

Тоқтарбекова Қ.Т
Аканова Ж.М

ТРЕНИНГТІК ЖҰМЫСТАРДЫ ҰЙЫМДАСТЫРУ

Кесте және сызба түрінде

Оқу құралы

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ БІЛІМ ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ МИНИСТРЛІГІ
С. АМАНЖОЛОВ АТЫНДАҒЫ ШЫҒЫС ҚАЗАҚСТАН МЕМЛЕКЕТТІК УНИВЕРСИТЕТІ

Қ.Т. Тоқтарбекова
Ж.М. Аканова

Тренингтік жұмыстарды ұйымдастыру кесте және сызба түрінде

Оқу құралы

Өскемен
2014

УДК 159.9 (075.8)

Тоқтарбекова Қ.Т, Аканова Ж.М. Тренингтік жұмыстарды ұйымдастыру кесте және сызба түрінде: оқу құралы / Қ.Т. Тоқтарбекова, Ж.М.Аканова - Өскемен, 2014. – 78 бет.

ISBN 9965-563-87-X

Оқу құралында «Тренингтік жұмыстарды ұйымдастыру» пәні бойынша бағдарламада жоспарланған тақырыптардың құрылымдық – логикалық сызбалары берілген және тренингтік кейбір психологиялық ойындар мен жаттығулар ұсынылған. Тренингтік жұмыстарды ұйымдастырудың негізгі ерекшеліктері мен ұғымдарының көркем-бейнелік формада көрсетілуі студенттерге осы курс материалдарын өз бетінше игеруге мүмкіндік береді.

Оқу құралы жоғары оқу орындарындағы психологиялық, педагогикалық мамандық студенттері мен оқытушыларына, сондай-ақ әлеуметтік жұмысшыларға, психолог мамандарға арналған.

Оқу құралы ретінде С. Аманжолов атындағы Шығыс Қазақстан Мемлекеттік Университеті ғылыми кеңесімен бекітілген «26» «желтоқсан» 2014 жыл, хаттама №2.

Пікір жазғандар: психолог.ғ.к Жумағалиева Б.К
психолог.ғ.к Назырова Л.С

ISBN 9965-563-87-X

МАЗМҰНЫ

Кіріспе	2
Психологиялық тренинг туралы жалпы түсініктеме.....	3
I Тарау. Психологиялық тренинг – практикалық психологияның бір әдісі ретінде.....	13
1.1. «Психотерапиялық топ», «Психокоррекциялық топ», «Тренингтік топ» ұғымдарының арақатынасы.....	14
1.2. Тренингтік жұмыстардың мақсаты.....	15
1.3. Әр түрлі авторлар бойынша тренинг мақсаттары.....	16
1.4. Тренингтің негізгі парадигмалары.....	17
Бақылау сұрақтары.....	18
II Тарау. Тренингтік топтар жіктелімі.....	19
2.1. Тренингтік топтар жіктелімі.....	20
2.2. Негізгі психотерапиялық бағыттар салыстырмасы.....	21
2.3. К. Рудестам бойынша тренингтік топтар жіктелімі.....	22
2.4. Ж. Годфруа критерийі негізінде тренингтік топтар жіктелімі.....	23
2.5. Гештальт тұрғы.....	24
2.6. Аналитикалық тұрғы.....	25
2.7. Трансакті анализ тұрғы.....	26
2.8. Психодрамалық тұрғы.....	27
Бақылау сұрақтары.....	28
III Тарау. Тренингтік топтардың психологиялық ерекшеліктері.....	29
3.1. Топтық нормалар.....	30
3.2. Топтағы рөлдік позициялар.....	31
3.3. Топтық бірлестік ұғымдары.....	32
3.4. Тренингтік топтар гомогенділігі және гетерогенділігі.....	33
3.5. Тренингтік топтардың сандық, сапалық құрамы.....	34
Бақылау сұрақтары.....	35
IV Тарау. Жалпы тренингтік әдістер және ұйымдастыру ерекшеліктері.....	36
4.1. Топтық тренингтің негізгі әдістері.....	37
4.2. Топтық тренингтің ұйымдастырушылық және процедуралық ерекшеліктері.....	38
4.3. Топтық психологиялық тренингтің құрылымы және бағдарламасы.....	40
4.4. Тренингтік сабақтың құрылымы.....	41
4.5. Тренинг бағдарламасы.....	42
4.6. Топқа қойылатын талаптар.....	44
4.7. Тренингтік топтар дамуының кезеңдері.....	45
4.8. Аралас және басқарылатын динамикалы топтар дамуының кезеңдері.....	46
4.9. Тренингтік топтар жүргізушісі.....	48
Бақылау сұрақтары.....	49
ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ ОЙЫНДАР МЕН ЖАТТЫҒУЛАР.....	50
ҰСЫНЫЛАТЫН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ.....	58
КЕЙБІР ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ ҰҒЫМДАР.....	61
ТІРКЕМЕ А Психологиялық шеберлік (оқу-семинар-тренингі).....	68

КІРІСПЕ

Психологиялық тренингтер негізінен белсенді әдіс ретінде және жеке жұмыста әр балаға психологиялық әсер ету жағдайын қарастырады. Тренинг әсіресе тұлғаның жан-жақты жетіліп, тұлғалық өсуін дамыту барысында көптеген міндеттерді шешеді. Соған сәйкес мектеп психологтарына, ата-аналарға, тәрбиешілерге, бала тәрбиесімен айналысушыларға баланың өз болмысын және басқа адамдарды тану қабілетін дамытуға, дұрыс қатынас жасай алуды үйренуге, эмоциялық мазасыздық пен күйзелістерден арылуға көп мүмкіншіліктер береді.

Психологиялық тренингке деген қызығушылық соңғы жылдары өсіп келеді, сонымен қатар тіпті психологиядан алыс адамдар назарларынан тыс қалдырып жатқан жоқ. Бізге әр түрлі жастағы, әр түрлі мамандарға өте жиі тренинг деген не екендігін, қандай әрекеттер жасалатындығы туралы түсіндіруге тура келеді. Осы кезде тіпті ең көп таралған түсіндірменің өзі жеткіліксіз болатындай. Тренингтің не екендігін түсіну үшін тренинг қатысушы ретінде болып, әркім өз басынан өткеруі қажет.

Бұл оқу құралы психологиялық тренингке қызығушылықтары бар – психология мамандықтарындағы студенттерге ғана емес, сонымен қатар тренингтік топтарды жүргізіп жүрген тренерлерге, психология оқытушыларына, педагогтарға, әлеуметтанушылар, әлеуметтік жұмысшыларға да арналады.

Болашақта психологиялық тәжірибе жинауда әр бір оқырманға қажетті және пайдалы болады деген сеніммен оқу құралын ұсынып отырмыз.

ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ ТРЕНИНГ ТУРАЛЫ ЖАЛПЫ ТҮСІНІКТЕМЕ

«Тренинг» термині (ағылшын тілінен аударғанда train, training) бірнеше мағынаны береді: «тәрбие, оқыту, дайындау, жаттығу». Топтық психологиялық тренинг бұл ұғымдар шегінен шығып, өте кең мағынада қолданылады, яғни оның мақсаты дамыту, психокоррекция, оқыту және диагностика.

Қазіргі уақытта топтық психологиялық тренинг туралы анықтамалар, автор қанша болса, соншалықты көп.

Ең ауқымды, жалпыланған психологиялық тренинг анықтамасын Н.Ю. Хрящева мен С.И. Макшанов берген: адамды, топтарды және ұйымдардың психологиялық феномендерін өзгертуге арналған көп функционалды әдіс. Оның мақсаты – адамның кәсіби және тұлғалық тұрмысының үйлесімділігі [1].

Ресей психологтарының зерттеулеріне сүйенсек, тренинг – оқытудың ең белсенді әдісі болып саналған. Оқыту – тренингтің ең маңызды элементі. Негізі, бұл термин психологиялық тренингке сипаттама беруде толық болып табылмайды. Тренингтің мәнін ашпайды.

Кейбір авторлар, топтық психологиялық тренингке әсер ету әдістерін жатқызады. Бірақ, «әсер ету» термині әдіс ретінде психологиялық тренинг сипаттамасының процессуалды сипаттамасын береді.

«Дамыту» (жеке қасиеттер) ұғымы да психологиялық тренинг үшін жалпы болып табылмайды. О.П. Кондаурованың көрсетуінше, психологиялық тренинг барысында психологиялық сапаларымыз дамып ғана қоймай, кейбір кездерде олар кідіреді, ал кейбір дағды мен іскерліктеріміз қайта қалыптасады [1].

Психологиялық тренинг теориясында «дамытуға» қарама-қарсы С.И. Макшанов «әдейі өзгеріс» терминін енгізеді. Бұл ұғым өзгерістің мақсатын, процесін және нәтижесін барабар бейнелейді, оның саналы сипатын нақтылайды. «Әдейі өзгеріс» ұғымын дамытуға жатпайтын жағдайларда қолдануға болады. Мысалы, әдейі өзгеріс процесі кезінде тұлғаның бір нәрсеге деген қатынасы өзгерсе, ол дамыту емес, жай ғана өзгеріс болып табылады.

Басқаша айтсақ, өзгеріс – дамусыз жүзеге асуы мүмкін, ал өзгеріссіз дамуға болмайды. Әдейі өзгеру өзіне дамытуды да, коррекцияны да қосады[1].

Басқа авторлар, оқыту терминімен қатар – «Тәжірибе» ұғымын кіргізеді. Къелл Рудестам тренингтік форманы «оқу тәжірибесінің ядросы, кейбір жағдайларда - адамды өзгерту мен оқытудағы ең негізгі сәтті әдіс» дейді [1].

Виктор Каган тренингті декларативті емес, шынайы білімге сүйенетін оқытудың ерекше формасы дейді. Жалпы, дәрістерде айтылатын нәрселердің барлығын өз бойынан, тәжірибесінен өткізу.

Психологиялық тренинг тарихы

Тренингтің индивидуалды формаларының ғылыми негізі ХХ ғасырдың басында пайда бола бастады. Сол уақытта қауіпті ерекшелігімен айырықшаланатын қызметтегі адамдардың психоэмоционалды қысымдарын алуға бағытталған психикалық өзіндік реттелудің әр түрлі формалары дами бастады. 1992 жылы американдық психофизиолог Р.Д. Джейкобсон жүйке-психикалық қысымды шығаруға арналған релаксация жүйесін ұсынды. 1932 жылы И.Г. Шульц аутогенді жыттығулардың классикалық вариантын өңдеді.

Тренингтің топтық формаларының пайда болуын 1945 жылдарға жатқызады. К. Левин, К. Роджерс, Л. Брандфорт, Р. Липпит есімдерімен байланысты. Осы кезеңде АҚШ-та топтық динамиканы зерттеуге арналған Орталық ашылады. Топ аралық қатынастарды зерттеу нәтижесінде К. Левин көптеген тиімді өзгерістер, индивидуалды контекстерде емес, топтық контекстерде болады деген тұжырымға келеді. Оның ойынша, егер адам өзінің бейімделмеген бағдарларын өзгертуге немесе көрсетуге тырысса, онда ол оған басқалардың көзімен қарауы керек. К. Левин және К. Роджерс өңдеген топтық динамика және клиентке орталықтандырылған терапияларының теориясы топтық тренинг тәжірибелерінің тікелей көздері болып табылады. Осындай сәтті жұмыстардың нәтижесінде 1947 жылы АҚШ та тренингтің ұлттық лабораториясы ашылады. Осыдан бастап Т-топтары барлық психологиялық жұмыстардың бастаулары бола бастады. Т топтарының ары қарай дамуы оның

әр түрлі түрлерінің пайда болуына әкеліп соғады. Жалпы оларды үш ағымға бөлуге болады:

- индивидуумның жалпы дамуы;
- тұлғааралық қатынастарды зерттеу және қалыптастыру;
- еңбек қатынастарын оптимизациялау жолымен ұйымдар мен ұжымдардың қызметін жақсарту; [1]

70-жылдары Лейпциг және ИЕН университеттерінде М. Форвергтің басшылығымен ғылыми негізделген әлеуметтік психологиялық тренинг өңделді. Оның тәжірибелік аймағы өндірістік кәсіпорындардағы басшылардың әлеуметтік психологиялық дайындығы болды. Тренингтің негізгі құралы драманың элементтері бар рөлдік ойындар болды. Ресейде әлеуметтік психологиялық тренингтер 80 жылдардың басында дами бастады. 1982 жылы осы елде әлеуметтік психологиялық тренингтердің теориялық және әдістемелік аспектілеріне арналған Л. А. Петровскаяның бірінші монографиясы жарияланды. Л. А. Петровская «әлеуметтік-психологиялық тренингті» топтық жұмыстардың белсенді әдістерінің негізінде жатқан психологиялық әсер етудің тәжірибесі деп түсінуді ұсынды [3].

Көптеген авторлар әлеуметтік психологиялық тренингтің жетекші мақсаты-қарым-қатынастағы құзіреттілікті жоғарлату деп санайды. Л. А. Петровская қарым-қатынастағы құзіреттілік ретінде – тұлғааралық қарым-қатынас аймағындағы білімдердің, әлеуметтік бағдарлардың, іскерлік пен тәжірибенің дамуын қарастыруды ұсынады.

В.П. Захаров және Н.Ю. Хрящева қарым-қатынастағы құзіреттіліктің дамуына байланысты төмендегі міндеттерді қажетті шешімдер ретінде анықтайды:

- тұлға, топ, қарым-қатынас психологиясы аймағында білімдерді меңгеру;
- қарым-қатынас аймағындағы іскерлік пен дағдыларды меңгеру;
- қарым-қатынастың сәттілігін қамтамасыз ететін бағдарларды коррекциялау, қалыптастыру және дамыту;
- өзін және басқаларды адекватты бағалау қабілетін дамыту;

- тұлғалық қатынастар жүйесін дамыту;

Жұмыстың жетекші бағытына және тренингтік топтардың мақсаттарына сәйкес оларды 5 типке бөлуге болады:

- «Мен-Мен» - топтары, тұлғалық деңгейінде қатысушылардың тұлғалық өсуін өзгертуге бағытталған; қайта құрылымның негізгі көзі – тұлғаның ішкі құрылымы;
- «Мен және басқалар» - тұлғааралық өзгерістерге бағытталған; тұлғааралық әсер ету мен өзара әрекет процестерін зерттеу;
- «Мен-ТОП» топтары, топ және тұлғаның өзара әрекеттерінің ерекшеліктерімен стилін әлеуметтік қоғамдастық ретінде сипаттау;
- «Мен-Ұйым» топтары, ұйымдардағы тұлғааралық және топаралық тәжірибелерді зерттеуге және дамытуға бағдарланған.
- «Мен-мамандық» топтары, нақты кәсіби қызметтегі субъектілерге бағытталған [3].

Психологиялық жұмыстардың топтық әдістердің дамуының негізгі бағыттары

Психологиялық жұмыстардың топтық әдістеріне қызығушылықтар әр түрлі психологиялық мектептер мен бағыттардың дамуына әкеліп соқты. Қазіргі уақытта топтық психологиялық тренингтердің дамуына байланысты негізгі тұрғылардың қатарына төмендегілерді жатқызамыз:

♣ **гуманистік бағыт** – Гуманистік психологияның ең басты пәні – тұлға және оның бірегейлігі, адамның әлемді саналы түрде қабылдап және ондағы өз орынын табу; теорияның негізі – адам өзінің рухани потенциалын толық ашуға, тұлғалық мәселелерін шешуге толық қабілеті туғаннан пайда болады; мұның барлығы жүзеге асырылады, егер де адам өзіне қолайлы достық, әлеуметтік – психологиялық атмосферада болса. Классикалық-гуманистік бағыттың негізгі ерекшеліктерінің бірі – қатысушылардың белсенділіктерін арттыратын және жауапкершілікті өздеріне алдыратын топ басқарудағы директивті емес стилдің максималды болуы. Мұндай стиль кей уақыттары жұмыстың алғашқы кезеңдерінде фрустрация жағдайы мен жағымсыз эмоциялардың көрінуіне

әкеліп соғады. Бұл қатысушылардың, кейіннен осы топпен қайта өңделетін көптеген мәселелерін ашуға септігін тигізеді. Топтарда өзара сенімділіктің, қауіпсіздіктің және ашықтықтың қалыптасуы тұлға ашылуының толық еркінділігін, сезімдер мен өзара қатынас коммуникациясын зерттеуге жағдай жасайды. Нәтижесінде қатысушылар өздерін және басқаларды толығымен тануға мүмкіндік алады. Мұндай нәтижені біз қарапайым әдеттегі әлеуметтік немесе қызметтік қатынастарда ала алмас едік. Ашықтылық климаты – сенімділікті тудырады, тұлғаға адекватты емес қорғаныс бағдарларын өзгертуге және саналы түрде түсінуге мұрсат береді. Мінез-құлықтың жаңа амалдары мен эмоционалды әсер етудің формаларын тексеруге және өзгертуге себепші болады. Бұлардың барлығын болашақта күнделікті өмірдің жағдайларына ауыстыруға болады.

♣ **гештальт-модель** – бұл бағытты өңдегендер Ф. Перлз және оның ізбасарлары. Гештальт – терапияда ең басты назар қандай да бір гештальт атты ерекше ұйым бөлігінің әсерінен толық психикалық қайта құрылымның қалыптасуына әкелетін организмнің өзіндік реттелу процессіне аударылады. Бұл теорияның түп негізі – ол «қазір және осында» болады. Топтық процестің мақсаты - әр бір қатысушының өзін, индивидуалды ерекшеліктерін саналы түсіну сферасын кеңейту, өзінде болып жатқан құбылыстарға тұлғалық жауапкершілікті алу. Қатысушылардың өзін саналы түсіну процесін адамның фотографияда жансыз бейнесінің пайда болуымен салыстыруға болады. Бұл уақытта санаға, саналы түсінуге ғана емес, сонымен қатар қатысушылардың сенімдері мен талпыныстарына да аса назар аударылады.

♣ **психодрамалық тұрғы** – психодрама топтық әдістердің бірі ретінде қатысушылардың әр біреуіне тұлғалық мәні бар өмірлік ситуацияларда қандай да бір рөлдерде ойнауы болып табылады. Бұл әдістің нәтижелілігі – топтық өзара әрекеттің емдеу эффектісіне негізделеді. Психодраманы шығарушы Якоб Морено адамдағы өзгеріс әр түрлі деңгейде болады деген. Бағдарлардың, сенімдердің ауысуы, сендіру, иландыру және қабылдау техникаларын қолдана отырып когнитивті деңгейде жүзеге асады. Бірақ көптеген тұлғалық мәселелер

неғұрлым терең ауқымдарды алғаннан кейін, онымен барлық ойлар, түйсік, уайымдары және әрекеттері тікелей байланысып жатады. Сондықтан адамды оның басқа адамдармен және бүкіл әлеммен байланысы негізінде қарастыру қажет. Сонымен қатар, Якоб Морено сезімдерді өзектендіру әрекеті қажет деген, өйткені нағыз осы әрекет қандай да бір өмірлік жағдайлардағы рөлдерді ойнаған кезде жұмыс жасауға болатын уайымдар мен сезімдерді көрсетеді. Психодрамалық топтарда өмір ерекше бір шынайылық ретінде жүреді. Мұнда қатысушылар әр түрлік өмірлік жағдайларға, рөлдерге және мінез-құлық формаларына эксперимент жасайды. Бұл әдіс адам бойындағы жылдар бойы жиналған сезімдерін шығаруға мүмкіндік береді. Психодрамада тек ғана шынайы жағдайлар ғана емес, сонымен қатар негізгі басты қатысушының фантазиясы мен түс көруіндегі виртуалды жағдайлар болуы мүмкін.

♣ *трансакті модель* – бұл бағыттың негізінде Э.Берн «МЕН» күйінің әр түрлілігі жатыр; Олар былайша аталады: «Ата-ана», «Ересек», «Бала». Егер бұл концепциямен келісетін болсақ, кез-келген мерзімде индивид осы күйдің біреуінде болады. Олар адам қалай ойлайды, сезеді және өздерін қалай ұстайды – соны анықтайды. Сәйкесінше, оның басқа адамдармен өзара әрекеті әр түрде жүзеге асады. Алғашқыда топтық жұмыстарда «МЕН» күйінің жеке бөліктерінің басқа адамдармен әр түрлі жағдайларда көрінетіндігін байқау үшін, талдау үшін қолайлы жағдайлар жасалады.

1.4 Тренингтік топтар – психологиялық айна ретінде

Әр бір адамда өзінің сыртқы келбеті туралы ойлары жүйеленген. Ол өзінің бейнесін айнадан күнделікті көреді. Ерте уақыттың өзінде – ақ, қазіргі заманға сай айна болмаған уақытта адамда өздерінің бет – бейнесін көру үшін су бетіне қараған. Кейіннен адам баласы жетістіктерге жетіп, айнаны жасап шығарған екен. Бірақ, сонда да адам қаншалықты сапалы айна бетіне қарағанмен дағы, ол өзінің сол уақытта сырт келбетін, бейнесін ғана көре алады. Кейбіреуіміз айнаға қарап күлеміз, кейбіреуіміз жымиямыз, керілеміз,

яғни адам өзі көргісі келген түр-пішінін көреді. Өкінішке орай, ешқандай айна адамның ішкі мәнін, өзіндік «менін» бейнелей алмайды. Адам өзінің психологиялық бейнесін тек басқа адамдардан көре алады. Бізді қоршаған орта біз үшін қандай да бір психологиялық айна ретінде болады. Басқа адамдарда адам өзінің кім екендігін, қандай екендігін біледі. Қарым-қатынас пен өзара іс-әрекеттің әр бір жаңа актісі адамның әлеуметтік тәжірибесін жоғарлатады.

Өкінішке орай, бізді қоршаған адамдар қисық айналар. (Қисық айналар комнатасына кірген адамның өзіндік көңіл-күйін есіңізге түсіріңіз).

Әр бір адамға қатысты бірнеше проекцияларды көрсетуге болады:

Ч – шынайы;

Ч1 - өзі туралы бейнелері;

Ч2 – қоршаған ортаның қабылдауына байланысты адамның ойлары;

Ч3 – қоршаған ортаның осы адамдар туралы ойлары;

Әлеуметтік психологиялық тренингтің бір міндеті осындай бейнелердің кешенін біріктіру («Ч»=»Ч1»=»Ч2»). Сонымен қатар, өзара әрекетке қатысушылардың өзі туралы бейнелерін қалыптастыру іскерлігін ояту. Егер осы проекциялар – бейнелер дұрыс сәйкестенсе ғана – адам конгруэнтті және сәтті бола ала алады. Адамның өзі туралы бейнелерінің қалыптасуы мен коррекциясы күнделікті қарым-қатынасқа қарағанда, тренингтік топтарда интенсивті, ашық, ең бастысы – басқарыла жүреді. Тренингтік топтарда адам өзінің тұлғалық мәнді сезімдері мен ойларын білдіре отырып және кері байланыс ала отырып, өзін сырт жағынан зерттеуге мүмкіншілік алады. Бұл уақытта басқа қатысушылар, адамның өзі көре, байқай алмайтын жақтарын көрсететін бір ерекше айна ретінде болады.

Екі автор, Лафт Джозеф пен Гарри Инграм әдебиетте өте кең сипатталған «Джогари әйнекшесі» атты схема жасаған. Мұнда тренингтік топтардағы өзін-өзі тану мен өзіндік ашылу процестері көрсетіледі.

Басқалар	МЕН	
	Өзім туралы білемін	Өзім туралы білмеймін
Мен туралы біледі	Ашық аймақ	Соқыр аймақ

Мен туралы білмейді	Жасырын аймақ	Белгісіз аймақ
---------------------	---------------	----------------

Ашық аймақ (1) адамның өзіне де, қоршаған ортаға да белгілі мінез-құлық, сезім және мотивтерден тұрады.

Соқыр аймақ (2) адам өзі білмейтін, ал қоршаған адамдар айтуға қолайсыз деп санайтын аймақ (мінез-құлықтың жағымсыз көрінуі, өте жоғары деңгейдегі агрессивтілік, мінез-құлықтың басқа да ерекшеліктері).

Жасырын аймақ (3) субъектінің саналы түрде біліп, басқалардың білмеуі (шешілмеген мәселелер аймағы, оңтайсыз жағдайдағы әрекеттер, өмірдегі интимді кезеңдер).

Белгісіз аймақ (4) индивидтің де және қоршаған ортаның да санасында жоқ аймақ.

Тренингтегі мазмұнды жұмыстарда 2,3,4 аймақтарды азайту есебінен 1-нің үлкеюін көздейді. Сонымен қатар, 2-нің азаюы бұл схемадағы топтан кері байланыс алу, алмауынан болады. Қатысушылардың өзіндік ашылуы оларды масканы шешуіне және 3-ші аймақтың азаюына әкеледі. Жетекшімен өзара әрекеттесе отырып, топ 4-ші облысты да зерттеп, жаңа білімдер мен түсініктерді алады.

Тренингтік жұмысқа қатысушылардың өзгеруіне мүмкіншілікті қамтамасыз ететін факторлар

Тренингтік топтар – тренинг қатысушыларының арнайы өзгерістерінің құралы да ортасы да болып табылады. Әр түрлі авторлар топ қатысушыларының өзгерісін қамтамасыз ететін келесі факторларды бөліп көрсетеді:

1. **Топтағы мүшелік.** Топтағы мүшеліктің өзі тиімді түрде әсер етіп өзгерістерге әкеледі. Топтың бір мүшесі екендігін саналы түрде түсіну, адамға өзінің жалғыз еместігін, ол сияқты басқа қатысушыларда да мәселелер бар екендігін сезінуге мүмкіншілік береді.
2. **Топтық эмоционалды қолдау.** Топтағы эмоционалды қолдау, өзара қызығушылық атмосферасы, сенімділік қорғаныс механизмдерінің

әлсіреуіне арналған алғышарттарды тудырады. Қолдауды сезу қысымды жоғалтады, сенімділік береді және адамды белсендіреді. Эмоционалды қолдау - өзіндік бағаға да жағымды әсер етеді, өзіне деген сыйламдылықтың деңгейін көтереді, өзіне деген қатынаста позитивті бағалауға әкеліп соғады.

3. **Топтың басқа қатысушыларына көмек.** Басқа қатысушыларға көмек, жақындасу сезімі өзіндік қажеттілік, пайдалылық сезімін жоғарылатады. Бұл фактор өзінің мәселелеріндегі ауыр фиксацияны жеңуге әкеледі. Өзіне деген сенімділікті бекітеді,
4. **Эмоционалды әсер етуге мүмкіншілік.** Эмоцияны ашық көрсету мүмкіншілігі – жиналған эмоционалды қысымды жоғалтуға көмектеседі.
5. **Кері байланыс** – Адамның өзіндік «менін» құрайтын және түзейтін факторлардың бірі. Мұнда топтан алынған өзі туралы ақпараттар болады. Кері байланыс вербалды және вербалды емес, жалпы және ерекше, бағалы немесе жай бейнелеуші, эмоционалды бейнеленген немесе жай бейтарап болуы ықтимал. Бірақ, нақ осы фактор адамның өзін сырттан көруіне әкелетін негіз.
6. **Бақылау және ұғыну (*осымысление*)** - Белсенсіз бақылау, топтағы жұмыстарға белсенді араласудың өзі топтағы өзіндік тәжірибе мен мінез-құлықты, осы мінез-құлықты ұйымдастыруда жатқан мотивтерді, әр түрлі жағдайларда эмоционалды әсер етудің өзіндік формаларын, қақтығыстық жағдайлар болғандағы өзіндік рөлін ұғынуға әкеледі.

I ТАРАУ. ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ ТРЕНИНГ – ПРАКТИКАЛЫҚ ПСИХОЛОГИЯНЫҢ БІР ӘДІСІ РЕТІНДЕ

1.1. «Психотерапиялық топ», «Психокоррекциялық топ», «Тренингтік топ»

ұғымдарының арақатынасы

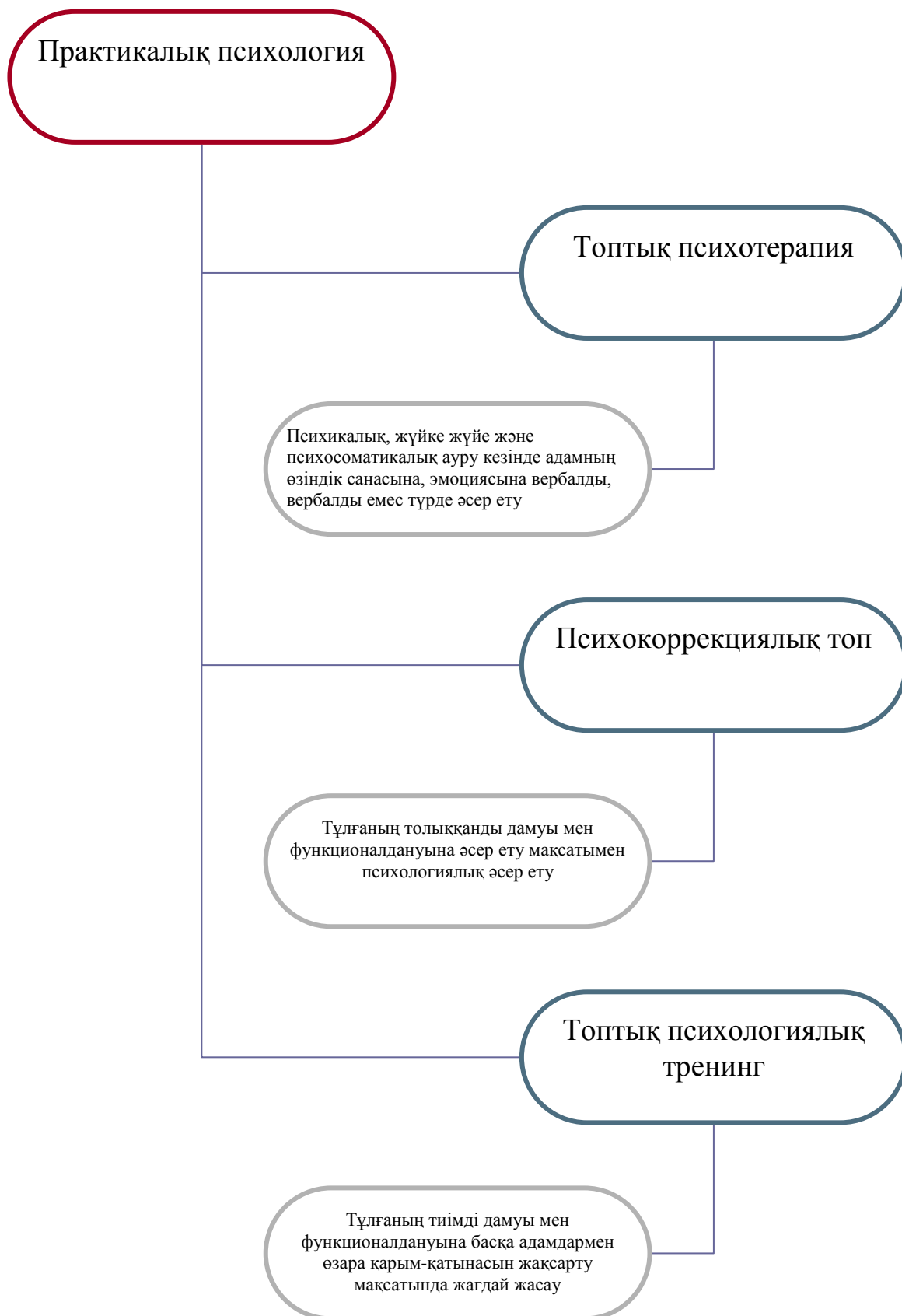
1.2. Тренингтік жұмыстардың мақсаты

1.3. Әр түрлі авторлар бойынша тренинг мақсаттары

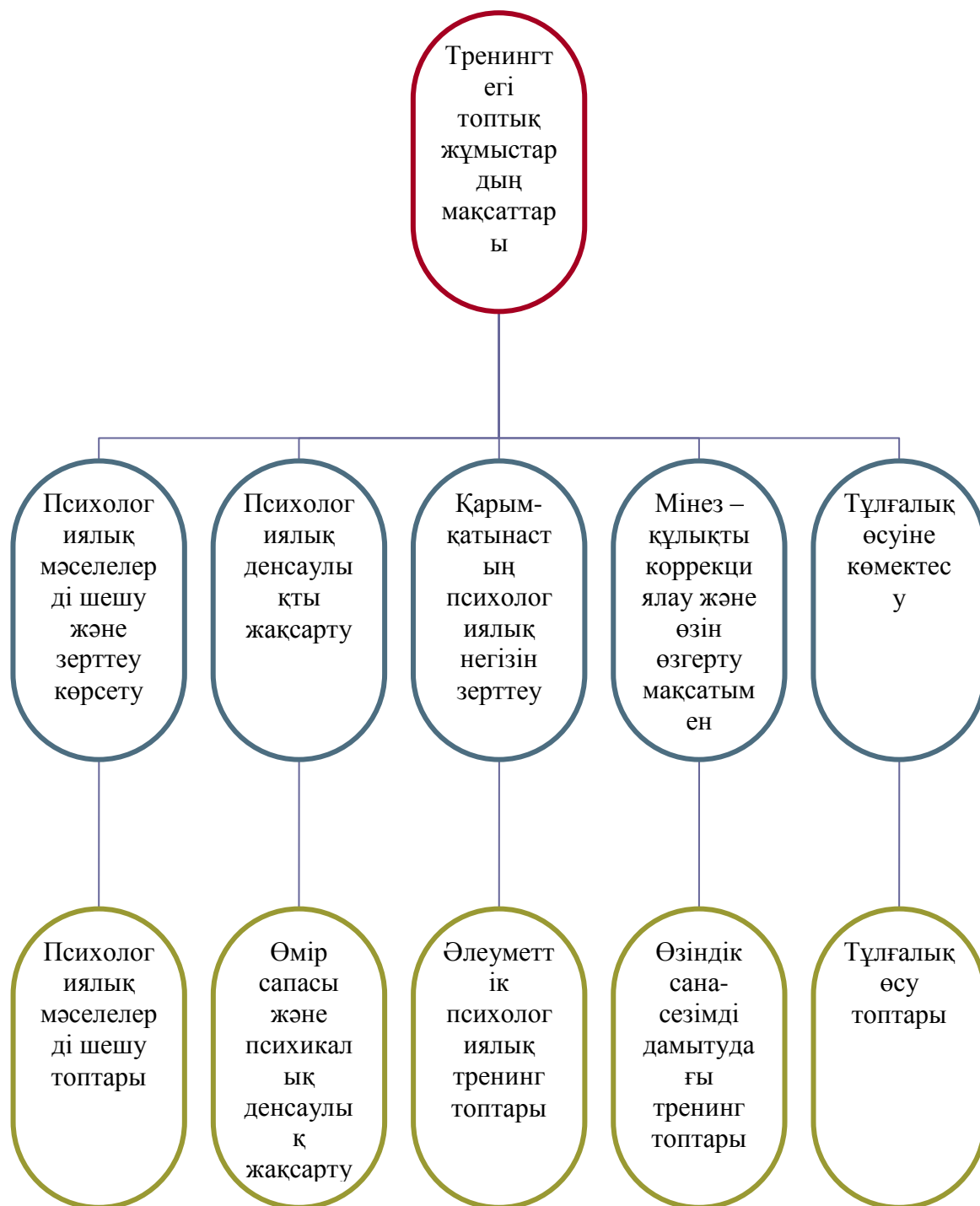
1.4. Тренингтің негізгі парадигмалары

Бақылау сұрақтары

1.1. «Психотерапиялық топ», «Психокоррекциялық топ», «Тренингтік топ» ұғымдарының арақатынасы



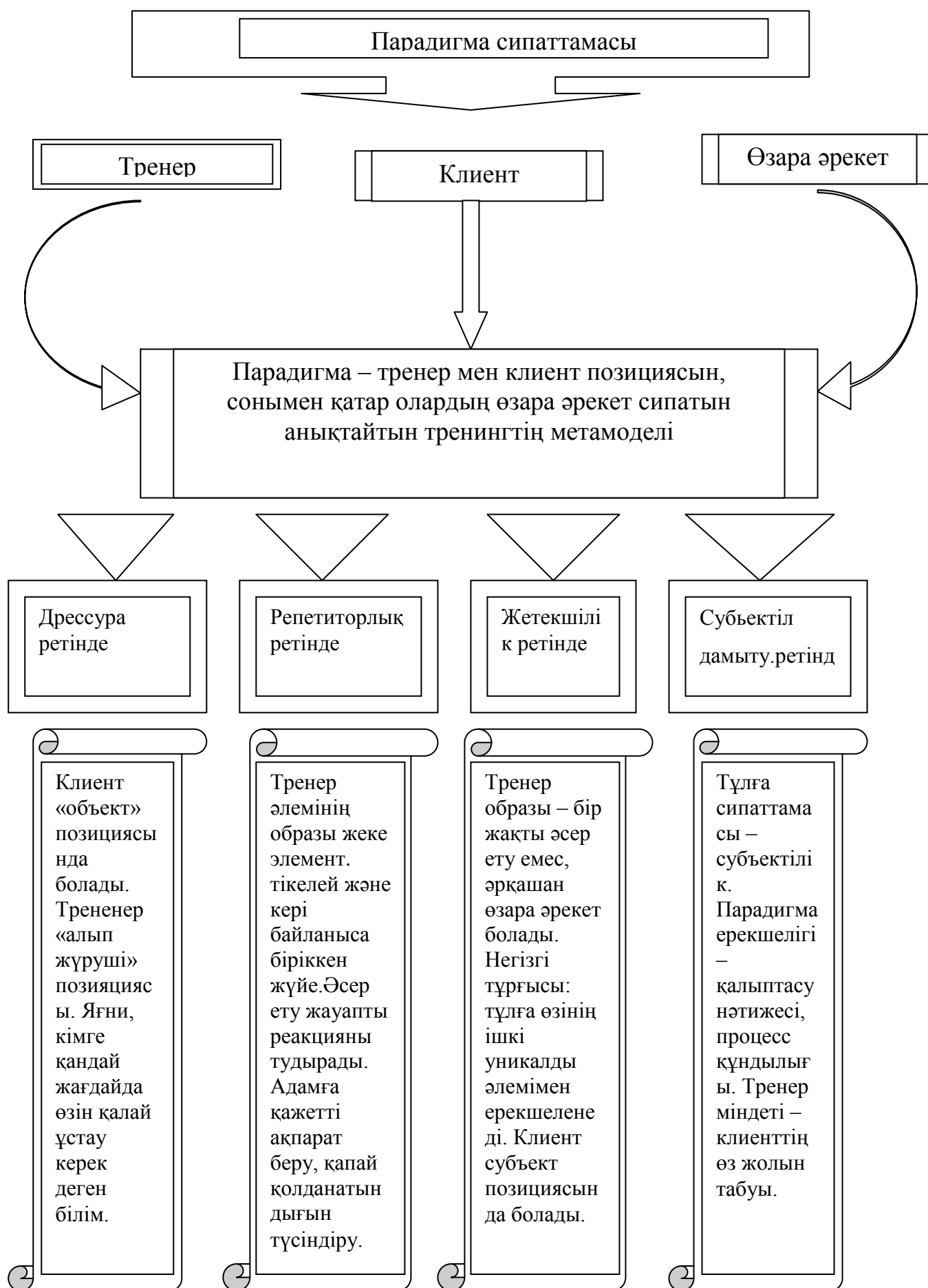
1.2. Тренингтік жұмыстардың мақсаты



1.3. Әр түрлі авторлар бойынша тренинг мақсаттары

Авторлар	Тренинг мақсаттары
Эллист Аронсон	Өз мінез-құлқын зерттеуге дайындығын дамыту, әлеуметтік құзіреттілікті жоғарлату, тұлғааралық қатынастарда ашылу, бірлесіп іс-әрекет жасауды үйрету, қақтығыстарды конструктивті түрде шешу
Вачков И.В	Топ қатысушылардың психологиялық мәселелерін зерттеу, оларды шешу жолдарын іздестіру, психикалық денсаулықты жақсарту, адамдардың арасында үйлесімді және тиімді қарым-қатынасты дамыту, өзіндік сан-сезімді дамыту, мінез-құлық өзгерістер негізінде, эмоционалды бұзылыстарды алдын алу, шығармашылық потенциалды жүзеге асыру, сәттілік және бақыт сезіміне талпыну.
Зайцева Т.В	Топ қатысушыларын сәтті мінез-құлыққа үйрету
Лебедева Н.М	Тұлғаның әлеуметтік бейімділігін дамыту, креативті белсенділікті дамыту
Кьелл Рудестам	Тренинг қатысушылары өзінің көңіл-күйін жақсартуға ұмтылу керек және өзін де іс – жүзінде көрсетуге ұмтылу

1.4. Тренингтің негізгі парадигмалары



Өзіндік бақылауға арналған сұрақтар мен тапсырмалар:

1. Топты психотерапияның пайда болу мерзімі қашан? Сондай-ақ себебін көрсете аласыз ба?
2. Топтық тренинг мақсаттарын бағыттарға байланысты қалай жіктеуге болады?
3. Практикалық психологияның қай сфераларының қосындысында психологиялық тренингті көрсетуге болады?
4. «Тренингтік топ» ұғымына анықтама беріңіз?
5. Адам өмірі мен іс-әрекетінің қайсы сферасында психологиялық тренинг қолданылады?
6. Психологиялық тренингтің басқа психологиялық жұмыс әдістерінен негізгі қандай айырмашылығы бар?
7. Психологиялық тренингтің қандай негізгі типтерін бөліп көрсетуге болады? Парадигмалардың қайсысы сіздің көзқарастарыңыз бен сенімдеріңізге анағұрлым жақын келеді деп ойлайсыз? Неге?
8. Сіздің ойыңызша қандай факторлар үлкен мөлшерде тренингтің ішкі мазмұны мен парадигмасын анықтайды – бағыттылық, сенімдер, жүргізуші бағдарының құнды бағдары немесе ол жұмыс істейтін психологиялық мектептердің теориялық ережелері? Өз көзқарасыңызды білдіріңіз?

II ТАРАУ. ТРЕНИНГТІК ТОПТАР ЖІКТЕМЕСІ

2.1. Тренингтік топтар жіктемесі

2.2. Негізгі психотерапиялық бағыттар салыстырмасы

2.3. К. Рудестам бойынша тренингтік топтар жіктемесі

2.4. Ж. Годфруа критерийі негізінде тренингтік топтар жіктемесі

2.5. Гештальт тұрғы

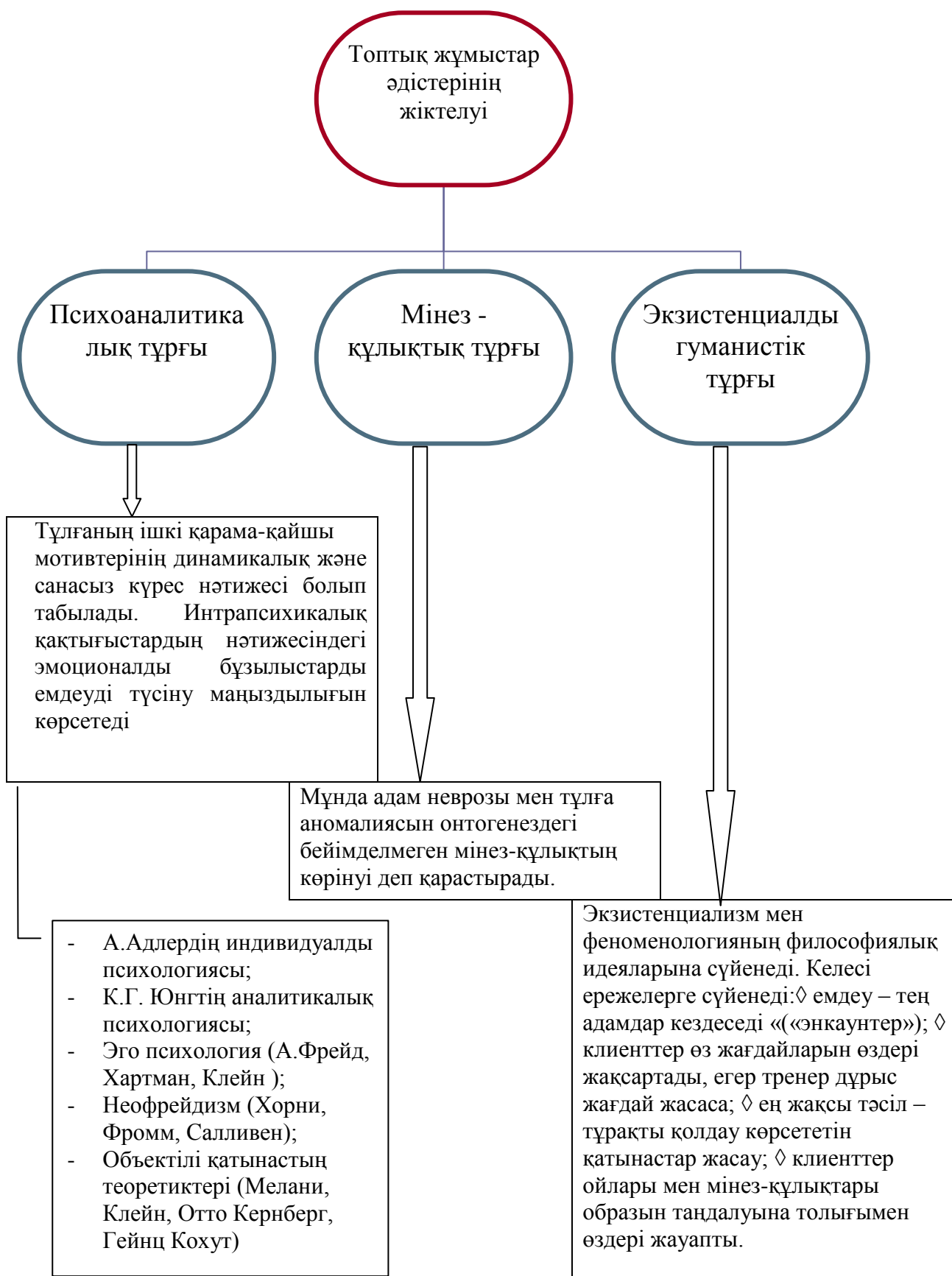
2.6. Аналитикалық тұрғы

2.7. Трансакті анализ тұрғы

2.8. Психодрамалық тұрғы

Бақылау сұрақтары

2.1. Тренингтік топтар жіктемесі



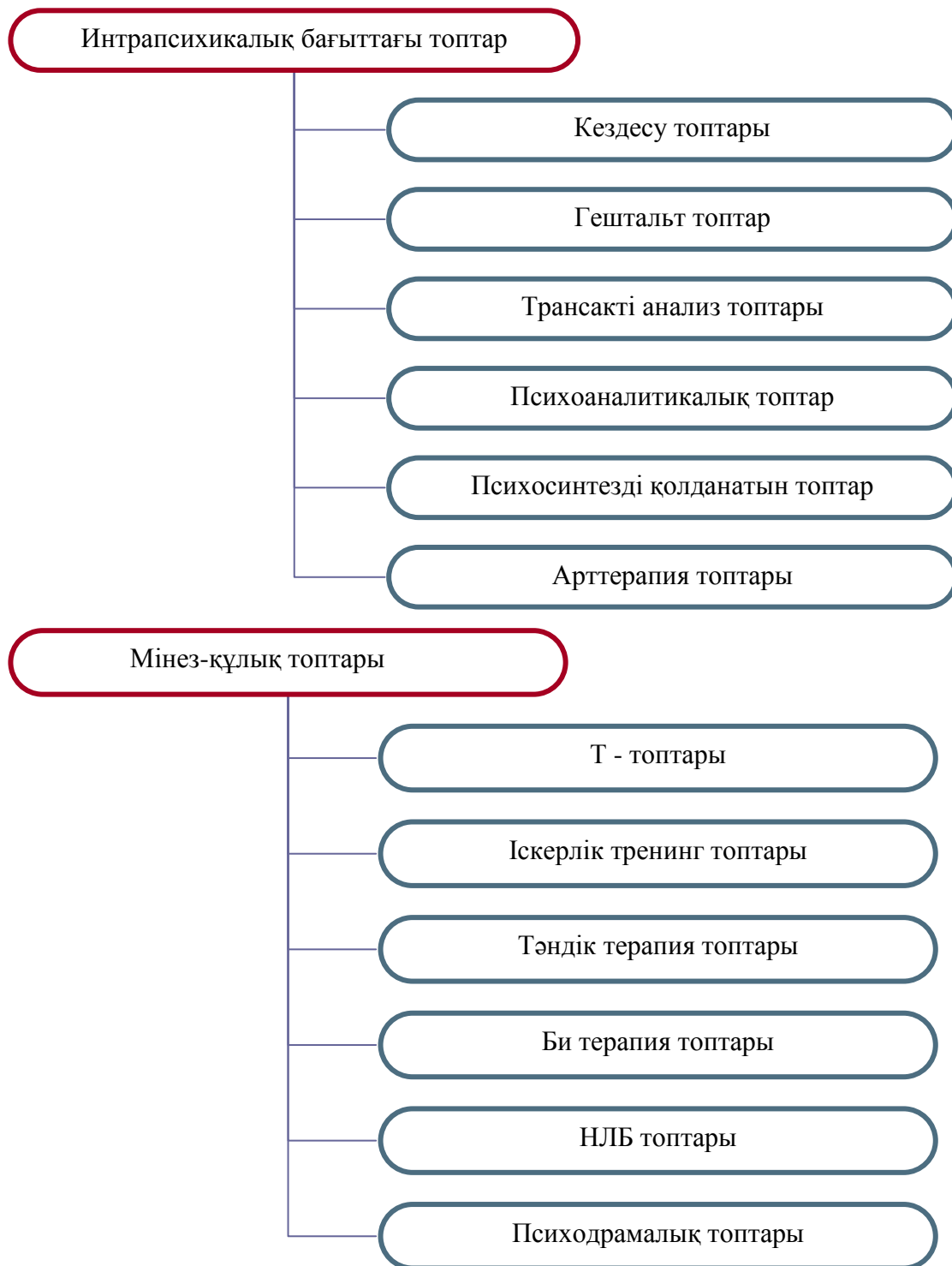
2.2. Негізгі психотерапиялық бағыттар салыстырмасы

Бағыттар	Әсер ету объектісі	Невроз немесе басқа да психологиялық мәселе себептері	Негізгі әдіс	Психотерапияның негізгі әдісі
Психоаналитикалық	Жоғарғы «Мен» және «Оно» арасындағы қатығыс	Психологиялық қорғаныс механизмдерінің деструктивті әрекеті	Интерпретация	Пациентте ішкі қатығыстың саналануы
Экзистенциалды гуманистік	Тұлға қалыптасуы	Ішкі тұлғалық ресурстарының байлануы	Өзіндік саналануы	Адекватты толық «Мен» интеграциясы және тұрмыс кеңістігін кеңейту
Мінез-құлықтық	Мінез-құлық	Адаптивті емес мінез-құлыққа әкелетін қате ұғымы	Дағдылардың қалыптасуы	Мінез-құлықтың жаңа адаптивті тәсілдеріне оқыту

2.3. К. Рудестам бойынша тренингтік топтар жіктемесі

Топтар	Кімге бағытталған	
	Басқарушыға	Қатысушыларға
Рационалды	Т-топтары	Т-топтары
Аффективті	Гештальт топтар Тән терапиясы топтары Психодрама Би терапиясы Көркем шығармашылық терапия топтары	Т-топтары Кездесу топтары

2.4. Ж. Годфруа критерийі негізінде тренингтік топтар жіктемесі



2.5. Гештальт тұрғы

Ф. Перлз

Гештальт

Негізгі мақсаты – сана-сезім құрылымын ашып, адамға зерделілікке жетуге көмектесу, яғни қолдау көздерін өзінен табуға іскерлікті ояту.

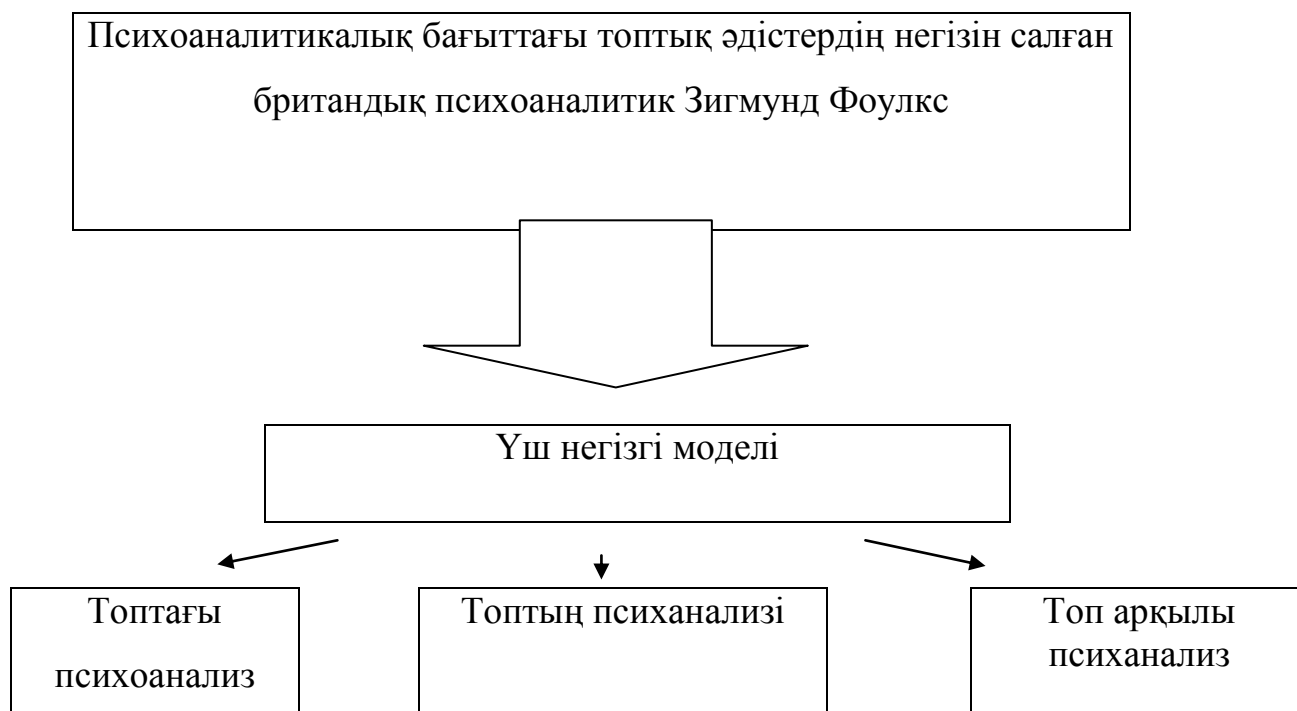
Гештальт бойынша проекцияның үш формасы

Субъект басқа да бейнеде өзінікі ретінде көретін немесе тілекті мінез сипаттарын табуы

Субъект - өзі мойындағысы келмейтін мінез сипаттарынан бас тартып, басқаға аударуы

Субъект - өзіндік мінез сипаттарын жабу үшін басқаға немесе басқа бейнеге аударуы.

2.6. Аналитикалық тұрғы



2.7. Трансакті анализ тұрғы

Трансакті анализ жасаушысы Эрик Берн. Фрейдтің «эго күйін» ол «Бала, ата-ана, ересек» деп атаған

Жоғарғы Эго



Ата-ананың эго күйіне Жоғарғы Эго әсеріне беріледі



Эго



Ересектердің эго күйіне эго әсеріне беріледі



Ид



Баланың эго күйіне ид әсеріне беріледі

Трансакті анализ техникалары – кәсіби қарым-қатынастың бірқатар амалдарының анық саналануына көмектеседі



ТА - әсер етудің негізгі типтері

Сауалнама	Конфронтация	Түсіндіру	Иллюстрация	Бекіту	Қорытындылау	Кристаллизация
-----------	--------------	-----------	-------------	--------	--------------	----------------

Сауалнама

Қатысушының қандай да бір күйін шатасуға әкелу

Қатысушының «Ересек» күйімен жұмыс жасау мүмкіндігі

Қысқа жағдай, аналогия, салыстыру

Адамнан қайтқан кері байланыс

Құрылымдық анализ терминдерімен жағдайды талқылау

Қатысушының «Ересек» позициясының қалыптасуы

2.8. Психодрамалық тұрғы

Психодрама мақсаты – адамның спонтандылығын қайта тудыру, оны шығармашылықта көрсету. Психодраманың емдік, коррекциялық, дамытушы эффектісі – катарсис көмегімен іске асады: қысымдылықтан арылту, рөлдік ойындарға оқыту.



Д. Киппердің рөлдік ойындары мен психодрама туралы теорияларында рөлдік ойындарды қолданудың бес негізгі принципі бөлінген



Рөлдік ойындар нақты бейнелеуге негізделеді

Ойналатын мінез-құлық аутентті болуы тиіс

Рөлдік ойындар арқылы біртіндеп жоғарлатуды таңдау мүмкін

Рөлдік ойындар танымдық мүмкіншіліктерді кеңейтуге көмектеседі

Рөлдік ойындар өзара байланысты ойналатын оқиғаларды бірізділікпен қосады

Психодрамада қолданылатын техникалар

Өзіндік презентация

Рөлдерді орындау

Диалог

Монолог

Қайталау

Қарсы жаққа айтылатын ілікпе сөздер

Рөлдермен алмасу

Бос орындық техникасы

Айна техникасы

Өзіндік бақылауға арналған сұрақтар мен тапсырмалар:

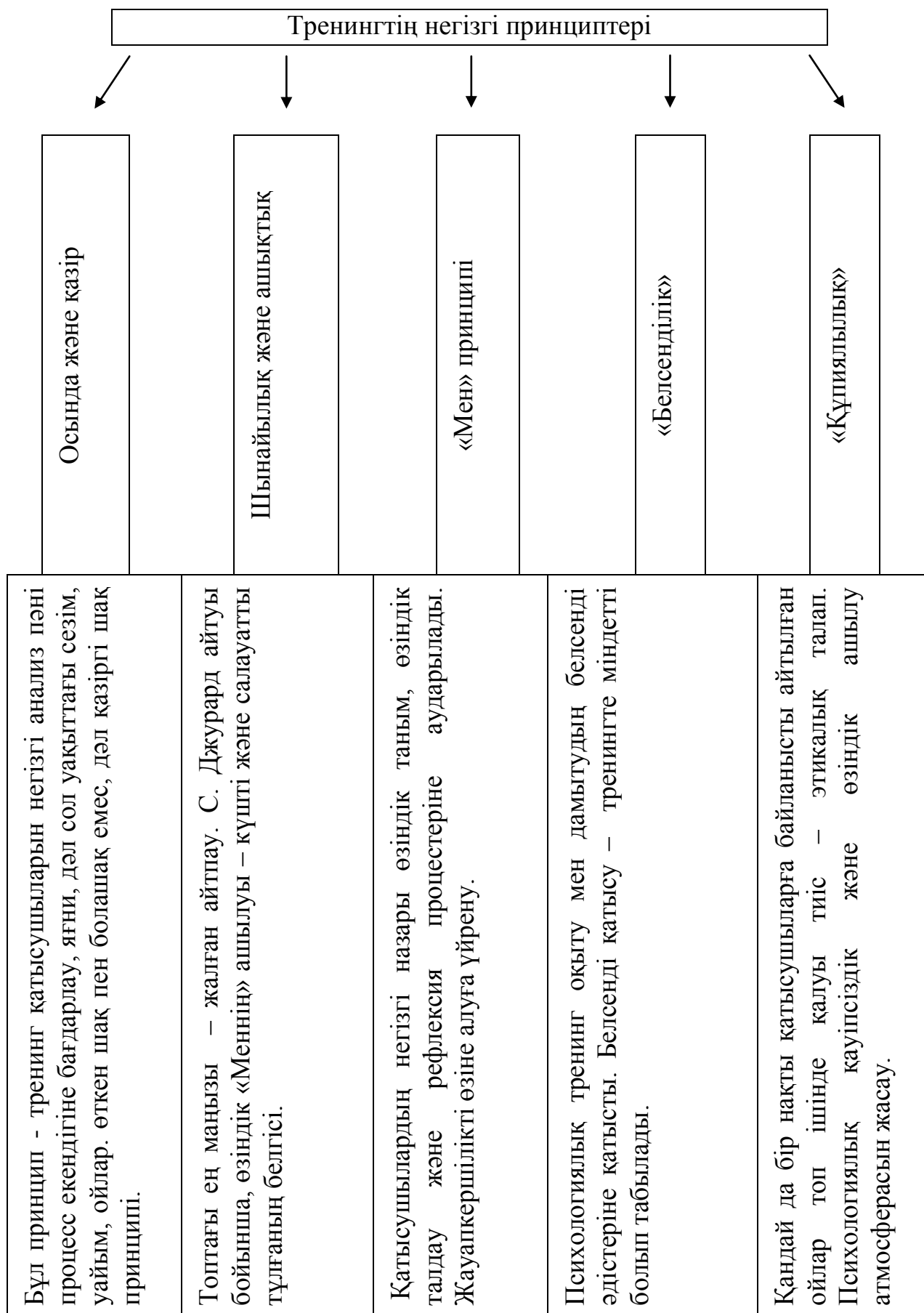
1. К. Рудестам және Ж. Годфруа берген тренингтік топтар жіктеуінің нұсқаларын сипаттап беріңіз?
2. «Гештальт» термині нені білдіреді? Психологияның қандай әлемдік бағыттары гештальттерапия негізінде жатыр?
3. Топтық психоаналитикалық топтарда қандай негізгі үш модель бөлінді?
4. Аналитикалық топтармен бөлінген топтық процесстің деңгейлерін атаңыз?
5. Трансакті анализдің негізін салған кім? Әлемдік психологияда қай бағытқа трансакті анализ ерекше жақын?
6. «Ересек», «Ата-ана», «Бала» ұғымдарының мәнін ашыңыз?
7. Қазіргі уақытта психодраматистер сүйенетін рөлдік ойындардың негізгі бес себебін атаңыз?
8. Психодрамада қандай негізгі техникаларды атай аласыз?
9. Психодрамалық процестің кезеңдерін атаңыз?

III ТАРАУ. ТРЕНИНГТІК ТОПТАРДЫҢ ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ

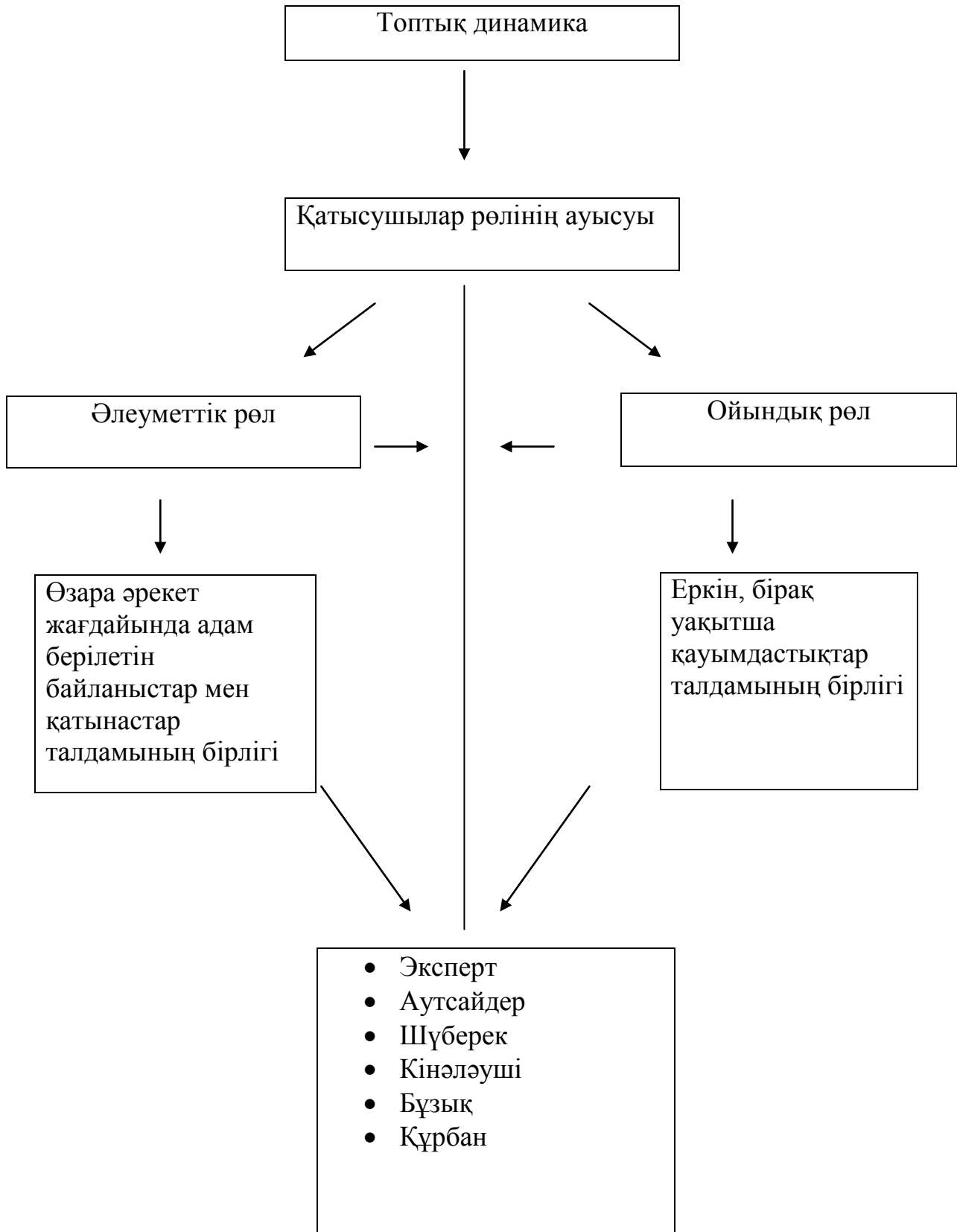
ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ

- 3.1. Топтық нормалар
 - 3.2. Топтағы рөлдік позициялар
 - 3.3. Топтық бірлестік ұғымдары
 - 3.4. Тренингтік топтар гомогенділігі және гетерогенділігі
 - 3.5. Тренингтік топтардың сандық, сапалық құрамы
- Бақылау сұрақтары

3.1. Топтық нормалар



3.2. Топтағы рөлдік позициялар



3.3. Топтық бірлестік ұғымдары

Топтық бірлестік тұлғааралық өзара әрекеттер және топтағы өзара қатынастардың тұрақтылығы мен бірлігінің көрсеткіштері

Топтық бірлестік әсер ететін жағымды факторлар

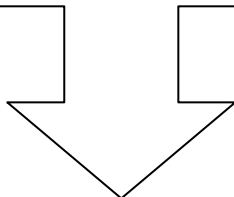
Топтық бірлестік әсер ететін кері факторлар

Қатысушылардың қызығушылықтары, көзқарастары, құндылықтары ұқсас болуы
Гомогенділік құрамының жеткілікті деңгейі
Психологиялық қауіпсіздік атмосферасы
Жүргізушінің үлгі ретінде сыпайылығы
Жүргізушінің тәжірибелі жұмысы
Бақталас топтардың болуы
Белсенді бірлескен әрекет

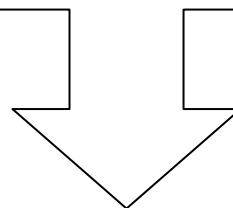
Ұсақ топшалардың пайда болуы
Топтағы жеке қатысушылардың арасындағы қосымша танысу
Жүргізуші тарапынан іскерсіз басқару
Бір жүйелі мақсаттың болуы

3.4. Тренингтік топтар гомогенділігі және гетерогенділігі

Гомогенділік – қандай да бір сипаттар мен қасиеттердің бірлігі, ұқсастықтары мен сәйкестілігі

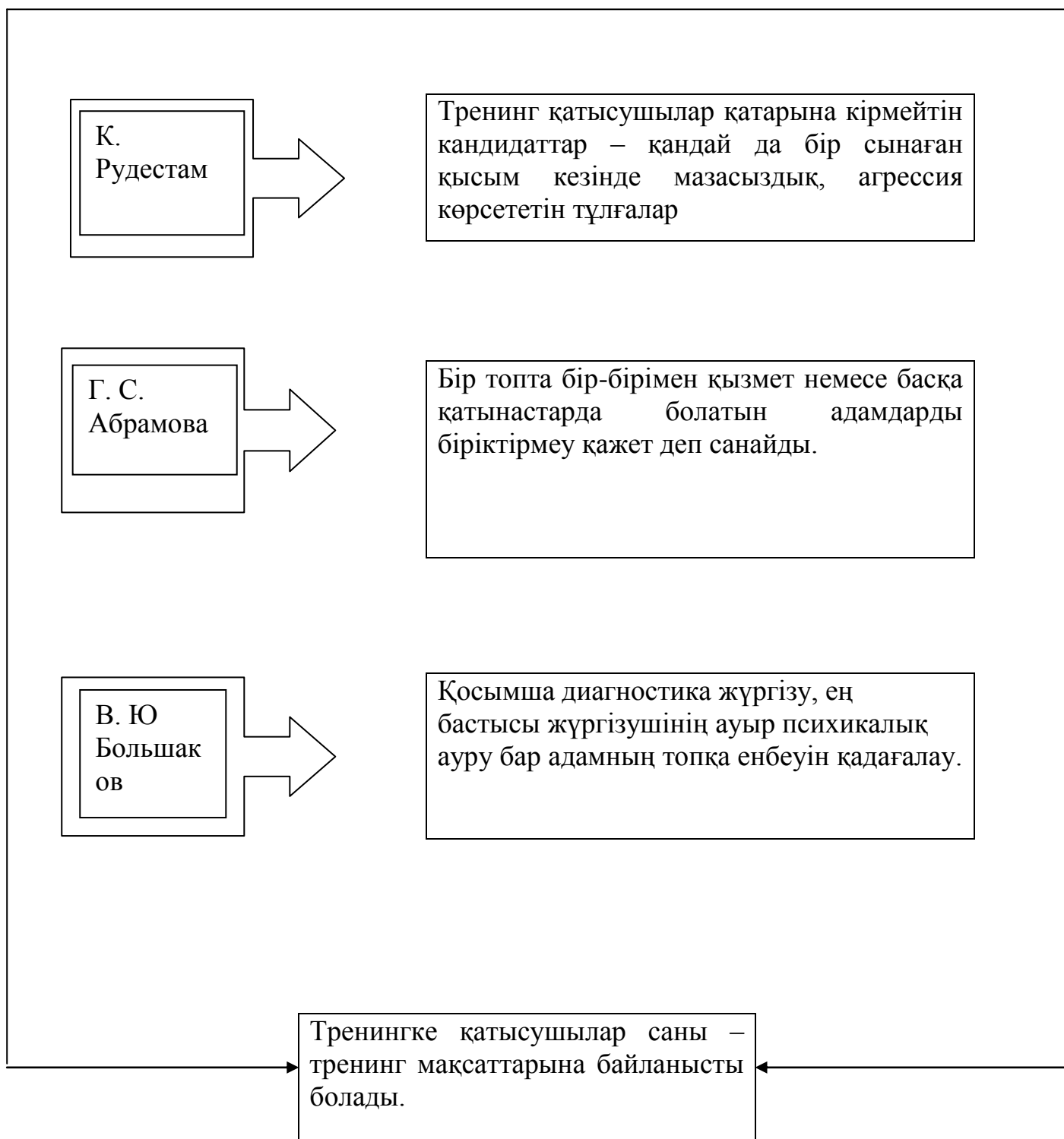


Гетерогенділік – объект немесе субъекттердің сипаттары мен қасиетер арасындағы айырмашылығы



- Жынысы
- Жасы
- Білімі
- Интеллект деңгейі
- Әлеуметтік статусы
- Тұлға типі және мінез-құлық стилі
- Психологиялық мәселе
- Сенім және құнды бағдары
- Мақсаттары

3.5. Тренингтік топтардың сандық, сапалық құрамы



Өзіндік бақылауға арналған сұрақтар мен тапсырмалар:

3. Топтық нормалар дегеніміз не? Топ қатысушыларының орындауы міндетті болып саналатын тренингтің ең маңызды ережелерін атап, түсіндіріп беріңіз?
4. «Әлеуметтік рөл» және «Ойындық рөл» ұғымдарының мазмұнын ашыңыз? Олардың негізгі айырмашылығы неде? Өзіңіздің өмірде қандай әлеуметтік рөл ойнайтыныңыз туралы ойланыңыз?
5. Топтық бірлестік деңгейіне әсер ететін жағымды және жағымсыз факторларды көрсетіңіз? Олардың қайсысы, сіздің ойыңызша маңызды? Бұларды топ қалыптасуының қай кезеңінде ескеріп қолданып, қолдануға болады?
6. Тренингтің гомогенділігі мен гетерогенділігі бағаланатын параметрлерді атаңыз?
7. Төмендегі тұжырымдар дұрыс па:
 - ❖ Гетерогенділік топ функционалдануы өнімділігінің, әсіресе егер ол әр түрлі тұлғалық қасиеттерімен, оларды өткеру тәсілдерімен, тұлға типтерімен және эмоциялармен байланысты болса негізгі шарты болып табылады.
 - ❖ Гомогенді топтардың ең басты кемшілігі жанжалдарға түбірдің болмауы.
 - ❖ Неғұрлым өнімді топтар – ол құрамында бір әйел адам бар немесе барлығы әйел адам, бір ер адамы бар топтар.
 - ❖ Тренингтік топтарға кім қатысушы бола алады? Тренингке қатыса алмайтын тұлғалар қатарына кімдер жатады?
 - ❖ Тренинг жүргізушісіне, топ қатысушыларының санына байланысты 4,8,12,15,18 сандары нені білдіреді? Құрамында, мысалы қырық адамы бар, оқытуға мақсатталған тренингтерді жүргізуге бола ма?

IV ТАРАУ. ЖАЛПЫ ТРЕНИНГТІК ӘДІСТЕР ЖӘНЕ ҰЙЫМДАСТЫРУ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ

- 4.1. Топтық тренингтің негізгі әдістері
- 4.2. Топтық тренингтің ұйымдастырушылық және процедуралық ерекшеліктері
- 4.3. Топтық психологиялық тренингтің құрылымы және бағдарламасы
- 4.4. Тренингтік сабақтың құрылымы
- 4.5. Тренинг бағдарламасы
- 4.6. Топқа қойылатын талаптар
- 4.7. Тренингтік топтар дамуының сатылары
- 4.8. Аралас және басқарылатын динамикалы топтар дамуының кезеңдері
- 4.9. Тренингтік топтар жүргізушісі

Бақылау сұрақтары

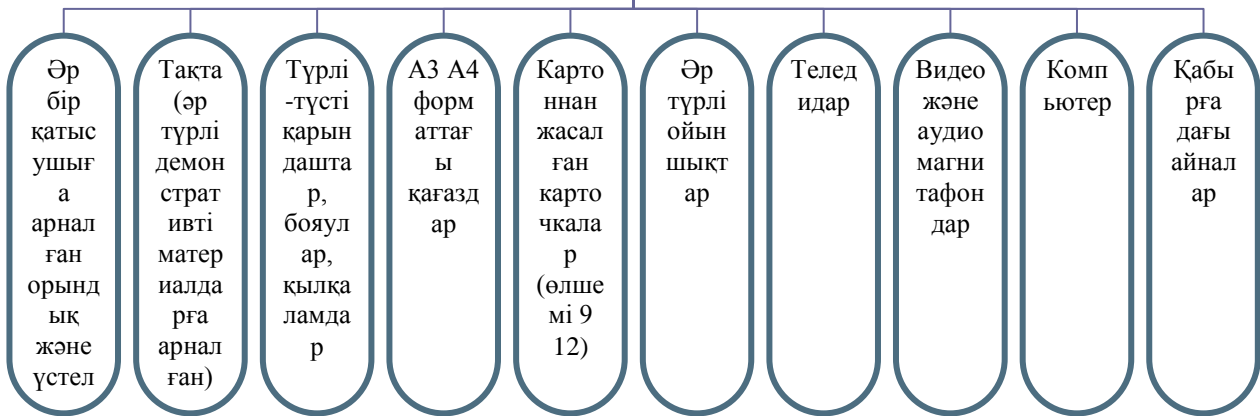
4.1. Топтық тренингтің негізгі әдістері

Негізгі тренингтік әдістер										
Медитивтік техникалар	Тәндік терәпәпия әдістері	Әлеуметтік перцепция дамытуға бағытталған әдістер	Ойын әдістері					Топтық дискуссия		
								Мазмұны бой/ша	Ұйым. деңгейі бой/ша	
Вербальды техникалар	Вербальды емес техникалар	Имитациялық ойындар	Іскер ойындар	Ұйымдастырушылық-іс-әрекеттік ойындар	Шығармашылық ойындар	Дидактикалық ойындар	Ситуациялық- рөлдік ойындар	Тематикалық	Биографиялық	Интеракциялық
		Құрылымдық	Құрылымсыз							

4.2. Топтық тренингтің ұйымдастырушылық және процедуралық ерекшеліктері

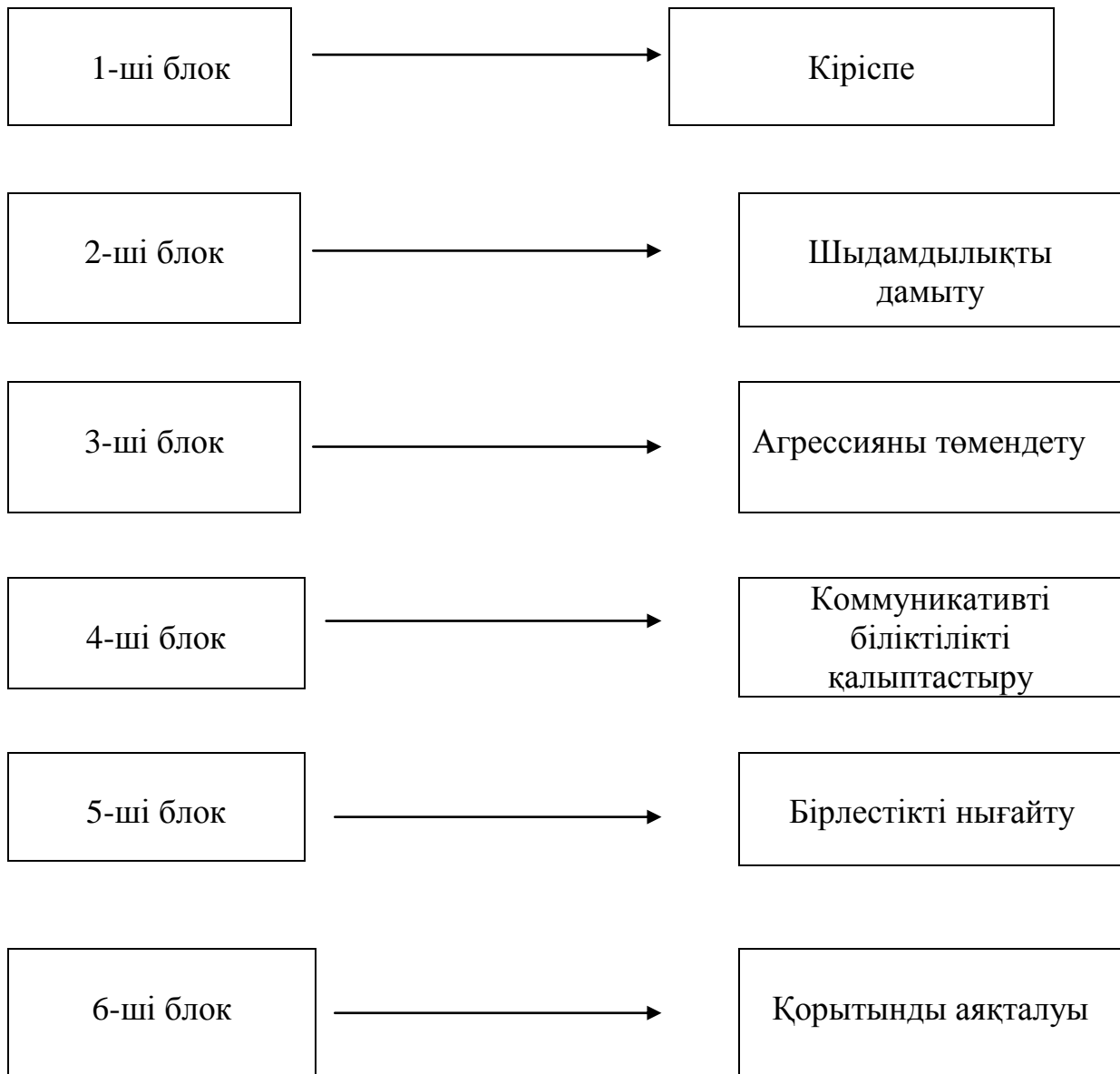


Керекті материалдық – техникалық құрал жабдық



4.3. Топтық психологиялық тренингтің құрылымы және бағдарламасы

Вачков И.В тренингті сабақты мазмұнына қарай келесі блоктарды көрсетеді



4.4. Тренингтік сабақтың құрылымы



4.5. Тренинг бағдарламасы

Тренинг сценарилерінің мазмұнына қарай келесі тақырыптарды көрсетеді:

Сенімді мінез-құлық, өз
позициясын дәлелдеу

Шешімді бірлесіп шешу,
келіссөз және қақтығыстар

Белсенді түрде тыңдау және «Мен»
хабарлама

Топтың құндылық және нормативті дамуы
(топтық динамика)

Қарым-қатынастағы тұлғааралық позиция

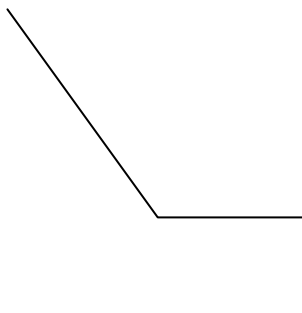
Қарым-қатынас процесінде өз сезімдерін білдіре білу және
түсіну

Өзара қолдау және кері байланыс

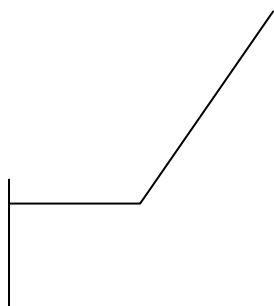
Вербалды және вербалды емес деңгейде әріптеспен қатынасты орнату,
қатынастан шығу

Ясвин В.А Тренинг бағдарламасының мазмұнына қарай келесі стратегияны қолданады:

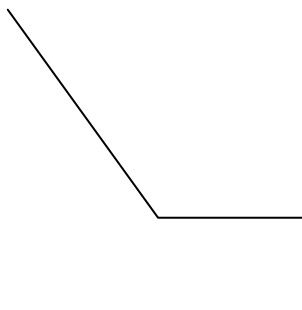
Тренинг қатысушыларының шиеленісін шешуге бағытталған жаттығуларды ұсыну, қатысушылардың жабықтылығын және әріптестерге деген сенімсіздігін жеңіп шығу



Тренингке қатысушылардың перцептивті тәжірибесін кеңейтуге, эмпатияны дамытуға бағытталған техникаларды қолдану

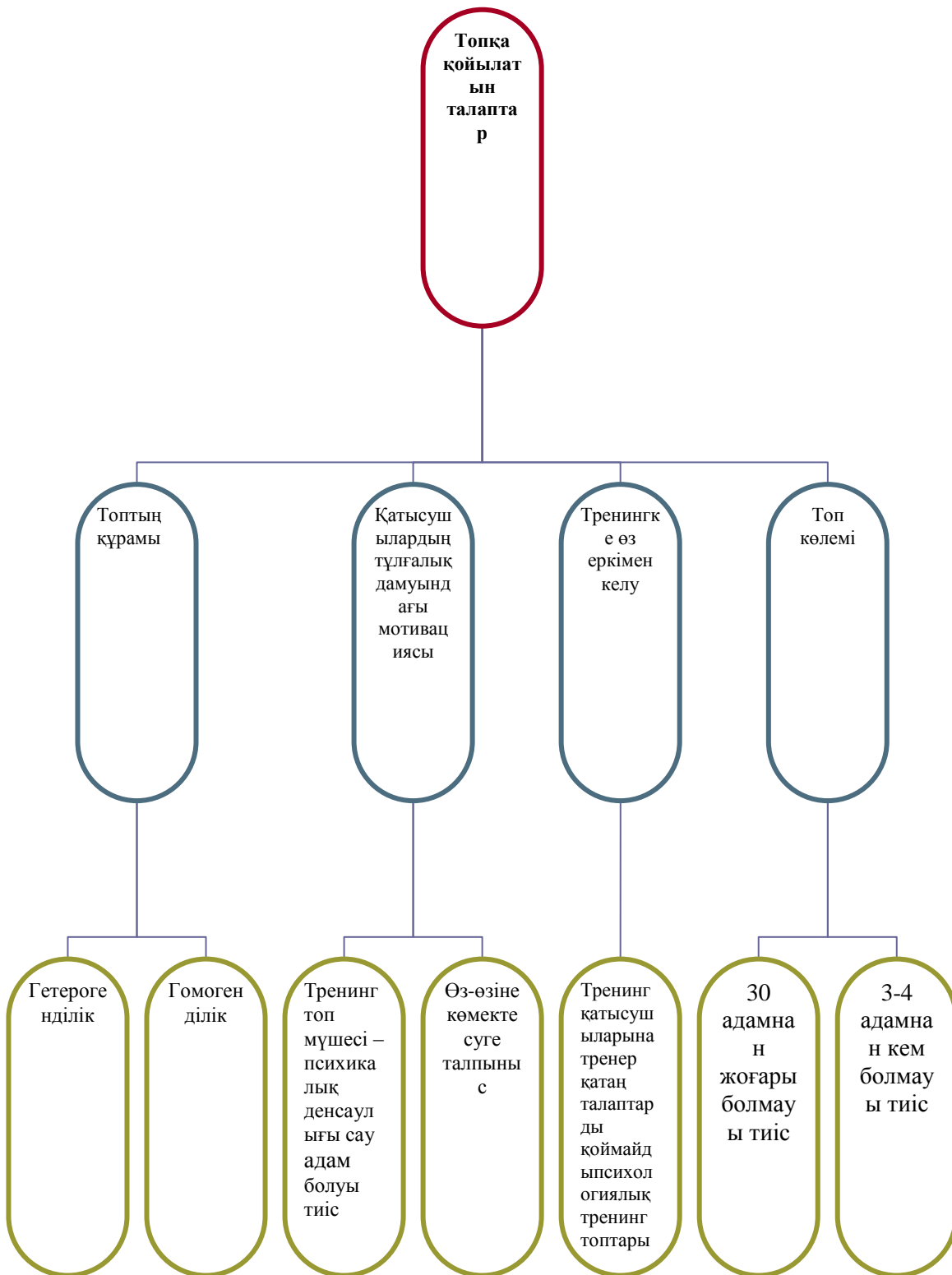


Өзін-өзін бағалауын жоғарлатуға, кәсіби және жеке тұлғалық дамуына бағытталған жаттығуларды жүргізу



Адам өзін кәсіпкер ретінде сезінуге арналған жаттығуларды қолдану

4.6. Топқа қойылатын талаптар



4.7. Тренингтік топтар дамуының кезеңдері

Бірінші кезең

Дайындық

Екінші кезең

Саналылық

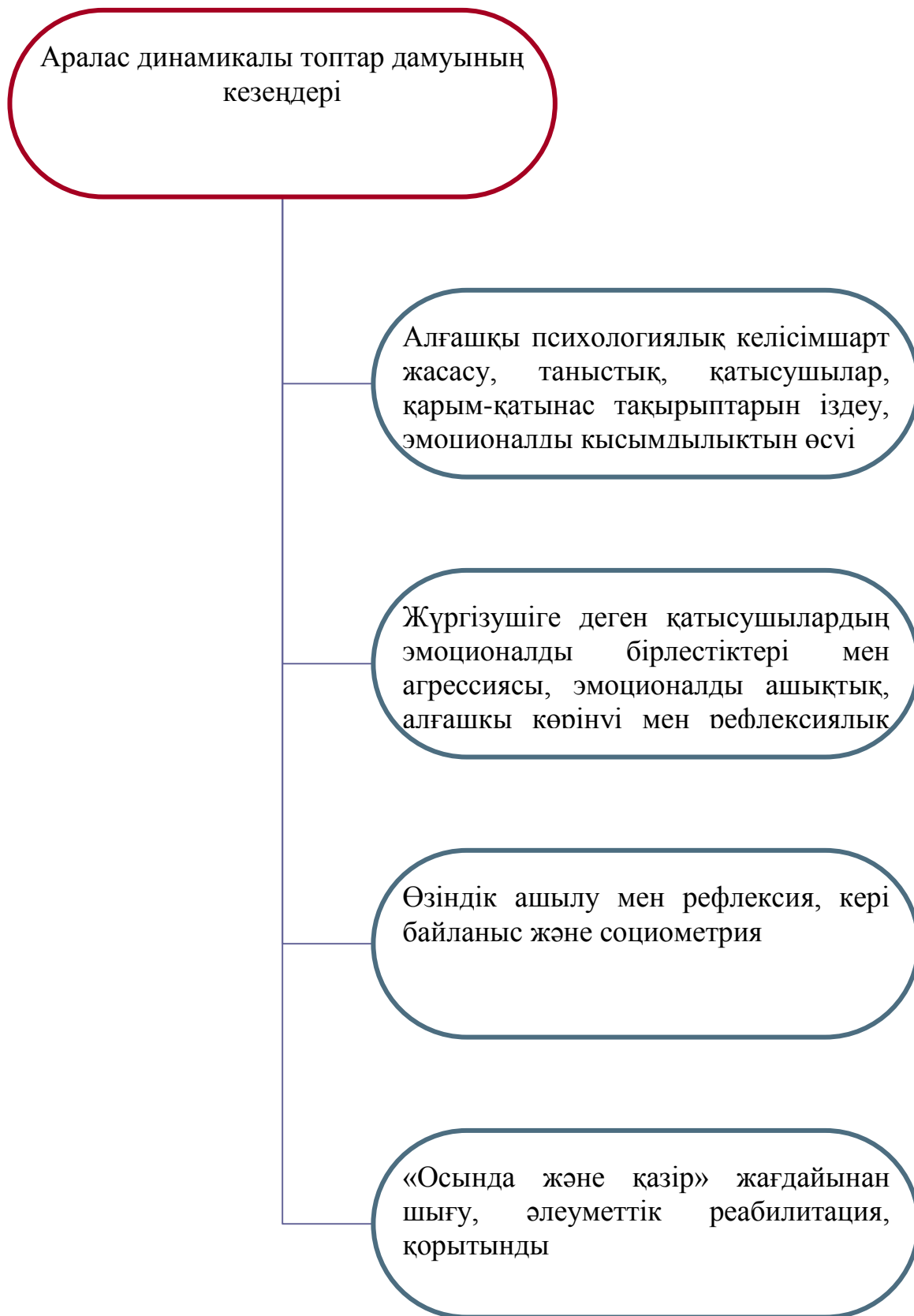
Үшінші кезең

Өзіндік қайта бағалау

Төртінші кезең

Әрекет

4.8. Аралас және басқарылатын динамикалы топтар дамуының кезеңдері



Басқарылатын
динамикалы топтардың
даму кезеңдері

Бірінші кезең:
психологиялық
келісімшарт жасасу,
«осында және қазір»
ситуациясына ену,
бірлестік

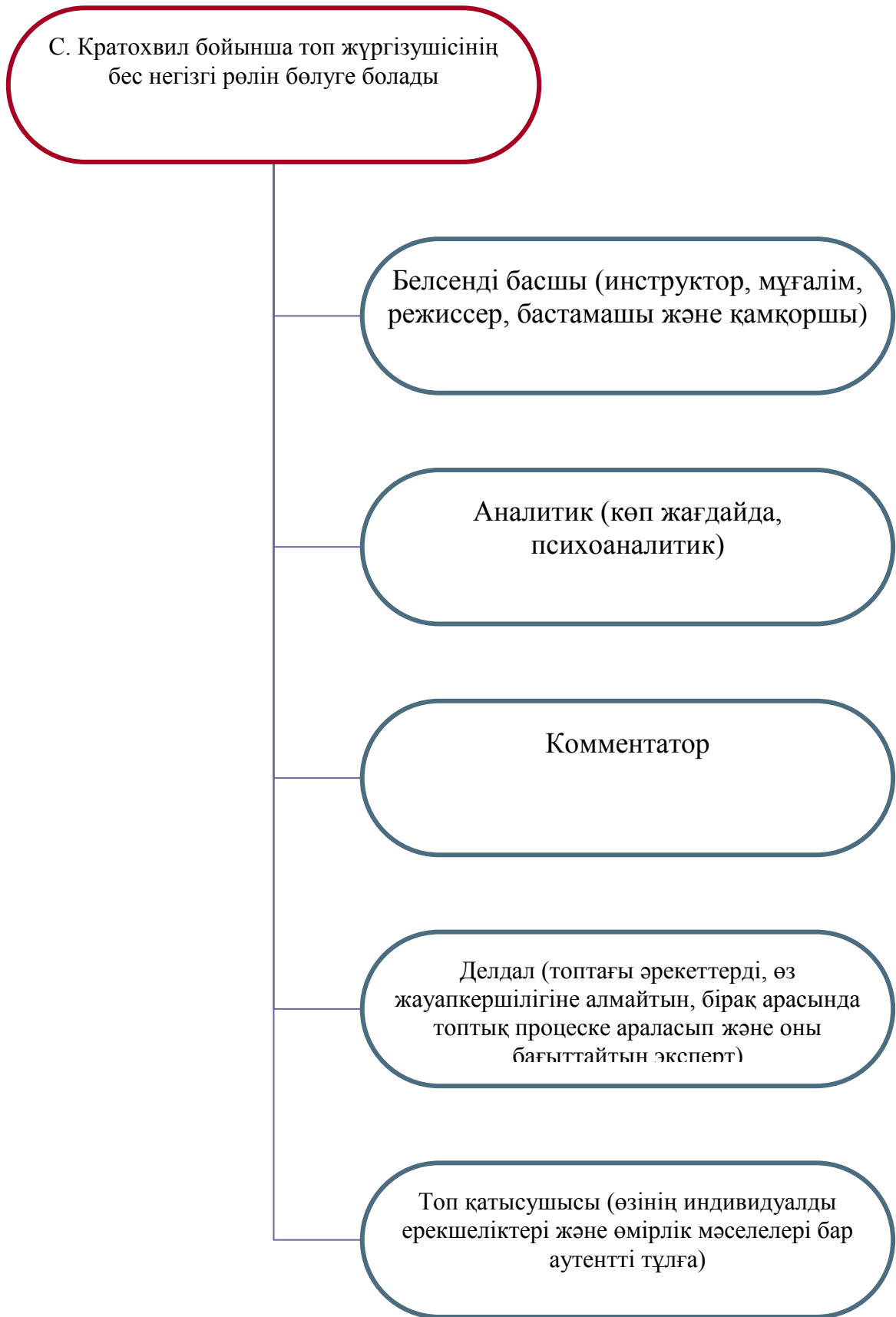
Екінші кезең: «Осында
және қазір» топтық
жағдайы, рефлексиясы,
жаңа психологиялық
келісім-шартқа отыру

Үшінші кезең:
тұлғалық проекциялар,
өзін-өзі тану, кері
байланыстың
тереңдетілуі, еркін
өзіндік ашылуға ауысу

Төртінші кезең:
келісімшартты өзгерту,
топтағы тұлғааралық
динамиканы күшейту,
социометрия

Бесінші кезең: «Осында
және қазір»
жағдайынан шығу,
әлеуметтік
реабилитация, топты
қорытындылау

4.9. Тренингтік топтар жүргізушісі



Өзіндік бақылауға арналған сұрақтар мен тапсырмалар:

1. Топтық дискуссия тренингтік жұмыстардың әдісі ретінде қандай әдіс?
2. Топтық дискуссия түрлерін атап және сипаттап беріңіздер:
 - а) процесті ұйымдастыру деңгейі ретінде; ә) мазмұны бойынша
3. Тренингте қандай ойын түрлерін бөліп көрсетуге болады? Сіз өзіңіз тренингтегі ойынның орынын қалай бағалар едіңіз?
4. Әлеуметтік перцепцияны дамыту әдістері дегеніміз не?
5. Аралас динамикалы топтар дамуының кезеңдерін атаңыз?
6. Басқарылатын динамикалы топтар дамуының кезеңдерін атаңыз?
7. Ясвин В.А тренинг бағдарламасының мазмұнына байланысты қандай стратегияларды қолданады?
8. Тренингтік топтар дамуының кезеңдерін талдап беріңіз?
9. Төмендегі тұжырымдар дұрыс па:
 - ❖ Топтар дамуындағы дағдарыстар топтар дамуының шарты болып табылады;
 - ❖ Топта қақтығыстарды неде болса да тудырмауға талпыну қажет, себебі олар топтың ыдырауына әкеліп соғуы ықтимал;
 - ❖ Тренинг қатысушылары арасындағы қақтығыс кейбір жағдайларда топтың тиімді жұмыстарына пайдалы болуы мүмкін.
10. Топ жүргізушісінің қандай бес негізгі рөлін бөліп көрсетуге болады? (С. Кратохвил бойынша).
11. Сіз топ жүргізушісі қандай жағдайлар болмасын авторитарлы болуға құқылы емес деген бекітіммен келісесіз бе? Өз көзқарасыңызды білдіріңіз?
12. Топ жүргізушісіне қажет болып табылатын қандай маңызды сапаларды атай аласыз?

ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ ОЙЫНДАР МЕН ЖАТТЫҒУЛАР

Тұлғааралық қарым-қатынас пен өзін-өзі тануды дамытуға арналған

психологиялық жаттығулар мен ойындар

❖ **Амандасу рәсімі:** Шеңберге тұрып, қолымызды бір-біріміздің иығымызға қоямыз. Жымия қарап, күлімсірейміз. Әр амандасу рәсімінің ерекшеліктері бар. Бүгін біз амандасу барысында фильмдегі кейіпкерлерді біріктірейік. Мысалы: сәлем, Надира, сен маған қызыл телпекті елестетесің?

❖ **«Мен кіммін» ойыны.**

Мақсаты: тренингтің қарым-қатынастың белсенді стилін орнықтыру, әрі қарай ашық сөйлеуге, өзіндік «Мен-тұжырымдамасын» айқындауға, өзін-өзі тануға, өзінің және өзгелердің психологиялық ерекшеліктерін анықтауға көмектесіп, оларға талдау жасай алуды дамыту. Ойынға қатысушылар дөңгеленіп отырады. Біз өз танысуымызды жалғасытырайық. Сіздің қиын жағдайдан шығуыңызға бар болғаны 1-2 минут уақытыңыз бар. Сіз елсіз аралда тұрсыз. Сізге қандай да бір объект, өсімдік немесе жануар түріне еніп, әлгі қауіптен құтылуыңыз қажет. Қиын жағдайдан шығып және одан аман қалу үшін қандай объектіні немесе қандай өсімдік пен жануарды таңдайтыныңызды ойланып айтыңыз. *Талқылау:* Сізде қандай қиын жағдай болды? Қандай объект, өсімдік не жануар кейпіне ендіңіз? Не үшін таңдадыңыз? Себебін түсіндіріңіз? Қазір қандай сезімде тұрсыз?

❖ **«Сыйлық» ойыны.**

Мақсаты: рефлексия процесін күшейту, ұжымда жағымды психологиялық ахуал орнату, топ мүшелерінің бір-бірін түсінісуге, ұжымда тұлғааралық қарым-қатынастың маңызды сапаларын ашу. Ойынға қатысушылар шеңбер құрып тұрады. Қазір сіздер бір-бірлеріңізге, яғни өзіңіздің сол жақта тұрған көршіңізге силық сыйлайсыз. Көршіңізге қандай сыйлық жасайсыз, сыйлықты үнсіз (вербалды емес) ым-ишара арқылы көрсетіп бересіздер. Сіздің көршіңіз нендей сыйлық жасап жатқанын түсінетіндей жасау керек. Барлығы сыйлықтарын алып болғанша еш теңе айтылмайды. Барлығы үнсіз жасалады. *Талқылау:* Көршіңіз Сізге қандай сыйлық жасады деп ойлайсыз? Қандай

сыйлықты сыйлағанын сіз тез түсіндіңіз бе? Сізге сыйлық ұнады ма? Қандай әсерде болдыңыз?

❖ **«Құпия» ойыны.**

Мақсаты: өзіңдегі құпия ерекшеліктеріңізді тауып алуға тырысыңыз? Оны біз мынадай бейнеде жасаймыз. Есі ауысқан ғалым сізге қатты ұқсайтын робот жасап шығарғанын елестетіңіз. Сіздің егізіңіз сізге барлық бөліктері бойынша сәйкес келеді. Бірақ ол жамандықтың белгісі болған соң, өзгелер оны сіз деп қабылдамағанын қалайсыз. Өйткені ол Сізді танитындарға өзін Сізбін деп араласып жүр. Сіздің қандай да бір мүлдем қайталап жасауға келмейтін қайталанбас қасиетіңіз бар ма? Жақсылап ойланыңыз. Сізге бұл нәрседен құтылу керек. Ол үшін айналаңыздағы адамдарға өзіңізді робот емес, нақты Сіз екеніңізді дәлелдеу үшін сіз ешбір адам білмейтін бір құпияңызды, бір ерекшелігіңізді немесе ешкім естімеген қандай да бір жетістігіңізді көпшілікке айту керексіз. Ойынға қатысушылар сіздің айтқан құпияңызды «мұндай құпияңызды осы уақытқа дейін білмеппіз де, естімеппіз де» деп айтпайынша Сіздің робот емес, Сіз екеніңізге сенбей ойынды жалғастыра бересіз. Сіз барлық құпияңызды аштыңыз, бірақ робот барлығын сол күйде қайталап қулық жасады. Сіз өзіңіздің өзіңіз екеніңізді, робот емес екендігіңізге көз жеткізу үшін, қандай маңызды құпияларыңызды соңғы кезде ашасыз.

❖ **«Эмиграция» ойыны.**

Біздер ұзақ жылдар бойы ір қалада, бір көшеде тұрамыз. Айналадағы адамдар барлығына таныс, бір-біріне үйреніскен. Бірақ өмірде барлық жағдай болады. Кенеттен отбасыңызбен басқа қалаға көшетін болдыңыз. Қалай ойлайсыз. Кім қуанып, кім өкінеді? *Талқылау:* Ол адаммен қарым-қатынасыңыз қандай еді? Онымен сізді қатыстырған не себеп болып еді? Сіз оған көмек көрсетіп пе едіңіз? Немесе ол сізді шын көңілден жақсы көре ме? Ал кімдер Сіздің басқа қалаға көшетініңізге қуанды? Әсіресе кімдер? Мұндай қарым-қатынастың болу себебі неде? Бұл адамдармен арада қандай жағдайлар болып еді? Әлде оларды алдында өзіңіздің артықшылығыңызды жариялап па едіңіз? Немесе оларға көмек көрсетуден бас тартып па едіңіз? Мүмкін сіздің мінез-құлқыңыз олармен

үйлеспеген шығар? Сіз осы адамдармен қарым-қатынаста өзіңізді өзгертуге тырыстыңыз ба? Осы сұрақтарға байланысты адамдарды атын атап, жауап жазыңыз. Тек болған оқиғаның аяғына дейін ашық айтылуы тиіс. Ойлануға бес минут уақыт беріледі. Бұдан кейін Сіз серкітесіңізбен келісуге топтан 3-4 адам жиналып, талқылайсыздар.

❖ **«Мен кіммін» ойыны.**

Әр адамның жеке басының ерекше қасиеті бар. Өзі жайлы оны ерекшелейтін теориясы да бар. Ол осысымен өзгелерден ерекшелініп тұрады. Сондықтан мынадай сұрақ туындайды. «Менің көзқарасыммен өзгелер бөлісе ме?..». ойыншыларға ақ парақ алып, оны көлденеңнен 3 қатарға бөліп тапсырылады. Бірінші қатарға «Мен кіммін» сұрағына тез арада он сөзді жазып жауап беріңіз. Екінші қатарға осы сұраққа сіздің туыстарыңыз, достарыңыз не деп жауап береді деп ойлайсыз, соны жазасыз. Үшінші қатарға топ ішінен біреу жазады. Ол үшін жауап сұрақтары, үстел бетіне қойылады, әркім өзіне түскен парақты алып, иесі туралы үшінші қатарды толтырады. Болған соң әркім өз парағын өз парағын алады. *Талқылау:* талқылау барысында мына мәселелерге көңіл аударған жөн: Үшінші қатардың ішінде қайталанған сөз бар ме? Бұл сөз нені білдіреді? Қаншалықты адам өзін жақсы біледі? (1-қатардағы сөздер саны). Өзіне деген (жағымды немесе жағымсыз); Өзіндік «Мен тұжырымдамасы» басқалардың айтқанымен сәйкес келе ме?

❖ **«Танысу добы» жаттығуы.**

Ватманда сұрақтар тізімі жазылып тұрады:

- Нешедесің?
- Қайда тұрасың?
- Сенің сүйікті киноң, мультигің?
- Сүйікті тамағың?
- Сүйікті ойыншығың?
- Сізге не істеген ұнайды?
- Сізге не істеген ұнамайды?

Жүргізуші бастайды – қатысушылардың біреуіне доп лақтырады және ватманда жазылған сұрақтар қойылады. Ол жауап беріп, келесі қатысушыға доп лақтырып, сұрақ қояды. Жүргізуші доп барлығының қолында болғанын қадағалау керек және сұрақтар қойылу керек (3-4 жеткілікті)

Ішкі жан-дүниесін ашуға және еркіндікке үйрететін психологиялық ойындар

❖ **«Карусель» ойыны.**

Топ мүшелері екіге бөлінеді. Бірінші топ ішкі, екінші топ сыртқы болып бөлініп, екі шеңбер жасайды. Жетекшінің берген белгісі бойынша ішкі топ сағат тілі бойынша қозғалады, жетекшінің белгісі бойынша олар тоқтайды да, екеуден ішкі топ пен сыртқы топ бір-біріне қарсы тұрған адамдар бірігеді. Әр бір топқа кезекпе-кезек жетекші белгілі бір рөлді 2-3 минутта көрсетуі керек. Мысалы: сатушы-сатып алушы, мұғалім-оқушы, дәрігер-қаралушы, анасы-қызы. Бұл ойын әрбір адамның өзінің мінезін, көңіл-күйін, қабілетін өзгерте білуіне, осы арқылы өзгелермен еркін араласу, қабілетінің дамуына көмектеседі.

❖ **«Көңіл-күйімізді жаттықтыру».**

Жүргізуші: Бүгін мен сендерді әртіс болуға үйретемін. Мен сендерге нені көрсетіңдер десем, соны бет әлпеттеріңмен бейнелейсіңдер. 1. Қабағы түйілген ашулы адамның кейпі. 2. Қасқырдан қорыққан қоянның, ұядан түсіп қалған балапанның, мысықтан қорыққан тышқанның, иттен қорыққан баланың бет-әлпеті. 3. Жылап тұрған адамды көрсету. 4. Өлең айтып тұрған адамның сезімін көрсете білу.

❖ **«Ауызша волейбол» ойыны.**

Допты бір-біріне берген кезде балалар адамгершілік қасиеттер туралы айтулары керек. Мысалы: шыншылдық, мейірімділік, адамгершілік, әділдік, кішіпейілділік, батылдық, ұстамдылық, жанашарлық.

❖ **«Көпір» ойыны.**

Еденге бормен көпір сызылады. Екі топ, бір-біріне қарсы шыққан балалар «көпірден» құлап қалмай өтуі керек. Балалар бір-біріне көмектесіп, орындарын ауыстырып, бір-бірін өткізіп жіберулері қажет.

❖ **«Тасбақа» жаттығуы.**

Жүргізуші: барлығымыз тасбақамыз деп елестетейік. Тасбақа деген не? Дұрыс, арқасында сауыты бар жануар. Олар қауіпті сезген кезде, сауытына жасырынады. Бірақ қазір бәрі жақсы, күн жарқын, тасбақалар сауыттарынан жылынуға шықты. Олар өз қолдарын созып бастарын қозғалтып, қанағаттанып жатыр. Бірақ бір қауіпті сезіп өз қолдарын және бастарын өз ұяларына (сауыттарына) тығып жатыр. Сонымен қоса кішкентай болайын деп, жиырылып жатыр. Қайтадан қауіп кетіп, тасбақалар қайта күнге жылынып жатыр. Бәрі жақсы!

Қарым-қатынас дағдыларын дамытуға арналған ойындар

❖ **«Әйнек арқылы» ойыны.**

Қатысушылардың біреуі паракқа бір мәтінді жасырады, оны әйнек арқылы, яғни, ым-ишарамен, мимикамен келесі адамдарға жеткізеді, олар ұққандарын айтады. Берілген және жазылған мәтіннің сәйкестік деңгейі қарым-қатынас орната білуге дәлел болады.

❖ **«Пікір-талас» ойыны.**

Топ «үштікке», яғни үш-үштен бөлінеді. Әр бір үштікке міндеттері бөлініп беріледі. Қатысушылардың біреуі «керең және мылқау» рөлін ойнайды: ол ештеңе естімейді, сөйлей алмайды, бірақ, оның құзырында көру, ым-ишара пантомимика бар; екінші қатысушы «керек және сал адамның» рөлін ойнайды: ол сөйлей және көре алады; үшіншісі: «соқыр және мылқау». Ол тек естуге және көрсетуге қабілетті. Барлық үштікке ұсынылатын тапсырма: кездесу орыны, уақыты және мақсаты жайында келісу.

❖ **«Қозғалысты шеңбер бойынша беру» ойыны**

Барлық қатысушылар шеңбер құрып отырады. Топтағы қатысушылардың біреуі қиялындағы затты оны жалғастыруға болатындай етіп әрекет арқылы береді, көршісі осы әрекетті қайталайды және оны жалғастырады. Осылайша, зат

шеңберді айналып шығады және бірінші ойыншыға қайта айналып келеді. Ол өзі берген заттың атауын атайды және қатысушылардың әрқайсысы өз кезегінде өздері берген заттың атын атайды. Талқылаудан соң, ойын тағы бір рет қайталанады, қорытынды ретінде «соңғы кездесу» ойынын жүргізген жөн.

❖ «Орын ауыстыру»

Қазір ортаға мен шығамын да сіздерді белгілі бір критерийлеріңіз бойынша орын ауыстыруларыңызды сұраймын. Мысалы, мен қазір топта әпекесі барларыңыз орындарыңызды ауыстырыңыздар дегенде, әпекелері бар қатысушылар барлығы орындарынан тұрып, орындарын басқа тұрғандармен ауыстырады. Сол кезде, мына мен бос орынға отыруға тырысамын.

ТАЛҚЫЛАУ

❖ «Саусақтарды алмастыру»

Қазір топ болып орынымыздан тұрамыз да, қолдарымызды артымызға жасырамыз. Содан кейін, мен бір, екі, үш дегенде барлығымыз екі қолымызда бірдей саусақта санын жасап, алға шығарамыз. Біздің топтың міндеті, ол барлығымыз бірдей саусақтар санын көрсету.

❖ «Жұптар»

Қазір топта сіздер өздеріңізге жұп іздейсіздер. Оны сіздер көзбен тауып, белгілеп, нақтылайсыздар. Содан кейін, іздеңіздер, дегенде, көздеріңізді жауып сол жұптарыңызды тауып алуға болады. Бірақ ешкім сөйлемейді. Жеті минут.

❖ «Мен көремін»

Қазір екіден бөлінеміз. Содан кейін, бір бірімізге қарап, екі минут зерттегеннен кейін, нені көретіндігімізді айтамыз. Мысалы: «мен сенің сырғаңның әдемі екенін көріп тұрмын», «мен сенің аздап қызарып отырғаныңды көремін». (Елестетемін, солай ғой деймін сөздерімен алмасу).

❖ «Тақпақ»

Қазір топтан бір адам шығады. Енді топта қалғандарымыз бір төрт жол тақпақтың әр сөзін бөліп аламыз. Содан кейін, шыққан қатысушымызды шақырып, бөлінген әр бір сөзді, бір уақытта айтамыз. Абай тақпағы:

Желсіз түнде жарық ай,

Сәулесі суда дірілдеп,
Ауылдың жаны терең сай,
Тасыған өзен гүрілдеп.

Кел балалар оқылық
Оқығанды көңілге
Ықыласпен тоқылық

Алтын күн аспаны
Алтын дән даласы
Думанды бастаған
Далама қарашы

❖ «Жануарлар»

Қазір мен сіздерге қағаз беттерін таратамын. Онда әр түрлі жануарлар аттары жазылған. Мұнда бір жануар бірнеше рет қайталанады. Сондықтан сіздер бірнеше жануар топтары құрыласыздар. Бірақ, мен үш санағанда сіздер көздеріңізді жауып, бір-бірлеріңізді сол жануар дауысымен айғайлап табасыздар.

❖ «Апельсин»

Қазір менің қолымда доп бар. Сіздер бұл допты апельсин деп елестетіңіздер. Қазір апельсинді бір бірімізге лақтыра отырып, қандай апельсин лақтырғандарыңызды айту керек. Мысалы, апельсин тәтті. (ой жылдамдығы, еске тез түсіру, саналы түрде жаңа бір аймақтарға ауысу). Жер су аттары.

❖ «Сұрақ жауап»

Қазір әр қатысушы өз орындықтарын алып, көрші қатысушысының алдына орындығын қойып, оған кез келген сұрақ қояды. Оған барлығы жауап беруі керек. Жауапқа қанағаттанған қатысушы ойыннан шыға береді.

❖ «Жеке креативтілік»:

Сіздер қазір бес он минут ішінде қолдарыңыздағы заттардан кез келген бір нәрсе құрастырасыздар. Сіз өздеріңізге мынадай сұрақ қойыңыздар: сіздің осы нәрсені жасауға қаншалықты күш керек?

Мақсат	Әрекет	Нәтиже
--------	--------	--------

«Арманшыл»

«Әрекетші»

«Сыншы»

- 1) Сіз қалай бастадыңыз? Сіз қалай алғаш туындаған идеяны қалыптастырдыңыз?
- 2) Сіз қалай идеяңызды жүзеге асырдыңыздар? Сіз шығармашылық процесінде не атқардыңыз?
- 3) Сіз жұмысыңыздың аяқталғанын қалай білдіңіз?

❖ **Доп лақтыру:**

Тренинг қатысушылары бір біріне қолдарындағы допты лақтыра отырып креативті адамға тән қасиеттерді, мінез-құлықты, іс-әрекеттерін айтады..

❖ **«А М О С»**

Осы әріптерден неғұрлым көп сөйлем құрастыруға тырысыңыздар. Сөйлем неше сөзден тұрса да мейлі, ең маңыздысы, олардың басқы әріптері АМОС болуы керек.

❖ **«Ғажайып оқиғалар»** Қазір топшаларға бөлінеміз. Ғажайып оқиғаларды құрастырамыз. Мысалы. Егер бүкіл әлемнің машиналары тек жасыл түсті болса. Енді осы жағдайдың жаман, жақсы, қызықты жақтарын айтамыз. Мысалы: жақсы жағы: машина краскаларын шығарғанда жеңіл болар еді; жаман жағы: өз машинаңызды автотұрақтан табу қиын. Қызықты жағы: адамның психикасына осыншама жасыл түстер қалай әсер етеді екен?

❖ **«Белгілер»**

Бір адам сыртқа шығады. Қандай да бір белгілер бойынша қатысушылар екі топқа бөлінеді. Шыққан қатысушы кірген кезде қандай белгі бойынша бөлінгендерін айту қажет.

ҰСЫНЫЛАТЫН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

1. Вачков. И.В Основы технологии группового тренинга. Психотехники. – М., 2001.

2. Кори. Дж., Кори М., Колланэн П., Рассел Дж. М. Техники групповой психотерапии. – СПб., 2001.
3. Льюис Д. Тренинг эффективного общения. – М., 2002.
4. Методы эффективной психокоррекции: хрестоматия / Сост. К.В. Сельченко. – Минск, 1999.
5. Осипова А.А. Введение в практическую психокоррекцию: групповые методы работы. – Москва – Воронеж, 2000.
6. Осипова А.А. Общая психокоррекция. – М., 2000.
7. Фонель К. Технология ведения тренинга. Теория и практика / Пер с нем. М., 2003
8. Андреева Г.М. Социальная психология. М., 1999.
9. Анн Л.Ф. Психологический тренинг с подростками. – СПб.: Питер 2004. – 271 с.: ил. – (серия «Эффективный тренинг»)
10. Большаков В.Ю. Психологический тренинг. М., 1994.
11. Большаков В.Ю., Марасанов Г.И. Методы моделирования и анализа ситуаций в социально-психологическом тренинге. Киров, 1995.
12. Большакова В.Ю. Психотренинг. Социодинамика, игры, упражнения – СПб., 1994.
13. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники: Учебное пособие. – М.: Издательство «Ось-89», 1999. – 176 с. – (Практическая психология).
14. Гиппус С.В. Гимнастика чувств. Тренинг творческой психотехники. М., 1976
15. Джексон П. Импровизация в тренинге. – СПб.: Питер 2002. – 256 с.: ил. – (серия «Эффективный тренинг»)
16. Евтихов О.В. Практика психологического тренинга. – СПб.: Издательство «Речь», 2005. – 256 с.
17. Емельянов Ю.Н., Кузьмин Е.С. Теоретические и методические основы социально-психологического тренинга: Уч. Пособие. - Л., 1983.

18. Захаров В.П., Хрящева Н.Ю. Социально-психологический тренинг – Л., 1989.
19. Игры для интенсивного обучения. //Под ред. В.В. Петрусинского. М., 1991.
20. Киннер Д. Клинические ролевые игры и психодрама. М., 1993.
21. Кондрашенко В.Т., Донской Д.И. Общая психотерапия. М., 1997.
22. Корн Р. Роджерс Взгляд на психотерапию. Становление человека. М., 1994.
23. Кочюнас Р. Психотерапевтические группы: Теория и практика / Пер. с лит. – М.: Академический проект, 2000. – 240 с.
24. Лейтц Г. Психодрама: Теория и практика. Классическая психодрама. М., 1998.
25. Лендрет Г.Л. Игровая терапия: искусство отношений. М., 1994.
26. Организация и проведение тренинга: Уч. пособие / под ред. Федотова – Л., 1991.
27. Петровская Л.А. Теоретические и методологические проблемы социально-психологического тренинга. М., 1982.
28. Психогимнастика в тренинге. Под редакцией Н.Ю. Хрящевой. – СПб.: «Ювента», И.Т., 1999. – 256 с.
29. Психотерапевтическая энциклопедия./ Под ред. Б.Д. Карвасарского. “Питер”, СПб., 1998.
30. Психотерапия./Под ред. Б.Д. Карвасарского. – СПб: Издательство “Питер”, 2000.
31. Рудестам К. Групповая психотерапия. Психокоррекционные группы: теория и практика. Пер. с англ./ Общ. ред. и вступ. ст. Л.П. Петровской. – 2-е изд. – М.: Прогресс, 1993. – с. с ил.
32. Семенова Е.М. Тренинг эмоциональной устойчивости педагога. Учебное пособие. – М.: Изд-во института Психотерапии, 2002. – 224 с.
33. Фопель К. Психологические группы. Рабочие материалы ведущего. Практическое пособие./ Пер. с нем. – М., Генезис, 2004.

- 34.Цзен Н.В., Пахомов Ю.В. Психотренинг: игры и упражнения – М., 1988.
- 35.Этический кодекс Ассоциации тренинга и психотерапии // Вестник ассоциации тренинга и психотерапии, 1995, №1.
- 36.1500 советов тренеру и менеджеру по персоналу / Под ред. Фила Рэйса. – СПб.: Питер 2003. – 320 с.– (серия «Эффективный тренинг»)
- 37.Бендлер Р., Гриндер Д., Сатир В. Семейная терапия и НЛП. – М.: Институт Общегуманистических Исследований, 1999.
- 38.Келлерман П.Ф. Психодрама крупным планом: Анализ терапевтических механизмов. - М.: Независимая фирма “Класс”, 1998.
- 39.Польстер И., Польстер М. Интегрированная гештальт-терапия: Контуры теории и практики. – М.: Независимая фирма “Класс”, 1999.
- 40.Управление конфликтом/ В.В.Козлов, А.А.Козлова. – М.: Издательство «Экзамен», 2004. – 224 с. (серия «Бизнес-тренинг».)

ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ ҰҒЫМДАР

1. **Авторитарлық** – адамдар арасында тұлғаның айқын салмақ иелену қабілеті, олардың мойындауы мен сыйлауын пайдалану. Тұлғаның серіктестерін өз ықпалына барынша бағындыруы, оның өктемдігі.
2. **Ассоциация** – психикалық құбылыстардың бір-бірімен байланысы, қосылуы.
3. **Атрибуция** – адамның мінез-құлық мотивтері мен себептерін, тұлғалық қасиетін және мінездемелерін басқа адамдарға олардың тіршіліктегі кәдімгі іс-әректі мен қылықтарының сараптамасы негізінде қосымша жазу.
4. **Аттракция** – адамдардың бір-біріне өзара ұмтылу үрдісі, бір адамның басқаларға тартымдылығының пайда болуы, үйірлену мен достық сезімінің, махаббат пен ұнамдылықтың қалыптасу механизмі.
5. **Вербалді (ауызша)** – белгілік материалдар түрін белгілейтін, сонымен қатар бұл материалды талқылау үрдісі үшін психологияда қолданылатын ұғым. Сөздің ықпалы арқылы іске асырылатын: ережелер, түсіндірулер және сөздің көмегімен бейнелейтін қылықтар.
6. **Тұлғаралық өзара қатынас** – қоғамдағы адамдар арасында болатын субъектілік байланыс және қатынас.
7. **Педагогикалық әсер** – педагогтің тәрбиеленушінің эмоциясына, еркіне, санасына, сонымен қатар білімінің, іскерлігінің, дағдысының, кейбір тұлғалық қасиеттерінің қалыптасуы барысындағы қызметі мен қарым-қатынасының ұйымдастыруына ықпал етуі.
8. **Топтық динамика** – кіші топтардағы адамдардың бір-бірінің мінез-құлықтарын, қарым-қатынасын, бір-бірін түсіну заңдылықтарын үйренетін әлеуметтік-психологиялық зерттеу саласы.
9. **Тұлғаның топтық бағасы** – нақты адамның мінез-құлықтары мен әртүрлі қасиеттеріне ол танитын, жақын адамдарының берген бағасына негізделген әлеуметтік-психологиялық әдіс.

10. **Торығу (депрессия)** – адам жанының күйзелуі, түңілушілік, күш-жігер мен белсенділіктің төмендеуінен туындаған жабырқаңқылық.
11. **Импульсивтілік** – сыртқы ықпал мен эмоцияның әсерінен әрекет ету бейімділігі, адам мінез-құлқының ерекшелігі.
12. **Индивидуалистік (даралық)** – басқа адамдардан ерекшелейтін адамның индивидтік қасиеттерінің өзіне тән үйлесімі.
13. **Қызметтің дара стилі** – бір адамның әртүрлі қызмет орындау ерекшеліктерінің тұрақты үйлестірілуі.
14. **Инстинкт** – туа пайда болатын, өмірдің типтік жағдайларына ағзаның лайықтануын қамтамасыз ететін мінез-құлықтың өзгеріске аз ұшырайтын түрі.
15. **Топтық ықпалдастық** – топтың ішіндегі үрдістер жүйесінің келісушілігі, тәртіптілігі және тұрақтылығы.
16. **Интенция** - өмірдің қиын жағдайларында бағдар жасай алу, сондай-ақ жағдайдың барысын алдын-ала болжау және міндеттердің нақты шешімін тез таба білу қабілеті.
17. **Қызығушылық** – адамның болмысқа таңдаулы, эмоционалды бояудағы қарым-қатынасы, тұлғаның мінездемелерінің бірі.
18. **Интерференция** – бір үрдістің дұрыс жүру жолының екіншісінің кедергісінен бұзылуы.
19. **Интроверсия** – адамның өз санасын өзіне аударуы, айналасында болып жатқан жағдайларға деген зейінінің төмендеуінен қосылған жеке басының мәселелері мен уайымдарына берілуі.
20. **Әлеуметтік-психологиялық климат** – топқа немесе ұжымға психологиялық бұрылу.
21. **Коммуникация** - әлеуметтік психологияда адамдар арасындағы ақпарат, хабарлама, мәлімет алмасу екі жақты, сондай-ақ бір жақты сипатта болуы мүмкін.

22. **Компенсация (өтем)** – өзіне тән жетіспеушіліктен өзімен жұмысты күшейту және басқа да жақсы қасиеттерді дамыту есебінен уайымынан құтылудағы адамның қабілеті.
23. **Толық құндылықсыз кешен** – адамның кейбір қасиеттерінің (қабілетінің, білімінің, іскерлігінің және дағдысының) жетіспеуімен байланысты және терең негативті эмоционалды уаймдарды ілестіруші күрделі жағдайы.
24. **Тұлғаның ішкі дауы** – қызығушылық, ұмтылушылық және қажеттіліктің бір-біріне қарама-қайшылығының туындауымен байланысты адамның өмірдегі кейбір жағдайларға көңілі толмайтын кезеңдері.
25. **Дағдарыс** – адамның өзіне және айналасындағы түсінбеушіліктерге ұзақ қанағаттанбауынан болатын адам жанының күйзелуі.
26. **Мінез-құлық мәдениеті** – адамгершілік принциптеріне, эстетикаға және адами құндылықтардың тәртібі мен нормаларын сақтауға негізделген адамдар қатынасының түрлері мен қылықтары.
27. **Топаралық қатынас** - әлеуметтік топтар арасында пайда болған, сондай-ақ, топтардың әрекеттестік қабілетіне тән әртүрлі байланыстың субъективті қатынасы.
28. **Тұлғаралық қатынас** – адамдар арасындағы субъективті бастан өткеруші байланыс.
29. **Ұлтаралық қатынас (тұлғаралық деңгейде)** – жеке тұлғалар үлкен әлеуметтік топтардың-этникалық қоғамдастықтың өкілі ретінде шығатын интерсубъективті әрекеттестік.
30. **Мимика** – адам бет бөліктерінің қимыл-қозғалысының жиынтығы, олар арқылы адамның күйін және оның болып жатқандарға көзқарасын білуге болады.
31. **Тұлғаның дүниетанымы** – табиғатқа, қоғамға, басқа адамдарға және өзіне деген адамның қордаланған көзқарастарының жүйесі және ол оның мінез-құлқы мен өмір қызметінің барысын анықтайды.
32. **Білім алу цензы** – лайықты құжат куәландыратын жетістік, білімнің белгілі деңгейі.

33. **Қоғамдық психология** – қоғамда орын алған күрделі бірлік құрайтын және нақты әлеуметтік-психологиялық феномендердің өзара байланысы жайлы толық түсінікке өз әсерін тигізетін топтық, ұжымдық, бұқаралық психикалық құбылыстардың, жағдайлардың, үрдістердің жиынтығы.
34. **Тұлға мәдениетінің негізгі жақтары** – білім беру мазмұны бағытталған тұлғаның танымдық, коммуникативтік, адамгершілік, эстетикалық, еңбек және дене шынықтыру мәдениетінің компоненттерінің жиынтығы.
35. **Педагогикалық диагноз** – оқудағы қиындықтар көлемі мен сипатын, сондай-ақ осы мәліметтер негізінде оқу бағдарламасын игеру барысындағы оқушылардың қабілетін анықтау.
36. **Күйзеліс** - эмоциямен ілескен түйсіну.
37. **Түсіну** - қабылдаған шешімнің дұрысытығын көрсететін және әлде бір дәлел, құбылыс, жағдайдың интерпретациясы немесе қабылдау дәлдігінде сенімділік сезімімен қатар жүретін психологиялық жағдай.
38. **Қылық** – нақтылы сенімдерден шыққан, адам еркінің басқаруында саналы жасалған әрекет.
39. **Кәсіби мәдениет** – еңбек қызметінің нақтылы саласындағы дағдылар мен іскерліктің, білімнің жоғары деңгейі.
40. **Адамдардың психологиялық үйлесімділігі** - Адамдардың өзара түсінісу, бір-бірімен іскерлік және жеке, қызметтік байланыстар орната білу қабілеті.
41. **Релаксация** - әлсіреу.
42. **Рефлексия** – адам санасының өзін-өзі білуге бағытталу қабілеті.
43. **Батылдық** – нақты қылықты іске асыру ойының негізінде қалыптасқан тәжірибелік әрекеттерге баруға дайын болу.
44. **Тұлғаның өзін-өзі анықтауы** – адамның өмірдегі, қоғамдағы өз орнын ұғынуы.
45. **Тұлғаның өзін-өзі анықтауы** – адамның өзінің өмірлік жолын, мақсатын, құндылықтарын, адамгершілік нормаларын, болашақтағы мамандығын және өмір жағдайын өзі таңдауы.

46. **Өзін-өзі бағалау** - адамның өзінің қасиеттері, жетістіктері мен жетіспеушіліктеріне бағасы.
47. **Тұлғаның өзін-өзі жүзеге асыруы** – тұлғаның өзінің даралық және кәсіби мүмкіндіктерін неғұрлым толық табуы.
48. **Мінез-құлқын өзіндік реттеу** – адамның өзінің психологиялық жағдайын басқару үрдісі.
49. **Симпатия** – адамға эмоциалық бейімделу сезімі, оған деген жоғары қызығушылық және әуестік.
50. **Үйлесімділік** – адамдардың жақсы түсіністік пен келісімді әрекеттерді талап ететін тапсырмаларды табысты шешу, бірігіп жұмыс істеу қабілеті.
51. **Топтық үйлесімділік** – топтық тұтастықтың бір компоненті.
52. **Топтық келісім** - әлеуметтік топқа біріккен адамдардың жалпы әлемдік көрінісі.
53. **Бірге күйзелу** – адамның қасындағы адамдарға тән сезімдер мен эмоцияны өзінің басынан кешіруі.
54. **Бақталастық** – адамның басқа адамдармен жарысуға ұмтылуы, олардан жоғары болуға, жеңуге тілегі.
55. **Әлеуметтік қоршаған орта** – индивид тікелей немесе жанама қарым-қатынас жасайтын макро және микро орта.
56. **Әлеуметтік стереотип (таптаурын)** – белгілі-бір әлеуметтік нысан жайлы кәдімгі санаға тән, қарапайым бейнесі.
57. **Социограмма** - социометриялық тәсілдің көмегімен өткізілген зерттеу жүргізу нәтижесінде жасалған өзара қатынастың, өзара және бір жақты таңдаулар мен ауытқулардың, күтілетін таңдаулар мен ауытқулардың толық бейнесін көрсететейін арнайы график, сурет, диаграмма.
58. **Социометриялық тәсіл** – кіші топтар ішінде эмоционалды-тікелей қатынастарды зерттеу тәсілі.
59. **Арнайы психология** – психологиялық жағдайларды оқытатын психологияның саласы.

60. **Статус (мүдде)** – адамның тұлғааралық қатынастар жүйесіндегі жағдайын және оның топтың мүшелеріне тигізетін психологиялық әсерінің мөлшерін көрсететін ұғым.
61. **Қатынас стилі** - кез-келген өзара қатынас жағдайында – іскерлік және жеке қатынаста, басқару стилінде көрініс табатын адамның коммуникативтік мінез-құлқының дара тұрақты түрі.
62. **Суггестия** – сендіру.
63. **Үрейлілік** – адамның жоғары мазасыздық жағдайына жету қасиеті, арнайы әлеуметтік жағдайларда қорқыныш пен үрейді сезіну.
64. **Қатынас қиындықтары** - әртүрлі қатынас түрлері үрдісінде пайда болатын коммуникаивті және психологиялық бөгеттер, кедергілер.
65. **Сенімділік** –лайықты дәйектер мен дәлелдерімен нақтылай отырып адамның өзінің әділдігіне сенімділігі.
66. **Тұлғаның талаптану деңгейі** – адамның өзін қабілеттімін деп ойлайтын қиындық дәрежесіндегі мақсатына жетуге тырысуы.
67. **Фрустрация** – жоспарлаған ісі мен мүдделі мақсаты түрлі себептер мен кедергілерге ұшырауынан, межелі істің жүзеге аспай қалуы салдарынан көңілдің бұзылуы.
68. **Әлеуметтік құндылықтар** – адам, ұжым, әлеуметтік топтар, бүкіл қоғам үшін материалдық нысандардың, әлеуметтік-саяси және рухани қалыптасудың қоғамдық маңыздылығы.
69. **Құнды бағдарлау** – осы тарихи кезеңдегі қоғам мен табиғаттағы әлеуметтік құндылықтар адамның психикасы және санасындағы субъективті, даралық көрінісі.
70. **Эгоцентризм(менмендік)** – айналадағы болып жатқандарды ескермей, адамның зейіні мен ойлауын тек өзіне ғана бағыттауы, арнауы.
71. **Эйфория** –әдетте белгілі бір объективті жағдайдан туындамайтын төтенше көңілділік жағдайы.
72. **Экстроверсия** – адамның санасы мен назары айналасындағы жағдайларға бағытталуы (интерверсияға қарама-қайшы).

74. **Садизм** – адамның денсаулығы мен өміріне қауіп төндіретін зорлық-зомбылық әрекет, сонымен қатар, мұндай әрекетті іске асырушы адамда сексуалды эмоциялар тудырады.
75. **Топтық психотерапия** – топта адамның физикалық және психикалық қолайлылығын емдеу мен жетілдіруге арналған тұлғааралық өзара әрекет заңдылықтарын қолдану.
76. **Мизофобия** – ластанудан, кір болудан қорқу.
73. **Оқу және тәрбиелену тілі (тілдері)** – оқитындардың (тәрбиеленушілердің) ана тілі немесе берілген мүмкіндіктер шеңберіндегі басқа тіл.
77. **Синестезия** – бұл түйсіктің келесінің пайда болуына әсер етеді.
78. **Сенсибилизация** – сезгіштіктің жоғарғы деңгейі.
79. **Амнезия** – есті жоғалту немесе төмендеу күйі.
80. **Анима** – ер адамның психикасындағы әйел адамның универсалды бейнесін білдіретін ұғым.
81. **Проприоцепция** – ол сіңір, бұлшықеттің қызметіне байланысты.
82. **Интроцепция** – ішкі сезімде болуы, мыс: аштық, шөлдік түйсігі.
83. **Галлюцинация** – көру түйсігінің әлсіз тітіркендіргіштерге бола мақсатсыз ақиқатқа жоқ бейнемен сипатталынады.
84. **Мінез** - әлеуметтік мінез-құлықта үнемі көрініп отыратын адамның психикалық қасиеттерінің толық жүйесі.
85. **Қорқыныш** – қауіпсіздік және өзіндік сақтау инстинктімен байланысты адамның ең күшті эмоцияларының бірі.
86. **Делинквент** – ауытқыған мінез-құлқы қылмыстық жазалауға дейін көрінетін субъект.

Психологиялық шеберлікке қатысты оқу семинар тренингі

Қ.Т. Тоқтарбекова

Құрметті бүгінгі тренинг қатысушылар

Сіздерді бүгін кешегі суық та жаңбырлы жағымсыз ауа-райынан кейін көргеніме өте қуаныштымын. Тренинг «психологиялық шеберлікке» арналған оқу семинар тренингі.

Ал, енді біз осы тренингтің негізгі мазмұнымен таныс болайық.

☉ ПСИХОЛОГИЯ – менің қабылдауым және қоршаған ортаға қабылдаттыра алуым (болашақтағы кәсіби психологиялық қызметтегі психологиялық жарнама төңірегінде әңгімені қозғаймыз)

☉ Менің қабілетім - «ПСИХОЛОГИЯ» салаларымен байланысты болуы қажет. Ол қандай «ҚАБІЛЕТ». Маған жақыны неде екендігін қалай анықтаймын?

☉ ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ БІЛІМ - ол бар ма, қалай қолданамын?

☉ ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ ШЕБЕРЛІК – менде қаншалықты дамыған, болмаса немесе жеткіліксіз болса қалай дамытар едім. Психологиялық тәжірибе дегеніміз не?

☉ ПСИХОЛОГИЯ ЖӘНЕ МЕН – менің тұлғалық ерекшеліктерім.

Барлығымыз болашақта психологияның практикалық аймақта кездесетін психологпыз. Сондықтан психологиядағы әр салалар бойынша этикалық принциптер мен нормаларды ешқашан жадымыздан шығармағанымыз дұрыс. Психологияның бір саласы тренингтік жұмыстарды ұйымдастыруда өзіне тән белгілі принциптер, нормалары бар. Біз оларды міндетті түрде сақтағанымыз жөн болар.

Топ жұмыстарының принциптері:

☀ Жауапкершілік принципі (өзім үшін және басқа үшін);

☀ Жақындылық принципі (Ашылудың міндеттілігін көрсетпейді, бірақ, сенім мен ашылу – эмпатия мен құпияны сақтауда жатыр);

☀ Қолдау принципі (жетекші қатысушыларды қолдайды, ал қатысушылар бір-бірін қолдайды);

☀ Конгурэнттілік принципі («осында және қазір» жағдайында өзінің және басқа бейнеде айтылады);

Жұмыстың жетекші бағытына және тренингтік топтардың мақсаттарына сәйкес оларды 5 типке бөлуге болады:

- «Мен-Мен» - топтары, тұлғалық деңгейінде қатысушылардың тұлғалық өсуін өзгертуге бағытталған; қайта құрылымның негізгі көзі – тұлғаның ішкі құрылымы;
- «Мен және басқалар» - тұлғааралық өзгерістерге бағытталған; тұлғааралық әсер ету мен өзара әрекет процестерін зерттеу;
- «Мен-ТОП» топтары, топ және тұлғаның өзара әрекеттерінің ерекшеліктері мен стилін әлеуметтік қоғамдастық ретінде сипаттау;
- «Мен-Ұйым» топтары, ұйымдардағы тұлғааралық және топаралық тәжірибелерді зерттеуге және дамытуға бағдарланған.
- «Мен-мамандық» топтары, нақты кәсіби қызметтегі субъектілерге бағытталған.

Ендік ары қарай тренинг топтар туралы, яғни біздің бағытымыз түсінікті болса, бір-бірімізбен 1) танысуға көшейік.

Бізге бір-бірімізбен бірлесіп екі күн жұмыс істеуге тура келеді. Сондықтан бір-біріміздің атымызды жаттап алу аса қажеттілікті тудырады. Тренингте бізге үлкен бір әдемі мүмкіншілік беріледі: ол өзімізге – сүйікті атымызды таңдау. (есімдердің ұнамауы, ата-ана, тағы басқа). Сіздерге 30 секунд беріледі, өзімізге ат қоюға. Содан кейін бүкіл тренинг бойы бір-бірімізді осылайша атайтын боламыз.

Ал, енді бір-біріміздің аттарымызды сақтауға тырысайық. Бірінші адам бастайды, екінші адам біріншісін, екіншісін айтады, солай жалғаса береді.

2) «Өзара презентация» деп аталатын техникамызға көшейік.

Парымызбен бөлініп бір-біріміз туралы көп ақпарат жинауға тырысамыз.

Презентациялауда мынадай маңызды сұрақтар туындауы мүмкін:

* тренингтік жұмыстардан не күтемін?

* мен өз-өзімде нені бағалаймын?

* менің намысым, ол барма? Оның мәні неде?

* мен бәрінен бұрын нені жақсы жасай, істей аламын? (таратпа материал)

Парларымен жұмыс жасағанда біреу отырады, екіншісі оның атынан сол адам болып сөйлейді. Қолын иығына салып. Тура 60 секунд сөйлеуі керек. Егер уақыттан асып бара жатса, мен тоқтатамын егер жетпей қалатын болса, біз 60 секунд болғанша үндемей тұрамыз. Отырған адам ештемеге араласпайды. Қойылған сұрақтарға да сөйлеп тұрған адам жауап береді.

**** ойын талданады. Осы жерде талқылау психология дегеніміз не? Психология сөзін алғаш естігенде қалай қабылдадық? әр қатысушы талқылайды. Кәсіби жарнама қалай берер едім? (таратпа материал)

Психология термині ең алғаш он сегізінші ғасырда неміс философы Х.Вольвтың еңбегінде пайда болып және адам психикасының дамуы мен функциясының ерекшеліктерін зерттейтін ғылыми пәнді білдірді.

Қыздыру жаттығуы: ҮРЛЕНЕТІН СЕМІЗ ҚУЫРШАҚ

Екі адам шығып кәдімгі насосты үрлей бастайды. Сол кезде барлық ойыншылар тұрып, семіріп қозғала бастайды. әбден орындарынан тұрғанда, насосты қайта жібереді, сонда олар орындарына қайта келіп, отыра бастайды.

Қыздыру жаттығуы: САУСАҚТАРМЕН ЖАРЫС.

Парларға бөлініп, саусақтарымен жарысады.

Демалдыру жаттығуы: АЛТЫЛЫҚ

Өте қарапайым ойын. Барлық қатысушылар бір-бірлеп сандарды айта бастайды, бір, екі, үш, бірақ 6 санын және алтымен аяқталатын, алты қосылғандағы санды айтуға болмайды. Мұндай сан келген адам үндемей

орынында секіріп, бір жануардың дауысымен айғайлауы тиіс. Үш ойыншы қалғанға дейін жалғасады.

Менің қабілетім - «ПСИХОЛОГИЯ» салаларымен байланысты болуы қажет. Ол қандай «ҚАБІЛЕТ». Маған жақыны неде екендігін қалай анықтаймын?

Жаттығу «Психологиялық портретті жасай аламын ба?»

Сіздердің араларыңызда өзінің психологиялық портретін алғысы келетін адам бар ма? Мұнда сіздің кемшіліктеріңіз бен жақсы жақтарыңыз ғана болмайды, бұл кәдімгі қағаз бетіне түскен сіздің бейнеңіз болады? (Сурет сала алмаймын дегендерге түсіндіру міндетті түрде оның сыртқы бейнесін ауызын, мұрынын, көзін келтіру емес, оның психологиялық портретін, көресіз бе, мүмкін оның психологиялық бейнесі сізге бір затты елестетеді, мүмкін, қандай да бір сызықтар, мүмкін қандай да бір түрлі түсті дақтар болады ма екен?)

Сурет салып жатқан уақытта айтылатын монолог: сіз осы адамға жақсылап тұрып қараңызшы. Оның сыртқы бейнесінен ішіне қарай үңіліңіз, жақсы ма? Оның ішінде өте нәзік және сезімтал субстанция – яғни оның адамдық жаны тығылып жатыр. Ол жан бұл адамда қандай екен? Оның басқа жандардан айырмашылығы бар ма? Бүкіл әлемде бұл адамның ерекше болуының ерекшеліктері бар ма? Ішкі өзіңіздің деміңізбен бұл жанның бейнесін көріңіз? Осы жанның музыкасын тыңдаңыз? Оның формасы мен сыртқы жан дүниесін сезіңіз! Бұл жанды түсініңіз? Және оны қағаз бетіне түсіріңіз?

Ойын аяқталғаннан кейін барлығы өз шығармашылықтарын орындық бетіне қояды. Орындықтың арттарына тұрып өз ойларын айтады, портретті жасағандағы сезімдерін көрсетеді. Одан кейін салынған адамның өзі айтады. Жіктеледі.

***** талқылау, психологиялық қабілет - өз ойын қандай жағдайда болмасын жеткізе алу, суретте болмасын, музыкада болмасын, әңгімеде болмасын, барлық жағдайда. Елестете алу, ол көзін жұмсада оның ішкі жан

дүниесіне кіре алу. Салынушы адам суреттерді жіктегенде қандай сезімде болды, оны барлығы бейнелеген уақытта қандай сезімде болды.

Қыздыру жаттығуы: МЕЙІРІМДІ ТҮРДЕ БАС ТАРТА АЛУ.

Екі адам болып жұмыс атқарамыз. Біреуі агент, екіншісі қарапайым адам. Сауда сатып жүр алуын өтінеді. Сіз асығып тұрсыз. Бірақ сонда да сіз бас таруыңыз керексіз: естен шығармау керек:

♣ Уақытты текке өткізбеу;

♣ Өз-өзіңді ұстау;

♣ Оның айтқандарына еріп кетпеу

сияқты ережелерді сақтай білу керек (таратпа материалда бар). Ойын аяқталғаннан кейін өзінің партнерінің қабілеттерін айтады. Қаншалықты рөлге кіре алды? Сәтті болды ма?

***** талқылау. Яғни қабілет рөлге кіре алу, қаншама адаммен кездесеміз, олар әр түрлі. Соның бірі өз ойынан қайта алмайтын, ешкімді тыңдай білмейтін тұлға типтері. Қаншалықты біз тыңдата аламыз екен. Қабілетіміз, қарапайымдылықта ма, әлде шеберліктеме?

Қыздыру жаттығуы: ПАРТНЕРІҢДІ КҮЛДІР?

Үй тапсырмасы: психологиялық білім дегеніміз не?

ҚҰРМЕТТІ ТРЕНИНГКЕ ҚАТЫСУШЫЛАР

Сіздерді бүгінгі тренингіміздің екінші күніне қарсы аламыз. Ең бірінші біз кешегі күн бойынша берілген тапсырмалар мазмұнын талдайық.

*****ТАЛДАНАДЫ.

Келесі кезекте біз бойымызды жазатын мынадай жаттығуларды жасап көрелік: Қыздыру жаттығуы: САРЫ АРҚАН. Ортаға өз еркімен бір адам шығады. Оның белбеуіне 3 арқан жіп байланады. Ол үш жіпті үш адам бөлменің үш жағында ұстап тұрады, одан еденге 3 заттар тасталынады. Мысалы қаламсап. Сол қаламсапты көзі байланған адам табуы тиіс. Оған үш жақтағы адам көмектеседі. Одан кейін керісінше, үшеуінің көзі байланып, ортадағы адам көзі ашылады. Енді ол қаламсаптарды көреді, бірақ оны барып алудың шектелгенін байқайды. Неге? өйткені ол үш жақта көздері жұмылған адамдармен ұсталынып тұр. Біріншісінде жіптер көмектесе, екіншісінде ол оған шектеулікті көрсетіп тұр.

Біздің біреулерге тәуелді болып қалуымыз бір мезетте жүзеге асады. Біріншісінде адам шынында көмекті, яғни басқа адамдарды қажет етті. өйткені олар оның көздері болды, бірақ екіншісінде де оның көзі ашық бірақ көмекті қажет етеді. Ол адамды мынадай бір пікір қалыптасуы мүмкін: егер маған әлі мына жіптер байланып тұрса, онда ол маған әлі қажет болады деген сөз.

***** талдама:

Сіздердің жіптеріңіз қайда? Сендер оларды көресіңдер ме

Сізді бұл өмірде кім және не ұстауы мүмкін?

Не болады, егер сіз ол жіптерді лақтырып тастасаңыз?

Сендердің бұл жіптерің – ол сендердің білімдерің! Яғни, психологиялық білім – онсыз біз жылжи аламыз. Кәсіби тұлғамыз өсе ме? Сұрақ-жауап

Келесі жаттығу: МЕНІ БАСҚАЛАР ҚАЛАЙ КӨРЕДІ.

Ойында бір қатысушы сыртқа шығып, ол туралы он қасиет топпен бір қағазға жазылады. Ал сыртқа шыққан қатысушы топтың өзі туралы қандай қасиеттерді атайтынын табуы керек. Шақырылады. Содан ол өзінің қасиеттерін атай бастайды. Дәл тауып жатса, онда топ қол шапалақтайды. Қиналып жатса,

топ сол қасиетін еске түсіретіндей жағдайларды айта бастайды. Сол қағазды сыйға тартады.(ШЕБЕРЛІКТІҢ БІРІНШІ ТҮРІ – айтпай-ақ тану және көзден көру)

*****ТАЛДАНАДЫ.

Келесі жаттығу: ҚОЛДАРЫ АРҚЫЛЫ ТАНЫ. (ШЕБЕРЛІКТІҢ ЕКІНШІ ТҮРІ – сезе білуі).

*****ТАЛДАНАДЫ.

Келесі жаттығу: ЭКСКУРСИЯ: парларымен көздері байланғандар ғимарат ішінде аралайды. соқыр адамды екіншісі барлығымен таныстырады. тіпті келесі парлар кездесіп жатса олармен таныстырады. Соқыр адамның міндеті, әр бір қимылды иісті дауысты сезе білу; (ШЕБЕРЛІКТІҢ үшінші ТҮРІ - Қандай жағдай болмасын)

*****ТАЛДАНАДЫ.

Келесі жаттығу: ЕГІЗДЕР. Парларымен иықтары және аяқтары жабысып бөлме ішін айланады. Көп қадам жасай білуі қажет (ШЕБЕРЛІКТІҢ ТӨРТІНШІ ТҮРІ – басынан-соңына дейін).

Келесі жаттығу: БАЙҚАТПА, БІРАҚ БАҚЫЛА қағаздар таратылады қатысушылар есімімен, олар бір-бірін бақылауы тиіс. Ол кезде тренер бақылаудың маңыздылығы туралы айта бастаймын. Ешкімге білдіртпеуіміз тиіспіз. Соңында кезекпен қаншалықты бақылай алдық және қалай болды. Соны айтып болғаннан кейін барып ғана кімді бақылағаны туралы айтады және өзінің бақылаған адамының кімді мүмкіншілігінше бақылағанын айтады. (ШЕБЕРЛІКТІҢ бесінші түрі – қырағылық-сыр).

*****ТАЛДАНАДЫ.

Қыздыру жаттығуы. Шериф және өлтіруші, шатыр, адам және ева (адам бір затты қолынан түсіріп алды, ева өлді: адам қандай затты түсіріп алды, ева неге өлді?)

ПСИХОЛОГИЯ ЖӘНЕ МЕН - топпен айтылатын топ пікірлері және тренердің пікірі.

☺ **ПСИХОЛОГ** қай жерде қызмет жасамасын, оған– жастары, қоғамдық мүддесі бойынша әр түрлі адамдармен жұмыс жасауына тура келеді. Олар әр біреуі уникалды, дара, өзіне ғана тән сипаттарға ие.

☺ **ПСИХОЛОГ** — ол да адам. Және оның индивидуалдылығы ашылған сайын, оның кәсіби шеберлілігі жоғарылай бастайды.

☺ **ПСИХОЛОГ** - әр бір жастағы адамның мәселесін шешіп бермейді, ол оны шешуге сол адаммен бірге күш жұмсайды. Қалай? Өз күшіне сенімділігін ояту;

* мүмкіншілігін таныту;

* өз-өзін таныту.

☺ **ПСИХОЛОГ** – табиғи берілген ақылдың күші жетпейді. Оған үлкен қоймада жатқан білім керек, сонымен қатар ойлау мәдениетінің жоғарғы және әр жақтылығы аса қажеттілікті тудырады. Теориялық және практикалық ақылдың айырмашылығы бар.

ТАЛҚЫЛАЙЫҚ БӨРІМІЗ

Н.Н. Ежова өз кітабында былай жазған екен:

- 1) Ешқандай кері әсер тигізіп алма!
- 2) Өз клиентіңізден алған ақпаратты ешқашан өз мақсатыңызда қолданбаңыз!
- 3) кеңес бермеңіз!
- 4) Өз көмегіңізді ұсынбаңыз. Сізден сұрағанын тосыңыз! Ғылыми мәліметтерге ешқандай қарама-қайшылық келтірмейтін жұмыс әдістерін тандап және қорытындыларды шығарыңыз!
- 5) Кәсіби үнемі өсіңіз
- 6) Өз жұмысыңызда басқа адамның құндылығына бағдарланыңыз!