

Хмельницький національний університет  
Гуманітарно-педагогічний факультет  
Кафедра соціальної роботи і соціальної педагогіки

## КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

Другий (магістерський)

Освітній рівень

**«ОСОБЛИВОСТІ КОУЧИНГУ В ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ  
СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ ЯК ІНСТРУМЕНТУ ОСОБИСТІСНОГО  
РОЗВИТКУ КЛІЄНТІВ СОЦІАЛЬНО-РЕАБІЛІТАЦІЙНИХ УСТАНОВ»**

Назва теми

Галузь знань 23 Соціальна робота

Шифр і назва галузі знань

Спеціальність 231 Соціальна робота

Шифр і назва спеціальності

Освітня програма Соціальна робота. Соціальна педагогіка

Назва освітньої програми

Спеціалізація Соціальна педагогіка

Назва спеціалізації

\_\_\_\_\_  
Номер індивідуального навчального плану студента

Виконала: студентка II курсу, групи СРмз-22-1 \_\_\_\_\_ Ольга Жабенко

Підпис

Ім'я, прізвище

Керівник: кандидат педагогічних наук, доцент \_\_\_\_\_ Наталія Голова

науковий ступінь, вчене звання Підпис

Ім'я, прізвище

Нормоконтролер

До захисту допускаю:

Зав. кафедри соціальної роботи і соціальної педагогіки

доктор педагогічних наук, професор \_\_\_\_\_

Юрій БРИНДІКОВ

Підпис

Ім'я, прізвище

\_\_\_\_\_ 2023 р.

## АНОТАЦІЯ ДИПЛОМНОЇ РОБОТИ

Тема дипломної роботи *«Особливості коучингу в діяльності працівників соціальної сфери як інструменту особистісного розвитку клієнтів соціально-реабілітаційних установ»*

Студентка: Жабенко Ольга Вікторівна

Керівник: Голова Наталія Іванівна

Кваліфікаційна робота складається зі вступу, двох розділів, списку використаних джерел (48 найменувань, серед них 2 – іноземною мовою), 4 додатків. Загальний обсяг роботи складає 64 сторінки, із них основного тексту – 51 сторінка. Робота містить 6 таблиць і 6 рисунків.

Ключові слова: соціальний працівник, соціально-педагогічні умови, коуч, коучинг, соціалізація, клієнт, коучинговий інструмент, розвиток, особистість.

Об'єктом дослідження є клієнти соціально-реабілітаційних установ.

Предметом дослідження є соціально-психологічні умови особистісного розвитку клієнтів соціально-реабілітаційних установ технологіями і методами коучингу.

За результатами дослідження розроблено тренінг з особистісного розвитку клієнтів соціально-реабілітаційних установ та методичні рекомендації, що слугують певною інструкцією для практичних психологів, соціальних працівників, педагогів, менеджерів соціальної сфери, для особистісного розвитку індивідів.

Одержані результати можуть бути використані у роботі працівників соціальної сфери в навчальних закладах, соціальних службах, реабілітаційних центрах, громадських організаціях з метою успішного особистісного розвитку клієнтів.

Випускник \_\_\_\_\_ Ольга Жабенко

Дата подання дипломної роботи до захисту: 10 грудня 2023 р.

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ КОУЧИНГУ В ДІЯЛЬНОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА ЯК ІНСРУМЕНТУ ОСОБИСТІСНОГО РОЗВИТКУ КЛІЄНТІВ.....	9
1.1.Теоретико-практичне розуміння коучингу в діяльності працівників соціальної сфери.....	9
1.2.Соціально-психологічні аспекти використання коучингу для особистісного розвитку клієнтів.....	13
1.3.Мета, основні принципи, етапи коучингу в наданні соціально-психологічної допомоги клієнту.....	17
1.4. Соціальна допомога клієнтам соціально-реабілітаційних установ.....	20
Висновки до першого розділу.....	25
РОЗДІЛ II. ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ЗАСТОСУВАННЯ КОУЧИНГУ В ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ.....	26
2.1.Опис основних етапів, вибірки та інструментарію емпіричного дослідження.....	26
2.2.Соціально-психологічні умови особистісного розвитку в коучинговій практиці.....	29
2.3.Аналіз результатів емпіричного дослідження.....	32
2.4.Методичні рекомендації розвитку особистості за допомогою інструментів коучингу.....	40
2.5.Тренінг особистісного розвитку для клієнтів соціально-реабілітаційних установ.....	42
Висновки до другого розділу.....	44
ВИСНОВКИ.....	46
ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ.....	48
ДОДАТКИ.....	51
Додаток А.....	51
Додаток Б.....	53
Додаток В.....	54
Додаток Г.....	56

## ВСТУП

**Актуальність теми дослідження.** На сучасному етапі розвитку коучингу в нашій державі, відбувається його зародження та становлення в соціально-психологічній сфері, а відтак і адаптація в роботі працівників соціономіного профілю. Існує безліч аспектів трансляції коучингу, в діяльності працівників соціальної сфери, але все ж таки всесвітньо визнаним є коучинг через його приналежність до Міжнародної федерації коучингу. Ця організація перша в світі, на професійному рівні, створила філософію та дала трактування поняття «коучинг», а відтак і охарактеризувала стандарти етичних принципів і основних ключових компетнцій, які мають дотримуватися і відповідати коучи-професіонали. На сьогоднішній день, за даними ICF, у світі налічується понад 29 тисяч коучів, 170 країнах світу. Актуальність даної теми полягає у тому, що вона є мало досліджуваною на теренах нашої науки, та не адаптованою до сьогодення проблематики нашої країни[20, с.213-216].

Слід зауважити, що коучинг спрямований на покращення життя клієнтів в професійній та особистісній сфері. За визначенням, одного засновників коучингу, Т.Голлві, коучинг – це технологія розкриття потенціалу особистості для акумуляції власної продуктивності та ефективності. Коучинг більше налаштовує особистість на навчання, чим навчає.

Підхід, який вперше застосував вчений Т.Голлві, вже використовувався в психолого-педагогічній науці нашої держави, саме легендарним філософом Сократом, який вказував на особистісний розвиток своїх учнів.

Проблемами коучингу займалися переважно зарубіжні вчені в бізнес сфері: П.Зеус, С.Дуглас, Дж.О.Коннор, Р.Хадсон, У.Морлей, Р.Уайт, М.Емітер. Науковець Дж.О.Коннор розглядав сутність та наукову основу коучингу, також описував коучинг через нейролінгвістичне програмування. Серед вітчизняних науковців, хто досліджував проблему коучингу варто визначити: Ю.Бриндікова, Ю.Кравченко, Л.Романовську, А.Рідкодубську,

Ю.Овод, Н.Синюк, Н.Голову, Е.Денисенко, Л.Якубову[46]. В роботах цих вчених висвітлено поняття «коучинг», зміст діяльності коуча-професіонала особливості його діяльності та взаємодії з клієнтами, а також моделі, види коучингу. Попри різноманітність позитивних сторін дослідження коучингу саме серед науковців вітчизняної науки, слід відмітити й те, що ніхто з вчених не досліджував саме проблему коучингу в діяльності соціального працівника, соціального педагога, саме цей напрямок залишається недослідженим. Даний факт спонукав нас до дослідження даної проблематики і вибору теми дослідження: *«Особливості коучингу в діяльності працівників соціальної сфери як інструменту особистісного розвитку клієнтів»*.

**Об'єктом дослідження** особистісний розвиток клієнтів технологіями коучингу

**Предметом дослідження** є соціально-психологічні умови особистісного розвитку клієнтів соціально-реабілітаційних установ технологіями і методами коучингу.

**Мета дослідження** полягає в теоретичному обґрунтуванні особливостей та експериментальній перевірці соціально–психологічних умов особистісного розвитку клієнтів соціально-реабілітаційних установ технологіями та методами коучингу та розробці науково-практичних рекомендацій по їх практичному застосуванню.

Відповідно до мети дослідження, сформульовані **завдання**:

- 1.Обґрунтувати понятійну категорію поняття «коучингу» його мету, принципи, етапи.
- 2.Провести діагностичне дослідження особистісного розвитку клієнтів.
- 3.Охарактеризувати соціально-психологічні умови особистісного розвитку в коучинговому процесі.
- 4.Розробити тренінг та науково-практичні рекомендації з розвитку особистості за допомогою інструментів коучингу.

Для досягнення мети та розв'язання означених завдань у дипломному проектуванні були використані наступні **методи дослідження**: *теоретичні* –

аналіз, алгоритмізація, синтез, порівняння, узагальнення, абстрагування, інтерпретація та систематизація даних наукової літератури із проблем особистісного розвитку, клієнтів соціально-психологічних центрів; *емпіричні* – спостереження; контент-аналіз(якісно-кількісний метод вивчення документів, який характеризується об'єктивністю висновків), опитування; вільний асоціативний експеримент.

**Практичне значення дослідження** полягає у тому, що: *вперше* охарактеризовані соціально-психологічні умови особистісного розвитку клієнтів соціально-реабілітаційних центрів, методами та технологіями коучингу; розроблені науково-методичні рекомендації для викладачів закладів вищої освіти та практикуючих соціальних працівників, практичних психологів, соціальних педагогів; обґрунтовано теоретико-практичне розуміння коучингу в діяльності працівників соціальної сфери; розроблений розвивальний тренінг для особистісного розвитку клієнтів соціально-реабілітаційних установ.

**Експериментальна база дослідження:** експериментальне дослідження здійснювалося на базі Хмельницького міського центру соціальних служб, у ньому взяло участь 40 респондентів які мають труднощі у самореалізації, матусі у декретній відпустці, безробітні, особи з особливими потребами.

**Апробація результатів дослідження.** Основні результати дослідження доповідалися та обговорювалися на різних зборах, семінарах, конференціях, зокрема на Всеукраїнській науковій конференції здобувачів вищої освіти та молодих учених: «Особистість у фокусі соціогуманітарних, педагогічних та психологічних наук» 26-27 жовтня 2023р., а основні етапи вивчення проблеми дослідження висвітлені у статті: «Коучинг як інструмент особистісного розвитку».

**Структура роботи.** Дипломна робота складається зі вступу, двох розділів, списку використаних джерел (48 найменувань, серед них 2 – іноземною мовою), 4 додатків. Загальний обсяг роботи складає 64 сторінки, із них основного тексту – 51 сторінка. Робота містить 6 таблиць і 6 рисунків.

## **РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ КОУЧИНГУ В ДІЯЛЬНОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА ЯК ІНСРУМЕНТУ ОСОБИСТІСНОГО РОЗВИТКУ КЛІЄНТІВ**

### **1.1. Теоретико-практичне розуміння коучингу в діяльності працівників соціальної сфери**

Коучинг, як напрямок діяльності і консультування, виокремився із спорту, та довгий період часу використовувався в менеджменті, отримавши назву «бізнес-коучинг». Засновниками коучингової концепції є зарубіжні науковці Тімоті Голві, Джон Вітмор, Томас Дж. Леонард[42, с.142-154].

Каліфорнійський тренер з тенісу В. Тімоті Голві, автор концепції внутрішньої гри, що лежить в основі коучингу, свої ідеї висвітлив в книзі «Внутрішня гра в теніс», що буда видана у 1974 р[41, с.201-206].

Починаючи з 1980-го року коучинг почав поширюватися у Європі, саме у Великій Британії. У Англії існують організації, що займаються питаннями коучингу: Асоціація професійних спостерігачів та коучів (APECS) і Європейська рада з коучингу і наставництва (EMCC). Англійський уряд, фінансував розробку стандартів, принципів, правил коучингу. В Англії, щоб стати коучем, особа повинна здати іспити, пройти співбесіду на компетентність коучингової майстерності[48].

На території СНД, зокрема і в Україні, коучинг розпочався наприкінці 1980-х завдячуючи Мерилін Аткинсон та в 2000 роках - Анжелі Ястреб.

Науковець Манфред Кетс, який є найбільш відомим коучем сучасності, впровадив започаткування психоаналізу в коуч практиці. На його думку, підсвідоме і минуле індивіда має вагомий вплив на психологію та менеджерську поведінку керівників[43, с.546-550].

На сьогоднішній день сучасна система соціально-педагогічної роботи в нашій державі характеризується постійними змінами на рівні законодавчої бази, які відображуються на специфіці та змісті роботи

соціального працівника. Тому, соціальний працівник має уміти організувати свою діяльність на основі особистісно-зорієнтованої педагогічної парадигми, при цьому використовувати інноваційні методи та враховувати сучасні та актуальні вимоги суспільства[16, с.62-77]..

Одним із таких підходів є технологія коучингу, як інструмент розкриття потенціалу особистості, що є синтезом психології, педагогіки, соціальної роботи, менеджменту, фінансів.

При визначенні поняття «коучинг», панує дивовижне різноманіття тлумачень: «супровід клієнта по життю у всіх його проявах», «наставництво», «саморозвиток», « взаємодія», «тонка грань між філософією та мистецтвом».

За визначенням, Н.Голови, **коучинг** - це інноваційна стратегія роботи з особистістю, яка використовується не стільки для консультацій та професійного навчання, скільки для розвитку творчого потенціалу, допомоги в постановці нових цілей, мети, що виходять за рамки звичного сприйняття дійсності[40, с.67-71].

На думку, Н.Синюк, **коучинг** –це процес, спрямований на досягнення цілей в різних сферах життя, а відтак це технологія партнерської взаємодії з коучем, з самим собою, з оточуючим світом. Л.Романовська, трактує **коучинг**, як процес створення коучером умов для різностороннього розвитку особистості клієнта[38, с.98-104].

Науковець, Е.Денисенко, визначає, «**коучинг, як** взаємодію партнерів, і коуч в цьому процесі не виступає в ролі консультанта, не дає настанов або рекомендацій» [45].

Отже, коучинг – це метод здійснення констатингу й тренінгу в якому спеціально підготовлена особа (соціальний працівник), допомагає іншим досягнути певної цілі в професійному розвитку чи в особистому житті. На відміну від наставництва, коучинг зосереджується на досягненні конкретної цілі способом, який людині належить зрозуміти самостійно, без втручання коуча[47].

В загальному розумінні «коучинг» – це процес, у ході якого індивідам і цілим колективам допомагають діяти продуктивно імаксимально реалізовувати свої здібності, навички, уміння. Коучинг включає розкриття та використання сильних якостей осіб, підтримку їх у подоланні особистих бар'єрів і обмежень у досягненні кращих результатів, а також підвищення результативності їх роботи в команді[36, с.110-116].

Основні позиції коучингу:

- ▶ Усі особи мають здатність до розвитку.
- ▶ Людина здатна змінюватися тільки в тому випадку, коли хоче це і готова до цього.
- ▶ Переконавання особи прямо пов'язані з його успішністю.
- ▶ Те, як особа визначає успіх, матиме безпосередній вплив на свої досягнення.
- ▶ Особа обмежує свій потенціал, своїми переконаннями (наприклад, вважаючи, що певні речі неможливі через зовнішні або ситуаційні фактори).
- ▶ Особа вчиться лише тоді, коли по - справжньому залучена до певної діяльності.
- ▶ Людина можемо навчатися за допомогою всього, що вона робить, однак навчання здійснюється тільки тоді, коли ми мислимо і будемо плани на майбутнє
- ▶ Щоб допомагати іншим, ми повинні постійно вдосконалюватися самі.

Завдання коучингового процесу:

- ▶ Визначення завдань, мети і цілей (розстановка ціннових пріоритетів).
- ▶ Дослідження наявної ситуації: визначення наявних ресурсів і обмежень. Коуч намагається зрозуміти проблему, задаючи питання і активно слухаючи, а клієнт - досліджує проблему і своє ставлення до неї спільно з коучем.
- ▶ Визначення внутрішніх і зовнішніх бар'єрів на шляху до мети. Коуч намагається зрозуміти, що заважає клієнтові в досягненні цілей і

допомагає йому в усвідомленні й аналізі перешкод, клієнт досліджує свої бар'єри .

- ▶ 4. Вироблення та аналіз можливостей для подолання перешкод. Коуч: задає ефективні питання (проводить сократівську бесіду), використовує інші методи, що провокують клієнта до пошуку рішень і подолання обмежень; клієнт: досліджує, шукає можливості для подолання перешкод.
- ▶ 5. Вибір конкретного варіанту дій і складання плану: коуч: допомагає клієнтові в аналізі можливостей; клієнт: аналізує можливості, вибирає конкретний варіант і складає план дій[33, с.46-51].

## **1.2. Соціально-психологічні аспекти використання коучингу для особистісного розвитку клієнтів**

Коучинг - це партнерська взаємодія, завдяки якій розкривається, та реалізується потенціал, а відтак досягаються результати.

Коучинг, як стиль управління, спрямований на досягнення двох цілей: організаційних і забезпечення максимально можливого розвитку особистості за обраним напрямком. Це вже свідомо діяльність "на себе". У такій ситуації співробітнику вигідно аналітично подивитися на те, що заважає його праці, визначити свій стиль спілкування з підлеглими, усвідомити його позитивні якості і недоліки та вирішити, як їх удосконалити. Тоді, навіть добре відомі методи та технології проявляються у новому ракурсі, стають засобом самовдосконалення, а не інструментом маніпулювання іншими. Прямі вказівки не завжди з задоволенням сприймаються підлеглими. Частіше всього вони не повністю усвідомлюють, чого від них хочуть, або підсвідомо опираються виконанню доручення. Домогтися певного результату керівник може, якщо його співробітник чітко розуміє важливість справи і шляхи її вирішення[29, с.64-82].

Коучинг досягає прогресу за допомогою спеціальної техніки бесід, питань, поставлених задач. Працівники під керівництвом коуча-керівника впевнені в своїх силах і працюють із завзятістю і високою віддачею.

Коучинг запускає процеси, які дозволяють керівникам і співробітникам глибоко усвідомити свої життєві цілі та використовувати організацію як засіб для їхнього досягнення. Це створює високу мотивацію, наповнюючи життя і працю змістом і енергією[27, с.23-32].

Бізнес-коучинг, як одне з популярних відгалужень діяльності даного напрямку є взаємини на професійному рівні між коучем, як фахівцем з розвитку (бізнесу або професійної компетенції окремого співробітника) і клієнтом (керівником, менеджером з персоналу, індивідуальним працівником з поставленими особистими цілями). Так само як і лайф-коучингу,

відбувається постійна підтримка, супровід і розробка стратегій досягнення цілей і ці відносини тривають рівно стільки, скільки потрібно часу для досягнення поставлених цілей.

Найпоширеніша модель GROW у коучингу, включає чотири етапи:

- визначення і постановка короткострокових і довгострокових цілей;
- визначення проблеми на даний момент;
- вивчення і пошук наявних можливостей для реалізації поставленої мети;
- визначення майбутніх дій, що включає позначення, як самих дій, так і їх часового проміжку, а також беруть участь осіб [25, с.57-61].

Самостійне застосування моделі, навіть знаючи її етапи досить важко, оскільки для отримання нової інформації необхідний погляд з іншого боку, і це не погляд коуча. Його завдання полягає в ставленні великого ряду питань, які допомагають людині самій побачити ширину ситуації, нові можливості і ризики.

Основною технікою в коучингу є питання, оскільки прямі поради не входять в концепцію самої системи проведення коучингу. Питання дозволяють дізнатися ситуацію і змусити людину міркувати, замислюватися. Для такого не підходять однозначні закриті питання, слід ставити питання таким чином, щоб вони спонукали до відповіді, схожу на маленьку розповідь, а далі уточнювати за допомогою питань такого ж плану [23, с.28-29].

Наступний важливий інструмент – це шкалювання, може стосуватися як емоційного стану (тривога, агресія), так і положення справ. Допомагає не тільки для установки поточної позиції і картини світу у клієнта, а й необхідна в постановці цілей [21, с.45-49].

Коучинг – максимально конкретне заняття, і формулювання «підвищити самооцінку» занадто розмиті, виникає необхідність встановити на якому рівні самооцінка зараз, і якого рівня людина бажає досягти в минулому. Далі можна деталізувати, встановлюючи тимчасові терміни і ставлячи в пріоритет показники [20, с.213-216].

Ще один варіант шкалювання – це тимчасова лінія, де на умовних часових відрізках намічається план досягнення мети, його основні етапи. Техніка хороша, щоб розвантажити сприйняття великих і складних ситуацій, коли довгий проект або важку роботу розбивають на цілком доступні для огляду шматочки, досягнення яких видно і заплановано.

Використання коучингу в бізнесі дозволяє вирішувати низку важливих для підприємства завдань, зокрема управління змінами, сприяти формуванню ефективно діючих трудових колективів та виробничих команд, впливати на досягнення конкурентних переваг підприємства, мінімізувати плинність кадрів, мотивувати персонал, ефективно використовувати час, формувати корпоративну культуру, сприяти формуванню позитивного іміджу компанії на ринку та в галузі[19, с.89-93].

Крім того, активне використання коучингу сприяє подоланню перешкод у відносинах між працівниками, знижує рівень стереотипності мислення, позитивно впливає на активізацію креативного мислення та вирішення виробничих завдань нестандартними методами, що внаслідок дає змогу досягнути кращих показників роботи[19, с.89-93].

Системний підхід - це не є набір якихось інструкцій та принципів для керуючих - це спосіб мислення по відношенню до організації та управління.

Система - це певна цілісність, яка складається з взаємозалежних частин, кожна з яких вносить свій внесок у характеристики цілого. Всі організації являються системами.

Останнім часом коучинг все частіше використовується в організаціях як унікальний системний підхід до формування корпоративної культури, технології розвитку працівників, побудови і реалізації стратегій підприємства[16, с.62-77].

Крім цього, компанії, які застосовують коучинг як метод управління персоналом, здатні набагато простіше і ефективніше втримати своїх працівників від звільнення і тим самим запобігти плинності кадрів.

Системний підхід слід сприймати як зведення більшої частини складних завдань до отримання проектного результату, який може бути використаний для підвищення якості рішення одного або декількох основних завдань.

Найважливіші принципи системного підходу такі в коучинговому процесі:

- 1) процес прийняття рішень повинен починатися з постановки цілей та мети;
- 2) необхідно розглядати всю проблему як ціле, як єдину систему і виявити всі наслідки і взаємозв'язки кожного приватного рішення;
- 3) необхідно виявлення та аналіз можливих альтернативних шляхів досягнення цілей;
- 4) цілі окремих підсистем не повинні вступати в конфлікт з цілями всієї системи;
- 5) перехід від абстрактного до конкретного;
- 6) єдність аналізу і синтезу, логічного та історичного;
- 7) виявлення в об'єкті різних за якістю зв'язків в їх взаємодії[15, с.16-30].

### 1.3. Мета, основні принципи, етапи коучингу в наданні соціально-психологічної допомоги клієнту

Мета коучингу, полягає в спеціально організованому процесі взаємодії коуча і клієнта для досягнення цілей клієнта компетентними шляхами в оптимальний термін. Метою кожної зустрічі з коучем є усвідомлення клієнтом, що він дійсно має вибір і може обирати різні способи мислення, почуттів і поведінки.

Роль коуча в коучинговому процесі подвійна: 1) змінити дії, спосіб мислення клієнта, не прямим впливом, а через критичне мислення останнього; 2) дотримуватися нової моделі поведінки навіть тоді, коли це видається важким і нереальним, а клієнт «не відпускає» звичне життя, в якому все було зрозумілим і примітивним.

У процедурі коучингу гармонійно поєднуються два принципи: *принцип усвідомленості* і *принцип відповідальності*. Якщо учасники коучингового процесу, діють відповідно до принципів коучингу, вони розуміють мету зустрічей і досягають її швидше. Свобода з'являється саме тоді, коли людина усвідомила свої бажання і цілі, визначила шляхи, за допомогою яких він може цю мету досягти, вибрав з усього різноманіття намічених шляхів свій єдиний і став діяти відповідно до виробленого ним плану для досягнення конкретного результату.

Основний принцип коучингу «оптимізація», що полягає в тому, щоб кожна людина знайшла оптимальний для себе шлях досягнення цілей і вибрати оптимальний темп руху.

Вихідні положення коучингу базуються на тому, що:

- всі люди мають здатність до розвитку;
- люди здатні змінюватися тільки в тих випадках, коли хочуть цього і готові до цього;
- наші переконання, прямо пов'язані з нашою успішністю;
- те, як ми визначаємо успіх, прямо впливає на наші досягнення;
- ми обмежуємо наш потенціал рамками наших переконань;

- люди вчаться тільки тоді, коли по-справжньому залучені в процес;
- ми можемо вчитися за допомогою всього, що ми робимо, однак навчання відбувається тільки тоді, коли ми мислимо і будемо плани на майбутнє;
- для того щоб допомагати іншим, ми повинні реалізуватися самі[15, с.16].

Базові принципи коучингового процесу:

-люди мають набагато більше внутрішніх здібностей, ніж ті, які вони проявляють у своєму житті;

- кожна людина має свій творчий, властивий тільки їй потенціал;
- у людини є усі необхідні ресурси для досягнення успіху;
- особа має фокусуватися на свої сильні сторони;
- особа має навчатися на успішних прикладах, а не на своїх помилках;
- особа має орієнтуватися не на проблему, а на її вирішення;
- прийняття, відкритість і довіра в коучинговому процесі-ключ до партнерської взаємодії;
- соціальний працівник не повинен оцінювати клієнта і давати йому поради! Усі відповіді усередині особи - вона себе оцінює сама[13, с.122].

**Етапи коучингового процесу:**

**1.Постановка мети.** Даний етап - дуже важливий етап коучингу. Він может тривати не одну сесію. Не одразу клієнт може сформулювати свою мету.Соціальний працівник має поставити такі питання: «Чого ви хочете досягти?», «Яким ви бачите ідеальний результат нашої роботи?», «Для чого ви звернулися за допомогою?»

**2.Аналіз реальності.** Питання, які задає соціальний працівникна даному етапі: «Що вас турбує сьогодні?», «В чому сутність вашої ситуації, якщо на неї подивитися більш детально?», «Якви контролюєте результат?», «Хто ще крім вас може вплинути на вирішення ситуації?», «Що ви зробили в цьому

напрямку?», «Які можливості є для досягнення мети?», «Які є ресурси?», «Що чи хто, заважає вам досягнути мету?».

**3.Пошук рішення.**Питання, які задає соціальний працівник: «Як ви можете досягти свою мету?», «Якими засобами ви можете досягти мету?», «Що для досягнення мети ще можна було б зробити?», «Що ви могли б зробити, якби мали більше можливостей?», «Яка з можливостей дасть кращий результат?», «Яке з розглянутих рішень вам найбільше імпонує?», «Яку можливість ви вибираєте для реалізації своєї мети?».

**4.Складання плану.** Питання, які задає соціальний працівник: «Які ваші плани?», «З чого б ви хотіли почати?», «Якобрані варіанти забезпечать досягнення поставлених цілей?», «Які ваші критерії і способи вимірювання успіху?», «Чи є внутрішні або зовнішні чинники, що перешкоджають виконанню наміченого плану? У чому вони полягають?», «Що ви будете робити, щоб усунути ці фактори?».

**5.Підтримка клієнта під час руху до мети.**Протягом всіх етапів роботи завдання соціального працівника є підтримка клієнта. Він підтримує у клієнта впевненість в тому, що він може досягти поставленої мети. І часто це виявляється вирішальним для досягнення успіху[32, с.30-38].

#### **1.4. Соціальна допомога клієнтам соціально-реабілітаційних установ**

Кожна особа має потенціал для того, щоб зробити власний внесок у розвиток суспільства, яке дає змогу всім громадянам всебічно розвиватися і реалізовувати себе. В сучасній соціальній роботі ставлення до клієнтів спирається на загальні фахові уявлення про активні суб'єкт-суб'єктні відносини в процесі надання соціальної допомоги, що унеможливорює перетворення клієнта на «об'єкт», тобто на пасивного отримувача послуг, на своєрідне протиставлення фахівців і клієнтів. Важливим є й запобігання виникненню в потребувачів допомоги залежності від соціального працівника чи соціальної служби, повага права клієнта на самовизначення, прагнення впроваджувати такі послуги, програми і моделі практики, які сприяли б отриманню доступу до суспільних благ найбільш відстороненим від них членам соціуму[12, с.67-71].

Метою, призначенням і ціллю соціальної роботи є допомога людям, які опинилися у складних життєвих ситуаціях (СЖС), пробудження у них життєвих сил, включення їх, наскільки можливо, у контекст життєдіяльності сім'ї, соціальної спільноти, суспільства. Сутність соціальної роботи полягає не лише у забезпеченні людини благами, а й у допомозі в тому, щоб особа сама могла здобувати необхідні блага, використовувати їх, тобто допомога за для допомоги. Не технології, форми і методи є найважливішими у соціальній роботі, а індивід, на забезпеченні благ якої сконцентровані її ресурси зусилля фахівців. Задля добробуту, клієнтів соціальної роботи, у кожній державі функціонує соціальна політика, працюють фахівці[10, с.56-59].

Проте соціальна робота ґрунтується на ідеї, що особа, котрій надають допомогу, володіє особистісною суб'єктивністю, а тому, залежно від інтелектуальних, фізичних, психічних і моральних ресурсів, вона має брати участь у розв'язанні своїх проблем, взаємодіяти із соціальним працівником. У зв'язку з цим започаткувалася думка, що осіб, яким надають допомогу соціальні працівники, найкраще називати клієнтами.

Клієнт соціальної роботи — індивід, група людей, сім'я, громада, які не можуть самостійно подолати свої проблеми, вийти з життєвої кризи, життєвих труднощів, функціонувати самостійно і тому потребують допомоги фахівців соціальної сфери, а відтак є адресатами соціальної роботи.

На різних етапах розвитку соціальної роботи поняття «клієнти соціальної роботи» виражало різний зміст. Найчіткіше еволюція цього поняття простежується в теорії і практиці соціальної роботи нашої держави. На початку ХХ ст. клієнтами соціальних працівників були переважно емігранти, котрим важко давалися адаптація до нового соціокультурного середовища, тому соціальні працівники займалися проблемою інтеграції осіб до суспільства. У 30-ті роки, з настанням великої економічної депресії, основною соціальною проблемою була бідність, а клієнтами соціальних служб — малозабезпечені особи, які опинилися за межею бідності. Основним завданням соціальної роботи з такою категорією осіб було надання матеріальної та моральної підтримки. Після великої вітчизняної війни соціальні служби в нашій державі зосередилися на роботі з представниками середнього класу, особисті проблеми яких були пов'язані насамперед із стосунками у сім'ях і відносинами у мікросередовищах. Відтоді основне завдання соціальних працівників полягає у спільному з клієнтом пошуку виходу із проблемних ситуацій. На початку ХХІ клієнтами соціальної роботи почали вважати будь-якого суб'єкта, який має проблеми, а завданням соціальних працівників — сприяння нормальному функціонуванню клієнта в суспільстві [8, с.89-98].

В нашій державі клієнтами соціальної роботи найчастіше вважають представників вразливих верств населення, осіб, що належать до «групи ризику», тобто осіб, що зазнали соціальних, економічних, екологічних проблем. До категорії вразливих можуть бути віднесені різні групи громадян. Особи, з якими мають справу соціальні працівники, різні за віком (від немовлят до похилого віку), належать до різної расової приналежності, релігій, етнічних, соціоекономічних груп. Потенційними клієнтами

соціальної роботи є: безробітні; безпритульні; родини, в яких існують проблеми дитячої занедбаності; сім'ї, що мають подружні конфлікти; дискантні сім'ї; деліквентні підлітки; особи з ВІЛ/СНІД, та їхні родини; ув'язнені або колишні ув'язнені особи, мати-одиначки; гомосексуалісти, лесб'янки; психічно не здорові особи, особи з обмеженими фізичними можливостями; алко та наркозалежні та їх родини; мігранти та біженці; особи із затримкою психічного розвитку; геронтологічна група населення; дорослі та діти, які зазнали жорстокість та насилля.

В нашій днюжаві не всі перелічені вище групи є потенційними клієнтами соціальної роботи. Попри те, Закон України «Про соціальні послуги» тракуює, що соціальна допомога має надаватися людям, котрі потрапили у складні життєві обставини. А це означає, що кожна людина може стати клієнтом соціальної служби, якщо потрапляє в ситуацію чи обставини, які об'єктивно неможливо подолати власними силами. За таких ситуацій вимоги до людей перевищують їхній звичний адаптивний потенціал, криють у собі або виклик, або загрозу життєдіяльності людини, а інколи спричинюють непоправні втрати[26, с.56-62].

Подолання складних життєвих обставин потребує мобілізації й оптимального використання індивідуальних ресурсів клієнта і сприятливої атмосфери середовища. Даний процес охоплює такі етапи:

1. Попереджувальний етап. Діяльність на цій стадії допомагає особі підготуватися до подолання проблемної ситуації

2. Власне подолання проблеми. Суть його полягає в докладанні зусиль для розв'язання проблем.

3. Відновлювальн. На цьому етапі людина має справу із наслідками критичної події, тому необхідно обмежити обсяги втрат, швидше повернутися до нормального життя[2, с.11-18].

Стан клієнта не може бути весь час однаковим, а динамічно і мобільно змінюватися. Соціальний працівник має прагнути розвивати самостійність своїх клієнтів, які у взаємодії з ним почуватимуться партнерами. Маємо,

пам'ятати що клієнтом соціальної роботи може стати кожен, а процес «перетворення на клієнта» починається з перших хвилин взаємодії людини із соціальним працівником, усного чи письмового укладення контракту про надання соціальних послуг[22, с.78-80].

Багато осіб, що мають соматичні, психічні захворювання, фізичну обмеженість, а також геронтологічна група населення, а також наркоалкозалежні особи, можуть бути клієнтами соціальних служб довгий період часу. Деякі особи якібули клієнтами, здобувши вищу освіту, можуть бути соціальними працівниками. Таких випадків у соціальній роботі є немало, а тому професіонали підтримують прагнення колишніх клієнтів допомагати людям зі схожими проблемами, оскільки вони у своїй професійній діяльності можуть спиратися на власний досвід подолання проблем[30, с.45-56].

Безумовно, у соціальній роботі стосунки між клієнтом і соціальним працівником повинні мати партнерську взаємодію. Така позиція зобов'язує соціального працівника ставитися з повагою до досвіду, думок і рішень клієнта.

Соціальна робота покликана забезпечити відповідність потреб людини і ресурсів соціальних систем, поліпшити взаємодію людини з її фізичним і соціальним оточенням.

Поняття «потреби» на загально-соціальному рівні розглядаються як суспільні відносини щодо можливостей споживання матеріальних, духовних благ і послуг. Ці відносини розширюють або звужують, а також трансформують можливості особи стосовно задоволення своїх потреб[14, с.152-160].

Потреби людини є результатом взаємодії об'єктивного і суб'єктивного. Формуючись під об'єктивним впливом навколишнього середовища, вони відображаються у свідомості, набуваючи суб'єктивної форми свого існування. Усвідомлені потреби спонукають до діяльності, генерують соціальну активність населення. Для реалізації потреб необхідні не лише мотиви, а й умови, які залежать від рівня розвитку цивілізації. Така

партнерська взаємодія визначає особливості життя як великих сукупностей людей, так і громад, спільнот індивідів[14, с.152-160].

Потреби клієнтів соціальної роботи поділяють на вітальні (необхідні для фізичного відтворення життя), соціальні (потреби в спілкуванні, соціальній оцінці), духовні (потреби в змісті життя). За іншими видами критеріїв виокремлюють матеріальні і духовні, індивідуальні і групові, раціональні і нераціональні, поточні й очікувані, традиційні і нові, постійні і тимчасові, елементарні і складні потреби.

Отже, оцінювання проблем клієнта слід здійснювати з урахуванням різних його особистісних потреб — від фізіологічних до потреб у самоактуалізації.

Напрями реалізації соціальної політики держави, функції соціальної роботи і потреби людини є взаємопов'язаними і перебувають у певній взаємодії. Мова йде про те, що соціальні програми часто спираються на ідею вітальних потреб, тобто потреб, задоволення яких необхідне для фізичного відтворення життя. Проте надання певних видів соціальних послуг, матеріальної допомоги регулюється нормативно-правовими актами. При визначенні категорій осіб, які мають право за законом розраховувати на отримання матеріальної або будь-якої іншої допомоги та підтримки, використовується принцип пріоритетності, тому пересічна людина оцінює соціальну роботу і соціальну політику через задоволення власних потреб.

### **Висновки до першого розділу.**

В першому розділі ми проаналізували актуальність теми дослідження, обґрунтували її вибір з позиції практичної значущості та новизни. Охарактеризували доробки вітчизняних та зарубіжних науковців, які досліджували проблему коучингової діяльності. Слід зазначити, що «коучинг» на тренах нашої соціально-психологічної та педагогічної науки, займає досить важливу та успішну позицію, хоч і прийшов у практичну діяльність не так і давно, але зайняв провідне місце в допомозі різним категоріям осіб. Варто відмітити високий рівень розвитку коучингової діяльності за рубежом, яка стрімко реалізується й в Україні.

В даному розділі ми визначили понятійну категорію розуміння «коучингу» з позиції різних підходів (соціального, психологічного, педагогічного) та думки науковців, яка заслуговує на увагу. Також виокремили основні позиції коучингової діяльності, її види та мету проведення. Визначили найпоширенішу модуль коучингу CROW, що включає чотири етапи, а також коучинговий інструмент та його техніки.

Обґрунтували найважливіші принципи системного підходу в коучинговому процесі, та основні принципи, етапи коучингу в наданні соціально-психологічної допомоги клієнту.

Проаналізували роль коуча в коучинговому процесі: 1) змінити мислення; дотримуватися нової моделі поведінки. Виокремили базові принципи коучингового процесу: усвідомленості та відповідальності. Дослідили етапи коучингу: 1) визначення мети; 2) аналіз реальності; 3) пошук рішення; 4) складання перспективного планування 5) супровід клієнта до мети.

У цьому розділі ми також дослідили поняття «клієнт соціальної роботи», та хто такими являються, та виокремили групу клієнтів за соціальними проблемами.

## РОЗДІЛ II. ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ЗАСТОСУВАННЯ КОУЧИНГУ В ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКА СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ

### 2.1.Опис основних етапів, вибірки та інструментарію емпіричного дослідження

В ході організації та проведення практичного дослідження ми зупинилися на категорії безробітних осіб, так як по-перше це переважно особи молодого віку; по-друге такі особи залишаються в активному пошуку себе та свого майбутнього; по-третє не є реалізованими та самоактуалізованими у житті; по-четверте хочуть змінюватися на краще, та готові змінити своє мислення. Хмельницький міський центр соціальних служб люб'язно нам допоміг у цьому і посприяв у проведенні експериментального дослідження.

В своєму експериментальному дослідженні ми використали такі психодіагностичні методики, для оцінки мотивів та потреб у власному саморозвитку:

- 1.Проективна методика «Три оцінки» (А.Ліпкіна) модифікована Н.Головою для дорослих (Додаток А).
- 2.Методика домінуючих ціннісних орієнтацій (автор Х.Ніємі, апробована М.Р.Гінзбургом)(Додаток Б).
- 3.Тест-опитувальник самоствавлення (автор В.В.Столін, С.Р.Пантелеєв) (Додаток В).

1.Методика «Три оцінки» (А.Ліпкіна). Мета діагностики визначити рівень самооцінки, рівень домагань та мотивації. Особі дається будь-яке завдання (наприклад написати есе про своє щасливе майбутнє чи літній відпочинок, або намалювати малюнок свого улюбленого заняття, чи відпочинку). Далі коуч виставляє оцінку за роботу: адекватну, завищену, і занижену і запитує: «Вашу роботу перевіряло троє педагогів і поставили Вам от такі оцінки з якою оцінкою ви погодитися і чому». В ході розмови коуч досліджує потреби, мотиви, та самооцінку респондента[37, с.69-71].

2.Методика домінуючих ціннісних орієнтацій (автор Х.Ніємі, апробована М.Р.Гінзбургом). В даній методиці автор поділив цінності на такі групи[4, с.37-39]:

1.Сімейно-побутові (займатися домогосподарством, піклуватися про свою сім'ю та родину).

2.Матеріальні (гроші, багатство).

3.Дозвілєві (відпочинок, подорож).

4.Професійні (кар'єрний зріст, самореалізація, саморозвиток).

Респондентам пропонується ці цінності проаранжувати від 1до 4, де 1- найбільш значуща цінність, а 4 – відповідно найменша. Коуч пояснює хід проведення дослідження та пояснює значення кожної цінності.

3.Наступною методикою, яку ми використали в своєму експерименті була діагностика для визначення самоставлення особистості (В.Століната С.Пантелеєва). Метою її проведення, було визначення емоційного та семантичного змісту ставлення людини до власної особистості.Досліджуваним пропонувався опитувальник, що налічував сто десять тверджень[1, с.42-43].

За допомогою даної методики, ми дослідили внутрішній стан особистості за такими шкалами:

- самоактуалізація та реалізація;
- самовпевненість;
- самосприйняття;
- самоцінність[6, с.19-22].

*Шкала «Самоактуалізація та реалізація»*, дана шкала допомагає визначити уявлення особистості про те, що джерелом активності особистості є він сам

Індивід з високим показником за шкалою «Самоактуалізація та реалізація», виразно переживає власне «Я» як внутрішній стержень, що інтегрує її особистість і життєдіяльність, вважає, що його доля знаходиться у власних руках, і відчуває почуття відповідальності за своє майбутнє.

*Низькі рівень* свідчать про погану саморегуляцію, розмитий локус контролю відсутність тенденції шукати причини негараздів у собі самому.

*Шкала «Самоцінність»*- це оцінювання власного «Я», емоційна оцінка власної особистості.

*Високі рівень* за шкалою вказує на любов до власної особистості, відчуття цінності власної особистості. *Низький рівень* шкали характеризує особистість з позиції нехтування до свого *духовного «Я»*, сумніви у цінності власної особистості, відстороненість, що межує з байдужістю до свого «Я», втрату інтересу до свого внутрішнього світу.

*Шкала «Самосприйняття»* вказує на те наскільки людина приймає свою особистість з її перевагами та недоліками. *Високий рівень* за шкалою говорить про самодостатність особистості, про внутрішній комфорт, відсутність внутрішнього конфлікту. *Низький рівень*, за даною шкалою, свідчить про протилежні тенденції: бажання щось у собі змінити, , незадоволеність собою.

*Шкала «Самовпевненість»*-це стан людини, коли вона перебільшує власні сили та можливості, занадто впевнена у собі, переконана у тому, що в неї відсутні помилки та мінуси у поведінці та вчинках. *Високий рівень* за шкалою, вказує на те, що особистість впевнена у собі, у власних вчинках, діях та поведінці, самодостатня у всьому. *Низький рівень* за шкалою, вказує про те, що людина постійно сумнівається у собі, своїх вчинках, діях [17, с.23-27].

## 2.2. Соціально-психологічні умови особистісного розвитку в коучинговій практиці

Забезпечення соціально-психологічних умов – це процес, що зосереджений на позитивних сторонах і перевагах особистості, та сприяє віри у власні сили, власні можливості, підвищенню резистентності особистості до руйнівних зовнішніх та внутрішніх спекторів.

Забезпечення необхідних соціально-психологічних умов – це процес спільного з клієнтами визначення їх власних інтересів, мети, мотивів, можливостей і шляхів подолання перешкод, на шляху до розвитку власної особистості.

Вчений О.Г.Асмолов, розглядаючи соціально-психологічні умови, відзначає їх зв'язок з соціально-історичним способом життя людини. Науковець вважає, що на осі історичного часу завжди має місце, в якій клієнт виявляється не тільки соціально-типової поведінки, але як особистість. Тому, О.Г.Асмолов підтримку особистості розглядає як допомогу у самовизначенні[35, с.34-41].

В працях А.Т.Анохіної трактується, що феномен соціально-психологічних умов полягає в тому, що вже є в наявності, тобто створення умов самовизначення, розвитку особистісних якостей, мотивації до саморозвитку[44].

Однією з соціально-психологічних умов саморозвитку особистості є розвиток здатності особистості до самостійного здійснення діяльності. Умови доповнюють себе актами саморозвитку, самореалізації[39, с.5-16].

До основних соціально-психологічних умов саморозвитку особистості в коучинговій практиці є:

1. Системність і цілеспрямованість коучингової діяльності. Коучинг – це технологія, для розвитку потенціалу особистості або ж колективу осіб, задля досягнення заздалегідь узгодженої мети та цілей та призводить до розкриття внутрішнього потенціалу особистості. Тому цей процес має бути системою для досягнення розвитку особистості чи групи людей та цілеспрямований на кінцевий результат. В коучинговому процесі відбувається розкриття потенціалу

індивіда, розвиток професійних та особистих якостей завдяки яким розвиваються нові здібності й навички, що збільшують ефективність роботи та покращують якість життя особистості в цілому.

2. Полісуб'єктна взаємодія і особистісна орієнтованість на формування ситуації самовизначення особистості. Полісуб'єктність – це така форма суб'єкт-суб'єктних відносин, коли суб'єкти об'єднані спільною метою до творчої діяльності, що виявляється в намірі до активності, дієвості, інтеграції, здатності до змін власної особистості.

Полісуб'єктна взаємодія характеризується: спільною діяльністю партнерів; на загальний розвиток відносин між суб'єктами; створенням умов для організації спільної діяльності та комунікації суб'єктів, в процесі яких відбувається розвиток; побудова доброзичливих відносин [18, с.12-18].

Метою полісуб'єктної взаємодії є процес психолого-педагогічної допомоги клієнту в становленні його суб'єктивності, культурної ідентифікації, соціалізації, особистісному саморозвитку, життєвому самовизначенні. Особистісно-орієнтований підхід узагальнює виховання та освіти в єдиний процес допомоги, підтримки, соціально-педагогічного захисту, розвитку.

Головними завданнями полісуб'єктної взаємодії є: розвиток індивідуальних пізнавальних здібностей особистості; максимальний вияв, здібностей клієнта; допомога у пізнанні себе, самовизначенні та самореалізації; формування в особистості культури життєдіяльності.

3. Спрямованість коучингової діяльності на персоналізацію клієнта. Персоналізація – це процес, в результаті якого клієнт отримує ідеальне уявлення про життєдіяльність інших людей і може виступати в суспільному житті як особистість. Сутність персоналізації полягає в дієвих перетвореннях інтелектуальної та афективних потреб сфери особистості іншої людини, які відбуваються в результаті діяльності особи [31, с.12-13].

4. Створення можливостей для особистісного професійного зростання.

Проблема професійного зростання особистості є відображенням загальної проблеми співвідношення особистості і професії в цілому. професійний розвиток – досить складний процес, що має змінний характер. Під час професійного розвитку в коучинговій діяльності людина не тільки вдосконалює свої знання, уміння і навички але й розвиває професійні здібності[30, с.45-56].

5. Впровадження системи тренінгу з розвитку особистісного самовизначення та особистісного зростання. В ході проведення тренінгу створюється сприятлива умова для роботи в колективі, ознайомлення з основними принципами роботи тренінгу, первинне освоєння прийомів самодіагностики і способів саморозкриття, саморозвитку, а також активного стилю комунікації і способів передачі і прийому зворотного зв'язку.

6. Розвиток емоційно-вольової сфери клієнта. Метою цієї соціально-психологічної умови є збереження психічного здоров'я особистості клієнта, розвиток стресостійкості, їх психосоматичного благополуччя; створення позитивного емоційного настрою, адекватно реагування на оточуючих, стримувати свої негативні емоції, прояви тривожності, агресивності, невпевненості та виховання співчутливості, доброзичливості, готовності до взаємодопомоги, почуття гумору[34, с.89-92].

### 2.3. Аналіз результатів емпіричного дослідження

В ході організації та проведення експериментального дослідження ми обрали респондентів для дослідження серед безробітної молоді Міського Центру зайнятості в кількості 40 осіб. Ми обрали безробітну молодь, саме тому, що по-перше це переважно особи молодого віку; по-друге такі особи залишаються в активному пошуку себе та свого майбутнього; по-третє не є реалізованими та самоактуалізованими у житті; по-четверте хочуть змінюватися на краще, та готові змінити своє мислення та пведінку. Респонденти були поділені на групи: контрольну та експериментальну в рівній кількості.

В своєму експериментальному дослідження ми використали такі методики психодіагностичного дослідження, для оцінки мотивів та потреб у власному саморозвитку:

1. Проективна методика «Три оцінки» (А.Ліпкіна) модифікована Н.Головою для дорослих.
2. Методика домінуючих ціннісних орієнтацій (автор Х.Ніємі, апробована М.Р.Гінзбургом).
3. Тест-опитувальник самоствавлення (автор В.В.Столін, С.Р.Пантелеєв).

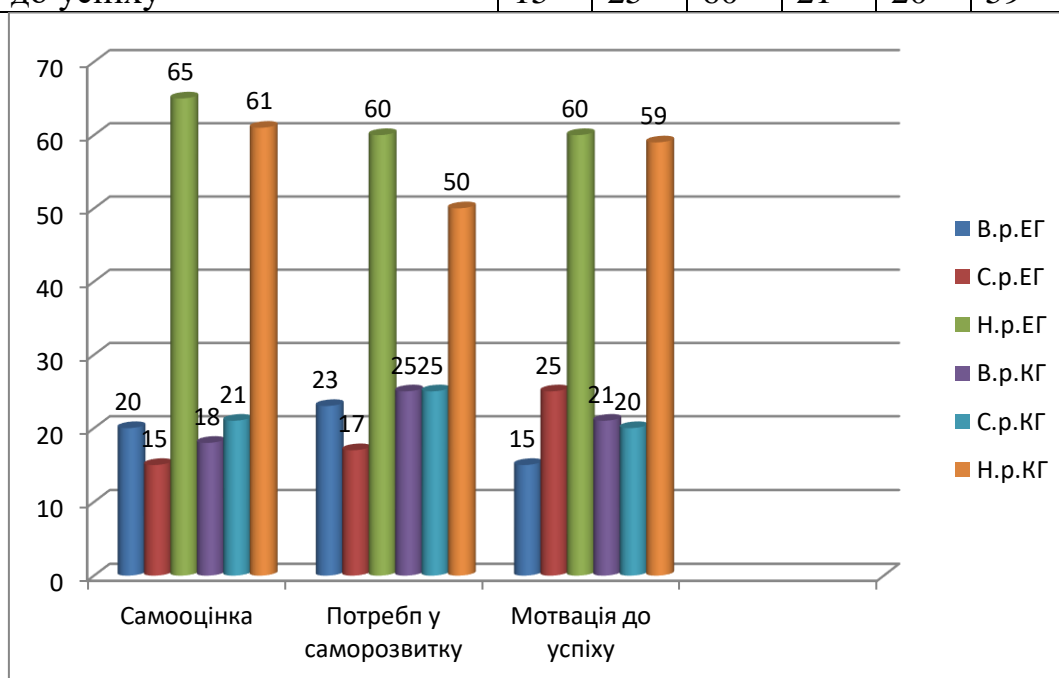
За психодіагностикою А.Ліпкіна «Три оцінки» ми отримали такі результати дослідження в контрольній та експериментальній групі на початковому етапі експерименту. Експериментальна група: за шкалою мотивації до успіху (високий рівень 15%; середній рівень – 25%; низький рівень-60%); за шкалою потреба у саморозвитку (високий рівень 23%; середній рівень – 17%; низький рівень-60%); за шкалою самооцінка (високий рівень 20%; середній рівень – 15%; низький рівень-65%).

В контрольній групі результати практично не відрізняються: за шкалою мотивації до успіху (високий рівень 21%; середній рівень – 20%; низький рівень-59%); за шкалою потреба у саморозвитку (високий рівень 25%; середній рівень – 25%; низький рівень-50%); за шкалою самооцінка (високий рівень 18%; середній рівень – 21%; низький рівень-61%) (див. таблиця №1).

Таблиця 1.

**Результати діагностування в контрольній та експериментальній групі на початковому етапі дослідження за методикою А.Ліпкіна «Три оцінки»**

Показники	Е.Г			К.Г.		
	В.р.	С.р.	Н.р.	В.р.	С.р.	Н.р.
Самооцінка	20	15	65	18	21	61
Потреби у саморозвитку	23	17	60	25	25	50
Мотивація до успіху	15	25	60	21	20	59



**Рис.1.Результати діагностування в контрольній та експериментальній групі на початковому етапі дослідження за методикою А.Ліпкіна «Три оцінки» (% відношення)**

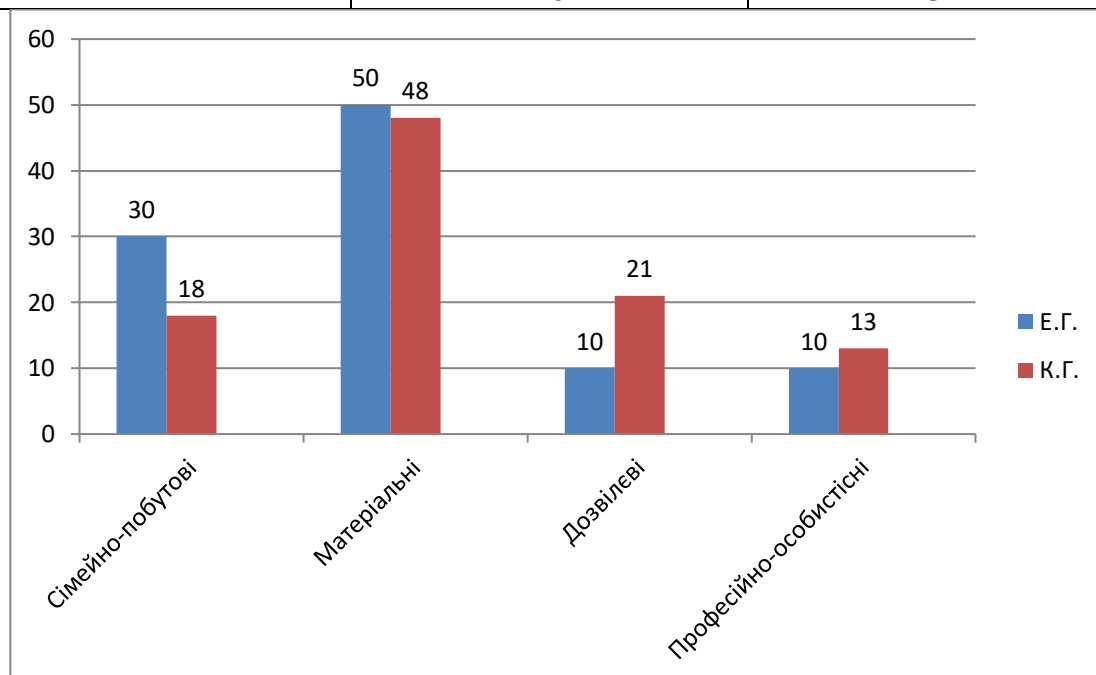
Другою методикою, яку ми застосували у своєму експерименті була діагностика Х.Ніємі «Домінуючі цінності та орієнтація», з метою визначення цінностей та орієнтацій особистості. В експериментальній групі ми отримали такі результати: сімейно-побутові -30%;матеріальні -50%;дозвілеві - 10%;професійно-особистісні-10%, що говорить про те, що респонденти не переймалися цінностями професійного розвитку та самовизначення.

В контрольній групі ми отримали такі результати: сімейно-побутові - 18%;матеріальні - 48%; дозвілеві -21%;професійно-особистісні-13%. Дані дослідження практично такі ж, як і в першій групі.

Таблиця 2

**Результати діагностування в контрольній та експериментальній групі на початковому етапі дослідження за методикою Х.Ніємі «Домінуючі цінності та орієнтація»**

Цінності та орієнтації	ЕГ	КГ
Сімейно-побутові	30	18
Матеріальні	50	48
Дозвілеві	10	21
Професійно-особистісні	10	13



**Рис.2.Результати діагностування в контрольній та експериментальній групі на початковому етапі дослідження за методикою Х.Ніємі «Домінуючі цінності та орієнтація» % відношення**

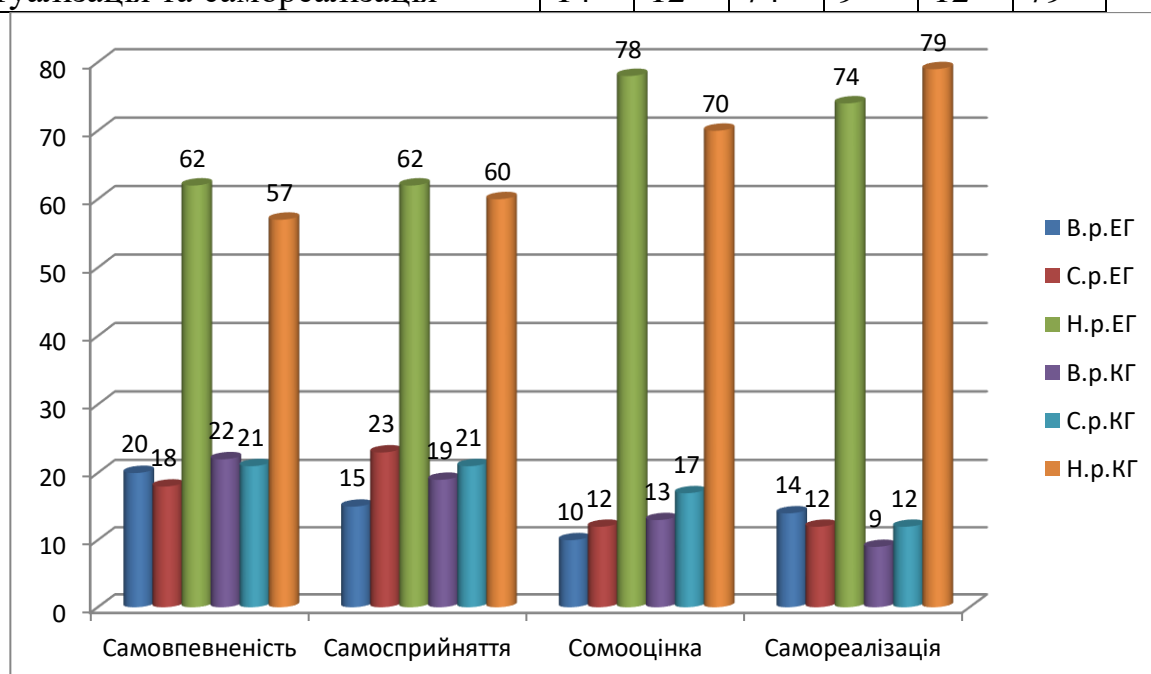
За наступною методикою В.Століна та С.Пантелеєва «Визначення самоствлення особистості», яку ми використали в своєму дослідженні, ми отримали такі результати. Експериментальна група за шкалою «Самовпевненість»: високий рівень – 20%; середній рівень-18%; низький рівень – 62%; за шкалою «Самосприйняття» високий рівень – 15%; середній рівень- 23%; низький рівень – 62%; за шкалою «Самоцінність»- високий рівень – 10%; середній рівень-12%; низький рівень – 78%; за шкалою «Самоактуалізація та реалізація» - високий рівень – 14%; середній рівень-12%; низький рівень – 74%. В даній групі результати дослідження, залишають бажати кращого.

Контрольна група за шкалою «Самовпевненість»: високий рівень – 22%; середній рівень-21%; низький рівень – 57%; за шкалою «Самосприйняття» високий рівень – 19%; середній рівень-21%; низький рівень – 60%; за шкалою «Самоцінність»- високий рівень – 13%; середній рівень-17%; низький рівень – 7%; за шкалою «Самоактуалізація та реалізація» - високий рівень – 9%; середній рівень-12%; низький рівень – 79%. В даній групі результати дослідження, залишають бажати кращого, та не відрізняються від результатів отриманих в експериментальній групі.

Таблиця 3.

**Результати діагностування в контрольній та експериментальній групі на початковому етапі дослідження за методикою В.Століна та С.Пантелєєва «Визначення самоствавлення особистості»**

Показники (шкали)	Е.Г			К.Г.		
	В.р.	С.р.	Н.р.	В.р.	С.р.	Н.р.
Самовпевненість	20	18	62	22	21	57
Самосприйняття	15	23	62	19	21	60
Самоцінність	10	12	78	13	17	70
Самоактуалізація та самореалізація	14	12	74	9	12	79



**Рис.3.Результати діагностування в контрольній та експериментальній групі на початковому етапі дослідження за методикою В.Століна та С.Пантелєєва «Визначення самоствавлення особистості»**

На констатувальному етапі ми знову провели психодіагностичне дослідження та використали той самий інструментарій: А.Ліпкіна «Три оцінки»; методика домінуючих ціннісних орієнтацій Х.Ніємі; визначення самоставлення особистості В.Столін та С.Пантелеєв.

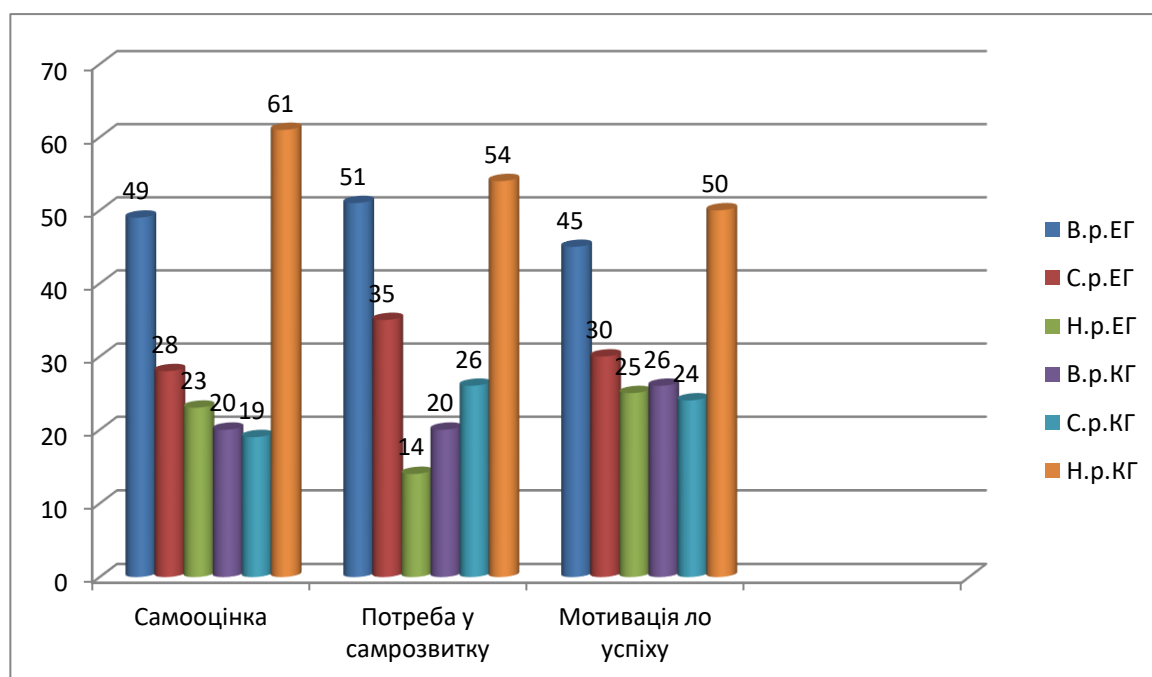
За психодіагностикою А.Ліпкіна «Три оцінки» ми отримали такі результати дослідження в контрольній та експериментальній групі на заключному етапі експерименту. Експериментальна група: за шкалою мотивації до успіху (високий рівень 45%: середній рівень – 30%; низький рівень-25%); за шкалою потреба у саморозвитку (високий рівень 51%: середній рівень – 35%; низький рівень-14%); за шкалою самооцінка (високий рівень 49%: середній рівень – 28%; низький рівень-23%). Порівнюючи результати дослідження в експериментальній групі можна сказати, що після проведеної роботи та реалізації соціально-психологічних умов, дані відчутно покращилися.

В контрольній групі результати практично не відрізняються від початкового етапу дослідження: за шкалою мотивації до успіху (високий рівень 26%: середній рівень – 24%; низький рівень-50%); за шкалою потреба у саморозвитку (високий рівень 20%: середній рівень – 26%; низький рівень-54%); за шкалою самооцінка (високий рівень 20%: середній рівень – 19%; низький рівень-61%) (див. таблиця №4).

**Таблиця 4.**

**Результати діагностування в контрольній та експериментальній групі на заключному етапі дослідження за методикою А.Ліпкіна «Три оцінки»**

Показники	Е.Г			К.Г.		
	В.р.	С.р.	Н.р.	В.р.	С.р.	Н.р.
Самооцінка	49	28	23	20	19	61
Потреби у саморозвитку	51	35	14	20	26	54
Мотивація до успіху	45	30	25	26	24	50



**Рис.4.Результати діагностування в контрольній та експериментальній групі на заключному етапі дослідження за методикою А.Ліпкіна «Три оцінки»% відношення**

Другою методикою, яку ми застосували у своєму експерименті була діагностика Х.Ніємі «Домінуючі цінності та орієнтація», з метою визначення цінностей та орієнтацій особистості. В експериментальній групі ми отримали такі результати: сімейно-побутові -30%;матеріальні - 25%;дозвілеві - 15%;професійно-особистісні-30%, що говорить про те, що респонденти поставили на пріоритетне місце у житті професійний розвиток та самовизначення, на відмінно від початкового етапу дослідження де на пріоритетному місці були матеріальні цінності.

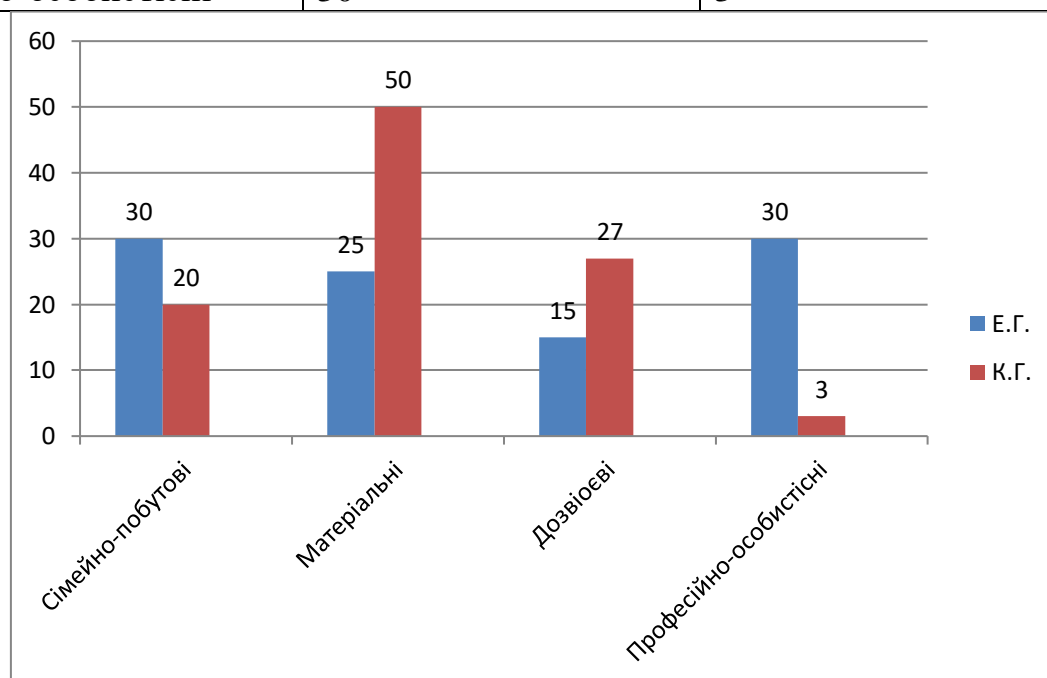
В контрольній групі ми отримали такі результати: сімейно-побутові - 20%; матеріальні - 50%; дозвілеві -27%; професійно-особистісні-3%. Дані дослідження практично залишилися не змінними.

**Таблиця 5**

**Результати діагностування в контрольній та експериментальній групі на заключному етапі дослідження за методикою Х.Ніємі «Домінуючі цінності та орієнтація»**

Цінності та орієнтації	ЕГ	КГ
------------------------	----	----

Сімейно-побутові	30	20
Матеріальні	25	50
Дозвілеві	15	27
Професійно-особистісні	30	3



**Рис.5.Результати діагностування в контрольній та експериментальній групі на заключному етапі дослідження за методикою Х.Ніємі «Домінуючі цінності та орієнтація» % відношення**

За наступною методикою В.Століна та С.Пантелеєва «Визначення самоствалення особистості», яку ми використали в своєму дослідженні, ми отримали такі результати. Експериментальна група за шкалою «Самовпевненість»: високий рівень – 38%;середній рівень-32%;низький рівень – 30%; за шкалою «Самосприйняття» високий рівень – 40%;середній рівень-35%;низький рівень – 23%;за шкалою «Самоцінність»- високий рівень – 43%;середній рівень-31%;низький рівень – 26%;за шкалою «Самоактуалізація та реалізація» - високий рівень – 48%;середній рівень-23%;низький рівень – 29%. В даній групі результати дослідження, суттєво покращилися після проведеної роботи.

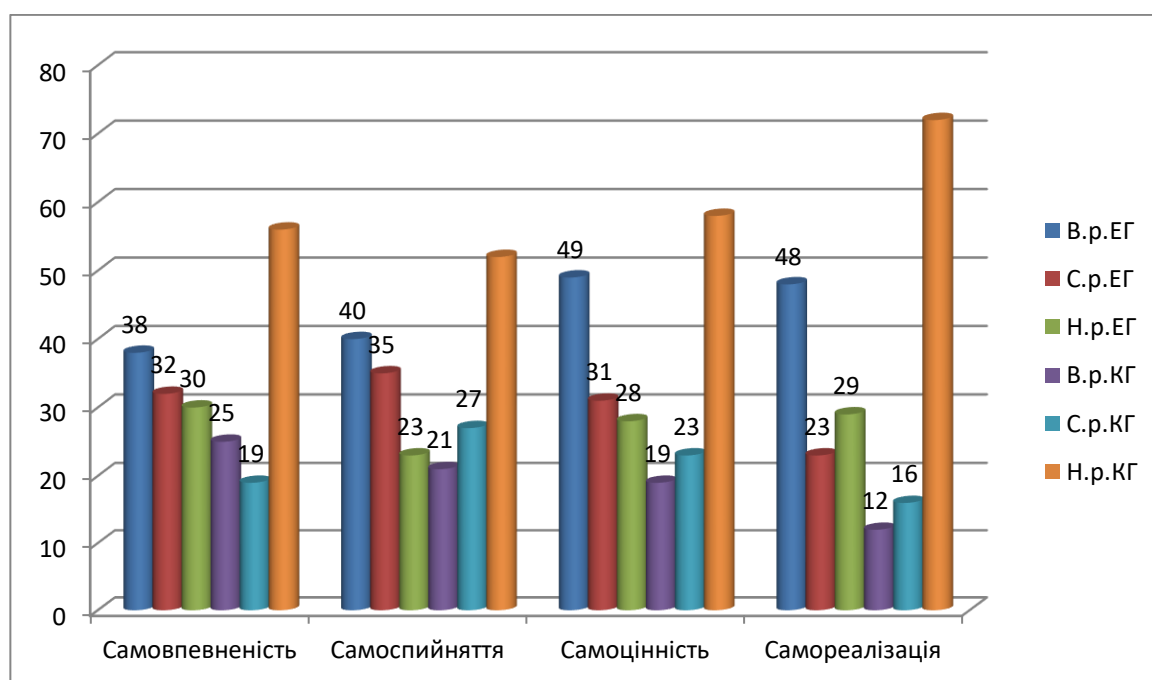
Контрольна група за шкалою «Самовпевненість»: високий рівень – 25%;середній рівень-19%;низький рівень – 56%; за шкалою «Самосприйняття» високий рівень – 21%;середній рівень-27%;низький рівень – 52%;за шкалою

«Самоцінність»- високий рівень – 19%;середній рівень-23%;низький рівень – 58%;за шкалою «Самоактуалізація та реалізація» - високий рівень – 12%;середній рівень-16%;низький рівень – 72%. В даній групі результати дослідження, залишають практично без змін.

Таблиця 6.

**Результати діагностування в контрольній та експериментальній групі на завершальному етапі дослідження за методикою В.Століна та С.Пантелєєва «Визначення самоствавлення особистості»**

Показники (шкали)	Е.Г			К.Г.		
	В.р.	С.р.	Н.р.	В.р.	С.р.	Н.р.
Самовпевненість	38	32	30	25	19	56
Самосприйняття	40	35	23	21	27	52
Самоцінність	43	31	26	19	23	58
Самоактуалізація та самореалізація	48	23	29	12	16	72



**Рис.6.Результати діагностування в контрольній та експериментальній групі на завершальному етапі дослідження за методикою В.Століна та С.Пантелєєва «Визначення самоствавлення особистості» (% відношення)**

## 2.4.Методичні рекомендації розвитку особистості за допомогою інструментів коучингу

Коучинг базується на ідеї, що кожна особистість унікальна та відрізняється своїми потребами, цілями, інтересами, мотивами, задоволення яких передбачає індивідуальні методи, форми, підходи до розвитку професійного та особистісного рівня.

Щоб створити єдину акмеологічну систему розвитку особистості, потрібний цілеспрямований і поетапний процес професійного становлення, який характеризується безперервністю, циклічністю, та передбачає врахування освітніх і мотиваційних потреб індивіда[24, с.78-82].

Отже, коучинг в умовах професійно-особистісного розвитку клієнта включає:

- системний науково-методичний соціально-психологічний супровід клієнта, що спрямований на ефективне досягнення важливих для нього цілей в конкретних умовах;
- партнерство комунікативне співробітництво, яке допомагає досягти значних кульмінаційних результатів у різних сферах життєдіяльності;
- постійний розвиток особистісної майстерності, розкриття потенціалу особистості для досягнення максимально професійно значущого результату;
- застосування технології науково-методичного забезпечення, що дозволяє перейти від професійної проблемної зони до ефективного рішення;
- засіб допомоги, сприяння особистості в пошуках свого рішення в будь-якій складній для неї ситуації;
- модель партнерської фасилітативної взаємодії суб'єктів, особлива атмосфера підтримки професійного розвитку навички через делегування відповідальності;
- супровід особистості, який спрямована на підвищення особистої ефективності.

Доцільність коучингу в соціальних службах, реабілітаційних центрах, центрах зайнятості: підвищення продуктивності та якості професійної діяльності; коучинг допомагає відкриває краще в людях; постійний акмеологічний

розвиток персоналу; розвиток особистості не означає делегувати своїх клієнтів на підвищення кваліфікації, а розвиток творчого потенціалу, мотивації до успіху; систематична мотивація до навчання впродовж життя; коучинг забезпечує швидке навчання «без відриву від виробництва», і цей процес приносить радість і задоволення; покращення відносин; збільшення конструктивних ідей; коучингова атмосфера спонукає до конструктивних пропозицій членів команди, не боячись, що їх висміятимуть; мобільність, швидке та ефективне реагування в критичних ситуаціях; діагностика та моніторинг коучингового процесу, що дозволяє враховувати і прогнозувати зміни, що відбуваються в результаті впровадження інноваційних програм і технологій; більша гнучкість і адаптивність до змін[5, с.2-3].

В результаті використання методів коучингу кожен клієнт має навчитися:

- проекувати особистісно значущу систему самоорганізації та саморозвитку, самостійно планувати розвиток професійної майстерності з урахуванням власних здібностей;
- визначити найближчі та подальші перспективи розвитку клієнта;
- вести самостійний і творчий пошук професійно значущої інформації;
- використовувати власний досвід (соціальний, професійний, особистісний) як джерело навчання[3, с.34-38].

## **2.5.Тренінг особистісного розвитку для клієнтів соціально-реабілітаційних установ**

XX століття стало актуальним у дослідження і використанні тренінгових груп. Тренінгові напрацювання знайшли значне застосування в практиці різних сфер людської життєдіяльності. В діяльності працівників соціальної сфери все ширше використовувалися групові форми роботи, а надто тренінг. Актуальність тренінгу полягає у тому, що він відповідає вимогам сучасного життя, що є насиченим різними суспільними проблемами[28, с.7].

Соціально-психологічний тренінг як метод активного навчання, на сьогоднішній день є найбільш поширеним видом і в коучинговій діяльності. Він є найбільш актуальним, на ринку коучингових послуг, оскільки приваблює осіб своєю високою ефективністю, конфіденційністю, довірою, сприятливою психологічною атмосферою та рефлексією. Значущість тренінгу полягає у тому, що він дозволяє розв'язувати завдання, пов'язані з саморозвитком особистості, а саме з розвитком комунікативних навичків, керуванням емоційними станами, самопізнанням, самосприйняттям, особистісним зростанням. Соціально- психологічний тренінг забезпечує ефективну взаємодію зі світом, сприяє досягненню успіху в професійній діяльності, у створенні гармонійних стосунків.

Тренінг-це одна із групових форм робіт з розвитку особистості та активний метод навчання. Вчений К.Рудестам, в своїх працях вказує н те, що створення Т-груп започаткував дослідник К.Левін в галузі групової динаміки, яка стала класичною[11, с.111-113].

Опанувати успішну модель саморозвитку особистості можна на тренінгу саморозвитку особистості можна на тренінгу комунікативних навичок та особистісного зростання. Такий тренінг є ефективним способом розв'язання проблем спілкування, особливо серед осіб молодого віку. Від комунікаційного процесу у нашому житті: успіхи у професійній та освітній діяльності; адаптація та поведінка; самооцінка, емоційна стійкість.

Завдання тренінгу особистісного зростання полягає в гармонізації особистості, подоланні мовних бар'єрів, що заважають ефективній самореалізації особистості та розкриттю творчості особистості.

Науковець І.В.Шевцова розрізняє особистісне зростання за «процесом» та «результатом». Особистісне зростання за процесом-це:

- усвідомлення власної особистості;
- усвідомлення власного потенціалу, творчості, креативності;
- підвищення психологічної компетентності;
- вирішення конфліктних ситуацій;
- самоактуалізація особистості;
- прояв інтересу до самопізнання;

**за результатом:**

- прийняття та розуміння власної особистості;
- прийняття та розуміння оточуючих;
- гармонійні відносини з сім'єю та оточуючими;
- душевна гармонія і рівновага;
- поява нових форм самореалізації[7, с.189-192].

На нашу думку комунікативний тренінг є основним для особистісного розвитку особистості. Він може навчити членів Т-групи ефективній поведінці в різних ситуаціях спілкування, розвинути у них відповідні комунікативні навички. Звичайно, тренінг не підготує індивіда до всіх можливих життєвих негараздів, проте він підготує особу до уникнення найбільш важких конфліктних ситуацій.

Тренінг- це пізнання через переживання, а саме на тренінгу особа переживає сильні позитивні емоції. Тренінг особистісного зростання найбільш близький до психокорекційних та психотерапевтичних груп. Під час виконання різних завдань, психотехнік учасники намагаються усвідомити і подолати свої психологічні проблеми які перешкоджають розв'язанню їх професійних та життєвих ситуацій[9, с.31-36].

Отже, Т-група-це не місце, де обмінюються гірким досвідом, це заняття де учасники краще можуть зрозуміти та прийняти себе.

Тренінг особистісного зростання – це психокорекційний тренінг, щ спрямований на вдосконалення особистісних якостей та самопізнання індивіда, що сприяє регулятивним функціям поведінки і самореалізації.

### **Висновки до другого розділу**

В другому розділі нашого дослідження ми чітко обрали респондентів для експерименту, дали характеристику показникам відбору. Експериментальну діяльність ми проводили на базі Хмельницького міського центру соціальних служб. Для дослідження було обрано 40 осіб, які було поділено в рівній кількості на дві групи: експериментальну та контрольну.

Для дослідження було підібрано психодіагностичні методики для оцінки власної особистості:

1.Методика «Три оцінки» (А.Ліпіна) за допомогою якою ми визначили самооцінку, потребу у саморозвитку, мотивацію до успіху.

2.Методика Х.Ніємі «Домінуючі цінносні орієнтації», за допомогою якої ми визначили цінності та орієнтації: сімейно-побутові, матеріальні, дозвілєві, професійно-особистісні.

3.Методика В.Століна, С.Пантелеєва «Визначення самоставлення особистості», де ми дослідили: самовпевненість, самосприйняття, самоцінність,самоактуалізація та саморозвиток.

Визначили та обґрунтували соціально-психологічні умови **особистісного розвитку в коучинговій практиці:**

- 1.Системність та цілеспрямованість в коучинговій діяльності.
- 2.Полісуб'єктна взаємодія і особистісна орієнтованість на формування ситуації, самовизначення особистості.
- 3.Спрямованість коучингової діяльності на персоналізацію клієнта.
- 4.Створення можливостей для особистісного професійного зростання.

5.Впровадження системи тренінгу з розвитку особистісного самовизначення та особистісного зростання.

6.Розвиток емоційно-вольової сфери клієнта.

Також, у цьому розділі ми провели порівняльний аналіз результатів дослідження до та після експерименту, обґрунтували оцінку показників діагностичних методик. З порівняльного аналізу можна зробити висновок, що після проведеної роботи в експериментальній групі ми отримали позитивні зміни в особистісному розвитку молоді, проте у контрольній групі, де така робота не проводилася, ми таких результатів не отримали.

Ми запропонували методичні рекомендації з розвитку особистості для коучів, тренерів, працівників соціальної сфери, практичних психологів. Розробили тренінгову програму особистісного розвитку для клієнтів соціально-реабілітаційних установ.

## ВИСНОВКИ

У першому розділі нашого дослідження ми проаналізували актуальність теми дослідження, обґрунтували її вибір з позицій практичної значущості та новизни. Охарактеризували праці вітчизняних та зарубіжних учених, які досліджували проблему коучингової діяльності. Слід зазначити, що «коучинг» у підготовці кадрів в соціально-педагогічній науці займає досить вагоме й успішне місце, хоча й увійшов у практичну діяльність не так давно, але посіла провідне місце в допомозі різним категоріям людей. Варто відзначити високий рівень розвитку тренерської діяльності за кордоном, який стрімко впроваджується і в Україні. У цьому розділі ми визначили концептуальну категорію розуміння «коучингу» з позиції різних підходів (соціального, психологічного, педагогічного) та думки науковців, яка заслуговує на увагу. Також висвітлено основні позиції тренерської діяльності, її види та мету. Ми визначили найпоширеніший модуль коучингу CROW, який включає чотири етапи, а також інструмент коучингу та його техніки. Обґрунтовано найважливіші принципи системного підходу в процесі коучингу, основні принципи та етапи коучингу при наданні соціально-психологічної допомоги клієнту. Проаналізовано роль тренера в процесі коучингу: зміна мислення; дотримуватися нової моделі поведінки. Ми виділили основні принципи коучингового процесу: усвідомленість та відповідальність. Ми досліджували етапи коучингу: 1) визначення мети; 2) аналіз дійсності; 3) пошук рішення; 4) підготовка довгострокового планування 5) супровід клієнта до мети. У цьому розділі ми також дослідили поняття «клієнт соціальної роботи» та хто він такий, а також виділили групу клієнтів на основі соціальних проблем.

У другому розділі нашого дослідження ми чітко відібрали респондентів для експерименту, дали характеристику показникам відбору. Ми проводили експериментальну діяльність на базі Хмельницького міського центру соціальних служб. Для дослідження було відібрано 40 осіб, яких рівною

кількістю розділили на дві групи: експериментальну та контрольну. Для дослідження були обрані психодіагностичні методи оцінки особистості:

1. Методика «Трьох оцінок» (А. Ліпіна), за допомогою якої ми визначали самооцінку, потребу в саморозвитку, мотивацію до успіху.

2. Методика Х. Ніємі «Домінуючі ціннісні орієнтації», за допомогою якої ми визначили цінності та орієнтації: сімейно-побутові, матеріальні, дозвіллеві, професійно-особистісні.

3. Методика В. Століної, С. Пантелеєва «Визначення самоствавлення особистості», де досліджувалися: впевненість у собі, самосприйняття, самооцінка, самоактуалізація та саморозвиток.

Визначено та обґрунтовано соціально-психологічні умови розвитку особистості в коучинговій практиці:

1. Системність і цілеспрямованість у коучинговій діяльності.
2. Полісуб'єктна взаємодія та особистісна спрямованість на формування ситуації, самовизначення особистості.
3. Спрямованість коучингової діяльності на персоналізацію клієнта.
4. Створення можливостей для особистого професійного зростання.
5. Впровадження системи тренінгів розвитку особистісного самовизначення та особистісного зростання.
6. Розвиток емоційно-вольової сфери клієнта.

Також у цьому розділі ми провели порівняльний аналіз результатів досліджень до та після експерименту, обґрунтували оцінку показників методів діагностики. З порівняльного аналізу можна зробити висновок, що після проведеної роботи в експериментальній групі ми отримали позитивні зміни в особистісному розвитку молоді, а в контрольній групі, де така робота не проводилася, позитивних результатів ми не отримали. Нами запропоновано методичні рекомендації з розвитку особистості для коучів, тренерів, соціальних працівників, практичних психологів. Ми розробили тренінгову програму особистісного розвитку для клієнтів соціально-реабілітаційних установ.

## ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ

- 1.Алексєєва Т. Творити себе ( реалізація ідеї самопізнання самоствердження в сучасній школі). Уроки української. 2014. № 10. С. 42-43.
- 2.Біла О.Компетентність саморозвитку фахівця:педагогічні засади формування у вищій школі. Ізмаїл, 2017.235 с.-С.11-18.
3. Бех І. Д. Виховання особистості.Київ.Либідь, 2013. – 280 с. –С.34-38.
- 4.Борова Т. Шляхи формування вмінь самокорекції в учнівзагальноосвітніх шкіл.Рідна школа. 2023. – № 1. – С. 37–39.
5. Бухлова Н. Самоосвіта й самореалізація особистості.Завуч. 2023. – № 8. – вкладка.-С.2-3.
- 6.Балютіна К. Засоби формування у школярів самооцінних суджень. Початкова школа. – 2014. – № 4. – С. 19–22.
7. Бобир О. В. Етикет учителя. Київ.Видавничий Дім «Слово», 2009. – 216 с. –С.189-192.
8. Грибенюк Г. С. Розвиток спроможності спеціаліста досаморегуляції. Педагогіка і психологія. 2015.№ 3. – С.89–98.
9. Демиденко В. К. Самореалізація: сутність, становлення, розвиток .Педагогіка і психологія. – 2014. – № 2. – С. 31–36.
10. Еременко Н. И. Профилактика вредных привычек.Издательство «Панорама», 2016. – 80 с. –С.56-59.
- 11.Загальна психологія : [ практикум : навчальний посібник].Волошина В.В., Долинська Л. В., Ставицька С. О., Темрук О. В. Київ :Каравела, 2015. – 280 с. –С.111-113.
12. Занюк С. Мотивація та саморегуляція учня.Київ. Главник, 2014. – 96 с.-С.67-71.
- 13.Коваленко Е.А. Самовиховання особистості: філософсько-етичний аспект. Філософія. Науковий вісник. – Харків: ХДПУ. 2018.-С. 122-125.
- 14.Коваленко Е.А. Соціально-історичні типи суспільних систем і основні стратегії саморозвитку особистості.Наукові записки Харківського

військового університету. Серія: Соціальна філософія, психологія. – Харків.2014.-С. 152-160.

15.Колісник О. Духовний потік психіки .Соціальна психологія. 2016. № 2.С. 16-30.

16.Колісник О. Духовний саморозвиток особистості.Соціальна психологія. 2016.№ 1.С. 62-77.

17.Костюк Г.С. Навчально-виховний процес і психічний розвиток особистості. – Київ.2019.-300с.-С.23-27.

18.Колісник О.П. Саморозвиток духовності особистості //Практична психологія та соціальна робота. 2006. № 2. С. 12-18.

19.Кузікова С. Б.Психологічні основи становлення суб'єктасаморозвитку в юнацькому віці. Монографія. Суми. Видавництво СумДПУ, 2020. –324 с.-С.89-93.

20.Кучерявий І. Т. Творчість – основа розвитку потенційних джерелособистості : [навч. посібник].Київ. Вишашкола, 2020. – 288 с. –С.213-216.

21.Лосєва Н.М. Саморозвиток викладача вищої школи: Навчальний посібник. ДонНУ, 2013. – 336 с.-С.45-49.

22.Маралов В. Г. Психология самопознания и саморазвития. – М.: Издательский центр „Академия”, 2022. – 256 с.-С.78-80.

23.Мерзлякова О. Самореалізація особистості.Науковий світ. 2007. № 9. С. 28-29.

24.Міляєва В. Р. Формування фахової компетентності державних службовців у системі підвищення кваліфікації: монографія.Дрогобич.2021. – 298 с.-С.78-82.

25.Озеркова І. Рольові ігри як технологія самовиховання. Завуч. – 2021. – № 23–24 (101–102).С. 57–61.

26.Оржеховська В. М. Посібник з самовиховання.Київ, 1996. – 192 с.-С.56-62.

- 27.Осипова А. А. Общая психокоррекция.М. : ТЦ Сфера, 2014. – 512 с.-С.23-32.
- 28.Проект національної програми виховання дітей та учнівської молоді в Україні (2014.).Освіта України.№ 94.-С. 7.
- 29.Поліщук О.М. Ресурси саморозвитку особистості.Психологія саморозвитку особистості:збірник наукових праць [Електронний документ]/ за Чернівці – Київ, 2016. –284, - С.64-82.
30. Самовиховання і саморегуляція особистості : Навчальний посібник.Уклад.: О.М. ШевчукУмань:РВЦ «Софія», 2021. – 128 с.-С.45-56.
31. Самовиховання в роки ранньої юності // Все для вчителя. – 2020. – № 23. – С. 12–13.
- 32.Селевко Г. Технологія самовоспитання школьників.Сельская школа. – 2022. – № 2. – С. 30–38.
- 33.Селевко Г. Технологія самовоспитання школьників.Сельская школа. – 2022. – № 5. – С.46–51.
34. Сергєєнкова О.П. Самопізнання: Навчально- методичний посібникЧеркаси:Видавець Чебаненко Ю.А., 2021. - 334с.-С.89-92.
35. Синельников В. М. Самовиховання як діяльність і йогопсихологічні особливості.Педагогіка і психологія.2015. – № 3. – С. 34–41.
36. Сухомлинський В. А. Сто порад учителю.Київ : «Радянська школа», 1984. – 254 с.-С.110-116.
- 37.Скуратівський Л. Методика розвитку і саморозвитку духовної індивідуальності у вченні.Українська мова і література в школі. 2020. № 2. С. 69-71.
- 38.Сухоленова О.Г. Етапи саморозвитку особистості. Психологія: Зб. наук. праць.2020. 3(9). С. 98-104.
- 39.Трухін І. О. Методи організації самовиховання учнів. Практична психологія та соціальна робота. – 2014. – №3. – С. 5– 16.

40.Цукерман Г.А.Психология саморазвития.М.: Интерпракс,2015. – 288с. –С.67-71.

41.Шапарь В. Б. Как читать человека по лицу, почерку, позе, мимике, Жестам. Харьков.2020. – 336 с. –С.201-206.

42.Шевченко В. Саморозвиток як чинник становлення творчої особистості.Директор школи, ліцею, гімназії.2014. № 2-3.С. 142-154.

43.Яценко Т. С. Теорія і практика групової психокорекції. Активнесоціально-психологічне навчання : [навч. посібник].Київ:Вища шк., 2014. – 679 с.-С.546-550.

Інформаційні ресурси

44. Бібліотека українських підручників <http://pidruchniki.ws>

45.Державна науково-педагогічна бібліотека України ім. В. О.Сухомлинського [www.dnrb.gov.ua](http://www.dnrb.gov.ua)

46.Національна бібліотека України імені В.В. Вернадського<http://www.nbuv.gov.ua/>

47.Національна доктрина розвитку освіти в Україні. [Електроннийресурс] / Спосіб доступу: <http://osvita.in.ua/index.php?option>.

Загол. з екрана

48. Серія «мастера психологии» <http://aboutyourself.ru/obshpsv/niastera-psixologii.htm>

## ДОДАТКИ

### ДОДАТОК А

#### Дослідження самооцінки за методикою «Трьох оцінок»

##### А.І.Ліпкіної (модифікована Н.І.Головою)

Для вивчення самооцінки можна використовувати методику «Трьох оцінок» А. І. Ліпкіної. Для реалізації методики студентам пропонується виконати будь-яке навчальне завдання в письмовій формі. Фахівець оцінює роботу респондентів трьома оцінками: високою, середньою та заниженою. Перед тим, як роздати студентам бланки, говорить: «Вашу роботу перевіряли три викладачі з різних закладів вищої освіти. Кожен з них мав різну думку про виконане завдання, тому поставили різні оцінки. Обведіть ту оцінку, з якою ви згодні». Потім в індивідуальній бесіді з студентами з'ясовуються відповіді на запитання: 1. Яким студентом ви себе вважаєте, відносно навчання: середнім, слабким чи сильним? 2. Які оцінки вас тішать, які засмучують? 3. Ваша робота заслуговує на оцінку «три», а вчитель поставив вам оцінку «п'ять». Ви зрадієте цьому чи це вас це засмутить?

Рівень самооцінки молоді визначається на основі отриманих даних за такими показниками: а) збіг або розбіжність самооцінки з адекватною оцінкою викладача; б) характер аргументації самооцінки: - аргументація, спрямована на якість виконаної роботи, - будь-які інші аргументи, - стійкість або нестійкість самооцінки, про яку судять за ступенем збігу характеру оцінки, поставленої собі студентом, і відповідей на запитання.

## ДОДАТОК Б

## Методика «Домінуючих ціннісних орієнтацій»(Х.Ніємі)

**Інструкція для учасників дослідження.** Зосередьтеся на власних життєвих цінностях. Дайте оцінку цінностям від найменш (1) до найбільш (10) значущих для вас.

**Бланк опитування**

Цінності та орієнтації	Оцінка									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Сімейно-побутові										
Матеріальні										
Дозвілєві										
Професійно-особистісні										

**Обробка та інтерпретація результатів.** Результати обробляються в два етапи. На першому етапі фахівець аналізує відповіді кожного респондента і визначає, які з них мали найбільший вплив на формування система цінностей, яка є найменшою. При необхідності можна уточнити, на формування яких цінностей вплинуло кожна оцінка і чому це важливіше за інші. Цінності. Другий етап обробки даних передбачає (за необхідності) встановлення профілю значущості середньої групи запропоновані джерела індивідуальних цінностей.

## ДОДАТОК В

**“Тест-опитувальник самоствавлення (В.В. Столін, С.Р. Пантелєєв)”**

*Інструкція. Якщо ви згодні з цим твердженням, поставте «+», якщо ні – «-». Пам'ятайте, немає правильних чи неправильних відповідей.*

1. Я думаю, що більшість моїх знайомих ставляться до мене з симпатією
2. Мої слова не часто розходяться з моїми діями
3. Я думаю, що багато людей бачать у мені щось схоже на себе
4. Коли я намагаюся оцінити себе, я перш за все бачу свої недоліки
5. Я думаю, що як особистість я можу бути привабливим/привабливою для інших
6. Коли я бачу себе очима людини, яка мене любить, мене неприємно вражає те, наскільки мій образ далекий від реальності
7. Моє «Я» завжди на першому місці.
8. Я вважаю, що іноді не гріх пожаліти себе
9. У моєму житті є або принаймні були люди, з якими я був надзвичайно близький.
10. Мені ще потрібно заслужити власну повагу
11. Бувало, і не раз, що я сильно ненавидів себе
12. Я повністю довіряю своєму раптовому бажанню
13. Я сам хотів багато в чому переробити себе
14. Моє власне «Я» не видається мені чимось, що заслуговує на глибоку увагу
15. Я широк хочу, щоб у моєму житті все було добре
16. Якщо я ставлюся до когось з докором, то в першу чергу ставлюся до себе
17. Незнайомій людині я, швидше за все, здаюся приємною людиною
18. Найчастіше я схвалюю свої плани і дії
19. Мої власні слабкості викликають у мене щось на зразок презирства
20. Якби я був двійником, мені було б дуже цікаво спілкуватися з моїм двійником
21. Я відчуваю деякі свої якості як сторонні, чужі мені
22. Навряд чи хтось зможе відчувати свою схожість зі мною
23. У мене достатньо здібностей і енергії, щоб реалізувати задумане
24. Я часто висмію себе
25. Найрозумніше, що людина може зробити у своєму житті, це підкорятися власній волі.
26. Сторонній, на перший погляд, знайде в мені багато чого поганого
27. На жаль, якщо я щось сказав, це не означає, що я буду робити саме це
28. Моє ставлення до себе можна назвати доброзичливим
29. Цілком природно бути поблажливим до власних слабкостей
30. Я не можу довго бути цікавою для коханої людини
31. У глибині душі я хотів би, щоб зі мною сталося щось катастрофічне
32. Навряд чи я подобаюся більшості моїх знайомих
33. Мені дуже приємно бачити себе очима люблячої людини
34. Коли у мене є бажання, я спочатку запитую себе, чи розумне воно
35. Іноді я думаю, що якби якась мудра людина могла побачити мене наскрізь, він би відразу зрозумів, наскільки я нікчемний
36. Іноді я захоплююся собою
37. Можна сказати, що я досить високо себе ціную
38. У глибині душі я не можу повірити, що я справді дорослий/доросла
39. Я багато чого не можу зробити без сторонньої допомоги
40. Іноді я погано розумію себе
41. Відсутність енергії, волі та цілеспрямованості мене дуже турбує
42. Я думаю, що оточуючі загалом оцінюють мене досить високо
43. Можливо, в моїй особистості є щось таке, що здатне викликати огиду в інших

44. Більшість моїх знайомих не сприймають мене настільки серйозно
45. Я часто викликаю в собі почуття роздратування
46. Я цілком можу сказати, що я принижую себе
47. Навіть мої негативні риси не здаються мені чужими
48. Загалом я задоволений тим, що маю
49. Навряд чи ти зможеш полюбити мене по-справжньому
50. Моїм мріям і планам не вистачає реалізму
51. Якби моє друге «я» існувало, воно було б для мене нудним партнером по спілкуванню
52. Я вважаю, що міг би знайти спільну мову з будь-якою розумною та знаючою людиною
53. Як правило, те, що відбувається в мені, мені зрозуміло
54. Мої чесноти повністю переважають мої недоліки
55. Навряд чи знайдеться багато людей, які будуть звинувачувати мене в відсутності совісті
56. Коли зі мною трапляються неприємності, як правило, я кажу «Так тобі і потрібно»
57. Я можу сказати, що в цілому я контролюю свою долю

### Тренінг «Особистісного зростання особистості»

**Пояснювальна записка.**Відомо, що життєва компетентність – це знання, вміння, життєвий досвід особистості, її життєтворчі здатності, необхідні для розв'язання життєвих завдань і продуктивного здійснення життя як індивідуального життєвого проекту. Життєва компетентність передбачає свідоме і несвідоме ставлення до виконання особистістю її життєвих і соціальних ролей, що пов'язане з самовдосконаленням індивіда.

**Мета тренінгу:** формування і розвиток вмінь, навичок і установок ефективного спілкування; зменшення агресивності; зменшення тривожності; подолання комплексів; формування впевненості у собі; формування адекватної самооцінки; розвиток здатності розуміти емоційний стан іншої людини й уміння адекватно висловлювати власний; формування навичок позитивного впливу на інших; формування навичок позитивного світосприйняття;

**Завдання тренінгу:** підвищити впевненість молоді у сфері міжособистісних стосунків; сприяти усвідомленню проблем у стосунках з оточуючими; розвивати навички й уміння, необхідні для позитивного подолання конфліктних ситуацій.

Програма розрахована на заняття на 10 занять, які доречно проводити у тренінговій формі. Одне заняття розраховане на одну академічну годину. Кількість учасників- не більше 12 чоловік.

#### **Тематичний план тренінгової програми по формуванню «Особистісного зростання особистості»**

<b>№ п/п</b>	<b>Тема</b>	<b>Форма проведення</b>	<b>Кількість годин</b>
1.	Розвиток саморефлексії.	Психологічні вправи, анкетування, релаксаційна вправа.	1 год.

2.	Формування ефективних навичок спілкування.	Психологічні вправи, релаксаційна вправа.	1 год.
3.	Формування вміння долати агресію, подолання гніву, страхів, формування позитивної «Я-концепції»	Міні-лекція, психологічні вправи, релаксаційна вправа.	1 год.
4.	Формування вміння долати агресію, подолання гніву, страхів, формування позитивної «Я-концепції»	Вправа-бесіда, релаксаційна вправа, групова проєктивна методика «мій страх»	1 год.
5.	Формування вміння долати гнів, знижувати тривожність.	Психологічні вправи, анкетування релаксаційна вправа	1 год.
6.	Формування ефективних навичок спілкування в конфліктній ситуації, подолання внутрішніх конфліктів, прийняття власних негативних якостей.	Психологічні вправи, психологічна гра, релаксаційна вправа	1 год.
7.	Формування об'єктивної самооцінки, розвиток впевненості у собі, формування правильних норм поведінки.	Психологічні вправи, релаксаційна вправа	1 год.
8.	Сприяння розвитку позитивної Я-концепції, розвиток позитивного мислення учасників тренінгу.	Психологічні вправи, психологічна гра	1 год.
9.	Сформувати навички толерантної поведінки під час взаємодії з іншими, сформувати навички без оціночного спілкування	Бесіда, проєктивна методика (малюнок), психологічна вправа	1 год.
10.	Розкриття сутності відповідальної поведінки	Психологічна вправа-гра, мозковий	1 год.

	та навчання учасників тренінгу її основним прийомам	штурм,релаксаційна вправа	
--	---	---------------------------	--

### Заняття № 1

**Мета і хід заняття:** знайомство ведучого тренінгу з учасниками; знайомство учасників між собою; розповідь про тренінг, його мету і завдання; розробка правил та умов роботи в групі; презентація тематичного плану і програми тренінгу особистісного зростання. Сформувати навички самоаналізу, саморефлексії.

#### ***1. Вправа (на знайомство) «Хто я ? Мій девіз у житті».***

Молоді пропонують сформулювати та записати свій головний життєвий принцип, «девіз життя», який характеризує їхні життєві установки, позиції.

Через 2—3 хв. Учасники представляються: називають своє ім'я чи псевдонім, яким би хотілося, щоб їх називали впродовж усіх занять, та зачитують свій життєвий девіз.

#### ***2. Анкетування «Світоглядні орієнтації молоді».***

**Мета:** визначення пріоритетів і цілей у житті.

Молоді необхідно обміркувати в відповіді на запитання:

1. Мої життєві завдання (написати будь-яку мету, що спадає на думку: особисту, сімейну, дружню, спілкування та інші).
2. Чого б ви хотіли досягнути в найближчі роки?
3. Якщо б вам стало відомо, що жити вам залишилося недовго, наприклад, півроку, яку мету ви поставили? Подумайте, чи є щось дуже важливе, що ви не робили і про що потім будете жалкувати?
4. Випишіть з вище перелічених завдань, найбільш важливі для вас (не більше трьох). Після чого необхідно виділити одну - найважливішу для вас.
5. Якими засобами ви могли б досягти своєї мети?

6. Чи потрібна вам мрія? Яке ваше ставлення до мрії? Яка у вас мрія?

### **3. Вправа : «Який Я!»**

Мета:Актуалізація "Я-станів" у минулому, сьогоднішньому і майбутньому, активізація самосвідомості.

Хід заняття:група поділяється на трійки чи четвірки і розсаджується в кола. Дається інструкція: у групі виберіть того, хто буде починати вправу. У колі вам необхідно послідовно обмінюватися висловлюваннями. Починати фразу потрібно з визначених слів, що зараз будуть названі. Вправа буде складатися з трьох серій, починати чи закінчувати які необхідно тільки по команді.

Серія 1. Раніше я...

Серія 2. Насправді я...

Серія 3. Незабаром я ...

Після проходження трьох серій група утворює загальне коло й обговорює: що не сподобалося, що сподобалося в цій вправі; що важко було зробити, що легко; у якій серії почували найбільші труднощі; що почували, про що думали коли виконували вправу.

### **4.Релаксація «Внутрішній промінь»**

Мета: зняти втому, стабілізувати внутрішній стан.

Сядьте зручно. Уявіть, що всередині вашої голови, виникає світлий промінь, який повільно і послідовно рухається згори вниз. Промінь повільно і поступово освітлює обличчя, шию, плечі, руки теплим, рівнем світлом. Промінь, проходячи вниз, розгладжує зморшки. У вас зникає напруження в голові, розпрямляються зморшки на лобі, опускаються брови, «гаснуть» очі. послаблюється напруження в кутиках губ, опускаються плечі, вивільнюється шия та груди. Внутрішній промінь формує зовнішність спокійної вільної особи, особи задоволеною собою і своїм життям.

Виконайте вправу кілька разів — згори вниз. Закінчіть вправу словами: «Я став (стала) новою людиною! Я став (стала) молодим і сильним, спокійним і стабільним! Я все робитиму добре!»

### **Заняття №2**

Мета і хід заняття: знайомство з базовими навичками спілкування; виділення вербальних і невербальних елементів спілкування.

#### ***1. Вправа.***

Мета: Привітання один з одним, зменшення емоційної напруги.

Привітання "Привіт, ти уявляєш..."

По черзі кожен із учасників, звертаючись до сусіда, з почуттям радості від зустрічі вимовляє: "Привіт, (ім'я), ти уявляєш..." і закінчує фразу, розповідаючи щось смішне, цікаве.

#### ***2. Вправа***

Мета: ознайомитися з емоціями, вербальне і невербальне спілкування з почуттями, корегування негативного досвіду.

Матеріали: заздалегідь заготовлені картки з назвою почуттів. Це можуть бути смайлики - радість, засмучення, образа, натхнення, страх, задоволення, гнів, замилювання, подяка, подив, злість, відраза, полегшення, нетерпіння, переляк, зніяковілість, торб.

Хід заняття: вам будуть роздані картки з назвою почуттів. Ознайомтеся з ними, але не показуйте навколишнім. Цей стілець буде постаментом, необхідно піднятися на нього і зобразити "пам'ятник" тому почуттю, що написано у вас на картці. Задача групи - відгадати, "пам'ятник" яке почуття він нагадує. Повинний висловитися кожен член групи. Після завершення цієї частини група розсаджується в коло.

Поясніть, як ви розумієте слова, зазначені у вас на картці? Спробуйте описати, що значать ці якості, у яких життєвих ситуаціях такі емоції можуть виникати. Згадайте які-небудь ситуації з вашого життя, коли у вас виникали ці почуття.

### ***3. Вправа «Співрозмовник»***

Мета: сформувати вміння підтримати розмову та зрозуміти опонента.

У центрі групи стоїть один із учасників і намагається зав'язати розмову, а інший - підтримати її або відмовитись від участі. Інші присутні спостерігають і оцінюють його дії.

Обговорення результатів: робляться висновки про те, як краще розпочати розмову в різних життєвих ситуаціях, як її підтримати, як завершити.

### ***4. Рухлива гра «Море хвилюється».***

Мета: визначення емоційного стану й передача його невербальними засобами; краще знайомство з учасниками групи; створення позитивного емоційного фону; корекція нетерплячості.

Група обирає ведучого, який повертається спиною до інших і вимовляє слова: «Море хвилюється раз». На рахунок «три» учасники повинні завмерти в незвичайній позі. Ведучий по черзі підходить до кожного учасника гри, включає його й намагається відгадати, кого й у якому емоційному стані він зобразив. Потім кожен гравець сам пояснює, що він хотів зобразити. При цьому група обов'язково аналізує виразні невербальні засоби передачі образу (міміка, погляд, жести, положення тулуба, стиснуті кулаки тощо), оцінює наскільки вдалим був цей вибір. Гра вчить розрізняти й читати емоційний стан інших людей, адекватно передавати свій стан. Гра також коригує нетерплячість, виховує стриманість. Тренеру групи варто звернути увагу на те, яких тварин зображували учасники групи (злих, смішних, великих, малих).

### **Заняття №3**

Мета і хід заняття: зниження агресії, формування вміння долати агресію, подолання гніву, страхів, формування позитивної «Я-концепції»

#### ***1. Вправа «Мудрець»***

Мета: Вибір найбільш прийняттого способу розрядки гніву й агресивності, корегування негативних емоцій.

Хід заняття: Прослухайте притчу: Жила-була неймовірно люта, отрутна і злісна Змія. Один раз вона зустріла Мудреця і, вразивши його добротою, втратила свою злостивість. Мудрець порадив їй припинити кривдити людей, і Змія вирішила жити простодушно, не причиняючи збитку кому-небудь. Алі як люди дізналися, що Змія не небезпечна, стали кидати в неї камені, тягати за хвіст і знущатися. Це були лихоліття для Змії. Мудрець побачив, що відбувається, і, вислухавши скарги Змії, сказавши: "Дорога, я просив, щоб ти перестала заподіювати людям біль і страждання, але я не говорив, щоб ти ніколи не сичала на людей і не відлякувала їх".

Мораль: немає нічого страшного в тому, щоб сичати на негарну людину чи ворога, показуючи, що ви можете постояти за собі і знаєте, як протистояти злу. Тільки ви повинні бути обережні і не пускати отруту в дах ворога. Можна навчитися протистояти злу, не заподіюючи зло у відповідь. У процесі нашої роботи ви познайомитеся з різними "нешкідливими" способами розрядки власного гніву й агресивності.

Сідайте зручніше, розслабтеся, глибоко вдихніть 3 - 4 рази і закрийте очі. Уявіть, що ви потрапили на невелику виставку. На ній виставлені фотографії людей, на яких ви розгнівані, котрі викликають у вас злість, котрі вас скривдили чи обійшлися з вами несправедливо. Виберіть одну з їх і зупиніться біля неї. Спробуйте думкою побачити самого собі в цій ситуації. Уявіть, що висловлюєте свої почуття людині, на яку розгнівані. Не стримуйте свої почуття, не соромтеся у вираженнях, кажіть йому все, що хочете. Уявіть, що ви робите цій людині всі, до чого спонукають ваші почуття. Не стримуйте свої дії, робіть все, що вам хочеться зробити цій людині.

Якщо ви закінчили вправу, дайте знак - кивніть головою, 3 - 4 рази вдихніть і відкрийте очі. Поділіться з групою своїм досвідом. Що легко, що важко було зробити в цій вправі? Що сподобалося, що не сподобалося? Хто з навколишніх увійшов у вашу галерею? На кому ви зупинилися? Яку

ситуацію ви уявили? Розповісте про неї. Як змінювався ваш стан у процесі вправи? Чим відрізняються почуття на початку і наприкінці вправи?

### ***2. Вправа «Почуття та емоції»***

Мета: Вивчення мотивів власного агресивного поведіння, вираження емоцій через вербалізацію почуттів.

Хід заняття: Кожний з вас часто бачить наслідки своєї агресії, але не завжди розуміє її мотиви, тобто не може пояснити, чому так відбулося. Наші щирі мотиви чи наміри часто ховаються від нас. Коли ви знайдете причину вашої агресії, визначите мету, якій вона служити, ви, нарешті, навчитеся розуміти її природу.

Розбийтеся на пари і сядьте один напроти одного. Спробуйте думкою повернутися до галереї "негативних" образів. Ви можете звертатися до будь-якого персонажеві. Визначте, що не подобається в цій людині, і проговоріть це уголос вашому партнеру навпроти, начебто він і є та сама людина. Починайте фразу зі слів "У цій людині мені не подобається...", і закінчіть словами "...і тому я злюся на неї", "...і тому мені хочеться вилаяти її", "...і тому мені хочеться вдарити її" і т.д.

Після завершення вправи обговорюються труднощі в її виконанні: яким персонажам складніше за все було виразити свої почуття, чи легко було знайти ті, що викликають гнів і агресію. Потім група ділиться своїми почуттями, що виникли в процесі вправи.

### ***3. Вправа «Усмішка»***

Мета: навчитися знімати скутість обличчя за допомогою усмішки, підтримувати усмішкою, бажати добра навколишнім; створити і підтримувати позитивний емоційний фон; усувати страхи.

Коуч-тренеру варто пояснити молоді значення усмішки у житті та самопочутті людини. Напруження м'язів не тільки відображає, а й формує поганий настрій, утому, негативні емоції. Мають бути напруженими тільки ті м'язи, що необхідні, всі інші повинні бути розслабленими. Цілковито розслаблена людина стирає всі негативні емоції. Усміхайтесь! За серйозного

виразу обличчя напружені 17 м'язів, в усмішці - 7. Фізіологічний сміх - це вібрація й масаж, що знімають напруження. Усмішка покращить настрій вам і навколишнім, для усмішки шукайте приводу, провокуйте усмішку.

Усі учасники групи беруться за руки і дарують один одному усмішки: кожен учасник повертається до свого сусіда праворуч або ліворуч і, побажавши йому чогось гарного, усміхається. Той у свою чергу посміхається наступному сусідові і т.д.

Керівник групи цікавиться враженнями молоді від заняття, дякує групі за роботу й запрошує на наступну зустріч.