- формування професійних навичок роботи на посадах, які може займати магістр психології згідно з кваліфікацією;
- удосконалення умінь та навичок діагностики, просвіти, профілактики, практичної діяльності;
- розвиток аналітичних здібностей на підставі досвіду участі у безпосередній практичній роботі фахівця-психолога;
- подальше удосконалення психологічної культури та формування професійної етики психолога.

Проходження стажувальної практики сприяє формуванню:

загальних компетентностей (ЗК):

ЗК1. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.

ЗК3. Здатність генерувати нові ідеї (креативність).

ЗК4. Уміння виявляти, ставити та вирішувати проблеми.

ЗК5. Цінування та повага різноманітності та мультикультуральності.

ЗК6. Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів).

ЗК7. Здатність діяти соціально відповідально та свідомо.

ЗК9. Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети.

ЗК11. Здатність бути критичним і самокритичним.

ЗК12. Здатність до пошуку, оброблення та аналізу інформації з різних джерел, проведення досліджень на відповідному рівні.

ЗК13. Здатність забезпечувати конфіденційність особистої інформації.

ЗК14. Здатність до професійного розвитку, навчання протягом життя, самопрезентації та представлення результатів своєї професійної діяльності, планувати та управляти власним робочим часом (особиста та навчальна компетентність).

ЗК15. Здатність до особистісного і професійного самовизначення, самоствердження і самореалізації впродовж життя, цінування багатоманітності у суспільстві.

Проходження стажувальної практики сприяє формуванню **спеціальних (фахових, предметних) компетентностей (СК):**

СК3. Здатність обирати і застосувати валідні та надійні методи наукового дослідження та/або доказові методики і техніки практичної діяльності.

СК4. Здатність здійснювати практичну діяльність (тренінгову, психотерапевтичну, консультаційну, психодіагностичну та іншу залежно від спеціалізації) з використанням науково верифікованих методів та технік.

СК5. Здатність організувати та реалізовувати просвітницьку та освітню діяльність для різних категорій населення у сфері психології.

СК6. Здатність ефективно взаємодіяти з колегами в моно- та мультидисциплінарних командах.

СК8. Здатність оцінювати межі власної фахової компетентності та підвищувати професійну кваліфікацію.

СК9. Здатність дотримуватися у фаховій діяльності норм професійної етики та керуватися загальнолюдськими цінностями.

СК13. Здатність аналізувати, узагальнювати та інтерпретувати наукову психологічну інформацію.

СК14. Здатність критично осмислювати та оцінювати якість психологічної інформації.

СК18. Здатність до здійснення власного професійного розвитку та самоосвіти (самооцінювання професійної діяльності, планувати і реалізовувати індивідуальний професійний розвиток та самоосвіту, здійснювати зовнішню та внутрішню супервізію та інтервізію, здатність до рефлексії, самопізнання та самовдосконалення).

Програмні результати навчання по завершенню стажувальної практики:

ПРН1. Здійснювати пошук, опрацювання та аналіз професійно важливих знань із різних джерел із використанням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій.

ПРН5. Розробляти програми психологічних інтервенцій (тренінг, психотерапія, консультування тощо), провадити їх в індивідуальній та груповій роботі, оцінювати якість.

ПРН8. Оцінювати ступінь складності завдань діяльності та приймати рішення про звернення за допомогою або підвищення кваліфікації.

ПРН9. Вирішувати етичні дилеми з опорою на норми закону, етичні принципи та загальнолюдські цінності.

ПРН10. Здійснювати аналітичний пошук відповідної до сформульованої проблеми наукової інформації та оцінювати її за критеріями адекватності.

ПРН16. Вміння критично мислити, аналізувати інформацію, робити обґрунтовані висновки.

ПРН18. Здійснювати саомоніторинг рівня психологічного здоров'я, самореалізації та підтримання мотивації професійного розвитку і продовження навчання протягом життя.

І. ПРОГРАМА СТАЖУВАЛЬНОЇ ПРАКТИКИ

Загальна інформація

| | |
|----------------------------|---|
| Заклад вищої освіти | Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя |
| Факультет/інститут | Факультет педагогіки, психології, соціальної роботи та мистецтв |
| Кафедра | Кафедра загальної та практичної психології |
| Освітня програма | Психологія. Практична психологія |
| Рівень вищої освіти | Другий (магістерський) рівень |
| Курс/семестр | 6/2 |
| Мова навчання | Українська |
| Розробник/и | Н.Ф. Литовченко, кандидат психологічних наук, доцент кафедри загальної та практичної психології |
| Затверджено | засіданням кафедри загальної та практичної психології, протокол № 1 від 29 серпня 2025 р. |
| Обсяг дисципліни | 6 кредитів ЄКТС, що відповідає 180 академічним годинам |
| Статус дисципліни | обов'язкова |

1.1. Вимоги до баз практики

(Згідно з ПОЛОЖЕННЯМ про практику здобувачів вищої освіти в Ніжинському державному університеті імені Миколи Гоголя (Наказ зі змінами № 243 від 26.10.2023 р).

Головною вимогою до бази практики, де відбувається стажувальна практика магістрантів-практичних психологів, є **діюча психологічна служба або психолог на відповідній посаді** у даній установі чи організації.

Магістрант під керівництвом спеціаліста установи (психолога) та методиста кафедри виконує всі форми професійної діяльності на даній посаді та виконує завдання стажувальної практики, затверджені на кафедрі загальної та практичної психології Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя.

Базою практики можуть бути: служба соціальної допомоги населенню (психолого-медико-соціальні центри, інтернати, притулки та ін. для дітей і підлітків, які потребують психолого-педагогічної та медико-соціальної допомоги),

психологічна служба в системі охорони здоров'я (пологові будинки, стаціонари, поліклініки, диспансери, реабілітаційні центри та ін.), психологічна служба в системі силових та військових відомств (МВД, СБУ, прокуратура, армія), психологічна служба в економіці та бізнесі, підприємства установи та організації незалежно від форм власності, а також їх структурні підрозділи, громадські об'єднання та ін.

Основні вимоги до баз практики:

- ✓ наявність у них структур (посади психолога), що відповідають галузі знань С та спеціальності С4 Психологія, за якою відбувається підготовка фахівців в університеті;
- ✓ здатність здійснювати кваліфіковане керівництво практикою магістрантів (штатний психолог чи психологи);
- ✓ можливість надавати магістрантам робочі місця на час практики;
- ✓ надавати право користуватися бібліотекою, лабораторіями, технічною та іншою документацією, необхідною для виконання програми практики;
- ✓ здатність інформаційного забезпечення практикантів новітніми технологіями, які використовуються в галузі;
- ✓ обов'язкове скріплення документів практики (Підсумкового бланку практики, щоденника) **підписом керівника організації чи установи, де відбувалася практика (база практики) та печаткою.**

Визначення баз практики здійснює керівництво університету на основі прямих договорів із підприємствами, організаціями, установами незалежно від їх організаційно-правових форм і форм власності.

Угоду про співпрацю може бути укладено з одним або декількома підприємствами (організаціями, установами).

В особливих випадках студенти можуть самостійно, за погодженням з керівництвом університету, обирати для себе базу практики і пропонувати її для використання з обов'язковим обґрунтуванням такого рішення (за умови забезпечення цією базою виконання програми практики).

За наявності регіональних замовлень на підготовку фахівців, перелік баз практики надають органи, які формують ці замовлення. При підготовці фахівців за цільовими договорами з підприємствами (організаціями, установами) бази практики мають бути визначені у цих договорах.

Бази практики: Університетський психологічний центр Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя, Ніжинський міський центр соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, Ніжинський центр соціально-психологічної реабілітації дітей (стара назва – Притулок), Центр комплексної реабілітації для дітей з інвалідністю «Віра» Ніжинської міської ради Чернігівської області (стара назва – Центр соціальної реабілітації дітей-інвалідів Ніжинської міської ради), Комунальний заклад «Обласний соціальний гуртожиток для дітей-сиріт та дітей позбавлених батьківського піклування» Чернігівської обласної ради, Комунальна установа «Інклюзивно-ресурсний центр Ніжинської міської ради Чернігівської області», Комунальна установа «Обласний центр комплексної реабілітації дітей з інвалідністю «Відродження» Чернігівської обласної ради», органи державної влади і місцевого самоврядування та ін.

1.2. Організація і керівництво практикою

(Згідно з ПОЛОЖЕННЯМ про практику здобувачів вищої освіти в Ніжинському державному університеті імені Миколи Гоголя (2023 р).

До керівництва практикою магістрантів залучаються досвідчені викладачі кафедри, а також кваліфіковані фахівці базових закладів.

Керівник практики студентів від факультету педагогіки, психології, соціальної роботи та мистецтв (керівник практики за спеціальністю):

- згідно з угодами, укладеними між університетом та базовими закладами про проведення практики, проводить розподіл студентів магістратури між базами практики;

- разом із завідувачами фахових кафедр забезпечує призначення методистів з фаху та готує необхідні матеріали для відповідного рапорту декана факультет психології та соціальної роботи;

- подає рапорт факультету психології та соціальної роботи про розподіл студентів магістратури між базами практики у відділ практики за 2 тижні до її початку;

- перед початком практики перевіряє підготовленість баз практики та забезпечує практикантів необхідною документацією;

- забезпечує проведення всіх організаційних заходів перед вибуттям студентів на практику, зокрема здійснює настанови щодо порядку проходження практики, розтлумачує змістове наповнення завдань практики тощо;
- повідомляє студентам про порядок звітності з практики;
- у тісному контакті з методистами відповідних кафедр та керівниками баз практики забезпечує належний рівень її проведення згідно з програмою;
- організовує облік відвідування бази практики студентами і методистами;
- у складі комісії бере участь у підведенні підсумків практики та оцінюванні її результатів, перевіряє правильність оформлення підсумкових бланків практики студентами-практикантами та передає їх до відділу практики;
- бере участь у розробці бланків-підсумків практики;
- до завершення відповідного семестру подає до відділу практики затверджений Вченою радою факультету звіт про проведення практик.

Методист практики – зазвичай це науковий керівник магістерської (кваліфікаційної) роботи магістранта, затверджений кафедрою. Саме методист практики визначає та обговорює з магістрантом конкретні аспекти проходження практики, допомагає, нарівні з психологом бази практики, виявити труднощі та проблеми, які виникають під час виконання завдань практики та знайти шляхи їх вирішення. Виконання завдань стажувальної практики відбувається в контексті теми магістерської роботи здобувача або / і у контексті конкретної професійної діяльності психолога бази практики.

Здобувачі-практиканти зобов'язані:

- до початку практики одержати в університеті направлення, методичні матеріали та консультації щодо оформлення всіх необхідних документів;
- своєчасно прибути на базу практики;
- у повному обсязі виконувати всі завдання, передбачені програмою практики та вказівками її керівників;
- вивчити і суворо дотримуватись правил охорони праці, техніки безпеки і виробничої санітарії та внутрішнього розпорядку;
- нести відповідальність за виконану роботу;
- організовувати свою діяльність у відповідності з вимогами базового закладу, виконувати правила внутрішнього розпорядку, розпорядження адміністрації бази практики та методистів практики. У випадку, коли здобувач

вищої освіти не виконує вимог, що висуваються до нього, він може бути позбавлений права проходити практику в даному базовому закладі;

- своєчасно оформити звітну документацію та скласти залік з практики.

На період практики один із групи здобувачів вищої освіти, що проходять практику в даному базовому закладі, призначається **лідером групи**. В його обов'язки входить облік відвідування здобувачів вищої освіти бази практики, загальна організація роботи, повідомлення здобувачів вищої освіти про колективні консультації та семінари, виконання доручень керівників практики.

Студенти-практиканти мають право з усіх питань, що виникають у ході практики, звертатися до керівників практики університету, адміністрації бази практики, вносити пропозиції щодо вдосконалення організації практики, брати участь в роботі конференцій, нарад, користуватись бібліотеками.

1.3. Структура стажувальної практики та оцінювання результатів

Структура практики:

2-й семестр (стажувальна практика з відривом від теоретичного навчання)

| Обсяг (год.) | Зміст роботи |
|--------------|--|
| 2 | 1. Участь у настановчій конференції. Ознайомлення з програмою стажувальної практики. |
| 8 | Відвідання бази практики, знайомство з фахівцем бази практики, узгодження з ним питань, пов'язаних з виконанням завдань стажувальної практики. |
| 2 | Складання індивідуального плану роботи на період проходження практики та узгодження його з методистом (науковим керівником магістранта). |
| 40 | Робота за планом психолога бази практики під його супервізією |
| 10 | Аналіз функціональних обов'язків (посадових функцій), які виконує психолог бази практики, основних напрямів його роботи. |
| 86 | Розробка та проведення психологічного тренінгу |
| 30 | Написання та підготовка до друку статті/тез |
| 2 | Підсумкова конференція |
| 180 | Всього |

Оцінювання результатів стажувальної практики

Змістові завдання практики*:

| Зміст завдань практики | Оцінки в балах | | | | | |
|---|---|--------------------------------|--------|--|--------------------------------|--------|
| | Психолог установи закладу (бази практики) | | | Методист кафедри загальної та практичної психології | | |
| | Максим. кількість балів | Отримана кількість балів | Підпис | Максим. кількість балів | Отримана кількість балів | Підпис |
| 1. Робота за планом психолога установи під його супервізією (звіт у формі щоденника професійних рефлексій) | 20 | | | 15 | | |
| 2. Аналіз функціональних обов'язків психолога установи | - | | | 10 | | |
| 3. Розробка та проведення психологічного тренінгу (програма повинна включати не менше 7 занять) | 20 | | | 25 | | |
| 4. Написання та підготовка до друку статті/тез | - | | | 10 | | |
| Всього: | 40 | | | 60 | | |

* Практика зараховується за умови виконання **усіх видів завдань** і їх оцінювання **усіма керівниками** практики

II. ЗМІСТ ДІЯЛЬНОСТІ МАГІСТРАНТІВ ПРОТЯГОМ СТАЖУВАЛЬНОЇ ПРАКТИКИ

2.1. Робота за планом психолога бази практики під його супервізією

Це формат «професійного супроводу», де магістрант-стажист діє не як самостійний автономний фахівець, а як асистент або молодший колега. Магістрант виконує конкретні завдання, які вже заплановані та розроблені психологом установи, і кожне виконане стажистом завдання аналізується досвідченим наставником. Головна ціль наставника – сформувати у практиканта професійну ідентичність та забезпечити безпеку клієнтів бази практики через ретельний нагляд за діями початківця.

Ця частина завдань стажувальної практики дозволяє магістранту потрапити у «безпечне середовище» для здійснення помилок. Майбутній практичний психолог вчиться реальній професійній діяльності, етиці та бачить «внутрішню кухню» професії, не ризикуючи нашкодити клієнту через брак досвіду.

Навчально-практична діяльність (Transfer of Skills) фахівця бази практики може включати, наприклад:

- ✓ демонстрацію «золотого стандарту»: показувати на власному прикладі, як проводити консультації, діагностику чи тренінги.
- ✓ делегування обов'язків: поступово передавати практиканту прості завдання (обробка тестів, ведення протоколу сесії), згодом довіряючи складніші ділянки роботи.

До прикладу, ось детальний розбір того, як саме може бути побудована взаємодія стажиста з фахівцем бази практики:

Робота за планом психолога: практикант дотримується існуючого графіку роботи психолога бази практики. Це включає:

Дотримання розкладу: відвідування групових занять, тренінгів або консультацій, які вже заплановані психологом і на яких допустима присутність магістранта (це питання вирішує або фахівець, або керівник бази практики).

Виконання технічних етапів запланованих видів робіт: наприклад, психолог проводить діагностику класу/колективу, а стажист допомагає розсаджувати людей, роздає бланки, стежить за часом або проводить первинну обробку результатів (підрахунок балів) тощо.

Підготовка матеріалів: підбір метафоричних карт, роздруківка анкет або підготовка кабінету до терапевтичної сесії згідно з планом психолога тощо.

Робота під супервізією

Це найцінніша частина практики. Супервізія – це професійний нагляд, де досвідчений фахівець допомагає початківцю проаналізувати прийняті рішення, якість взаємодії з клієнтом, здійснені інтервенції, знайти шляхи корекції допущених помилок тощо. Супервізія є невід’ємною частиною роботи психолога, робить його роботу безпечнішою, зміцнює його професіоналізм, дозволяє зберігати емоційну стійкість і забезпечує більш якісну та етичну допомогу, особливо в умовах війни.

Роль наставника (психолога бази практики) трансформується з контролера у фасилітатора професійного розвитку. Його головна місія – створити безпечний місток між університетською лавою та реальною практикою.

Перед початком стажувальної практики магістранту бажано знайти можливість обговорити зі своїм наставником можливі шляхи взаємодії під час проходження практики:

Контроль якості: перевіряти правильність оформлення документації (психологічних характеристик, висновків, журналів).

Розбір кейсів: обговорювати складні випадки, допомагаючи студенту побачити те, що приховано за словами клієнта (невербаліка, захисні механізми).

Етичний контроль: стежити, щоб практикант дотримувався конфіденційності та не виходив за межі своєї компетенції.

Спостереження та зворотний зв’язок: психолог дивиться, як стажист виконує доручені завдання, до прикладу, як дає інструкцію до опитувальника чи до вправи під час проведення тренінгового заняття або як проводить вправи. Після завершення дорученого виду робіт магістрантом психолог віч-на-віч зі стажистом аналізує зроблене.

Корекція помилок: якщо магістрант під час тестування дав неправильну або неточну інструкцію, супервізор втрутиться і м’яко виправить ситуацію, щоб не нашкодити клієнту.

Як це може виглядати на практиці, яка проходить у дошкільному закладі **(приклад):**

План: у вівторок о 10:00 – корекційне заняття психолога дитсадка з дітьми середньої групи з розвитку емоційного інтелекту .

Психолог бази практики проводить вступну частину, а стажисту доручає провести одну конкретну гру (наприклад, «Вгадай емоцію»).

Супервізія: після заняття магістрант разом з психологом проводить аналіз проведеного заняття. Відбувається розбір кожної частини проведеного заняття, аналіз труднощів, які виникли протягом нього, доцільності застосованих методик, стилю поведінки стажиста та якості прийнятих ним рішень.

Такий формат взаємодії з психологом бази практики варто обговорити стажисту на початку проходження практики, узгодити свої побажання та очікування з реальними можливостями фахівця.

Звіт про виконання роботи за планом психолога бази практики під його супервізією подається у звітній документації у вигляді щоденника.

Приклад звіту про виконання роботи за планом психолога бази практики під його супервізією подано у Додатку Д.

2.2. Аналіз посадових функцій, які виконує психолог бази практики, основних напрямів його роботи

Здобувач вищої освіти має ознайомитись та проаналізувати нормативно-правові акти, у тому числі локальні (статут, положення тощо), документи інструктивного характеру, в яких регламентується та деталізується діяльність психолога чи психологічної служби закладу, підприємства чи організації, що є базою практики.

Аналіз професійної діяльності психолога бази практики має наступну орієнтовну структуру:

- Головна мета (місія) діяльності психолога закладу бази практики
- Основні завдання
- Основні напрями реалізації професійних завдань.
- Акції та заходи, які відбулися на базі практики за час проходження стажувальної практики: **аналіз** їх цілей, завдань, використаних методик та психологічного смислу заходу.

Приклад.

Аналіз професійної діяльності психолога бази практики (виконаний магістранткою Івановою Марією Ярославівною)

Психолог, у якого я проходила практику, працює як фізична особа-підприємець (ФОП) і спеціалізується на груповій та індивідуальній психологічній роботі, використовуючи підхід гештальт-терапії. Його професійна діяльність спрямована на допомогу клієнтам у вирішенні емоційних, міжособистісних та внутрішньоособистісних питань.

У своїй професійній діяльності керується Етичним кодексом психолога України, ухваленого Товариством психологів України 20 грудня 1990 року.

Робоче місце

Робоче місце психолога облаштоване таким чином, щоб забезпечити комфортну та професійну взаємодію з клієнтами, надаючи консультації онлайн. Простір, де працює спеціаліст, є затишним і ізольованим від зовнішніх звуків, що дозволяє уникнути відволікаючих чинників під час консультацій. Атмосфера робочого місця створює відчуття безпеки та довіри, адже фон є нейтральним і професійним – однотонна стіна та акуратний декор з книжковою полицею сприяють формуванню позитивного враження у клієнтів.

Особливу увагу приділено технічному забезпеченню. Для роботи використовується ноутбук з великим екраном, який забезпечує якісне зображення, а також веб-камера високої роздільної здатності, яка дозволяє чітко бачити міміку та невербальні реакції клієнтів. Звук підтримується за допомогою якісного мікрофона та навушників, що мінімізують шум і зберігають приватність розмови. Надійний швидкісний інтернет і запасний канал інтернету виявились хорошим рішенням, щоб підтримувати надійний онлайн зв'язок.

Робоче місце включає ергономічний стіл і зручне крісло, які забезпечують комфорт психолога навіть під час тривалих сесій. Для організації матеріалів використовуються органайзери. Психолог часто веде записи під час сесій у блокноті, що допомагає фіксувати важливі деталі роботи з клієнтом. На робочому місці також присутні наступні предмети, які підтримують затишок і забезпечують відчуття заземлення під час сесій: свічка з легким ароматом, невелика картина, підставка з зображенням фігури людини.

Під час консультацій використовувались різноманітні програмні платформи, такі як Zoom, Google Meet або Telegram, які дозволяють підтримувати якісний відеозв'язок. Також для зручності спеціаліст застосовував програми для планування зустрічей та ведення клієнтської бази.

Таким чином, онлайн-консультації були організовані в комфортному, технологічно оснащеному середовищі, забезпечували високу якість роботи психолога та сприяли побудові довірливих стосунків з клієнтами.

Професійний розвиток та підтримка кваліфікації

Спеціаліст проходить регулярні навчання де здобуває новий досвід і інтегрує його в практичних навчальних групах. Також психолог має регулярні зустрічі з психотерапевтом в ролі клієнта, і планові зустрічі з супервізором для аналізу складних чи особливих ситуацій в професійній діяльності. Важливим є те що психолог веде записи та виділяє окремий час для аналізу і планування своєї роботи, також виділяє окремий час для власних практик стабілізації та заземлення між проведенням сесій з клієнтами.

Основні напрями діяльності психолога

Групова гештальт-терапія:

- Організація терапевтичних груп, спрямованих на дослідження почуттів, потреб і взаємовідносин учасників;
- Створення безпечного простору для самовираження та роботи з актуальними запитами клієнтів;
- Використання технік усвідомлення, роботи "тут і зараз", а також експериментів для дослідження нових способів поведінки.

Робота з груповою динамікою:

- Відстеження взаємодії учасників групи та надання зворотного зв'язку;
- Стимулювання розвитку довіри в групі, підтримка відкритої комунікації між учасниками;
- Аналіз проявів конфліктів, напруження та взаємного впливу учасників.

Особистісно-орієнтоване консультування:

- Допомога клієнтам у роботі з особистими запитами, такими як самооцінка, стрес, міжособистісні труднощі, кризи;
- Акцент на усвідомленні власних потреб і меж, пошук нових способів взаємодії зі світом.

Професійний розвиток і навчання:

- Постійне вдосконалення знань і навичок у гештальт-підході, участь у супервізіях та семінарах;
- Розробка та адаптація програм терапевтичних занять відповідно до запитів клієнтів і групи.

У процесі роботи психолог створював атмосферу довіри, що дозволяла клієнтам відкриватися та експериментувати з новими формами поведінки. Групова динаміка проглядалась основним інструментом для вивчення взаємодій, розвитку комунікаційних навичок і знаходження підтримки.

Результати роботи психолога.

Діяльність спеціаліста була спрямована на:

- ★ Покращення емоційного стану клієнтів;
- ★ Розвиток їхньої здатності до саморефлексії та саморегуляції;
- ★ Гармонізацію міжособистісних стосунків та підвищення рівня усвідомленості.

Досвід практики дав змогу глибше роль групової роботи у вирішенні психологічних запитів клієнтів. Також корисним був досвід спілкування з кваліфікованим спеціалістом і занурення в робочий процес.

У додатку Е наведений ще один приклад виконання даного завдання.

2.3. Розробка та проведення психологічного тренінгу

Розробка програми психологічного тренінгу ґрунтується на методології та технологіях групової психологічної роботи. Принципи організації тренінгових груп забезпечують зниження напруженості его-захисту їх учасників, стимулювання здатності особистості до експериментування (завдяки відсутності будь-якого оцінювання чи осуду), розвиткові звички рефлексувати, створення максимально сприятливих умов для самопізнання та самовдосконалення, які обумовлені внутрішньо-груповою атмосферою емпатичної підтримки, довіри та співробітництва. Тому актуалізація та розвиток необхідних особистісних якостей чи умінь найбільш ефективний у саме у тренінговому форматі.

Окрім того, **принципова схема організації тренінгу** (див. нижче) сутнісно відповідає самій природі розвитку й удосконалення самопізнання особистості: як свідчать результати досліджень (П.Р.Чамата, І.І.Чеснокова, М.Келесі, В.Несбі), в онтогенезі самопізнання розвивається шляхом аналізу своєї поведінки й особистісних якостей на основі зіставлення їх з поведінкою й особистісними якостями інших людей, а також на основі здійснених ними оцінних суджень, пізнання світу речей та міжособистісних стосунків:



(За О.В. Тюптею)

Оптимальна кількість учасників тренінгової групи – 8-15, саме в таких групах позитивні ефекти занять можуть проявлятися найбільш яскраво (К.Рудестам, П.Келлерман). При подальшому збільшенні групи відбувається зниження особистісних внесків учасників у групову роботу, наростає громіздкість проведення й обговорення вправ, зменшується рівень емпатичності та теплоти у внутрішньо групових стосунках, збільшується можливість нестійкості, нерегулярності відвідування занять учасниками, що здійснює дестабілізуючий вплив на групову роботу. Бажана участь у заняттях представників обох статей, приблизно одного віку.

Тренінгові заняття повинні проводитись регулярно. Найбільш зручне місце для проведення тренінгів – спеціально обладнане приміщення (покриття на підлозі, м'які стільці чи крісла, фліп-чарт, хороша звукоізоляція, аудіо- та відеоапаратура). Місцем проведення тренінгу може бути й звичайне робоче приміщення, але необхідний хоча б достатній простір для того, щоб група могла розміститися на стільцях по колу; приміщення повинно бути одне й те ж, інакше нестабільність місця роботи групи обумовить непродуктивне витрачання часу на освоєння простору. При комплектуванні групи треба намагатися учасників, які мають тісні неформальні стосунки, включити до різних тренінгових груп: необхідність тісно взаємодіяти з малознайомими людьми обумовлює активізацію процесів осмислення окремих сегментів свого Я-образу, усвідомлення необхідності самовдосконалення.

СТРУКТУРА ПРОГРАМИ ТРЕНІНГОВИХ ЗАНЯТЬ

- 1. Назва програми тренінгу та чітко сформульована мета програми.**
- 2. Коротка теоретична інформація про психологічну проблему, яка винесена у мету тренінгу (тезово, тобто коротко викласти принципові науково-психологічні положення обраної проблематики) – 3-5 сторінок.**
- 3. Завдання програми, які прямо пов'язані та витікають з мети тренінгу.**
- 4. Розробка плану тренінгових занять.**
- 5. Кожне заняття теж має мету та завдання.**
- 6. Підібрані для кожного заняття вправи, ігри з коротким описом їх сутності.**

Для прикладу наводиться фрагмент авторської тренінгової програми розвитку у студентів професійно важливих якостей практичного психолога, зокрема, емпатійності.

РОЗВИТОК ЕМПАТІЙНОСТІ МАЙБУТНІХ ПРАКТИЧНИХ ПСИХОЛОГІВ

Мета тренінгу – розвиток уміння створювати основу для довіри та взаєморозуміння у міжособистісній комунікації, і надалі – між терапевтом і клієнтом.

Коротка теоретична інформація про психологічну проблему (у даному наведеному прикладі тренінгової програми ця частина наведена скорочено, лише з ілюстративною метою).

Емпатія – це не просто здатність співчувати, це фундаментальний інструмент роботи психолога. У професійній діяльності вона трансформується з людської якості у терапевтичну навичку, яка дозволяє зрозуміти внутрішній світ клієнта, не втрачаючи при цьому власної об'єктивності. Емпатійність є однією з професійно важливих якостей практичного психолога (Н.В.Чепелева, Т.М.Титаренко, К.Роджерс, І.Юсупов, О.А.Ліщинська та ін.).

Емпатія – осягнення емоційного стану, проникнення, вслухання у переживання особистості. Поняття “емпатія” введене в науковий психологічний словник Е.Тітченером, який об'єднав філософські ідеї про симпатію з теоріями вчувствования Е.Кліффорда та Т.Ліпса.

А.Адлер вважає емпатію однією з творчих функцій особистості, а Р.Мей підкреслює виключну роль емпатії в процесі розуміння психологом клієнта у відповідності з його неповторною “особистісною моделлю”, Р.Джендлін вказує на те, що емпатія – це один із способів спілкування і об'єднує в собі відповідальність, активність, чктливість, доброту і здатність проникати у найглибші переживання людини, співчувати їй.

Т.П.Гаврилова виділяє емоційну емпатію як поєднання співпереживання та співчуття. В когнітивній емпатії (R.Diamond, М.М.Муканов), яка реалізується через ідентифікацію (інтроекцію та проєкцію), суб'єкт центрований на об'єкті емпатії й активно відображає його стан. При цьому емоції можуть оволодіти суб'єктом, але сама травмуюча ситуація об'єкта залишається не значимою для суб'єкта. Предикативна емпатія виявляється у здатності людини передбачати афективні реакції інших у конкретних ситуаціях.

З огляду на вищенаведене, **завдання** даного тренінгу полягають у:

- 1) Розвитку спостережницької сенситивності;
- 2) Усвідомленні особливостей власної емоційної сфери;
- 3) Розвитку уміння декодувати переживання людиною психічних станів;

- 4) Самопізнання власного рівня та можливостей розвитку соціального інтелекту як втілення здатності бути емпатичним;
- 5) Вдосконалення саморегуляції власних емоційних реакцій.

Відповідно до визначених завдань формується змістове наповнення окремих тренінгових занять. Отже, основна (продуктивна) частина тренінгу орієнтовно, буде складатися з занять, кожне з яких буде так чи інакше розкривати окреслені вище завдання тренінгу.

Наприклад,

Заняття 1. Усвідомлення особливостей проявів власних переживань.

Заняття 2. Розвиток чутливості до невербальних характеристик міжособистісної взаємодії

Заняття 3. Вдосконалення ясності та експресивності поведінки

Заняття 4. Розвиток спостережницької сенситивності

Заняття 5. Розширення уявлень про можливий діапазон реагування у різних ситуаціях.

Заняття 6. Розвиток уміння декодувати переживання людиною психічних станів.

Заняття 7,8. Усвідомлення причинно-наслідкового зв'язку між власною поведінкою та реакціями і почуттями інших людей.

Заняття 9. Самопізнання власного рівня та можливостей розвитку соціального інтелекту як втілення здатності бути емпатичним

Заняття 10. Закріплення досвіду розуміння психічних станів іншого.

Заняття 11. Вдосконалення саморегуляції емоційних реакцій

Приставаючи до **планування тренінгових занять**, їх послідовності та змістовного наповнення (тобто підбору конкретних вправ та ігор відповідно до поставленої в тренінгу в цілому та конкретному тренінговому занятті зокрема) треба пам'ятати, що методика планування будь-якого психологічного тренінгу передбачає умовний поділ програми тренінгу на три частини:

1. Знайомство та розігрів.

1. Основна (продуктивна) частина, де відбувається реалізація поставлених перед тренінгом цілей та завдань.

2. Завершення тренінгу, підведення підсумків, рефлексія отриманого досвіду участі в тренінговій групі.

Тому остаточна програма даного для прикладу тренінгу виглядатиме орієнтовно так:

| Тренінговий блок | Заняття | Години (академічні) 1 академічна година=45 хв. |
|--|--|---|
| 1 | 2 | 3 |
| I. Вступ до тренінгу | Заняття 1. Знайомство та обговорення правил і взаємних очікувань. Заняття 2. Основні детермінанти успішної професійної діяльності психолога-практика: емпатія. | 2 2 |
| II. Тренінг самопізнання емпатійності | Заняття 3. Усвідомлення особливостей проявів власних переживань. Заняття 4. Розвиток чутливості до невербальних характеристик міжособистісної взаємодії. Заняття 5. Вдосконалення ясності та експресивності поведінки. Заняття 6. Розвиток спостережницької сенситивності. Заняття 7. Розширення уявлень про можливий діапазон реагування у різних ситуаціях. Заняття 8. Розвиток уміння декодувати переживання людиною психічних станів. Заняття 9, 10. Усвідомлення причинно-наслідкового зв'язку між власною поведінкою та реакціями і почуттями інших людей. Заняття 11. Закріплення досвіду розуміння психічних станів іншого. Заняття 12. Вдосконалення саморегуляції емоційних реакцій. Заняття 13. Самопізнання власного рівня та можливостей розвитку соціального інтелекту. | 2 2 2 2 2 2 2 2 2 |

| 1 | 2 | 3 |
|--|---|-----------|
| III. Завершення тренінгу, підведення підсумків | Заняття 14. Підведення підсумків, рефлексія отриманого досвіду участі в тренінговій групі. | 2 |
| Всього годин: | | 30 |

Наступним кроком у складанні програми тренінгу є **планування тренінгових занять, їх послідовності та змістовного наповнення** (тобто підбору конкретних вправ та ігор відповідно до поставленої в тренінгу мети в цілому та мети конкретного тренінгового заняття зокрема).

Перед психологом у процесі ведення групи виникає ряд ситуацій, за зовнішніми характеристиками яких приховуються особливості переживання цих ситуацій учасниками групи, їх актуальні психічні стани, їх власний неповторний життєвий досвід (часто травматичний), суб'єктивна інтерпретація подій. Професійна діяльність психолога-практика принципово не може бути рецептурною, алгоритмізованою – оскільки він має справу з унікальною, неповторною суб'єктивною реальністю особистості, яка звернулася за психологічною допомогою. Отже, користування примітивними схемами використання психологічних знань (за схемою “якщо А – то Б”), при виборі конкретних методів групової роботи є не тільки неприпустимим, але просто неможливим.

Діяльність тренера задана *метою* конкретної групи, актуальними переживаннями та потребами учасників і вимагає спонтанності та творчості, імпровізацій та ризику. І, звичайно, знань та професійної рефлексії щодо доцільності та обґрунтованості застосування конкретного методу групової роботи у конкретний момент групової роботи.

Незважаючи на те, що у груповій роботі використовується велике різноманіття методів, технік, традиційно прийнято вирізняти серед них *основні* (Яценко Т.С., Зливков В.Л., Лукомська С.О. та інш.):

- **Психогімнастика**
- **Рольові ігри**

- Елементи психодрами
- Групова дискусія

Психогімнастика – вправи, спеціально підібрані для впливу на певні психічні характеристики групи в цілому чи окремого учасника. Іноді поняття «психогімнастика» трактують дуже звужено: як вправи, використовувані для підняття бадьорості, настрою учасників, у випадку, коли група «засиділася», а тому потребує руху, жвавої взаємодії. Проте кожна, навіть найпростіша рухова вправа надає важливу психологічну інформацію, великі можливості для особистісної рефлексії членів групи (як відбувалася взаємодія, які почуття та враження викликала тощо).

Види психогімнастичних вправ:

1. Вправи, призначені для створення чи відновлення працездатності та зміни емоційних станів групи чи учасника;
2. Змістові вправи, пов'язані безпосередньо з цілями роботи групи;
3. Вправи, призначені для отримання зворотного зв'язку;
4. Ритуальні вправи. Ритуали, тобто певний, прийнятий саме в цій групі спосіб зустрічі чи прощання (аплодисменти, рукостискання, обійми і т.д.) мають особливе значення в житті групи. Це ті особливості взаємодії учасників, які виникають і закріплюються спонтанно, виконання яких надає можливість відчувати і підкреслити належність учасників саме до цієї групи, що має надзвичайно велике значення на етапі становлення згуртованості групи;
5. Ризиковані вправи, виконання яких потребує від учасників *фізичного контакту* та взаємодії з *закритими очима*.

Вибір психогімнастичних вправ.

Психогімнастичні вправи підбираються відповідно до:

- ✓ головної мети групової роботи,
- ✓ мети конкретного дня роботи групи та
- ✓ актуальної ситуації, що складається у групі.

Обрані вправи повинні відповідати можливостям самого тренера, у тому числі – технічним (наприклад, наявність відеокамери).

Обираючи вправи, тренер орієнтується на наступне:

1. Що переважно повинно відбутися у результаті її проведення:
 - a) зміниться стан групи у цілому;
 - b) зміниться стан кожного з учасників групи окремо;

- c) більшою мірою зміниться стан одного або кількох учасників групи;
- d) буде отримано матеріал для змістовного просування вперед.

2. На якому етапі розвитку знаходиться група: чим згуртованішою є група, тим вільніше почуваються учасники, а значить, вправи можуть бути ризикованими. Передчасне використання ризикованих вправ призводить до зростання напруженості у групі, виникненню дискомфорту учасників.

3. Склад групи: соціально-демографічні характеристики (стать, вік тощо), а також фізичні можливості учасників.

4. Дотримуватися загального правила застосування психогімнастики – поступовість переходу від виконання більш простих вправ до більш складних (за процедурою, послідовністю, виконуваними діями тощо).

5. Час проведення вправ: на початку дня доцільно проводити вправи, що дозволяють дистанціюватися від повсякденних справ та проблем, які не стосуються групової роботи, включитися у ситуацію «тут і зараз», відчуті присутність і переживання інших членів групи; крім того, виявляється іноді необхідним мобілізувати увагу, інтелектуальну активність. У другій половині дня варто проводити вправи, які допомагають зняти втому, створити умови для емоційної розрядки. Психогімнастичні вправи доцільно пропонувати учасникам після тривалих чи напружених обговорень.

A.L. Kadis (Кочюнас Р., 2004) вказує на абсолютно непідходящий час для проведення важливих змістових психогімнастичних вправ – безпосередньо перед та після обіду, вечір.

6. Зміст подальшої групової роботи.

Основні функції психогімнастичних вправ (Рудестам, 2001):

- 1) Сприяють груповому розвитку та згуртуванню;
- 2) Активно сприяють реалізації індивідуальних та групових цілей, інтересів;
- 3) Зменшують бар'єри для емоційної відкритості.

Процедура проведення психогімнастичних вправ:

I фаза: інструкція. Велике значення має уміння тренера чітко і доступно, небагатослівно пояснити учасникам групи сутність, іноді – послідовність виконуваних дій. Перед виконанням вправи необхідно пересвідчитись, чи всі зрозуміли інструкцію.

II фаза: виконання. Протягом виконання вправи варто спостерігати за групою чи окремими учасниками: хто з ким і як саме взаємодіє чи, навпаки, уникає взаємодії, які особливості вербальної та невербальної поведінки проявляються у ході виконання вправи. Якщо у процесі виконання вправи виявиться, що інструкція все ж таки залишилася незрозумілою, в залежності від конкретного порушення інструкції вправи іноді варто зупинити учасників та повторити її, роз'яснити ще раз правила. Іноді та психологічна інформація, яка була отримана внаслідок неоднозначного розуміння учасниками інструкції, має набагато більше можливостей для рефлексії та інсайтів, чим виконання за правилами.

III фаза: завершення. Підстави завершення вправи:

- ✓ виконання усіма учасниками передбачуваних вправою дій;
- ✓ певний інтервал часу;
- ✓ досягнення визначеної вправою мети, отриманий великий обсяг психологічної інформації для рефлексії;
- ✓ зміна емоційних станів учасників групи.

Для прийняття рішення про зупинення вправи важливими є результати спостереження психолога за групою та окремими учасниками: у момент закінчення вправи міра включеності у її виконання, задоволення від неї повинні бути максимальними, рівень енергії групи достатньо високим.

У випадку необхідності виконання вправи в парах чи групках ведучий може бути достатньо директивним, прохаючи учасників повернутись у коло. Психолог сам займає своє місце і не варто починати обговорення, доки група знову не опиниться на своїх місцях.

IV фаза: обговорення. Обговорення та рефлексія після виконання психогімнастичних вправ є найважливішою складовою мети їх застосування у груповій роботі.

Характер обговорення, питання психолога залежатимуть від мети застосування вправи та її виду.

Якщо були використані вправи, призначені для створення чи відновлення працездатності та зміни емоційних станів групи чи учасника, обговорення можна закінчити після отримання зворотного зв'язку від учасників про відповідні зміни стану (питання типу «Як почуваетесь зараз?», «Який настрій у вас?») або взагалі

обмежитися констатацією факту: «Я бачу, що всі посміхаються, очевидно, енергії побільшало. Можемо просуватися у своїй роботі далі?»

Якщо використана психогімнастична вправа є змістовою, часу на її обговорення повинно бути достатньо, оскільки переживання, роздуми та рефлексія учасниками отриманого досвіду вимагає ґрунтовності, неспішності. Варто почати з відкритих питань («Що відбулося?», «Що ви помітили?», «Що думаєте з приводу даної вправи?», «Що вдалося зрозуміти?»).

Не варто прагнути, щоб учасники групи зробили певний висновок чи пережили певний досвід. Кожна особистість реагує, сприймає та осмислює отриманий досвід по-своєму. Важливо допомогти учасникам пов'язати отриманий досвід з реальним життям (за межами групи), перенести новий досвід в реальні життєві ситуації («Як можна було б використати ці результати в ...?», «Це схоже на те, про що ви розповідали...?», «В чому для вас були найважливіші моменти виконання вправи?»)

Іноді учасник відмовляється обговорювати вправу. Це є важливою психологічною інформацією, яку при наступній нагоді психолог може допомогти відрефлексувати. Але «форсувати» події точно не варто, оскільки учасник може бути ще не готовим до глибинного пропрацювання власних, можливо, травматичних переживань. Таке насильницьке провокування обговорення може лише зміцнити опір та негативно вплинути на групову динаміку в цілому.

Отже, провідна роль психолога при проведенні психогімнастичних вправ – створити умови для звернення учасників з питаннями до самих себе та пошуку відповіді на ці запитання.

Досвідчені ведучі груп стверджують, що найбільш вдалимими з точки зору отриманих результатів, ефектів виконаної вправи виявляються ті вправи, які є або спонтанно *створеними* психологом у певний момент групової роботи (як результат професійної рефлексії ситуації у групі, переживань окремих учасників), або *модифікованими*.

Способи модифікації вправи (М.Пахомов, Ю.Цзен, 1999):

1. Інтериоризація – заміна реально виконуваних за інструкцією дій на уявлювані;

2. Екстериоризація – деякі елементи вправи, звичайно виконувані у внутрішньому плані дій, вербалізуються або «матеріалізуються» в діях з реальними предметами;

3. Інтерперсоналізація – елементи вправи, які звичайно виконує один учасник, розподіляються між кількома учасниками;

4. Інтраперсоналізація – виконувана кількома учасниками вправа тепер виконується індивідуально;

5. Драматизація – вправа, яка надає в ході її виконання певний об'єктивно фіксований результат, перетворюється в змагання команд або окремих учасників. Іноді уже в процесі виконання вправи можна підвищити «енергетику» групи шляхом введення обмежень часу;

6. Стохастизація – закріплений порядок виконання певних передбачених інструкцією до вправи дій замінюється випадковийим або непередбачуваним.

Немає одностайної думки відносно того, в який момент групової роботи доцільніше застосовувати психогімнастичні вправи.

З одного боку, «група повинна боротися за себе» на етапі становлення згуртованості, а застосування вправ заважає вираженню індивідуальних особливостей учасників, їх почуттів.

З іншого боку, навпаки, поки група не склалася, вправи важливі для підтримання мотивації учасників та орієнтуванні їх у продуктивному для досягнення цілі напрямі.

Наприкінці слід відмітити, що професіонали групової роботи сходяться на тому, що, власне, вибір вправ, особливості їх проведення та обговорення залишається багато в чому справою смаків, професійної рефлексії та інтуїції психолога, ведучого груп.

У ході обговорення почуттів і виражень від виконання вправ даного наведеного для прикладу тренінга розвитку емпатійності тренер звертає увагу учасників на важливість “емпіричного” розуміння іншого (Г.Сміт), заснованого на досягненні суб'єктивного враження, відчуття близькості, симпатії до іншої людини.

Однією з ключових переваг застосування **рольової гри** в груповому форматі є створення безпечного та підтримуючого середовища для вираження емоцій та почуттів членів групи. Учасники можуть бути впевнені, що будь-які

виявлені ними почуття будуть значимі та зрозумілі для інших. Це сприяє розвитку емоційної відкритості та довіри у групах, що може бути особливо корисним для роботи з психологічними травмами та проблемами. У реалізації психологічної допомоги через рольову гру в груповому форматі важливо забезпечити індивідуальні потреби та можливості кожного учасника, адже деякі люди можуть по-різному реагувати на рольову ситуацію через свої психологічні особливості, тому потрібна підтримка та адекватне керівництво під час гри.

Діяльність психолога-тренера задана метою конкретної групи, актуальними переживаннями та потребами учасників і вимагає спонтанності та творчості, імпрровізацій та ризику. І, звичайно, знань та професійної рефлексії щодо доцільності та обґрунтованості застосування конкретного методу групової роботи у конкретний момент групової роботи. Основними методами групової роботи є: *психогімнастика, техніки психодрами, групова дискусія, рольові ігри.*

Цікавий сюжет, жвавість інтеракцій між учасниками створюють ілюзію легкості застосування рольових ігор в практиці тренінгової роботи. Проте це не так. У спеціальній літературі відзначаються деякі типові помилки при використанні рольових ігор. Найголовніша помилка – невідповідність сюжету гри реальним проблемам учасників, які вони переживають у своєму житті. До типових помилок застосування рольових ігор відносяться також недостатній зв'язок сюжету рольової гри з цілями тренінгу або невідповідність актуальній ситуації, яка склалася в тренінговій групі; недостатній час, який виділяється тренером для обговорення та осмислення отриманого в ході рольової гри досвіду; застосування рольової гри для розважання; ігнорування емоційного стану учасників; недостатня робота тренера по «розігріву» учасників перед початком рольової гри.

Терлецька Л.Г. вказує на завдання, переслідуючі тренером при застосуванні рольових ігор 1) стимулювання в учасників можливостей вільного вибору способів вирішення проблем взаємодії з іншими, обґрунтовувати та розуміти доцільність цього вибору; 2) підвищення спонтанності поведінки; 3) розширення рольового репертуару; 4) підвищення впевненості у собі; 5) зниження гостроти переживання проблем, пов'язаних з ситуаціями, що програються.

Надзвичайно важливою особливістю рольової гри є умовність ігрової ситуації (іноді навіть казковий сюжет гри), при тому, що учасники діють

реально. Тому Л.Г.Терлецька наголошує на тому, що тренер повинен слідкувати за тим, щоб учасники **не грали свою роль**, вони повинні її **переживати**.

Рольові ігри можна класифікувати *за змістом* (рольові ігри з явним та прихованим змістом); *за цілями* (профорієнтаційні ігри та ігри, спрямовані на вирішення проблем міжособистісної взаємодії), а також *за сюжетом* (рольові ігри з казковим або реалістичним сюжетом).

У проведенні рольової гри умовно можна виокремити кілька окремих етапів.

I етап: мотивація учасників групи та підготовка до гри. Перш ніж пропонувати учасникам рольову гру з певним сюжетом, психолог-тренер повинен допомогти учасникам групи усвідомити свої власні неконструктивні способи поведінки в різних комунікативних ситуаціях та типові власні помилки у взаємодії – це забезпечить достатній рівень мотивації для участі у рольовій грі. Джерелом такої інформації може бути спостереження самого тренера за учасниками та групою в цілому, а також накопичений учасниками групи власний рефлексивний матеріал під час виконання вправ чи участі в колах групових обговорень.

II етап: інструкція до рольової гри. Важливим методичним моментом у проведенні рольової гри є інструктаж учасників: інструкція повинна бути достатньою простою, небагатослівною, точною, а у випадку складної ігрової ситуації Л.Г.Терлецька пропонує застосовувати інструкційні картки. Перед початком рольової гри тренер повинен переконатися в тому, що інструкція зрозуміла гравцям, а при необхідності може запропонувати комусь із учасників повторити інструкцію своїми словами.

III етап: розподілення ролей. Багато хто з авторів вважає, що при плануванні рольової гри тренеру необхідно завчасно розподілити ролі, проте частина практиків переконані, що ролі учасники мають обирати спонтанно. Отже, вибір учасників на ролі може бути здійсненим: або психологом, або попередніми гравцями (якщо рольова гра передбачає кілька серій інтеракцій) або добровільно самими учасниками. На початкових етапах роботи груп для вибору на ролі можна також застосовувати якусь коротку лічилочку (наприклад: «Бігли коні під мостами, золотими копитами – дзинь-бряць! – вийшов князь!») Таким чином більш пасивні учасники, які не наважуються проявити себе більш активно в груповій роботі, залучаються до активної групової ігрової взаємодії. Окрему

інструкцію можуть отримати також ті учасники групи, які безпосередньо не залучені у рольову гру.

IV етап: ігрова взаємодія. В. Прауде зауважував, що основний принцип керівництва грою – дати розвиватися їй при найменшому втручанні, проте тренер може в деяких випадках інтенсифікувати гру (наприклад, коли гра «зависає», ігрова динаміка падає тощо). Така модифікація рольової гри можлива, наприклад, завдяки стисненню ігрового часу або введення додаткової інформації, чи через обмеження ігрових можливостей учасників. Під час активної взаємодії гравців у ході проведення рольової гри психолог-тренер уважно стежить за змістовною стороною взаємодії, (тобто як встановлюється контакт між гравцями, які прийоми застосовуються ними для досягнення поставленої мети тощо), а також за самим процесом реалізації гравцями своїх ролей. У деяких випадках тренер приймає рішення зупинити гру або призупинити її. Підставами для цього є: порушення інструкції гравцями, утруднення при виконанні ролей (наприклад, роль виконується поверхово або учасник блазнює під час її виконання), тупик у розгортанні сюжету чи досягнення поставленої грою мети. Відповідно, *під час зупинки гри* тренер може: 1) нагадати інструкцію, 2) замінити гравців, 3) в цей час учасники, які не задіяні у грі, можуть висловити свої пропозиції чи рекомендації, 4) ввести додаткові правила для інтенсифікації гри (наприклад, додати в інструкцію певну обставину – скажімо, насування урагану чи зменшити час на досягнення гравцями поставленої мети).

V етап: обговорення. Обговорення та рефлексія після виконання рольової гри є найважливішою складовою мети їх застосування у груповій роботі. Характер обговорення, питання психолога залежатимуть від мети застосування рольової гри та її виду. Спочатку важливе отримання зворотного зв'язку від учасників про можливі зміни стану (питання типу «Як почуваетесь зараз?», «Який настрій/стан у вас?»). Часу на обговорення гри повинно бути достатньо, оскільки переживання, роздуми та рефлексія учасниками отриманого досвіду вимагають ґрунтовності, неспішності. Варто почати з відкритих питань («Що відбулося?», «Що ви помітили?», «Що думаєте з приводу даної гри?», «Що вдалося зрозуміти?»). Не варто прагнути, щоб учасники групи зробили певний висновок чи пережили певний досвід. Кожна особистість реагує, сприймає та осмислює отриманий досвід по-своєму. Важливо допомогти учасникам

пов'язати отриманий досвід з реальним життям (за межами групи), перенести новий досвід в реальні життєві ситуації («Як можна було б використати ці результати в ...?», «Це схоже на те, про що ви розповідали...?», «В чому для вас були найважливіші моменти виконання ролі?»). Іноді учасник відмовляється обговорювати отриманий досвід. Це є важливою психологічною інформацією, яку при наступній нагоді психолог може допомогти відрефлексувати. Але «форсувати» події точно не варто, оскільки учасник може бути ще не готовим до пропрацювання власних переживань. Насильницьке провокування обговорення може лише зміцнити опір та негативно вплинути на групову динаміку в цілому.

Рольова гра дозволяє учасникам практикувати нові поведінкові стратегії та альтернативні способи взаємодії, що сприяє розвитку нових умінь, необхідних для подолання проблем у соціальній взаємодії. Участь у рольовій грі розвиває вміння краще розуміти точку зору інших, шукати різні підходи до вирішення проблеми та навчатися працювати у команді. Рольова гра стимулює більший інтерес і залученість учасників до процесу групової взаємодії, сприяє формуванню живого, успішного та захоплюючого досвіду міжособистісної взаємодії, що може підвищити мотивацію учасників до активної участі у психологічному процесі.

Професійна діяльність психолога-ведучого групи принципово не може бути рецептурною, алгоритмізованою. Користування примітивними схемами використання психологічних знань (за схемою “якщо А – то Б”), при виборі конкретних методів групової роботи є неприпустимим. Тому рольова гра, яка покликана розвивати спонтанність учасників групи, – вимагає високого рівня спонтанності від самого тренера, ведучого групи.

Застосування **групової дискусії** у тренінгу сприяє активному обміну ідеями та поглядами, формуванню в учасників критичного мислення, дозволяє людям поділитися своїм досвідом, знаннями та уявленнями, що може сприяти розвитку глибшого розуміння не тільки предмету обговорення, але й себе самого. Групова дискусія також сприяє виробленню уміння співпраці, слухання та аргументації. Це створює атмосферу відкритості та різнобічності, що сприяє сприйняттю нової інформації та розвитку творчого мислення. Отже, в контексті тренінгу групова дискусія є важливим інструментом для залучення учасників, обміну знаннями та досвідом, розвитку навичок співпраці та аргументації, а також створення сприятливого середовища для активного навчання та розвитку.

Як вказують Афанасьєва Н.Є., Перелигіна Л.А. [1], інтерес психологів до феномену дискусії бере початок з 30-х років ХХ ст. Спочатку Ж. Піаже в своїх роботах звернув увагу на дискусію. Він вказував, що дитина завдяки механізму дискусії відходить від егоцентричного мислення і вчиться ставати на точку зору інших, старших або молодших дітей. Далі К. Левін вніс свій внесок у розробку проблеми дискусії. Його роботи відіграли важливу роль у розробці ідеї впливу групових обговорень на прийняття творчих та управлінських рішень в групі. Було відзначено, що групова дискусія підвищує мотивації і залученість учасників у вирішення обговорюваних проблем.

У груповій психологічній роботі найбільш цінні *спонтанні* групові дискусії. Існує кілька класифікацій видів *запланованих* групових дискусій – наприклад, за причинами виникнення: 1) із-за постановки проблеми, 2) із-за запропонованого рішення, 3) із-за обґрунтування проблеми. В якості значимих *цілей* групової дискусії можуть бути: збір та впорядкування інформації; пошук альтернативних підходів до рішення проблеми; вибір оптимальної альтернативи рішенню.

Перед керівником дискусії – ведучим тренінгової групи, постають *важливі задачі* як по відношенню до кожного учасника, так і по відношенню до групи в цілому і постановка *цілей* якраз є найважливішою його задачею.

П. Б. Гурвич і Е. В. Шантарін [по: 2] виділили наступні основні специфічні *дискусійні вміння*, які розвиваються в учасників у результаті застосування групової дискусії: 1) дати визначення явищу і попросити опонента зробити те ж саме, а потім обговорити його спірні аспекти; 2) наводити яскраві та зрозумілі приклади (за аналогією і контрастом), а потім піддавати сумніву вагу і значення прикладів, наведених опонентом; 3) абстрагуватись від окремих, несуттєвих аспектів фактів і явищ; 4) класифікувати й узагальнювати явища, факти, події; 5) враховувати специфіку умов (час, місце тощо) ситуації чи події; 6) бачити перспективу розвитку подій та явищ; 7) передбачати ще не висловлені аргументи опонентів і випереджати їх.

У психологічній літературі виділяють такі основні фази дискусії: I. орієнтування; II. оцінка і дискусія; III. завершальна фаза.

I. Орієнтування. Найголовнішими завданнями психолога-тренера на цій фазі є визначення мети та теми дискусії. Також перед початком проведення

дискусії психолог-тренер знайомить учасників групи з *рекомендаціями* учасникам дискусії:

- ✓ уникайте захистити своє судження тільки тому, що вони ваші. Спробуйте зрозуміти логіку доводів опонента;
- ✓ уникайте міняти свою думку лиш тому, щоб досягнути групової згоди;
- ✓ не намагайтесь ухилитися від конфлікту;
- ✓ підтримуйте рішення, з якими ви могли би згодитися хоча б частково;
- ✓ уникайте таких методів вирішення конфлікту, як жеребкування, голосування, компроміс з метою досягнення згоди в груповій задачі;
- ✓ розглядайте різноманіття думок як допомогу, а не як перешкоду при прийнятті рішення.

II. Оцінка та власне дискусія. Збір інформації (знань, думок, нових ідей, пропозицій всіх учасників дискусії) з обговорюваної проблеми – збір альтернатив (варіантів вирішення проблем), детальний аналіз даних, отриманої інформації в процесі обговорення.

Завдання психолога-тренера, під час дискусії:

- 1) зрівняти шанси висловитися кожному учасникові;
- 2) забезпечити рівноправність кожної точки зору на проблему;
- 3) підтримувати атмосферу інтересу до обговорюваної проблеми, розуміння поглядів інших людей;
- 4) сформувані норми паритетного спілкування, доброзичливого зворотного зв'язку;
- 5) дотримуватись гармонії раціонального й емоційного у процесі обговорення;
- 6) встановити регламент і не допускати відхилень від обговорюваної проблематики.

III. Завершальна фаза. На цій фазі здійснюється упорядкування, обґрунтування та спільна оцінка отриманої в ході обговорення інформації – аналіз та вибір рішення з набору альтернатив, що з'явилися в ході обговорення; підбиття підсумків дискусії: зіставлення цілей дискусії з отриманими результатами.

Завдання психолога-тренера, під час обговорення результатів дискусії:

1) виділити, згрупувати і узагальнити точки зору (якщо це не зроблять учасники групи);

2) стимулювати аналіз взаємних вражень від дій та поведінки учасників одного від одного по ходу дискусії;

3) підкреслити внесок кожного у прийняте рішення.

Обговорення та рефлексія після виконання рольової гри є найважливішою складовою мети їх застосування у груповій роботі. Характер обговорення, питання психолога залежатимуть від мети застосування рольової гри та її виду. Спочатку важливе отримання зворотного зв'язку від учасників про можливі зміни стану (питання типу «Як почуваетесь зараз?», «Який настрій/стан у вас?»). Часу на обговорення гри повинно бути достатньо, оскільки переживання, роздуми та рефлексія учасниками отриманого досвіду вимагають ґрунтовності, неспішності. Варто почати з відкритих питань («Що відбулося?», «Що ви помітили?», «Що думаєте з приводу даної гри?», «Що вдалося зрозуміти?»).

Г.І.Марасанов пропонує при обговоренні дискусії зупинитися на таких питаннях:

✓ Яка (і чия) поведінка заважала, яка (і чия) поведінка допомагала при пошуку та прийнятті рішення (враховуючи те, що кожен учасник по ходу дискусії, як правило, змінює свою поведінку кілька разів);

✓ Яким чином проявлялися риси лідерства в учасників? як тип лідерства впливав на хід дискусії? на позиції окремих учасників? на мою власну позицію чи точку зору?

✓ Якою була активність кожного? Причини активності?

✓ Чому до думок та аргументів одних прислухались, а до думок та аргументів інших учасників – ні?

✓ Емоційна атмосфера під час дискусії які дії учасники застосовували для просування своїх ідей

✓ Як діяти для того, щоб прийняття рішення було успішним?

Цікава ідея Г.І.Марасанова – провести оцінювання результатів дискусії у вигляді гри: по колу можна передавати листочки з іменами учасників, кожен оцінює кожного у відсотках, за кількома критеріями: 1. наскільки ця людина задоволена результатами дискусії (прогноз-гіпотеза); 2. наскільки ця людина була залучена та активна в дискусії; 3. наскільки суттєвий її внесок у прийняття групового рішення. Пізніше важливо обговорити, наскільки щирими були

учасники при виставленні оцінок. Якщо всюди стоїть відмітка 100%, – значить, у групі нема атмосфери довіри. Таким чином, це виступає хорошим індикатором рівня довіри в групі, а також, очевидно, може стимулювати групову динаміку.

Застосування різних технік у веденні групової роботи фасилітує як внутрішню особистісну, так і групову динаміку. Перед психологом у процесі ведення групи виникає ряд ситуацій, за зовнішніми характеристиками яких приховуються особливості переживання цих ситуацій учасниками групи, їх актуальні психічні стани, їх власний неповторний життєвий досвід (часто травматичний), суб'єктивна інтерпретація подій. Професійна діяльність психолога-практика принципово не може бути рецептурною, алгоритмізованою – оскільки він має справу з унікальною, неповторною суб'єктивною реальністю особистості, яка звернулася за психологічною допомогою. Тому необхідність справлятися з різноманітними викликами, які супроводжують розвиток тренінгової групи, вимагає високого рівня спонтанності від самого тренера, ведучого групи.

ПРОГРАМА ТРЕНІНГУ ЕМПАТІЙНОСТІ МАЙБУТНІХ ПРАКТИЧНИХ ПСИХОЛОГІВ (фрагмент)

ЗАНЯТТЯ 1. ЗНАЙОМСТВО ТА ОБГОВОРЕННЯ ПРАВИЛ І ВЗАЄМНИХ ОЧІКУВАНЬ

Тривалість: 80 хвилин

Мета: знайомство, ознайомлення учасників тренінгу з груповою формою роботи, мотивування на подальшу роботу, розвиток довірливих стосунків.

Вправа 1. «Знайомство»

Кожен по колу називає своє ім'я та одну зі своїх особистісних якостей на ту ж літеру і продовжує речення « Я люблю ...». Ця вправа допоможе всім учасникам познайомитись один з одним та дає можливість знайти спільне, розвивати інтерес до особистості один одного.

Наприклад: «Я Катя – компромісна (завжди у конфліктах шукаю компроміс) і я люблю морозиво».

Вправа 2. Я хочу вам представити...»

Група об'єднується в пари. В парі кожен і кожна розповідають про себе протягом 3-5 хвилин. Після цього презентують своїх сусідів у загальному колі.

Вправа 3. «Для чого в нашому житті існують різні правила?»

(це полегшить сформулювати правила на тренінгу)

Процедура проведення: тренер закликає учасників сформулювати правила роботи під час тренінгу. Кожен учасник має право висловити свою думку щодо правил. Тому після того, як правило озвучено, група обговорює його смисл для подальшої роботи та приймає чи відхиляє його. Тренер виступає фасилітатором обговорення.

Правила фіксуються на фліп-чарті чи ватмані і вивішуються на кожній зустрічі групи. Початковий список правил з часом доповнюється чи (за потреби) коректується.

Можливі правила:

- * «секрет групи» – правило конфіденційності
- * без спізень (починати роботу вчасно)
- * з повагою відноситися до думки інших
- * бути активним
- * «Тут і тепер»

Вправа 4. Руханка

Учасникам пропонується встати зі стільців, знайти людину, з якою є щось спільне і об'єднатися (критерії задає тренер. Наприклад, колір волосся, одягу, місяць народження тощо).

Вправа продовжує знайомство учасників, передбачає короткі комунікації у маленьких групах

Вправа 5. Актуалізація мети тренінгу: навіщо емпатія у житті та професії психолога? (Групова дискусія).

Вправа 6. «Мої очікування від тренінгу та побажання».

Для проведення знайомства потрібно кольорові стікери певної форми, тверді основи для письма, фломастери, олівці, ручки. Всі

учасники отримують письмове приладдя та розташовуються на стільцях по колу. Тренер пропонує кожному подумати та визначити свої очікування від участі в групі та побажання. Кожен учасник зачитує їх, пояснює їх значення для себе та прикріплює у певному визначеному місці (можна підготувати на ватмані певну фігуру – дерево, квітку, тощо, на яких учасники прикріплюють свої стікери. У результаті з'являється яскравий арт-об'єкт, до якого можна звертатися в процесі роботи тренінгової групи, звіряти хід роботи з висловленими очікуваннями та побажаннями).

Вправа 8. Шерінг та «віночок побажань»

Всі присутні по черзі (по колу чи по мірі готовності говорити) висловлюють свої висновки та рефлексії відносно участі у даній групі та висловлюють на прощання хороші побажання учасникам.

ТРЕНІНГОВЕ ЗАНЯТТЯ 2. ОСНОВНІ ДЕТЕРМІНАНТИ УСПІШНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПСИХОЛОГА-ПРАКТИКА: ЕМПАТІЯ

Тривалість: 80 хвилин

Мета: усвідомлення значення емпатії у професійній діяльності психолога-практика

Вправа 1. Розминка-привітання.

Тренер пропонує учасникам піднятися зі стільців та вільно переміщатися у внутрішньому колі, утвореному трохи ширше відсунутими стільцями. Рухаючись у колі, учасники вітаються один з одним певним чином (способи вітання задаються тренером, наприклад, потиском руки, доторком до ліктя один одного тощо).

Вправа 2. Пригадування імен.

Тренер пропонує кидати м'ячик та називати імена учасників групи з різними інтонаціями. Звісно, учасники будуть кидати м'ячик тому, чиє ім'я пам'ятають, у той час ті, хто забули імена, спостерігаючи за пасами м'яча, повторять імена.

Вправа 3. Обмін досвідом емпатичної взаємодії.

Учасники пригадують та діляться власним досвідом емпатичної взаємодії чи спостереженням за такою взаємодією.

Відзначають свої переживання при цьому.

Визначають, що сприяло чи перешкоджало такій взаємодії.

Вправа 4. Атр-терапевтична методика: «Моє переживання емпатії»

Для проведення потрібні кольорові олівці, тверді основи для письма.

При можливості тренер може включити спокійну супроводжувальну музику.

Вправа 4. «Гомеостат».

Вправа сприяє згуртуванню, взаємній увазі та чутливості до невербальних ознак поведінки інших.

Тренер пропонує групі встати зі стільців в одну шеренгу, повернувшись лицем усім одну сторону. Задача групи, підскакнувши, повернутися на 90 градусів, і добитися того, щоб без домовленостей усі знов дивилися в один бік.

При обговоренні тренер звертає увагу учасників та чинниках, які сприяли досягненню успіху групи.

Вправа 5. Обговорення значення емпатії у структурі професійно-важливих якостей психолога.

Тренер виступає фасилітатором творчопошукової активності студентів по визначенню ряду професійно важливих якостей практичного психолога; можна запропонувати учасникам результати наукових досліджень деяких спеціальних якостей психологів-практиків.

Р.Кеттел стверджує, що для носіїв професії “психотерапевт” характерні легкість у спілкуванні, вміння слухати і підтримувати розмову. В.В.Гусейнов, Т.І.Федотюк називають високий показник інтелекту (особливо його вербального компоненту) важливою умовою професійної успішності психолога-практика. Л.П.Шумакова відмічає серед професійних якостей практичних психологів афектотімію, емоційну стійкість, високий рівень самоконтролю поведінки. Л.В.Скрипко на основі діагностичних процедур та експертних оцінок визначила найважливіші особистісні характеристики, які утворюють основу спеціальних здібностей психологів-практиків, та об’єднала ці здібності у три блоки:

1. Інтелектуальний блок: високий загальний рівень інтелектуального розвитку, висока пізнавальна потреба як відкритість до прийняття нової інформації; рефлексивність як здатність до самоаналізу; висока креативність як

здатність до виходу за рамки стандартних моделей реагування; аналітичність і критичність мислення; врівноваженість стилевих характеристик сприймання та переробки інформації.

2. Емоційний блок: емоційна стабільність, впевненість, високий рівень самоприйняття, здатність до адекватних захисних реакцій, адекватні самооцінка та рівень домагань, високий рівень самоконтролю, фрустраційна толерантність.

3. Комунікативний блок: гуманістична спрямованість, альтруїзм, комунікабельність, зовнішня експресивність поведінки, уміння прогнозувати комунікативну ситуацію, домінування як здатність особистості до реорганізації середовища, широкий репертуар поведінкових реакцій.

Вправа 6. Шерінг та «віночок побажань»

Всі присутні по черзі (по колу чи по мірі готовності говорити) висловлюють свої висновки та рефлексії відносно участі у даній групі та висловлюють на прощання хороші побажання учасникам.

Тренер пропонує певну процедуру взаємодії як знак прощання – це можуть бути аплодисменти чи потиски рук, чи якась інша дія, яка закріплює в учасників почуття групової приналежності, стає згодом ритуальною дією для учасників.

Отже, як видно з наведеного фрагменту тренінгу, **окреме тренінгове заняття теж має конкретну структуру:**

1. Розминка та розігрів до виконання основної частини заняття.
2. Основна (продуктивна) частина, де відбувається реалізація поставлених перед тренінгом цілей та завдань.
3. Завершення тренінгового заняття, підведення підсумків, рефлексія отриманого досвіду участі в тренінговій групі.

Підготовлена магістрантом програма тренінгу повинна відповідати наведеним методичним вимогам.

Оформлення звіту за виконання даного завдання стажувальної практики подано у Додатку Ж.

2.4. Написання та підготовка до друку статті/тез

Написання наукової статті є важливим етапом підготовки магістранта, оскільки ступінь «магістр» є науковим ступенем.

Наявність публікацій (зазвичай щонайменше однієї статті або тез конференцій) за темою дослідження є обов'язковою умовою для допуску магістранта до захисту магістерської роботи. Публікація дозволяє винести результати магістерської роботи на розгляд наукової спільноти. Це підтверджує наукову новизну та практичне значення обраної теми магістерського дослідження, дозволяє здійснити апробацію результатів дослідження.

Для тих магістрантів, хто планує продовжувати навчання на PhD-програмах, наукові статті є вагомим бонусом при вступі та можуть стати основою для майбутньої дисертації.

Крім вищенаведеного, наявність публікацій свідчить про високий рівень експертності, вміння аналізувати складні дані та доводити справу до завершення, що цінується роботодавцями в аналітичних та дослідницьких сферах, таким чином, майбутній випускник підвищує свою конкурентоспроможність на ринку праці:

Процес написання статті розвиває уміння структурувати думки, працювати з джерелами та дотримуватися стандартів академічної доброчесності.

Найбільш поширеною у переважній більшості наукових видань є структура IMRAD (Introduction, Methods, Results, and Discussion), тобто наукова публікація має кілька стандартних частин: вимоги до фахової статті включають вступ, огляд літератури, опис методології дослідження, аналіз результатів дослідження, висновки, список літератури), дотримання форматування (шрифти, інтервали, поля, формат А4) та оформлення метаданих (УДК, ПІБ, анотації), а також високу унікальність тексту (85%+) та оформлення списку літератури згідно ДСТУ 8302:2015. Приклади оформлення списку літератури згідно ДСТУ 8302:2015 див. у Додатку Ж.

Основні структурні елементи статті:

Назва статті (чітко відображає суть, не більше 7 слів).

Відомості про автора: ПІБ (повністю), науковий ступінь, звання, посада, місце роботи, ORCID ID. Для студентів та магістрантів деякі видання вимагають

вказати вимагають рецензію на дану публікацію магістранта чи студента, подану його науковим керівником.

УДК (Універсальний десятковий класифікатор) у верхньому лівому кутку. УДК для статті чи тез в університеті допомагає визначити співробітник університетської бібліотеки.

Анотація та ключові слова (зазвичай українською та англійською мовами).

Вступ: постановка проблеми, зв'язок із важливими завданнями, невирішені аспекти.

Огляд літератури (останні актуальні дослідження).

Мета та завдання статті.

Виклад основного матеріалу: методика, отримані результати, їх обговорення (найбільша частина статті). Слід використовувати актуальні джерела (бажано за останні 5–10 років) та скористатися перевіреними базами даних: Google Scholar, Scopus, Web of Science, публікаціями в електронних журналах фахових видань. В аналізі публікацій останніх років важливо не просто перелічувати авторів, але аналізувати їхні здобутки та вказувати на "прогалини", які претендує заповнити дана стаття.

Висновки (підсумки, перспективи).

Список використаних джерел у вітчизняних наукових виданнях зазвичай має бути оформленим згідно з ДСТУ 8302:2015, а посилання наводяться лише на ті джерела, що згадуються в тексті.

Зазвичай обсяг наукової статті 8-20 сторінок (залежить від видання). Унікальність: 85% і вище.

Перед надсиланням наукової статті до редакції обраного видання слід перевірити вимоги до публікації статей у конкретному виданні, оскільки вимоги можуть відрізнятися.

Слід уникати епіграфів до статті, художніх зворотів, чи надмірних емоцій та займенників «я/ми» (краще вживати пасивний стан: «було встановлено», «проведено аналіз»).

Зазвичай видання вимагають визначення ключових слів: 5–7 слів, за якими статтю можна буде знайти іншим науковцям у пошукових системах. При використанні цитат слід суворо дотримуватися стилю, який вимагає науковий журнал (APA, MLA, Harvard, ДСТУ тощо).

Якщо стаття для міжнародного журналу, переклад має бути професійним (Academic English), а не автоматичним.

Написання тез і повноцінної наукової статті – це два різні рівні наукової комунікації. Хоча вони мають спільну мету (представити результати дослідження), вимоги до обсягу, глибини аналізу та структури суттєво відрізняються.

Обсяг та концентрація змісту. Тези – це «концентрат» наукової роботи. Зазвичай вони займають 2–5 сторінок. Складність полягає в тому, щоб викинути все зайве і залишити лише найсуттєвіше: проблему, метод та основний результат.

Глибина аналізу проблеми. У статті не можна просто вказати «було отримано результати, які свідчать про...». Потрібно довести, що отримані дані є статистично значущими, надати посилання на джерела та відповіді на потенційні заперечення опонентів. У тексті тез науковець просто констатує факти, отримані в результаті проведеного дослідження

Структурні відмінності тез та статей

| Критерій | Тези | Стаття |
|---------------------------------|---|--|
| Рівень наукової цінності | Зазвичай фіксують проміжний етап дослідження або засвідчують пріоритетність автора у висуванні певної ідеї. | Завершена наукова праця, яка впливає на рейтинг науковця (індекс Гірша) і визнання в науковій спільноті. |
| Вступ | Максимально стислий (1-2 абзаци). | Глибокий огляд теми, актуальність, постановка задачі. |
| Огляд літератури | Майже відсутній або мінімальний. | Грунтовний аналіз попередніх досліджень. |
| Методологія | Опис лише основних інструментів. | Детальний опис, що дозволяє відтворити експеримент. |
| Опис результатів | Лише фінальні цифри або висновки. | Порівняння результатів з іншими авторами, інтерпретація. Таблиці, |

| Критерій | Тези | Стаття |
|---|--|--|
| | | графіки, опис проміжних етапів дослідження. |
| Обговорення результатів (дискусія) та висновки | Відсутні або дуже короткі. | Глибокий огляд теми, значимість отриманих результатів, постановка перспективних задач. |
| Рецензування | Зазвичай риймаються організаційним комітетом конференції без змін. | Рецензенти можуть змусити переробляти статтю кілька разів |

Зразок поданих до друку тез знаходиться у Додатку К.

III. ЗВІТ ПРО ВИКОНАННЯ ЗАВДАНЬ ПРАКТИКИ

3.1. Звітна документація стажувальної практики

Після закінчення терміну практики магістрант зобов'язаний протягом **трьох днів** подати на кафедру загальної та практичної психології **папку зі звітною документацією**.

У папці документи розміщуються у наступному порядку (див. нижче табл. 1):

- 1) Титульна сторінка папки звітної документації (див. Додаток А);
- 2) Бланк-підсумок практики, завірений печатками (див. Додаток Б);
- 3) Зміст (див. Додаток В);

4) Належно оформлений **детальний звіт** про виконання завдань протягом проходження стажувальної практики містить наступні розділи:

1. Робота за планом психолога бази практики під його супервізією (щоденник).

Описати види робіт, виконаних під керівництвом та супервізією психолога бази практики. Опис має бути поєднаний з професійною рефлексією стажиста з приводу участі у виконанні функцій психолога (Приклад поданий у **Додатку Д**).

2. Аналіз функціональних обов'язків психолога бази практики. Проводиться аналіз посадових функцій, які виконує психолог бази практики, основних напрямів його роботи; аналіз нормативних та інструктивних документів щодо діяльності об'єкта практики (статут, положення тощо), документи інструктивного характеру, в яких регламентується та деталізується діяльність психологічної служби чи психолога бази практики.

Необхідно проаналізувати:

- Головну мету діяльності психолога закладу бази практики
- Головні завдання
- Основні напрями корекційно-розвиткової роботи
- Акції та заходи, які відбулися на базі практики за час проходження

стажувальної практики: аналіз їх цілей, завдань, використаних методик та психологічного смислу заходу.

(Приклад поданий у **Додатку Е**)

3. Розробка та проведення психологічного тренінгу

(програма повинна включати не менше 7 занять та містити професійну рефлексію виконаного завдання).

Приклад оформлення психологічного тренінгу поданий у **Додатку Ж**.

4. Написання та підготовка до друку статті/тез.

Підготовлена до подачі в редакцію певного видання (відповідно до вимог видання) стаття чи тез повинна бути роздрукована та додана в папку звітної документації.

Необхідно вказати, відповідно до вимог якого видавництва оформлена стаття чи тези.

Наприклад: Тези оформлені у відповідності до вимог Вісника студентського наукового товариства

<http://www.ndu.edu.ua/index.php/ua/studentska-naukova-robota/visnik-naukovogo-tovaristva>)

Приклад оформлення наукової публікації поданий у **Додатку К**.

3.2. Вимоги до оформлення звіту зі стажувальної практики

Здобувач вищої освіти на основі зібраного під час практики фактичного матеріалу, здобутих знань і обсягу виконаних робіт відповідно до затвердженої програми, складає звіт, у якому висвітлює виконану роботу.

Звіт повинен певним чином узагальнювати здобутий магістрантом досвід практичної роботи і здатність самостійно виконувати завдання прикладного характеру і практичної спрямованості. Тому звіт повинен містити, в першу чергу, зібраний та відповідним чином опрацьований, систематизований і проаналізований фактичний матеріал, одержаний під час проходження практики.

Звіт складається відповідно до робочої програми з проходження стажувальної практики. Він має містити відомості про виконання усіх розділів програми практики, висновки і пропозиції, список використаної літератури та додатки.

Структурні частини звіту з стажувальної практики наведено в таблиці 1.

Порядок документів у звітній папці

| Структурні частини |
|---|
| Титульний аркуш, підписаний методистом кафедри (тобто науковим керівником магістранта) – див. Додаток А |
| Бланк підсумків стажувальної практики (завірений печаткою бази практики) – див. Додаток Б |
| Зміст – приклад див. Додаток В |
| 1. Робота за планом психолога установи (звіт про виконану роботу подається у формі щоденника професійних рефлексій) – приклад оформлення див. Додаток Д |
| 2. Аналіз діяльності психолога установи – приклад оформлення див. Додаток Е |
| 3. Розробка та проведення психологічного тренінгу (програма повинна включати не менше 7 занять та містити професійну рефлексію виконаного завдання) – приклад оформлення див. Додаток Ж |
| 4. Написання та підготовка до друку статті/тез – приклад оформлення див. Додаток К |
| Список використаних джерел – вимоги до оформлення див. Додаток Л |
| Додатки |

Звітна документація подається на кафедру в окремій папці.

Текстовий матеріал звіту друкується комп'ютерним способом на одному боці аркуша паперу формату А4 через 1,5 інтервал з розрахунку 29-30 рядків на сторінці за умови рівномірного її заповнення. Текст роботи слід друкувати, додержуючись таких розмірів берегів: лівий, верхній та нижній – 20 мм, правий – 15 мм. Шрифт – Times New Roman, 14 кегль, через 1,5 інтервали, масштаб 100%, звичайний, абзац 1,0-1,25 см.

ЗМІСТ папки зі звітною документацією включає назви та номери початкових сторінок усіх розділів, підрозділів та закінчується списком використаних джерел та додатками (приклад див. у Додатку В).

Заголовки змісту повинні точно повторювати заголовки в тексті. Заголовки у змісті починаються з великої літери без крапки в кінці. Останнє слово кожного

заголовка з'єднують крапками з відповідним номером сторінки у крайньому правому положенні в рядку.

Заголовки всіх структурних частин друкують великими літерами, 14 кегль, жирний шрифт, відстань між заголовком та текстом становить 2 інтервали. Заголовки підрозділів звіту з виробничої практики друкують малими літерами (окрім першої великої), 14 кегль, жирний шрифт. Крапку в кінці заголовка не ставлять.

Сторінки слід нумерувати арабськими цифрами, дотримуючись наскрізної нумерації впродовж усього тексту. Номер сторінки проставляють у правому верхньому куті сторінки без крапки в кінці. Усі сторінки нумеруються, окрім титульного аркуша та змісту.

Кожна структурна частина звіту починається з нової сторінки.

Список використаних джерел. До звіту обов'язково додається список використаної наукової літератури, нормативно-правових джерел, який оформлюється з урахуванням розробленого в 2015 році Національного стандарту України ДСТУ 8302:2015 «Інформація та документація. Бібліографічне посилання. Загальні положення та правила складання».

Додатки.

У додатках стажист може розмістити сертифікати участі у конференції чи вебінарі, роздруковані матеріали, які використовувалися при проведенні тренінгу, копії подяк, отриманих за виконану роботу на базі практики.

Додатки необхідно розміщувати в порядку появи посилань на них у тексті. Додатки позначають великими літерами української абетки, починаючи з А, за винятком літер Г, Є, З, И, І, Ї, О, Ч, Ь. Після слова «Додаток» друкують літеру, що позначає його послідовність. Допускається позначення додатків літерами латинської абетки, за винятком літер I, O.

Кожний додаток слід починати з нової сторінки. Додаток повинен мати заголовок, який друкують симетрично відносно тексту з великої літери окремим рядком.

Нумерація сторінок. Нумерація сторінок здійснюється арабськими цифрами в правому верхньому кутку, зі збереженням наскрізної нумерації усього тексту. Номер сторінки проставляють у правому верхньому куті сторінки без крапки в кінці. Усі сторінки нумеруються, окрім титульного аркуша та змісту.

3.3. Підведення підсумків стажувальної практики

(Згідно з ПОЛОЖЕННЯМ про практику здобувачів вищої освіти в Ніжинському державному університеті імені Миколи Гоголя (Наказ зі змінами № 243 від 26.10.2023 р).

На захист практики здобувач вищої освіти має подати весь пакет документів, передбачених робочою програмою практики.

Перевіряють та оцінюють звітну документацію викладачі, призначені керівниками (методистами) практики наказом ректора по університету.

Звіт із практики захищається здобувачем вищої освіти в комісії. До складу комісії входять керівники практики від університету і, за можливості, від баз практики, викладачі випускової кафедри. Комісія приймає залік не пізніше, ніж протягом **десяти днів** після її закінчення за умови, що практика відбувається у межах семестру або протягом перших десяти днів семестру, який починається після закінчення практики.

Результат заліку практики вноситься до заліково-екзаменаційної відомості та індивідуального навчального плану здобувача вищої освіти за підписом голови комісії і враховано стипендіальною комісією під час визначення розміру стипендії разом з його оцінками підсумкового контролю.

Якщо програма практики не виконана, то здобувачу вищої освіти надається можливість пройти практику повторно. Можливість повторного проходження практики, але за власний рахунок, надається здобувачу вищої освіти, який на підсумковому заліку отримав негативну оцінку. Здобувач вищої освіти, який востаннє отримав негативну оцінку по практиці в комісії, відраховується з університету.

Підсумки кожної практики обговорюються на засіданні кафедри, а загальні підсумки практики підводяться на вчених радах факультетів / інститутів не менше одного разу протягом навчального року.

За результатами захисту звіту та матеріалів практики комісія оцінює:

90–100 «відмінно» – отримує магістрант, який надав достатню кількість матеріалів практики, що підтверджують комплексність і цілісність отриманих практичних знань; розуміє напрямки діяльності бази практики, її структурних підрозділів та посадових осіб; відмінно знає нормативно-правові акти, що регламентують їх діяльність; вільно використовує понятійно-термінологічний

апарат, надає повні, логічні та обґрунтовані відповіді на запитання; розуміється на формі, змісті та процедурі проведення дослідження, проект якого було підготовлено протягом стажувальної практики;

82–89 «добре» – отримує магістрант, який надав достатню кількість матеріалів практики, що підтверджують комплексність і цілісність отриманих практичних знань; розуміє напрямки діяльності бази практики, її структурних підрозділів та посадових осіб; добре знає нормативно-правові акти, що регламентують їх діяльність; добре використовує понятійно-термінологічний апарат, але допускає незначні неточності при відповідях, демонструє певні «прогалини» практичних знань; допускає несуттєві помилки;

74–81 «добре» – отримує магістрант, який надав достатню кількість матеріалів практики, що підтверджують комплексність і цілісність отриманих практичних знань; розуміє напрямки діяльності бази практики, її структурних підрозділів та посадових осіб; використовує понятійно-термінологічний апарат, але допускає неточності при відповідях, демонструє незначні «прогалини» практичних знань; допускає помилки у розкритті процедурних питань підготовки і впровадження просвітницького заходу та дослідження, проект якого було підготовлено протягом стажувальної практики, має труднощі у відповідях;

64–73 «задовільно» – отримує магістрант, який надав невелику кількість матеріалів практики, що свідчать про вибірковість ознайомлення з практичною роботою відповідної бази практики; погано знає нормативно-правові акти, що регламентують діяльність структурних підрозділів, посадових осіб та установи в цілому, в якій проходила практика; допускає велику кількість неточностей при захисті звіту практики; відповіді неповні, недостатньо обґрунтовані; допускає велику кількість помилок, що не мають принципового характеру щодо аналізу формальної та змістовної складової, що були підготовлені протягом стажувальної практики;

60–63 «задовільно» – отримує магістрант, який надав невелику кількість матеріалів практики, що свідчать про вибірковість ознайомлення з практичною роботою відповідної бази практики; погано знає нормативно-правові акти, що регламентують діяльність структурних підрозділів, посадових осіб та установи в цілому, в якій проходила виробнича практика; допускає велику кількість неточностей при захисті звіту практики; відповіді неповні, з низьким рівнем

обґрунтування; допускає суттєві помилки щодо аналізу формальної та змістовної складової, що були підготовлені протягом виробничої практики;

35–59 «незадовільно» – отримує магістрант, що надав недостатню кількість матеріалів практики; в яких мають місце суттєві недоліки принципового характеру або складені неправильно; не може надати відповіді щодо правової регламентації діяльності бази практики, її структурних підрозділів та посадових осіб; не надає відповіді на поставлені питання; не може обґрунтувати відповідь щодо форми та змісту складеного ним звіту;

1–34 «незадовільно» – отримує магістрант, матеріали практики якого не відповідають вимогам, визначеним програмою стажувальної практики або надав недостатню кількість матеріалів, в яких мають місце суттєві недоліки принципового характеру; не може надати відповіді щодо діяльності бази практики, її структурних підрозділів та посадових осіб, форми та змісту складеного ним звіту.

РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

Основна

1. Положення про практику здобувачів вищої освіти в Ніжинському державному університеті імені Миколи Гоголя. URL: http://www.ndu.edu.ua/storage/norm_baza/polozh_practika.pdf
2. Положення Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя про академічну доброчесність. URL: http://www.ndu.edu.ua/storage/norm_baza/polozennia_pro_akademichny_dobr_ochesnist.pdf
3. Наказ про процедуру впровадження антиплагіатної системи. URL: http://www.ndu.edu.ua/storage/norm_baza/nakaz_pro_prozedury_vprovadzenni_a_antuplagiatnoi_systemu.pdf
4. Приклади оформлення літератури згідно з ДСТУ. URL: http://lib.znau.edu.ua/jirbis2/images/phocagallery/2017/Pryklady_DSTU_8302_2015.pdf

Додаткова

1. The Wiley-Blackwell Handbook of the Psychology of Training, Development, and Performance Improvement. Authors: Kurt Kraiger (The University of Memphis), Jonathan Passmore (University of Reading), Nuno Rebelo dos Santos (Universidade de Évora), Sigmar Malvezzi (University of São Paulo). Edition: Wiley-Blackwell Editor: Kurt Kraiger, Jonathan Passmore, Nuno Rebelo dos Santos, Sigmar Malvezzi, 2015. 552 pages
2. The Theory and Practice of Group Psychotherapy 6th Edition by Irvin D. Yalom. New York: basic book, 2020. 832 pages
3. Philip Moore. Acting Out: Therapy for Groups .Hampshire: Arena. 158 pages
4. Art Therapy and Group Work: An Annotated Bibliography. Annotated Edition by Kathleen Mileski Hanes. Greenwood, 2019. 191 p.
5. Bion and Group Psychotherapy (International Library of Group Analysis) by Malcolm Pines. Jessica Kingsley, 2000. 414 p.
6. Jerrold Lee Shapiro. Brief Group Treatment: Practical Training for Therapists and Counselors (Group Counseling). 1st Edition. Brooks Cole, 2020. 283 pages.

Додаткова:

1. Вахоцька І. О. Тренінгові технології в освітньому процесі. https://nubip.edu.ua/sites/default/files/u279/zbirnik_14.05.2020.pdf
2. Лівандовська І. А., Задояна А. І. Застосування тренінгових технік в роботі шкільного психолога. URL: https://nubip.edu.ua/sites/default/files/u279/zbirnik_14.05.2020.pdf
3. Лівандовська І. А., Казанцева О. О. Принципи корекційно-відновлюючої та розвивальної роботи практичного психолога в умовах оновлення змісту освіти. URL: https://nubip.edu.ua/sites/default/files/u279/zbirnik_14.05.2020.pdf
4. Мазуровська О. В. Використання інтерактивних занять у профілактиці насильства над дітьми. URL: https://nubip.edu.ua/sites/default/files/u279/zbirnik_14.05.2020.pdf
5. Матійків І. М. Основи тренерської майстерності : [навч.-метод. посіб.] / І. М. Матійків, А. І. Якимів, Т. Г. Черняк / За заг. ред. А. І. Якиміва. Львів: Компанія «Манускрипт», 2012. 392 с.
6. Овсяннікова Я. О. Соціально-психологічний тренінг як засіб відновлення психологічної стійкості рятувальників ДСНС України: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / Я. О. Овсяннікова. Харків, 2010. 19 с.
7. Перша психологічна допомога для молоді. Підтримка рівний-рівному. Тренінг. Довідковий центр з психосоціальної підтримки МФЧХ, Копенгаген, 2021. URL: <https://www.mh4u.in.ua/files/>
8. Поліщук О. Р. Застосування тренінгових технологій у профорієнтаційній діяльності. URL: https://nubip.edu.ua/sites/default/files/u279/zbirnik_14.05.2020.pdf
9. Приходько В. В. Соціально-психологічний тренінг як засіб формування комунікативної компетенції. *Вісник Львівського університету*. 2005. Вип. 19. Ч.1. С. 182-188.
10. Тюптя О. Комунікативна компетентність особистості. *Кроки до компетентності та інтеграції в суспільство: науково-методичний збірник*. ред. кол. Н. Софій, І. Єрмаков [та ін.]. Київ: Контекст, 2000. 336 с.

11. Універсальний тренінг із психічного здоров'я (УТПЗ) для фахівців першої лінії: посібник для тренерів (видання 2, доповнене і перероблене). URL: <https://www.mh4u.in.ua/files/>
12. Фомічова К.С. Правила написання наукової статті. ХНУМГ ім. О.М. Бекетова. URL: <https://library.kname.edu.ua/images/presentation/Vebinar.pdf>
13. Якимчук Б. А., Якимчук І. П. Тренінг як форма активного навчання молодших школярів. URL: https://nubip.edu.ua/sites/default/files/u279/zbirnik_14.05.2020.pdf
14. Яценко Т.С. Психологічні основи групової психокорекції. Київ: Либідь, 1996. 264с.

Бібліотечно-бібліографічні ресурси

1. Наукова бібліотека ім. М. Максимовича Київського національного університету ім. Тараса Шевченка. URL: <http://www.library.univ.kiev.ua>
2. Наукова бібліотека Національного університету «Києво-Могилянська академія». URL: <http://www.library.ukma.edu.ua>
3. Національна бібліотека Німеччини. URL: http://www.dnb.de/DE/Home/home_node.html
4. Національна бібліотека України ім. В.І. Вернадського. URL: <http://www.nbuv.gov.ua>
5. Національна бібліотека України імені Ярослава Мудрого. URL: <http://www.nplu.org>
6. <http://www.management.com.ua/hrm/> – вітчизняний інтернет-портал для управлінців, розділ «Персонал» наповнений статтями та матеріалами для практичного застосування у HR-менеджменті та проведення тренінгів.

ДОДАТКИ

Додаток А

Міністерство освіти і науки України
Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя
Факультет педагогіки, психології, соціальної роботи та мистецтв
Кафедра загальної та практичної психології

ЗВІТ

ПРО ПРОХОДЖЕННЯ СТАЖУВАЛЬНОЇ ПРАКТИКИ

з галузі знань С Соціальні науки, журналістика,
інформація та міжнародні відносини
спеціальності С4 Психологія
за освітньо-професійною програмою Психологія. Практична психологія
другого (магістерського) рівня вищої освіти

магістрант(-ки) _____ курсу, групи _____

прізвище, ім'я, по батькові

повна назва місця проходження практики

Методист практики

Посада, науковий ступінь

Підпис

Ім'я та прізвище

Ніжин – 202_

Міністерство освіти і науки України
Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя
П І Д С У М К И МАГІСТЕРСЬКОЇ
СТАЖУВАЛЬНОЇ ПРАКТИКИ

Магістрант(ка)

(прізвище, ім'я та по-батькові)

денної / заочної форми навчання факультету педагогіки, психології, соціальної роботи та мистецтв спеціальності С4 Психологія за **освітньо-професійною програмою Психологія. Практична психологія** проходив(ла) стажувальну практику протягом **4 тижнів** у

(повна назва бази практики)

з _____ по _____ 202__ р. Спеціаліст закладу (бази практики) _____

Керівник практики від кафедри загальної та практичної психології доцент Ніна Литовченко

Методист кафедри загальної та практичної психології _____

| Зміст завдань практики | Оцінки в балах | | | | | | | |
|--|---|--------------------------|--------|---|--------------------------|--------|--|--|
| | Психолог установи закладу (бази практики) | | | Методист кафедри загальної та практичної психології | | | | |
| | Максим. кількість балів | Отримана кількість балів | Підпис | Максим. кількість балів | Отримана кількість балів | Підпис | | |
| 1. Робота за планом психолога установи під його супервізією (звіт подається у формі щоденника професійних рефлексій) | 20 | | | 15 | | | | |
| 2. Аналіз функціональних обов'язків психолога бази практики | - | - | - | 10 | | | | |
| 3. Розробка та проведення психологічного тренінгу (програма повинна включати не менше 7 занять) | 20 | | | 25 | | | | |
| 4. Написання та підготовка до друку статті/тез | - | - | - | 10 | | | | |
| Всього: | 40 | | | 60 | | | | |

* Практика зараховується за умови виконання **усіх видів завдань** і їх оцінювання **усіма керівниками** практики.

3. Висновок спеціаліста бази практики про фахову роботу студента

Загальна кількість балів _____ Підпис _____

4. Керівник бази практики _____ / _____ / місце
печатки

5. Висновок методиста кафедри загальної та практичної психології

Загальна кількість балів _____ Підпис _____

6. Висновок атестаційної комісії

Оцінка: за шкалою університету _____

за національною шкалою _____

Голова атестаційної комісії

Ніна Литовченко

" _____ " _____ 20__ р.

ЗМІСТ

Бланк підсумків стажувальної практики

| | |
|--|----|
| 1. Аналіз діяльності психолога ЗОШ № 238..... | 3 |
| 2. Робота за планом психолога ЗОШ № 238..... | 8 |
| 3. Розробка та проведення психологічного тренінгу розвитку емоційного інтелекту молодших підлітків..... | 14 |
| 4. Стаття «Проблеми розвитку емоційного інтелекту у підлітковому віці» (Вісник студентського наукового товариства НДУ імені Миколи Гоголя..... | 34 |
| Список використаних джерел..... | 40 |
| Додатки..... | 42 |

ПРИКЛАД
ЗВІТУ ПРО ВИКОНАННЯ РОБОТИ ЗА ПЛАНОМ ПСИХОЛОГА БАЗИ
ПРАКТИКИ ПІД ЙОГО СУПЕРВІЗІЄЮ
(звіт у формі щоденника професійних рефлексій)

ЩОДЕННИК ПРАКТИКИ

_____ (вид і назва практики)

студента _____

(прізвище, ім'я, по батькові)

Інститут, факультет, відділення факультету педагогіки, психології, соціальної роботи та мистецтв

Кафедра, циклова комісія кафедра загальної та практичної психології

Освітній ступінь другий (магістерський) рівень

Освітня програма **ПСИХОЛОГІЯ. ПРАКТИЧНА ПСИХОЛОГІЯ**

галузь знань **С Соціальні науки, журналістика, інформація та міжнародні відносини**

спеціальність **С4 Психологія**

_____ курс, група _____

Студент _____
(прізвище, ім'я, по батькові)

прибув на підприємство, організацію, установу

Печатка
підприємства, організації, установи " ____ " _____ 20__
року

(підпис) _____ (посада, прізвище та ініціали відповідальної особи)

вибув з підприємства, організації, установи

Печатка
Підприємства, організації, установи " ____ " _____ 20__ року

(підпис) _____ (посада, прізвище та ініціали відповідальної особи)

Робочі записи під час практики

Стажувальну практику я проходила в загальноосвітній школі №__ Ніжинської міської ради Чернігівської області. Шкільна психологиня познайомила мене зі своїм планом роботи. План роботи побудований на основі методичних рекомендації «Пріоритетні напрями роботи психологічної служби у системі освіти України в 2024/2025 навчальному році».

Склад психологічної служби в закладі освіти: Психологічна служба складається з одного практичного психолога (ставка) та соціального педагога (ставка).

Проблема, над якою працює практичний психолог: «Сприяння розвитку особистості шляхом формування психологічної та соціальної компетентності».

В рамках роботи над даною темою психологиня доручила мені вивчення особливостей міжособистісних стосунків в одному із підліткових класів – 6 клас (молодші підлітки).

| Дата | Виконана робота | Результати супервізії та професійні рефлексії |
|-------|--|---|
| 28.03 | Згідно з планом роботи психолога школи необхідно було підготувати захід з попередження булінгу у підліткових класах. Психологиня попросила мене бути присутньою на декількох уроках (зі згоди вчителів) у бму класі для того, щоб познайомитися з дітьми та можна було краще дослідити соціально-психологічний проблеми, які існували в цьому класі, зокрема, висока частота конфліктів між дітьми. Сьогодні я почала відвідувати цих дітей на перервах та деяких уроках, де мені дозволили бути вчителі та завуч. | Психологиня розповіла мені про деякі психологічні проблеми окремих дітей в цьому класі, пов'язані з несприятливою психологічною обстановкою у сім'ї дітей. Мої спостереження показали, що діти по-різному поведуть себе на перервах та на уроках – деякі були верткими, навіть агресивними, а деякі, навпаки, були дуже тихенькими. Я роздумувала над різними наслідками травматичних ситуацій, які проявляються у дітей. |
| 29.03 | Знайомство з класним керівником класу, з яким співпрацюватиму протягом практики. Марія Василівна протягом розмови | Напруженість перших етапів знайомства виявляється в невербальній поведінці. |

| | | |
|-------|---|--|
| | сиділа в „закритій” позі, хоча посміхалася і доброзичливо відповідала на мої запитання і ставила свої. | |
| 06.04 | Отримала багато інформації внаслідок своїх спостережень та бесід з дітьми у класі; заплановано обговорення цієї інформації з психологинєю та планування занять для тренінгу по вирішенню конфліктів у спілкуванні | Психологиня дала декілька корисних рекомендацій щодо організації спостереження за класом. Порадила вести щоденник спостережень, показала, як корисно розділяти спостережувані факти і свої суб’єктивні враження. У щоденнику варто навчитися фіксувати тільки факти . |
| 08.04 | Денис підійшов до Влада і смикнув за ремінь рюкзака, рюкзак упав на підлогу. Влад згорбився нагнувся, щоб підняти його з підлоги. У цей час Мирон лягнув Влада по потилиці. | Дивує, що Влад зовнішньо ніяк не реагує на агресивні дії. Хоча у молодшому підл.віці властиве підвищення рівня агресії, у т.ч., – фізичної. Можливо, це просто дружня „тусня”. Необхідно поговорити з класним керівником, поспостерігати, можливо, треба спланувати роботу по корекції агресивності. Можливо, варто провести невеликий тренінг комунікативної компетентності, поведінки в конфлікті чи емпатії для класу. Не хочеться думати, що у класі булінг. |
| 10.04 | Провели соціометричну методику у класі. Психологиня показала мені наявні у неї бланки (для прикладу) та пояснила методику. Я підготувала соціометричну матрицю. | Я дуже хвилювалася, зокрема, про те, чи достатньо довіряють мені діти, щоб давати відповіді на питання соціометричної методики. Було важко забезпечити конфіденційність відповідей, оскільки діти весь час крутилися і підглядали один до одного у листочки. З психологинєю обговорили можливі способи уникнення цього на майбутнє. Також вона |

| | | |
|-------|---|--|
| | | порадила самій завчасно підготувати листочки, а не просити, щоб діти знайшли листочки, бо це додало трохи хаосу у процедуру проведення методики. |
| 14.04 | Триває підбір вправ та ігор для тренінгу. Повість Всеволода Нестайка «Тореадори з Васюківки» вивчається в 6 класі на уроках української літератури, де аналізується як пригодницька повість з яскравими героями та захоплюючим сюжетом про пригоди хлопчиків Яви та Павлуші. Хороша і зрозуміла для дітей для пояснення значення дружби, які якості важливі для дружби. Вирішила її використати для групової дискусії у тренінговому занятті. | Підбір вправ для тренінгу посувається достатньо важко, незважаючи на те, що в інтернеті і в деяких моїх власних книжках є дуже багато різних вправ. Психологиня звернула мою увагу на те, що підлітки в тренінгу дуже динамічні і потрібно чергувати серйозні справи з руханками, вони не люблять довгих обговорень, тому що це набридає їм на уроках. Обговорювали те, як можна утримати змістовність тренінгових занять, не бути простими аніматорами. |
| | Текст текст текст текст | Текст текст текст |
| | Текст текст текст текст | Текст текст текст текст |
| | Текст текст текст текст | Текст текст текст текст |
| | Текст текст текст текст | Текст текст текст текст |

**АНАЛІЗ ФУНКЦІОНАЛЬНИХ ОBOB'ЯЗКІВ ПСИХОЛОГА
БАЗИ ПРАКТИКИ
(виконаний магістранткою Мазуренко Тетяною)**

**Аналіз нормативних та інструктивних
документів щодо діяльності психологічної служби в
системі освіти Латвії**

Основним нормативно-правовим актом, що регулює професійну діяльність психологів у Латвії, є *Psihologu likums* (Закон про психологів), прийнятий в 2017 році. Цей закон має ключове значення для впорядкування системи професійної діяльності психологів, запровадження єдиних вимог до реєстрації та сертифікації, а також створення інституційного нагляду – Ради сертифікації психологів. Закон також сприяє зміцненню етичних стандартів професії та формуванню ефективної системи контролю за якістю надання послуг.

Закон про психологів, а також закон *Likums par regulētajām profesijām un profesionālās kvalifikācijas atzīšanu* (Закон про регульовані професії та визнання професійної кваліфікації) чітко розмежовує попередні етапи професійної діяльності психологів, оскільки з 2018 року для всіх психологів чітко визначені вимоги до освіти та професійної кваліфікації, а також вимоги до підвищення професійної компетенції. Відтоді мають право надавати психологічні послуги

лише психологи, які зареєстровані у Реєстрі психологів.

Закон про психологів містить детально структуровані розділи:

- Загальні положення
- Сертифікація психологів і нагляд за професійною діяльністю,
- Основні принципи професійної діяльності психолога та висновок психолога,
 - Обов'язки та права психолога,
 - Права клієнта, права і обов'язки замовника та роботодавця психолога,
 - Призупинення і припинення професійної діяльності психолога, анулювання сертифіката та супервізорських прав, поновлення професійної діяльності та сертифіката.

Зміст закону:

1. Закон чітко визначає професійні вимоги до психолога:

- Освіта: необхідна вища освіта в галузі психології – ступінь бакалавра та магістра, мінімум 200 кредитів ЄКТС.
- Реєстрація: обов'язкова реєстрація в *Psihologu reģistrā* (Реєстр психологів), який веде *Psihologu sertifikācijas padome* (Рада сертифікації)

- Сертифікація: Отримання сертифіката за конкретною спеціалізацією (наприклад, клінічна, освітня) після здачі кваліфікаційного іспиту

- Підвищення кваліфікації: Ресертифікація кожні 7 років (необхідні щорічні курси та певний обсяг практики)

2. Встановлює порядок сертифікації та ліцензування

- Запроваджено Раду сертифікації психологів, яка оцінює професійну підготовку, досвід, навчання та супервізію.

- Сертифікат має обмежений термін дії, потребує регулярного оновлення.

- Практика без сертифіката дозволена лише під наглядом – через механізм супервізії. Супервізія є офіційною формою підтримки та професійного розвитку, з зобов'язанням укладенням договору.

3. Регулює професійну діяльність: принципи, обов'язки, права

- Основні принципи діяльності: дотримання прав людини, добровільність допомоги, професійна компетентність, конфіденційність, науково обґрунтовані методи.

- Професійні обов'язки психолога: об'єктивність, відповідальність, незалежність суджень, захист інтересів клієнта.

- Права психолога: право відмовити у послугі з етичних або професійних міркувань, отримувати супервізію, професійний розвиток.

- Права клієнта: доступ до інформації, право подавати скарги до Етичної комісії, конфіденційність

4. Визначає права та обов'язки роботодавців та замовників

- Роботодавці зобов'язані перевіряти наявність сертифіката та реєстрації психолога.

- Замовники (наприклад, школи, медичні установи) повинні гарантувати умови для етичної та компетентної роботи психолога.

- Порухення прав психолога на належні умови праці також може бути предметом розгляду Ради сертифікації.

5. Закон передбачає створення Кодексу етики психологів, який:

- Встановлює етичні норми поведінки та професійної взаємодії

- Є обов'язковим для всіх зареєстрованих психологів, його порушення може призвести до позбавлення сертифіката

- Також створено Етичну комісію, яка розглядає скарги на порушення етики та має право винести попередження, призупинити або анулювати сертифікат у разі грубих порушень.

6. Встановлює чіткий порядок призупинення, припинення та поновлення професійної діяльності:

- Призупинення або анулювання сертифіката через порушення етики, втрату компетенції або за запитом самого психолога.

- Можливість поновлення після відповідного навчання або повторної атестації

- За незаконну практику без реєстрації визначаються штрафи.

Організаційна структура нагляду за професійною діяльністю психологів:

1. Psihologu sertifikācijas padome (Рада сертифікації психологів): Відповідає за сертифікацію, анулювання сертифікатів і контроль за дотриманням стандартів.

2. Ētikas komisija (Етична комісія): Розглядає скарги на порушення Psihologu ētikas kodekss (Кодексу етики), наприклад, конфіденційність, конфлікти інтересів.

3. Ministru kabinets (Кабінет міністрів): Затверджує процедури сертифікації, вимоги до практики та навчальних програм.

З метою деталізації положень основного закону у 2018 році було прийнято Psihologu noteikumi Nr. 301 (Правила для психологів), який є підзаконним актом і конкретизує процедури сертифікації, вимоги до кваліфікації, супервізії, ведення документації, захисту персональних даних тощо. Згідно з цими правилами, психологи повинні проходити ресертифікацію кожні сім років, що включає участь у навчальних семінарах та тренінгах, а також складання кваліфікаційних іспитів.

Ключові вимоги та процедури

1. Процедури реєстрації та сертифікації:

- Внесення до реєстру: Психолог повинен подати заяву до Psihologu sertifikācijas padome з необхідними документами, такими як дипломи, довідка про стаж та рекомендації.

- Видалення з реєстру: Можливе автоматичне виключення при порушенні строків ресертифікації або за рішенням Ради через етичні чи професійні порушення.

- Атестаційний іспит включає оцінку компетентності та професійної діяльності психолога на основі критеріїв, розроблених для певних сфер діяльності, а також аналіз наданих особою практичних випадків.

2. Вимоги до обробки даних

- Конфіденційність: Документація повинна зберігатися не менше 10 років у зашифрованому електронному або паперовому вигляді

- Інформована згода: Обов'язкове письмове підтвердження клієнта на збір та використання даних; для дітей потрібен підпис опікуна.

- Анонімізація: Результати досліджень публікуються лише у деперсоналізованому вигляді.

3. Супервізія та нагляд

- Супервізор повинен мати стаж не менше 5 років та сертифікат у відповідній спеціалізації.

- Звітність: Супервізори подають до Ради щоквартальні звіти.

4. Ресертифікація

- Навчання: Необхідно пройти не менше 100 академічних годин професійного розвитку протягом терміну дії сертифіката.

- Екзамени: Проводиться оцінка знань з актуальних питань психології та професійної діяльності.

- Держзбори: Вартість сертифікаційного іспиту становить 200 євро.

Для подальшого дослідження етичної регламентації професійної діяльності психолога доцільно здійснити порівняльний аналіз положень *Psihologu ētikas kodekss* (Етичним кодексом психолога Латвії) та Етичного кодексу психолога України, ухваленого Товариством психологів України 20 грудня 1990 року.

Обидва документи закріплюють базові цінності професії:

відповідальність, компетентність, конфіденційність, гуманізм, повагу до клієнта та колегіальність.

Спільні риси Етичного кодексу психолога Латвії та України:

Відповідальність. Обидва кодекси підкреслюють особисту відповідальність психолога за результати своєї роботи, за дотримання гуманістичних принципів, пріоритет інтересів клієнта, недопущення шкоди чи маніпуляцій.

Компетентність. Вимога постійного професійного розвитку, обмеження діяльності лише межами власної компетентності, використання лише валідних, науково обґрунтованих методів, регулярне підвищення кваліфікації.

Конфіденційність. Забезпечення таємниці інформації про клієнта, отриманої під час професійної діяльності, з можливістю розкриття лише за письмовою згодою клієнта або у випадках, визначених законом. В обох країнах підкреслюється необхідність анонімізації даних у наукових і публічних цілях.

Захист інтересів клієнта. Пріоритетом психолога є добробут, права, свободи та інтереси клієнта, незалежно від його віку, статі, національності, соціального статусу, релігії тощо. Психолог діє на основі добровільної згоди клієнта, уникає дій, що можуть зашкодити його гідності, свободі чи безпеці. Психолог не використовує свої знання та професійне становище для маніпулювання, приниження чи отримання особистої вигоди. У випадках обмеженої дієздатності клієнта (наприклад, дитячий вік або психічні розлади),

психолог вживає заходів для захисту його інтересів у межах законодавства та етичних норм.

Етична взаємодія з колегами. Обидва кодекси підкреслюють важливість колегіальності, взаємоповаги, недопущення дискредитації колег, а також відповідальність за дотримання етичних норм у професійному середовищі.

Відмінності Етичного кодексу психолога Латвії та України

Деталізація процедур і контроль. Латвійський кодекс є частиною державного регулювання: він прямо пов'язаний із законом і підзаконними актами, має чітко визначені процедури контролю, розгляду скарг, дисциплінарних санкцій через Етичну комісію та Раду сертифікації психологів.

Український кодекс, хоча й має Комісію з етики, більше спирається на професійну спільноту і громадські організації.

Взаємодія з організаціями. Латвійський кодекс акцентує увагу на повазі до цінностей і норм організації, де працює психолог, а також на необхідності інформувати керівництво про етичні стандарти професії. Український кодекс більше зосереджений на відносинах психолог–клієнт та захисті прав клієнта.

Супервізія. Латвійський кодекс окремо підкреслює обов'язок психолога дбати про власний психічний і фізичний стан, звертатися до супервізора у разі особистих труднощів, а також брати участь у наставництві молодих фахівців. В Українському етичному кодексі ці аспекти також присутні, але менш формалізовані.

Реклама та публічна діяльність. Латвійський кодекс містить окремий розділ щодо реклами психологічних послуг, забороняє нав'язливу рекламу, гарантії результату, порівняння з колегами. Український кодекс більше уваги приділяє пропаганді психології та просвітницькій діяльності, але також вимагає точності й достовірності інформації. Окрім законодавчих актів, діяльність шкільного психолога в Латвії регламентується також *Metodiskās rekomendācijas psihologa profesionālajai darbībai izglītības iestādē* (Методичні рекомендації щодо професійної діяльності психолога в закладі освіти), що надають практичні вказівки щодо організації роботи шкільного психолога, зокрема основні напрями роботи, взаємодію психолога з педагогами, адміністрацією школи та батьками, особливості ведення документації, тощо.

Документ докладно описує особливості співпраці з батьками/законними представниками учнів: підкреслюється важливість підтримувального та партнерського характеру таких взаємодій. Психолог виступає посередником у складних ситуаціях, сприяючи порозумінню між родиною та закладом, особливо підкреслюється важливість уникнення оцінних суджень та патерналістського тону.

Також документ визначає порядок ведення професійної документації. На відміну від загальних законодавчих норм, рекомендації чітко регламентують, як зберігати матеріали, кому й коли передавати документи, що робити у випадку звільнення або реорганізації установи. Питання конфіденційності, захисту даних та терміну зберігання документів мають чітко прописані рамки, що знижує ризику порушення етичних норм.

Особливо важливим є розгляд ролі психолога в кризових ситуаціях та у випадках насильства. У рекомендаціях описано дії спеціаліста у ситуаціях мобінгу, конфліктів, психологічного або фізичного насильства, а також визначено алгоритм взаємодії з іншими фахівцями закладу. Психолог зобов'язаний реагувати на подібні випадки, координувати дії з адміністрацією, при потребі – інформувати компетентні установи та брати участь у процесі підтримки всіх учасників ситуації.

У документі чітко окреслено межі професійної компетентності психолога. Наприклад, підкреслюється, що шкільний психолог не має права проводити експертну оцінку для суду або здійснювати реабілітацію жертв насильства – у таких випадках необхідно переадресувати клієнта до відповідних служб.

Водночас психолог має право відмовити у наданні послуги, якщо запит виходить за межі його підготовки чи технічних можливостей.

Також надано рекомендації щодо взаємодії психолога з педагогічним колективом. Йдеться про необхідність конструктивної співпраці з вчителями, надання їм зворотного зв'язку (за погодженням з батьками), участь у командних зустрічах щодо підтримки окремих учнів та супровід впровадження психологічних рекомендацій у навчальному процесі.

Однією з нових тем є дистанційна робота психолога. Документ визнає можливість онлайн-консультування, однак забороняє проведення дистанційної діагностики. Водночас наголошено на необхідності чітко інформувати клієнтів про особливості такого формату – його межі, технічні вимоги та можливості.

Аналіз нормативних документів Eiropas Tālmācības vidusskola Eiropas Tālmācības vidusskola є приватним акредитованим навчальним закладом у Латвії, що надає загальну середню освіту у форматі дистанційного навчання. Заклад працює відповідно до нормативно-правової бази Латвійської Республіки, яка регламентує організацію освітнього процесу та діяльність фахівців у сфері психологічного супроводу.

Основними нормативними документами, що регламентують діяльність психологічної служби в Eiropas Tālmācības vidusskola, є:

- Статут навчального закладу, який визначає структуру школи, основні принципи організації навчального процесу та наявність психологічної служби як одного з елементів підтримки учнів;

- Посадові інструкції практичного психолога, в яких окреслено функціональні обов'язки, права та відповідальність спеціаліста;
- Положення про індивідуальну підтримку учнів, що охоплює заходи психолого-педагогічної допомоги, зокрема в роботі з дітьми з особливими освітніми потребами, учнями-біженцями, а також учнями, які демонструють ознаки емоційного неблагополуччя;
- Правила внутрішнього розпорядку, що визначають етичні та організаційні аспекти взаємодії психолога з учасниками освітнього процесу.

Важливою особливістю діяльності психолога в дистанційній школі є застосування сучасних цифрових платформ і засобів онлайн-комунікації для діагностики, консультування та супроводу учнів. Шкільний психолог бере участь у складанні індивідуальних освітніх маршрутів, співпрацює з викладачами, кураторами та батьками, а також проводить групові просвітницькі заходи для учнів різного віку в онлайн-форматі.

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ПОСАДОВИХ ФУНКЦІЙ ПСИХОЛОГА

Під час проходження стажувальної практики я ознайомила з посадовими функціями освітнього психолога, що регламентуються в описі професійної діяльності згідно з напрямом *Izglītības un skolu psiholoģija* (освітня та шкільна психологія).

Основні документи, що визначають ці функції, включають *Metodiskās rekomendācijas psihologa profesionālajai darbībai izglītības iestādē* (Методичні рекомендації щодо професійної діяльності психолога в закладі освіти) та *Atbalsta komandas darba organizācija izglītības iestādē* (Організація роботи команди підтримки в закладі освіти).

Коло клієнтів шкільного психолога охоплює учнів, їхніх законних представників, педагогів і працівників школи. Освітні психологи можуть працювати в навчальних закладах, державних і муніципальних установах, центрах підтримки, педагогічно-медичних комісіях і в приватній практиці.

Основна мета діяльності психолога в закладі освіти полягає у сприянні позитивному особистісному розвитку дитини, подоланні труднощів у навчанні, поведінці, емоційному та соціальному функціонуванні, а також у підтримці педагогічного процесу.

Основні функції освітнього психолога:

1. Психологічна діагностика

Індивідуальна психологічна оцінка проводиться у випадках навчальних труднощів, емоційних або поведінкових порушень, а також у ситуаціях, коли учень потребує особливих умов навчання або звертається до педагогічно-

медичної комісії. Психолог складає висновок про результати обстеження – на запит батьків, законних представників або самого учня (якщо той є повнолітнім), або на запит педагогів – за умови наявності згоди батьків. Висновки також можуть бути надані правоохоронним органам у межах професійної компетенції психолога.

2. Консультування

Психолог надає індивідуальні та групові консультації учням, батькам, вчителям та іншим фахівцям з питань, що можуть негативно вплинути на успішність, емоційний стан або взаємини у шкільному середовищі.

Консультування неповнолітніх до 14 років здійснюється лише за згодою батьків, окрім первинного звернення, ініційованого самою дитиною. У кризових ситуаціях можливі також групові консультації, за умови письмової згоди батьків.

3. Профілактика та освітня діяльність

Оскільки психолог є частиною педагогічного колективу, він має право проводити профілактичні заходи, тренінги та освітні заняття як для учнів, так і для їхніх батьків та вчителів. Основні завдання:

- Проведення профілактичних заходів, спрямованих на запобігання емоційним і поведінковим проблемам.

- Організація тренінгів для розвитку соціальних навичок учнів та підвищення обізнаності батьків і педагогів про психологічні аспекти виховання.

Оскільки психолог є частиною педагогічного колективу, він має право проводити профілактичні заходи, тренінги та освітні заняття як для учнів, так і для їхніх батьків та вчителів.

4. Створення та реалізація індивідуальних планів підтримки учнів (Individuālais izglītības programmas atbalsta plāns).

Такий план розробляється з метою забезпечення максимальної адаптації та успішності учня в освітньому процесі, з урахуванням його індивідуальних потреб, труднощів та ресурсів. Потреба в розробці такого плану виявляється на основі результатів психодіагностики або консультацій з педагогами й батьками.

У плані відображаються конкретні труднощі учня (навчальні, поведінкові, емоційні), а також узгоджені заходи підтримки, відповідальні особи, строки виконання, критерії оцінювання ефективності. Індивідуальні плани підтримки найчастіше створюються для учнів із особливими освітніми потребами, дітей з емоційно-поведінковими труднощами, тривалими пропусками занять, порушеннями адаптації або соціальним неблагополуччям.

Рішення про створення плану приймається колегіально, за участю психолога, вчителів, батьків, а за потреби – медичних працівників. Психолог не лише формулює рекомендації, а й супроводжує реалізацію плану: здійснює моніторинг динаміки змін, проводить додаткові консультації, допомагає

педагогам адаптувати навчальні методи та середовище відповідно до особливостей учня.

5. Окрім загальних професійних функцій, визначених у нормативних документах, діяльність психолога в закладі освіти передбачає активну участь у роботі шкільної команди підтримки – *Atbalsta komanda*.

Така команда включає представників адміністрації, психолога, спеціального педагога, соціального педагога, логопеда, вчителів, медичних працівників та, за потреби, батьків і зовнішніх фахівців.

Команда здійснює психолого-педагогічну та соціальну підтримку учнів, розглядає запити педагогів, які надають письмові обґрунтування ситуації, що вимагає втручання. Після цього проводиться засідання команди, на яке можуть бути запрошені сам учень і його батьки. За результатами зустрічі складається план підтримки з конкретними заходами, строками та відповідальними особами.

У разі серйозних поведінкових порушень, тривалих несанкціонованих пропусків занять або соціального неблагополуччя сім'ї може бути підписано письмову угоду з батьками про спільну відповідальність за реалізацію плану.

Документація зберігається відповідно до вимог конфіденційності, а про результати роботи команда звітує адміністрації.

Роль психолога в команді підтримки є визначальною, адже саме він забезпечує комплексну оцінку ситуації, узгоджує рекомендації з педагогами та батьками, сприяє впровадженню індивідуального підходу до учня.

ТРЕНІНГ РОЗВИТКУ ЕМПАТІЙНОСТІ МАЙБУТНІХ ПРАКТИЧНИХ ПСИХОЛОГІВ.

Мета тренінгу – розвиток уміння створювати основу для довіри та взаєморозуміння у міжособистісній комунікації, і надалі – між терапевтом і клієнтом.

Коротка теоретична інформація. Емпатія – це не просто здатність співчувати, це фундаментальний інструмент роботи психолога. У професійній діяльності вона трансформується з людської якості у терапевтичну навичку, яка дозволяє зрозуміти внутрішній світ клієнта, не втрачаючи при цьому власної об'єктивності. Емпатійність є однією з професійно важливих якостей практичного психолога (Н.В.Чепелева, Т.М.Титаренко, К.Роджерс, І.Юсупов, О.А.Ліщинська та ін.).

Емпатія – осягнення емоційного стану, проникнення, вслухання у переживання особистості. Поняття “емпатія” введене в науковий психологічний словник Е.Тітченером, який об'єднав філософські ідеї про симпатію з теоріями вчувствования Е.Кліффорда та Т.Ліпса.

А.Адлер вважає емпатію однією з творчих функцій особистості, а Р.Мей підкреслює виключну роль емпатії в процесі розуміння психологом клієнта у відповідності з його неповторною “особистісною моделлю”, Р.Джендлін вказує на те, що емпатія – це один із способів спілкування і об'єднує в собі відповідальність, активність, чктивність, доброту і здатність проникати у найглибші переживання людини, співчувати їй.

Т.П.Гаврилова виділяє емоційну емпатію як поєднання співпереживання та співчуття. В когнітивній емпатії (R.Diamond, М.М.Муканов), яка реалізується через ідентифікацію (інтродекцію та проєкцію), суб'єкт центрований на об'єкті емпатії й активно відображає його стан. При цьому емоції можуть оволодіти суб'єктом, але сама травмуюча ситуація об'єкта залишається не значимою для суб'єкта. Предикативна емпатія виявляється у здатності людини передбачати афективні реакції інших у конкретних ситуаціях.

З огляду на вищенаведене, **завдання даного тренінгу** полягають у:

- 1) Розвитку спостережницької сенситивності;
- 2) Усвідомленні особливостей власної емоційної сфери;
- 3) Розвитку уміння декодувати переживання людиною психічних станів;
- 4) Самопізнання власного рівня та можливостей розвитку соціального інтелекту як втілення здатності бути емпатичним;
- 5) Вдосконалення саморегуляції власних емоційних реакцій.

**ПРОГРАМА ТРЕНІНГУ ЕМПАТІЙНОСТІ
МАЙБУТНІХ ПРАКТИЧНИХ ПСИХОЛОГІВ**

| Тренінго-вий блок | Заняття | Години (академічні) 1 академічна година=45 хв. | |
|--|---|---|-----------|
| 1 | 2 | 3 | |
| I. Вступ до тренінгу | Заняття 1. Знайомство та обговорення правил і взаємних очікувань | 2 | |
| | Заняття 2. Основні детермінанти успішної професійної діяльності психолога-практика: емпатія | 2 | |
| II. Тренінг самопізнання емпатійності | Заняття 3. Усвідомлення особливостей проявів власних переживань. | 2 | |
| | Заняття 4. Розвиток чутливості до невербальних характеристик міжособистісної взаємодії | 2 | |
| | Заняття 5. Вдосконалення ясності та експресивності поведінки | 2 | |
| | Заняття 6. Розвиток спостережницької сенситивності | 2 | |
| | Заняття 7. Розширення уявлень про можливий діапазон реагування у різних ситуаціях. | 2 | |
| | Заняття 8. Розвиток уміння декодувати переживання людиною психічних станів. | 2 | |
| | Заняття 9, 10. Усвідомлення причинно-наслідкового зв'язку між власною поведінкою та реакціями і почуттями інших людей. | 2 | |
| | Заняття 11. Закріплення досвіду розуміння психічних станів іншого. | 4 | |
| | Заняття 12. Вдосконалення саморегуляції емоційних реакцій | 2 | |
| | Заняття 13. Самопізнання власного рівня та можливостей розвитку соціального інтелекту | 2 | |
| | III. Завершення тренінгу, підведення підсумків | Заняття 14. Підведення підсумків, рефлексія отриманого досвіду участі в тренінговій групі. | 2 |
| | Всього годин: | | 30 |

ЗАНЯТТЯ 1. ЗНАЙОМСТВО ТА ОБГОВОРЕННЯ ПРАВИЛ І ВЗАЄМНИХ ОЧІКУВАНЬ

Тривалість: 80 хвилин

Мета: знайомство, ознайомлення учасників тренінгу з груповою формою роботи, мотивування на подальшу роботу, розвиток довірливих стосунків.

Вправа 1. «Знайомство»

Кожен по колу називає своє ім'я та одну зі своїх особистісних якостей на ту ж літеру і продовжує речення « Я люблю ...». Ця вправа допоможе всім учасникам познайомитись один з одним та дає можливість знайти спільне, розвивати інтерес до особистості один одного.

Наприклад: «Я Катя – компромісна (завжди у конфліктах шукаю компроміс) і я люблю морозиво».

Вправа 2. Я хочу вам представити...»

Група об'єднується в пари. В парі кожен і кожна розповідають про себе протягом 3-5 хвилин. Після цього презентують своїх сусідів у загальному колі.

Вправа 3. « Для чого в нашому житті існують різні правила?»

(це полегшить сформулювати правила на тренінгу)

Процедура проведення: тренер закликає учасників сформулювати правила роботи під час тренінгу. Кожен учасник має право висловити свою думку щодо правил. Тому після того, як правило озвучено, група обговорює його смисл для подальшої роботи та приймає чи відхиляє його. Тренер виступає фасилітатором обговорення.

Правила фіксуються на фліп-чарті чи ватмані і вивішуються на кожній зустрічі групи. Початковий список правил з часом доповнюється чи (за потреби) коректується.

Можливі правила:

- * «секрет групи» – правило конфіденційності
- * без спізень (починати роботу вчасно)
- * з повагою відноситися до думки інших
- * бути активним
- * «Тут і тепер»

Вправа 4. Руханка

Учасникам пропонується встати зі стільців, знайти людину, з якою є щось спільне і об'єднатися (критерії задає тренер. Наприклад, колір волосся, одягу, місяць народження тощо).

Вправа продовжує знайомство учасників, передбачає короткі комунікації у маленьких групах

Вправа 5. Актуалізація мети тренінгу: навіщо емпатія у житті та професії психолога? (Групова дискусія).

Вправа 6. «Мої очікування від тренінгу та побажання».

Для проведення знайомства потрібно кольорові стікери певної форми, тверді основи для письма, фломастери, олівці, ручки. Всі учасники отримують письмове приладдя та розташовуються на стільцях по колу. Тренер пропонує кожному подумати та визначити свої очікування від участі в групі та побажання. Кожен учасник зачитує їх, пояснює їх значення для себе та прикріплює у певному визначеному місці (можна підготувати на ватмані певну фігуру – дерево, квітку, тощо, на яких учасники прикріплюють свої стікери. У результаті з'являється яскравий арт-об'єкт, до якого можна звертатися в процесі роботи тренінгової групи, звіряти хід роботи з висловленими очікуваннями та побажаннями).

Вправа 8. Шерінг та «віночок побажань»

Всі присутні по черзі (по колу чи по мірі готовності говорити) висловлюють свої висновки та рефлексії відносно участі у даній групі та висловлюють на прощання хороші побажання учасникам.

ТРЕНІНГОВЕ ЗАНЯТТЯ 2. ОСНОВНІ ДЕТЕРМІНАНТИ УСПІШНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПСИХОЛОГА-ПРАКТИКА: ЕМПАТІЯ

Тривалість: 80 хвилин

Мета: усвідомлення значення емпатії у професійній діяльності психолога-практика

Вправа 1. Розминка-привітання.

Тренер пропонує учасникам піднятися зі стільців та вільно переміщатися у внутрішньому колі, утвореному трохи ширше відсунутими стільцями. Рухаючись у колі, учасники вітаються один з одним певним чином (способи

вітання задаються тренером, наприклад, потиском руки, доторком до ліктя один одного тощо).

Вправа 2. Пригадування імен.

Тренер пропонує кидати м'ячик та називати імена учасників групи з різними інтонаціями. Звісно, учасники будуть кидати м'ячик тому, чиє ім'я пам'ятають, у той час ті, хто забули імена, спостерігаючи за пасами м'яча, повторять імена.

Вправа 3. Обмін досвідом емпатичної взаємодії.

Учасники пригадують та діляться власним досвідом емпатичної взаємодії чи спостереженням за такою взаємодією.

Відзначають свої переживання при цьому.

Визначають, що сприяло чи перешкоджало такій взаємодії.

Вправа 4. Атр-терапевтична методика: «Моє переживання емпатії»

Для проведення потрібні кольорові олівці, тверді основи для письма.

При можливості тренер може включити спокійну супроводжувальну музику.

Вправа 4. «Гомеостат».

Вправа сприяє згуртуванню, взаємній увазі та чутливості до невербальних ознак поведінки інших.

Тренер пропонує групі встати зі стільців в одну шеренгу, повернувшись лицем усім одну сторону. Задача групи, підскакнувши, повернутися на 90 градусів, і добитися того, щоб без домовленостей усі знов дивилися в один бік.

При обговоренні тренер звертає увагу учасників та чинниках, які сприяли досягненню успіху групи.

Вправа 5. Обговорення значення емпатії у структурі професійно-важливих якостей психолога.

Тренер виступає фасилітатором творчопошукової активності студентів по визначенню ряду професійно важливих якостей практичного психолога; можна запропонувати учасникам результати наукових досліджень деяких спеціальних якостей психологів-практиків.

Р.Кеттел стверджує, що для носіїв професії “психотерапевт” характерні легкість у спілкуванні, вміння слухати і підтримувати розмову. В.В.Гусейнов, Т.І.Федотюк називають високий показник інтелекту (особливо його вербального

компоненту) важливою умовою професійної успішності психолога-практика. Л.П.Шумакова відмічає серед професійних якостей практичних психологів афектотімію, емоційну стійкість, високий рівень самоконтролю поведінки. Л.В.Скрипко на основі діагностичних процедур та експертних оцінок визначила найважливіші особистісні характеристики, які утворюють основу спеціальних здібностей психологів-практиків, та об'єднала ці здібності у три блоки:

1. Інтелектуальний блок: високий загальний рівень інтелектуального розвитку, висока пізнавальна потреба як відкритість до прийняття нової інформації; рефлексивність як здатність до самоаналізу; висока креативність як здатність до виходу за рамки стандартних моделей реагування; аналітичність і критичність мислення; врівноваженість стилевих характеристик сприймання та переробки інформації.

2. Емоційний блок: емоційна стабільність, впевненість, високий рівень самоприйняття, здатність до адекватних захисних реакцій, адекватні самооцінка та рівень домагань, високий рівень самоконтролю, фрустраційна толерантність.

3. Комунікативний блок: гуманістична спрямованість, альтруїзм, комунікабельність, зовнішня експресивність поведінки, уміння прогнозувати комунікативну ситуацію, домінування як здатність особистості до реорганізації середовища, широкий репертуар поведінкових реакцій.

Вправа 6. Шерінг та «віночок побажань»

Всі присутні по черзі (по колу чи по мірі готовності говорити) висловлюють свої висновки та рефлексії відносно участі у даній групі та висловлюють на прощання хороші побажання учасникам.

Тренер пропонує певну процедуру взаємодії як знак прощання – це можуть бути аплодисменти чи потиски рук, чи якась інша дія, яка закріплює в учасників почуття групової приналежності, стає згодом ритуальною дією для учасників.

ТРЕНІНГОВЕ ЗАНЯТТЯ 3.

текст

ТРЕНІНГОВЕ ЗАНЯТТЯ 4.

текст

ТРЕНІНГОВЕ ЗАНЯТТЯ 5.

текст

ТРЕНІНГОВЕ ЗАНЯТТЯ 6.

текст

ТРЕНІНГОВЕ ЗАНЯТТЯ 7

текст

ТРЕНІНГОВЕ ЗАНЯТТЯ 8.

текст

ТРЕНІНГОВЕ ЗАНЯТТЯ 9

текст

ТРЕНІНГОВЕ ЗАНЯТТЯ 10.

текст

ТРЕНІНГОВЕ ЗАНЯТТЯ 11.

текст

ТРЕНІНГОВЕ ЗАНЯТТЯ 12.

текст

ТРЕНІНГОВЕ ЗАНЯТТЯ 13.

текст

ТРЕНІНГОВЕ ЗАНЯТТЯ 14.

текст

УДК 159.942.4-057.36

Іваненко Катерина

*Студентка 4 курсу факультету педагогіки, психології, соціальної
роботи та мистецтв Ніжинського державного університету
імені Миколи Гоголя*

ОСОБЛИВОСТІ ПЕРЕЖИВАННЯ ЕКСТРЕМАЛЬНОЇ СИТУАЦІЇ КОМБАТАНТАМИ

У процесі переживання складних життєвих ситуацій, які виходять за межі буденного, повсякденного досвіду, людина змушена перебудовувати наявні способи реагування, взаємодії з навколишнім та з самим собою. Такі екстремальні ситуації обумовлюють надзвичайно швидкісну трансформацію внутрішнього світу, саморозуміння, самовідчуття свого «Я». Внутрішньо-особистісні зміни переживають нині наші співвітчизники – події попередніх років та війна в країні у черговий раз занурили український народ у переживання травми.

Конструктивне переживання досвіду екстремальної ситуації спонукає особистість задіяти всі наявні ресурси та способи копіngu. Наратив (послідовність впорядкованих речень, що передають зв'язний порядок подій) є одним із способів осмислення та «вписування» травмивного досвіду у безперервний потік життя людини, спрямованого на остаточне «проживання» травми.

У пілотажному дослідженні особистісних особливостей переживання екстремальної ситуації здійснена спроба поєднати переваги ідеографічного та номотетичного підходів до психологічного дослідження. Ідеографічний підхід урівноважує недоліки номотетичного, який дозволяє охопити великі вибірки досліджуваних, застосовуючи стандартизовані методики. Згідно з ідеєю

Г.Оллпорта, ідеографічний підхід до вивчення особистості забезпечує глибоке розуміння унікальності та неповторності кожного, один з методів – самоопис – дозволяє глибоко вивчати окремі випадки.

У процесі розповідання травматичної історії відбувається не тільки вираження пережитих почуттів, але створюються сприятливі умови для інтеграції травмивного досвіду в цілісну історію життя. Зарубіжні психологи М.Кросслі, Дж. Комбс, М. Уайт, Дж. Фрідман, та дослідження вітчизняної школи психологічної герменевтики (Н.В.Чепелева, С.Гуцол та ін.) підтверджують дані про те, що наративізація травмивного досвіду сприяє трансформації – перетворенню травмивної історії у прийнятну, пережиту, прийнятну особистістю як частини власного життєвого шляху.

В емпіричному пілотажному дослідженні здійснена спроба виокремити особливості переживання комбатантами екстремальної ситуації, відображені в оповіданні ними травмивної події. Вибірку склали учасники бойових дій – військовослужбовці, члени тероборони та поліцейські, які знаходилися на завершальному етапі лікування та реабілітації. Для уникнення ре-травматизації в процесі участі в дослідженні на початку роботи комбатантам пропонувався скринінг-тест ПТСР, і подальша взаємодія відбувалася при умові відсутності ознак ПТСР.

Для отримання наративу в даному дослідженні використовувалась бесіда, в ході якої досліджуваному давалось завдання: «Пригадайте ситуацію, яка багато чого змінила, здійснила значний вплив на Ваше життя чи на Вашу особистість». Прийомами нереклексивного слухання стимулювалась розповідь, максимально вільна від втручань/коментарів дослідника. Наприкінці бесіди усім досліджуваним задавалось питання: «Які важливі істини, знання про себе і світ, важливий для вас досвід ви винесли з цієї події?». Очікувано, що комбатанти обирали для розповіді події на фронті і найчастіше – екстремальну ситуацію, пов'язану з власним фізичним ураженням, каліцтвом.

О.Д.Кресан [1] у своєму дослідженні психологічних особливостей переживання та усвідомлення учасниками АТО життєвих подій, проведеному у

2016 році, виявила, що життєві історії розподіляються на такі типи: історія успіху, історія поразки, історія зради, історія втрати, історія кохання, історія мужності та сили духу. Проведений аналіз отриманих нами наративів комбатантів у вересні 2022 року показав, що наративи ВСІХ комбатантів відносяться саме до **історій мужності та сили духу**. Творення саме такого типу наративу можна пояснити високим рівнем смислового наповнення як рішення вступити в боротьбу з російським агресором, так і значенням всіх послідуєчих подій на лініях бойового зіткнення. Один з учасників дослідження, фермер, який отримав інвалідність внаслідок поранення і це поставило його перед необхідністю змінити хід життя («я не знаю, чим зараз буду займатися, їздити на тракторі та іншу роботу вже робити не можу») сказав наприкінці зустрічі: «Я ні про що не жалкую, знов би пішов, якщо треба б було». Можна стверджувати, що, незважаючи на пережиті випробування та отримане каліцтво, це наративи переможців.

Результати проведеної методики СЖО (смисложиттєвих орієнтацій) підтверджують характеристики наративів комбатантів. Всі учасники пілотажного дослідження мали високий загальний показник осмисленості життя. Методика СЖО розроблена Д.О.Леонт'євим на основі теорії логотерапії Віктора Франкла, якому належить ідея випробування як кульмінації життя, що дає можливість людині піднятися над самим собою. Умовами високого рівня усвідомленості життя є наявність цілей, їх співвіднесенням з майбутнім – за даними шкалами у комбатантів наявні високі показники.

В екстремальній ситуації людина постає перед необхідністю зробити вибір у вигляді вчинку, дії чи бездіяльності. В основі такого вибору – в тому числі – переживання смислу чи безсмысленості того, що відбувається. Результати пілотажного дослідження особливостей переживання екстремальної ситуації комбатантами показали високу питому вагу смислової насиченості переживання, що надають їх життю осмисленість, часову перспективу, відчуття задоволеності собою та насиченості життя.

ЛІТЕРАТУРА

1. Кресан О.Д. Психологічні аспекти переживання життєвих подій учасниками АТО. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=tri_2016_2_3_4
2. Методика СЖО. URL: <https://psycabi.net/testy/256-test-smyslozhiznennye-orientatsii-metodika-szho-d-a-leontev>
3. Титаренко Т.М. Свобода ставлення до скрутних обставин. Життєва криза очима психолога. URL: https://upsihologa.com.ua/tytarenko_crisis4.html
4. Чепелева Н. В. Самопроекування особистості у кризових життєвих обставинах. *Особистість в умовах кризових викликів сучасності*: Матеріали методологічного семінару НАПН України (24 березня 2016 року) / За ред. академіка НАПН України С.Д. Максименка. Київ, 2016. URL: https://lib.iitta.gov.ua/704987/1/Mater_metodol_sem.pdf

ОФОРМЛЕННЯ
СПИСКУ ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ЗА ДСТУ 8302:2015
ТА ВІДПОВІДНО ДО НАКАЗУ МОН № 40 ВІД 12.01.2017 р.

КНИГИ

Однотомні видання

Один автор

Битяк Ю. П. Державна служба в Україні: організаційно-правові засади: монографія. Харків: Право, 2005. 304 с.

Краснова М. В. Договори в екологічному праві України: навч. посіб. / Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ: Алерта, 2012. 216 с.

Петрик О. І. Шлях до цінової стабільності: світовий досвід і перспективи для України: монографія / відп. ред. В. М. Геєць. Київ: УБС НБУ, 2008. 369 с.

Грошевий Ю. М. Вибрані праці / упоряд.: О. В. Капліна, В. І. Маринів. Харків: Право, 2011. 656 с.

Беккариа Ч. О преступлениях и наказаниях / вступ. ст. Н. И. Панова; пер с итал. М. М. Исаев. Киев: Ин Юре, 2014. 240 с.

Кузніченко С. О. Закон України «Про правовий режим надзвичайного стану»: наук.-практ. комент. / Одес. держ. ун-т внутр. справ. Харків: Право, 2015. 164 с.

Тертишник В. М. Науково-практичний коментар Кримінального процесуального кодексу України: із змінами та допов. на 12 берез. 2016 р. 12-те вид., допов. і перероб. Київ: Правова єдність, 2016. 810 с.

Johnson L. K. Bombs, bugs, drugs and thugs: intelligence and America's quest for security.

New York; London: New York University Press, 2000. 326 p.

Два автори

Васильєв С. В., Ніколенко Л. М. Доказування та докази у господарському процесі України: монографія. Харків: Еспада, 2004. 192 с.

Каткова Т. В., Каткова А. Г. Закінчення досудового слідства у кримінальних справах: практ. посіб. Харків: Право, 2011. 136 с.

Петришина М. О., Петришин О. А. Міжнародно-правові стандарти у сфері місцевого самоврядування: наук. доп. Харків: Право, 2016. 44 с.

Три автори

Комаров В. В., Світлична Г. О., Удальцова І. В. Окреме провадження: монографія / за ред. В. В. Комарова. Харків: Право, 2011. 312 с.

Сичевський В. В., Харитонов Є. І., Олейніков Д. О. Науково-практичний коментар до розділу І Особливої частини Кримінального кодексу України (Злочини проти основ національної безпеки України). Харків: Право, 2016. 232 с.

Чотири і більше авторів

Прилипко С. М., Ярошенко О. М., Мороз С. В., Малиновська К. А. Укладення трудового договору: теоретико-прикладне дослідження: монографія. Харків: Юрайт, 2013. 288 с.

Постклассическая онтология права: монографія / С. И. Максимов и др.; С.-Петербург. гос. ун-т; под. общ. ред. И. Л. Честнова. Санкт-Петербург: Алетейя, 2016. 688 с.

Hubbard R. G., Koehn M. F., Omstein S. I. et. al. The mutual fund industry: Competition and investor welfare. New York, NY: Columbia University Press, 2010. 256 p.

Без автора

Правове виховання в сучасній Україні: монографія / за заг. ред.: В. Я. Тацій, А. П. Гетьман, О. Г. Данильян. 2-ге вид., перероб. і допов. Харків: Право, 2013. 440 с.

Конституція України: наук.-практ. комент. / редкол.: В. Я. Тацій (голова) та ін. 2-е вид., перероб. і допов. Харків: Право, 2012. 1128 с.

Настільна книга детектива, прокурора, судді: коментар антикорупційного законодавства / за ред. М. І. Хавронюка. Київ: Дакор, 2016. 496 с.

Протидія терористичній діяльності: міжнародний досвід і його актуальність для України: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (30 верес. 2016 р.). Київ: Нац. акад. прокуратури України. 2016. 432 с.

Багатотомні видання

Правова система України: історія, стан та перспективи: у 5 т. / Акад. прав. наук України. Харків: Право, 2009. Т. 2: Конституційні засади правової системи України і проблеми її вдосконалення / за заг. ред. Ю. П. Битяка. 576 с.

Кримінальне право України. Загальна частина: підручник: у 2 т. / за ред.: В. В. Сташис, В. Я. Тацій. 4-те вид., перероб. і допов. Харків: Право, 2010. Т. 1. 456 с.

Науково-практичний коментар Кримінального процесуального кодексу України: у 4 т. / за ред. О. В. Стовби. Харків: Апостиль, 2015. Т. 2. 329 с.

Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. / Нац. акад. прав. наук України, Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків: Право, 2016. Т. 1: Історія держави і права України / редкол.: В. Д. Гончаренко (голова) [та ін.]. 848 с.

Енциклопедія історії України: у 10 т. / НАН України, Ін-т історії України. Київ: Наук. думка, 2005. Т. 9. 944 с.

ІНШІ ВИДАННЯ

Дисертації

Головкін Б. М. Теоретичні та прикладні проблеми детермінації і запобігання корисливій насильницькій злочинності в Україні: дис. ... д-ра юрид. наук. Харків, 2011. 406 с.

Костенко В. О. Економіко-правове забезпечення використання та охорони земель: дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2015. 183 с.

Bryant B. D. A sequentially articulated experiment to compare two instructional software input infrastructures: Doctoral dissertation. Albany, NY, 1998.

Автореферати дисертацій

Кравчук В. М. Припинення корпоративних правовідносин в господарських товариствах: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Харків, 2010. 36 с.

Наконечний А. Б. Примусове відчуження земельних ділянок за законодавством України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2016. 24 с.

Препринти

Панасюк М. І., Скорбун А. Д., Сплошной Б. М. Про точність визначення активності твердих радіоактивних відходів гамма-методами. Чорнобиль: Ін-т пробл. безпеки АЕС НАН України, 2006. 7, [1] с. (Препринт. НАН України, Ін-т пробл. безпеки АЕС; 06-1).

Стандарти

ДСТУ 7152:2010. Видання. Оформлення публікацій у журналах і збірниках. [Чинний від 2010-02-18]. Вид. офіц. Київ, 2010. 16 с. (Інформація та документація).

ДСТУ ISO 6107-1:2004. Якість води. Словник термінів. Частина 1 (ISO 6107-1:1996, IDT). [Чинний від 2005-04-01]. Вид. офіц. Київ: Держспоживстандарт України, 2006. 181 с.

ДСТУ 3582:2013. Бібліографічний опис. Скорочення слів і словосполучень українською мовою. Загальні вимоги та правила (ISO 4:1984, NEQ; ISO 832:1994, NEQ). [На заміну ДСТУ 3582-97; чинний від 2013-08-22]. Вид. офіц. Київ: Мінекономрозвитку України, 2014. 15 с. (Інформація та документація).

Патенти

Люмінісцентний матеріал: пат. 25742 Україна: МПК6 C09K11/00, G01T1/28, G 21H3/00. № 200701472; заявл. 12.02.07; опубл. 27.08.07, Бюл. № 13. 4 с.

Спосіб лікування синдрому дефіциту уваги та гіперактивності у дітей: пат. 76509 Україна. № 2004042416; заявл. 01.04.2004; опубл. 01.08.2006, Бюл. № 8 (кн. 1). 120 с.

Архівні документи

Матеріали Ради Народних комісарів Української Народної Республіки. ЦДАВО України (Центр. держ. архів вищ. органів влади та упр. України). Ф. 1061. Оп. 1. Спр. 8–12. Копія; Ф. 1063. Оп. 3. Спр. 1–3.

Лист Голови Спілки «Чорнобиль» Г. Ф. Лепіна на ім'я Голови Ради Міністрів УРСР В. А. Масола щодо реєстрації Статуту Спілки та сторінки Статуту. 14 грудня 1989 р. ЦДАГО України. Ф. 1. Оп. 32. Спр. 2612. Арк. 63, 64, 64 зв., 71.

Бібліографічні покажчики

Систематизований покажчик матеріалів з питань адміністративної реформи, опублікованих у Віснику Національної академії державного управління за 1997–2005 роки / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України; уклад.: О. О. Бабінова, О. Г. Белінська. Київ: Вид-во НАДУ, 2006. 11 с.

Лисодед О. В. Бібліографічний довідник з кримінології (1992–2002) / за ред. О. Г. Кальмана. Харків: Одиссей, 2003. 128 с.

Володимир Володимирович Сташис : (до 85-річчя від дня народж. та 60-річчя наук.-пед. і громад. діяльності) / Нац. акад. прав. наук України ; упоряд.: В. І. Борисов, В. І. Тютюгін, Л. М. Демидова. Харків: Право, 2010. 108 с.

Каталоги

Пам'ятки історії та мистецтва Львівської області: каталог-довідник / авт.-упоряд. М. Зобків та ін.; Упр. культури Львів. облдержадмін., Львів. іст. музей. Львів: Новий час, 2003. 160 с.

Горницкая И. П. Каталог растений для работ по фито дизайну / Донец. ботан. сад НАН Украины. Донецк: Лебедь, 2005. 228 с.

Історико-правова спадщина України: кат. вист. / Харків. держ. наук. б-ка ім. В. Г. Короленка; уклад.: Л. І. Романова, О. В. Земляніщина. Харків, 1996. 64 с.

ЧАСТИНА ВИДАННЯ

Розділ книги

Борисова В. И. Право частной собственности в системе социально-экономических прав и свобод граждан и пути его реализации. *Харьковская цивилистическая школа: право собственности*: монографія / под ред. И. В. Спасибо-Фатеевой. Харьков: Право, 2012. Разд. 3, гл. 1. С. 87–99.

Даньшин І. М. Злочини проти громадського порядку та моральності. *Кримінологія. Загальна та Особлива частини*: підручник / за ред. В. В. Голіни. 2-ге вид., перероб. і допов. Харків: Право, 2009. Розд. 15. С. 138–145.

Хряпінський П. Кримінально-правові засоби заохочення у публічному праві України. *Правовий вплив на неправомірну поведінку: актуальні грані*: монографія / за ред.: О. В. Козаченко, Є. Л. Стрельцов. Миколаїв: Іліон, 2016. С. 87–109.

Тези, доповідь з матеріалів конференції, круглих столів

Данильян О. Г., Дьобань О. П. Досвід удосконалення органів державної влади в європейських країнах та можливості його використання в Україні. *Проблеми розбудови державності та народовладдя в Україні*: матеріали ХХІІ Харків. політолог. Читань (м. Харків, 21 трав. 2009 р.). Харків. 2009. С. 47–49.

Боднар Т. В. Договір про закупівлю: особливості укладання і забезпечення. *Актуальні проблеми приватного права: договір як правова форма регулювання приватних відносин*: матеріали наук.-практ. конф., присвяч. 95-й річниці з дня народж. В. П. Маслова (Харків, 17 лют. 2017 р.). Харків: Право, 2017. С. 7–9.

Стаття з довідкового видання

Баулін Ю. В. Обставини, що виключають злочинність діяння. *Великий енциклопедичний юридичний словник* / за ред. Ю. С. Шемшученко. Київ: Юрид. думка, 2007. С. 550.

Bergmann P. G. Relativity. *The New Encyclopedia Britannica*. Chicago, IL: Encyclopedia Britannica, 1993. Vol. 26. P. 501–508.

Стаття з продовжаного видання

Гетьман А. П., Лозо В. І. Державно-правові проблеми подолання екологічної кризи в епоху глобалізації. *Проблеми законності*. Харків. 2013. Вип. 123. С. 65–77.

Данильян О. Г., Петришин О. В. Проблема взаємовпливу правового виховання державотворчого процесу: українські реалії. *Вісник Національної академії правових наук України*. Харків, 2010. № 2. С. 28–39.

Семенюк О. Г. Заходи безпеки в системі охорони державної таємниці. *Держава і право. Юридичні науки*. Київ, 2016. Вип. 72. С. 152–166.

Стаття з періодичного видання (журнал, газета)

Петришин О., Серьогіна С. Змішана республіканська форма державного правління: питання теорії та практики. *Право України*. 2009. № 10. С. 57–60.

Кулак Н. В. Актуальні питання правового статусу добровольчих формувань в Україні. *Часопис Київського університету права*. 2016. № 4. С. 84–88.

Тацій В. Я., Тютюгін В. І., Пономаренко Ю. А. Виклики сучасності і кримінальне право. *Голос України*. 2016. 29 січ. (№ 16). С. 6–7.

Benjamin A. C. The ethics of scholarship: A discussion of problems that arise in its application. *Journal of Higher Education*. 1960. Vol. 31, No. 9. P. 471-480.

ЕЛЕКТРОННІ РЕСУРСИ

Оболенцев В. Ф. Базові засади системного аналізу злочинності та віктимізації в Україні: монографія. Харків; м. Костянтинівка, Сектор «С» АТО: Юрайт, 2016. 116 с. URL: http://dspace.nulau.edu.ua/bitstream/123456789/12015/1/Obolencev_2016_mon.pdf. (дата звернення: 15.02.2017).

Гетьман Є. А. Підзаконні нормативно-правові акти органів виконавчої влади України та іноземних держав: порівняльна характеристика. *Теорія і практика правознавства*: електрон. наук. фахове вид. 2016. Вип. 1 (9). URL: <http://tlaw.nlu.edu.ua/article/view/66302> (дата звернення: 17.06.2016).

Карнаух Б. П. Тлумачення договору: короткий нарис із наднаціональної і транснаціональної точок зору. *Проблеми законності*. 2016. Вип. 135. С. 39–51. doi: <http://dx.doi.org/10.21564/2414-990x.135.83852>.

Аналіз стану здійснення судочинства в 2015 році (за даними судової статистики). URL: [http://www.scourt.gov.ua/clients/vsu/vsu.nsf/\(documents\)/D7F9F72E78DA88ECC2257F730036F282](http://www.scourt.gov.ua/clients/vsu/vsu.nsf/(documents)/D7F9F72E78DA88ECC2257F730036F282) (дата звернення: 17.03.2017).

Trammell A. Magic: The gathering in material and virtual space: An ethnographic approach toward understanding players who dislike online play. *Meaningful Play 2010*: October 21-23, 2010, East Lansing, MI. URL: http://meaningfulplay.msu.edu/proceedings2010/mp2010_paper_42.pdf (Last accessed: 17.03.2017).

Навчальне видання

Н. Ф. ЛИТОВЧЕНКО

ПРАКТИЧНА ПІДГОТОВКА
МАГІСТРАНТІВ – ПСИХОЛОГІВ
за освітньо-професійною програмою
Психологія. Практична психологія

*Методичний посібник
до стажувальної та виробничої практики магістрантів
з галузі знань С Соціальні науки, журналістика,
інформація та міжнародні відносини,
спеціальності С4 Психологія за освітньо-професійною програмою
Психологія. Практична психологія другого
(магістерського) рівня вищої освіти.
Частина 1. Стажувальна практика.*

Технічний редактор – І. П. Борис
Верстка та макетування – О. В. Борщ

| | | |
|----------------------------------|---------------------|----------------|
| Підписано до друку 11.03.2026 р. | Формат 60x84/16 | Папір офсетний |
| Гарнітура Times | Обл.-вид. арк. 4 | Електр.вид-ння |
| Замовлення № 214 | Ум. друк. арк. 5,46 | |



Ніжинський державний університет
імені Миколи Гоголя.
м. Ніжин, вул. Воздвиженська, 3А
(04631)7-19-72
E-mail: vidavn_ndu@ukr.net
www.ndu.edu.ua

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи
ДК № 2137 від 29.03.05 р.