

Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка
Факультет спеціальної освіти, психології і соціальної роботи
Кафедра загальної та практичної психології

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри загальної
та практичної психології

_____ Ліана ОНУФРІЄВА

_____ 20__ р.

РОБОЧА ПРОГРАМА ПРАКТИКИ

ВИРОБНИЧА ПРАКТИКА НА ПОСАДІ ПСИХОЛОГА

підготовки фахівців другого магістерського рівня
першого(бакалаврського), другого(магістерського) рівня вищої освіти

за освітньо-професійною програмою Психологія
назва ОПП

спеціальності 053 Психологія
шифр і назва спеціальності згідно з навчальним планом

з додатковою спеціальністю /
предметною спеціальністю / спеціалізацією (за наявності)

_____ *назва згідно з навчальним
планом*

галузі знань 05 Соціальні та поведінкові науки
шифр і назва галузі знань згідно з навчальним планом

мова навчання українська

2024–2025 навчальний рік

Розробники програми: Наталія ГОНЧАРУК, доктор психологічних наук,
доцент кафедри загальної та практичної психології

Ухвалено на засіданні кафедри загальної та практичної психології

Протокол №____ від _____ 20____ року

ПОГОДЖЕНО

Гарант освітньо-професійної програми _____ Ліана ОНУФРІЄВА
підпис

ЗМІСТ

програми практики

3

1. Вступ
2. Мета і завдання практики
3. Основні компетентності, які мають бути сформовані у здобувача вищої освіти
4. Терміни проходження практики
5. Баз практик
6. Організація проходження практики
7. Зміст практики
8. Індивідуальні завдання
9. Перелік документів, які веде здобувач під час практики і подає на кафедру після завершення, їх взірці
10. Права та обов'язки здобувачів вищої освіти на практиці
11. Права та обов'язки керівників практик від кафедр і баз практики
12. Правила техніки безпеки
13. Вимоги до звіту про практику
14. Критерії оцінювання результатів практики та визначення рівня сформованості компетентностей
15. Порядок підведення підсумків практики
16. Список рекомендованої літератури

1. ВСТУП

Програму практики укладено відповідно до освітньої програми підготовки фахівців першого (бакалаврського) рівня вищої освіти.

Предметом виробничої практики на посаді психолога є забезпечення методів, засобів і прийомів психологічної роботи у різних типах закладів.

Міждисциплінарні зв'язки: практична психологія, психодіагностика, психокорекція, психотерапія, психореабілітація.

Робота у якості практиканта допомагає систематизувати і використати у безпосередній практичній діяльності знання, здобуті впродовж навчання в університеті. Вона дає можливість застосовувати їх для аналізу актуальних психологічних проблем. Під час діяльності у якості практиканта здобувачі вищої освіти здобувають потрібні вміння та навички відповідно до сучасного професійного рівня. Програмою виробничої практики передбачено висвітлення актуальних питань, розв'язання яких допоможе майбутньому фахівцеві успішно вирішувати професійні проблеми.

Основна мета роботи – підвищення рівня майбутніх фахівців у розв'язанні психологічних проблем та оволодіння навичками самостійної професійної діяльності. Студентам пропонують завдання, що передбачають співпрацю зі старшими віковими категоріями – підлітками, юнаками та дорослими людьми. Тому базами практики є ЗОШ 2-3 ступенів, коледжі, технікуми, трудові підприємства та організації, клінічні установи. Працюючи там, практиканти аналізують психологічну проблематику, характерну для установи, що є базою для психологічної практики, вирішують завдання формування колективу, здійснюють профілактику та корекцію відхилень у поведінці, проводять психологічну роботу з клієнтами, що мають труднощі у спілкуванні.

Важливе значення має контроль за діяльністю студента-практиканта з боку досвідченого фахівця – практичного психолога. Безпосередньо у процесі роботи він допомагає студентові опанувати потрібні уміння та навички, підказує і дає рекомендації щодо особливостей організації роботи. Співпраця з старшим і більш досвідченим спеціалістом стає неодмінною умовою досягнення успіху у професійній діяльності.

Ця практика є завершальною у системі практичної підготовки спеціаліста. Тому студентів націлюють на максимальне використання професійного досвіду безпосереднього керівника. Варто ознайомитись з

інноваційними методами роботи, вивчити авторський підхід до розв'язання завдань. Це допоможе застосувати необхідні вміння для набуття професійної компетентності та вирішення завдань психологічного розвитку особистості.

2. Мета та завдання практики

Метою практики є підвищення рівня майбутніх фахівців у розв'язанні психологічних проблем та оволодіння навичками самостійної професійної діяльності.

Програма експериментально-дослідницької практики включає такі **завдання**:

1. **Аналіз психологічної проблематики, характерної для установи, що є базою психологічної практики**
2. **Робота психолога з колективом (учнів, працівників)**
 - Аналіз структури організації (основні структурні підрозділи та завдання їх роботи).
 - Діагностика міжособистісних стосунків та спілкування.
 - Вивчення психологічного клімату колективу. Шляхи покращення психологічного клімату.
 - Дослідження ціннісно-орієнтаційної єдності та згуртованості колективу. Визначення його рівня розвитку.
 - Аналіз методів професійного самовдосконалення спеціалістів. Організація психологічної самоосвіти. Діагностика та психологічні рекомендації щодо самоменеджменту працівників (вміння організувати свою роботу).
 - Визначення стресогенних факторів, які впливають на роботу працівників (учнів).
 - Проведення психологічного заходу, що має за мету формування колективістських взаємостосунків.
3. **Профілактика та корекція відхилень у поведінці**
 - Поняття про групи «ризик». Психопрофілактична робота у групах ризику.
 - Аналіз особливостей психодіагностичної та корекційної роботи з «важкими» підлітками.
 - Опис особливостей психологічної роботи з сім'єю підлітка з девіантною поведінкою.
 - Психопрофілактична робота у класах. Проведення психопрофілактичних заходів з метою запобігання адитивної

- поведінки учнів (наркоманії, тютюнопаління, вживання алкоголю тощо).
- Особливості співпраці з спеціалістами, що займаються цією проблемою.
4. **Психологічна робота з групою (або окремим клієнтом), у яких спостерігаються проблеми у спілкуванні** (діагностика-корекція-вторинна діагностика)
5. **Профорієнтаційна і профконсультативна робота**
- Спостереження за проведенням індивідуального профконсультування. Аналіз карт первинної індивідуальної психологічної профконсультації.
 - Участь у розробці і проведенні профінформаційних уроків.
 - Участь в організації і проведенні професіографічної екскурсії старшокласників чи професіографічної зустрічі з фахівцем (по мірі можливості).
6. **Психологічна робота за запитом психолога**
- Допомога психологу у підготовці до психодіагностичних, психокорекційних та психопрофілактичних занять.
 - Проведення занять за запитом психолога.
 - Виготовлення методичних матеріалів та обладнання для психологічного кабінету

3. Основні компетентності, які мають бути сформовані у здобувачів вищої освіти

Інтегральна компетентність: Здатність вирішувати складні завдання і проблеми у процесі навчання та професійної діяльності у галузі психології, що передбачає проведення досліджень та/або здійснення інновацій і характеризується комплексністю та невизначеністю умов і вимог.

Загальні компетентності:

ЗК 01 Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.

ЗК 04 Уміння виявляти, ставити та вирішувати проблеми.

ЗК 05 цінування та повага різноманітності та мультикультурності.

ЗК 06 здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів).

ЗК 07 здатність діяти соціально відповідально та свідомо.

Фахові компетентності:

СК 03 Здатність обирати і застосовувати валідні та надійні методи наукового дослідження та/або доказові методики і техніки практичної діяльності.

СК 04 Здатність здійснювати практичну діяльність (тренінгову, психотерапевтичну, консультаційну, психодіагностичну та іншу залежно від спеціалізації) з використанням науково верифікованих методів та технік.

СК 05 Здатність організовувати та реалізовувати просвітницьку та освітню діяльність для різних категорій населення у сфері психології.

(визначені освітньою програмою компетентності, для формування яких використовує ця навчальна дисципліна).

Програмні результати навчання відповідно до освітньо-професійної програми:

ПР 02 Вміти організовувати та проводити психологічне дослідження із застосуванням валідних та надійних методів.

ПР 03 Узагальнювати емпіричні дані та формулювати теоретичні висновки.

ПР 04 Робити психологічний прогноз щодо розвитку особистості, груп, організацій.

ПР 05 Розробляти програми психологічних інтервенцій (тренінг, психотерапія, консультування тощо), провадити їх в індивідуальній та груповій роботі, оцінювати якість.

ПР 06 Розробляти просвітницькі матеріали та освітні програми, впроваджувати їх, отримувати зворотній зв'язок, оцінювати якість.

ПР 07 Доступно і аргументовано представляти результати досліджень у писемній та усній формах, брати участь у фахових дискусіях.

4. Терміни проходження практики

Тривалість практики – 4 тижні (20 робочих днів)

Форма контролю – диференційований залік у III семестрі.

На проходження практики відводиться 180 годин / 6 кредитів ECTS.

5. Бази практики

Базовими закладами для проходження практики є:

1. Кам'янець-Подільський ліцей №1 Кам'янець-Подільської міської ради Хмельницької області.
2. Кам'янець-Подільський ліцей №2 Кам'янець-Подільської міської ради Хмельницької області.
3. Кам'янець-Подільський ліцей №8 Кам'янець-Подільської міської ради Хмельницької області.
4. Кам'янець-Подільський ліцей №9 ім. А.М.Трояна Кам'янець-Подільської міської ради Хмельницької області
5. Кам'янець-Подільський ліцей №14 Кам'янець-Подільської міської ради Хмельницької області.
6. Кам'янець-Подільський ліцей №15 Кам'янець-Подільської міської ради Хмельницької області.
7. Кам'янець-Подільський ліцей №17 Кам'янець-Подільської міської ради Хмельницької області.

8. Кам'янець-Подільський міський Центр соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді.
9. Кам'янець-Подільське комунальне некомерційне підприємство «Перинатальний центр».
10. Кам'янець-Подільський територіальний центр соціального обслуговування «Турбота».

6. Організація проходження практики

Програма виробничої практики на посаді психолога

6 семестр

№ з/п	Назва змістового модуля. Теми і підтеми	К-сть годин	Література	Наочні посібники, ТЗН
<i>Змістовий модуль 1.</i> <i>Аналіз психологічної проблематики закладу</i>				
1.	Тема 1. Вивчення психологічної проблематики закладу. Планування роботи у якості студента-практиканта Адаптація студента. Бесіда з психологом. Знайомство з класом (групою), у якому буде проходити практику. Закріплення за класом (групою). Бесіда з класним керівником (вихователем) з метою отримання загальних уявлень про клас (групу). Аналіз режиму роботи школи та розкладу занять. Складання індивідуального плану роботи. Узгодження плану роботи з психологом, вчителем (вихователем) та методистом. Затвердження індивідуального плану роботи психологом. Ознайомлення з індивідуальним планом роботи методичного керівника практики від університету.	20	Основна: 34 Додаткова: 6, 21, 52.	Етичний кодекс психолога. Вимоги до діяльності студента-практиканта
2.	Тема 2. Ознайомлення з особливостями психологічної роботи у закладі Відвідування діагностичних, корекційних та інших занять, що проводяться психологом. Спостереження за ходом психологічних занять. Аналіз психологічних занять у зошиті спостережень. Надання допомоги психологу у підготовці та проведенні психологічних занять. Виготовлення необхідної для цього наочності.	20	Основна: 19, 44 Додаткова: 33, 34, 40, 47, 49, 52.	Взірці індивідуального плану роботи
3.	Тема 3. Участь у психологічних заходах установи відповідно до річного плану роботи практичного психолога	30	Основна: 19, 44 Додаткова: 33, 34, 40, 47, 49, 52.	Схема аналізу психологічного заняття

	Аналіз річного плану роботи практикуючого психолога. Відвідування та аналіз психологічних занять. Самостійне проведення занять за запитом психолога. Надання допомоги практикуючому психологу відповідно до його плану роботи. Надання допомоги в організації і проведенні діагностичної, консультативної, корекційної, психопрофілактичної роботи.			
Змістовий модуль 2.				
Аналіз психологічної проблематики підліткового, юнацького та дорослого віку				
4.	Тема 4. Робота психолога з колективом (учнів, працівників) Аналіз структури організації (основні структурні підрозділи та завдання їх роботи). Діагностика міжособистісних стосунків та спілкування. Вивчення психологічного клімату колективу. Шляхи покращення психологічного клімату. Дослідження ціннісно-орієнтаційної єдності та згуртованості колективу. Визначення його рівня розвитку. Аналіз методів професійного самовдосконалення спеціалістів. Організація психологічної самоосвіти. Діагностика та психологічні рекомендації щодо самоменеджменту працівників (вміння організувати свою роботу). Визначення стресогенних факторів, які впливають на роботу працівників (учнів). Проведення психологічного заходу, що має за мету формування колективістських взаємостосунків.	20	Основна: 19, 44 Додаткова: 33, 34, 40, 47, 49, 52.	Річний план роботи практикуючого психолога
5.	Тема 5. Профілактика та корекція відхилень у поведінці Поняття про групи «ризик». Психопрофілактична робота у групах ризику. Аналіз особливостей психодіагностичної та корекційної роботи з «важкими» підлітками. Опис особливостей психологічної роботи з сім'єю підлітка з девіантною поведінкою. Психопрофілактична робота у класах. Проведення психопрофілактичних заходів з метою запобігання адитивної поведінки учнів (наркоманії, тютюнопаління, вживання алкоголю тощо). Особливості співпраці з	15	Основна: 35 Додаткова: 30, 34, 40, 41	Соціометрія Дж. Морено. Експериментальні методики вивчення особистості.

	спеціалістами, що займаються цією проблемою.			
6.	Тема 6. Психологічна робота з групою (або окремим клієнтом), у яких спостерігаються проблеми у спілкуванні (діагностика-корекція-вторинна діагностика)	15	Основна: 19, 44 Додаткова: 33, 34, 40, 47, 49, 52.	Експериментальні методики вивчення інтелекту.
7.	Тема 7. Профорієнтаційна і профконсультативна робота Спостереження за проведенням індивідуального профконсультування. Аналіз карт первинної індивідуальної психологічної профконсультації. Участь у розробці і проведенні профінформаційних уроків. Участь в організації і проведенні професіографічної екскурсії старшокласників чи професіографічної зустрічі з фахівцем (по мірі можливості).	15	Основна: 27 Додаткова: 1, 16, 30, 40, 42, 45, 50.	Психологічні методики вивчення мотиваційної сфери, інтелекту, емоційно-вольової сфери, комунікативних та соціальних навичок, самосвідомості.
8.	Тема 8. Психологічна робота за запитом психолога Допомога психологу у підготовці до психодіагностичних, психокорекційних та психопрофілактичних занять. Проведення занять за запитом психолога. Виготовлення методичних матеріалів та обладнання для психологічного кабінету	15	Основна: 19, 44 Додаткова: 33, 34, 40, 47, 49, 52.	Програма констатувального та формувального експерименту до наукової роботи.
9.	Тема 9. Підготовка індивідуальних навчально-дослідних завдань. Збір практичного матеріалу для написання наукової роботи Аналіз даних теоретичного дослідження. Підготовка програми експерименту. Реалізація експериментальної програми: проведення констатувального експерименту. Опрацювання даних констатувального експерименту. Підготовка програми формувального дослідження. Проведення формувального експерименту з групою досліджуваних. Виконання вторинної діагностики. Постановка мети. Відбір матеріалу. Розгляд відповідних тем завдання. Виконання навчально-дослідних завдань.	15	Основна: 21, 37 Додаткова: 2, 3, 14, 18, 22, 23, 24, 26, 47, 48, 53.	Перелік індивідуальних навчально-дослідних завдань
10.	Тема 10. Підведення підсумків практики Аналіз рекомендацій щодо опрацювання результатів	15	Основна: 29 Додаткова: 4, 25, 35, 41	Рекомендації щодо опрацювання результатів психологічного

	психологічного експерименту. Підготовка звітної документації до захисту психологічної практики. Ознайомлення з критеріями оцінювання експериментально-дослідницької практики. Захист практики.			експерименту. Критерії оцінювання практики
	Разом за семестр	180		

7. Змістові модулі

Змістовий модуль 1. Робота психолога з групою

1. Вивчення психологічної проблематики групи

Знайомство з групою, за якою закріплений практикант. Спостереження за членами колективу. Аналіз офіційного розподілу обов'язків, структури організації. Соціометричне дослідження колективу. Вивчення особистісних рис лідерів та учнів, ізольованих у колективі однолітків.

2. Написання психологічної характеристики на колектив (групу)

Аналіз міжособистісних стосунків членів групи. Вивчення психологічного клімату колективу. Дослідження ціннісно-орієнтаційної єдності та згуртованості колективу. Визначення його рівня розвитку. Складання психологічної характеристики на групу.

3. Ознайомлення з особливостями психологічної групової психологічної роботи

Формування корекційної групи, що має за мету розвиток навичок спілкування учнів. Підготовка і проведення відкритого психологічного заходу у групі, що має за мету формування колективістських взаємостосунків. Складання програми корекційної роботи з групою (або однією особою). Проведення групової психокорекційної роботи з особами, що мають проблеми у спілкуванні.

Змістовий модуль 2. Вивчення психологічних проблем дітей підліткового та юнацького віку

1. Вивчення проблеми девіантної поведінки

Обговорення з психологом питань, що стосуються профілактики та корекції девіантної поведінки. Аналіз особливостей психодіагностичної та корекційної роботи з „важкими» підлітками. Аналіз особливостей психологічної роботи з сім'ями підлітків-девіантів.

2. Психопрофілактична робота у групах ризику

Поняття про групи "ризик". Психопрофілактична робота у групах ризику. Психопрофілактична робота у класах. Допомога у проведенні психопрофілактичних заходів з метою запобігання девіантної поведінки учнів, асоціальних потягів школярів (наркоманії, тютюнопаління, вживання алкоголю тощо). Проведення відкритого психопрофілактичного заходу з

метою запобігання адитивної поведінки. Особливості співпраці з різними спеціалістами, що займаються проблемою девіантної поведінки.

3. Профорієнтаційна робота

Спостереження за проведенням індивідуального профконсультації. Аналіз карт первинної індивідуальної психологічної профконсультації. Участь у розробці і проведенні профінформаційних уроків, професіографічної екскурсії чи професіографічної зустрічі з фахівцем.

4. Зміст виробничої практики на посаді практичного психолога

Зміст виробничої практики

№	Зміст роботи	к-ть годин	форми і методи організації діяльності	форма звіту
1 тиждень				
1	Настановча конференція	1	Участь у настановчій конференції	Фіксація інформації про мету, завдання, зміст практики у щоденнику
2	Закріплення за класами. Бесіда з адміністрацією закладу про особливості організації роботи з підлітками.	2	Бесіда з директором або завучем школи.	Протокол бесіди у щоденнику
3	Знайомство з проблематикою закладу.	2	Бесіда з психологом	Протокол бесіди у щоденнику
4	Робота з колективом. Знайомство з групою, за якою закріплений студент. Спостереження за членами колективу. Аналіз офіційного розподілу обов'язків, структури організації.	2	Спостереження за колективом. Аналіз документації.	Протокол спостереження у щоденнику
5	Складання індивідуального плану роботи та його затвердження.	2	Самостійна робота. Узгодження плану з психологом, вчителями та учнем.	Індивідуальний план роботи.
6	Соціометричне дослідження колективу. Вивчення особистісних рис лідерів та учнів, ізолюваних у колективі однолітків. Визначення причин ізолюваності.	2	Проведення соціометрії. Аналіз результатів соціометричного опитування.	Картки соціометричного опитування, підріплені до щоденника. Соціоматриця та соціограма у щоденнику. Психологічний

				аналіз результатів соціометрії у щоденнику.
7	Аналіз міжособистісних стосунків членів групи.	6	Спостереження. Психологічне тестування	Протоколи спостереження. Психологічний аналіз результатів спостереження. Дані психологічного обстеження.
8	Вивчення психологічного клімату колективу.	2	Психологічне тестування	Результати психологічного обстеження у щоденнику.
9	Дослідження ціннісно-орієнтаційної єдності та згуртованості колективу. Визначення його рівня розвитку.	3	Психологічне тестування	Результати психологічного обстеження у щоденнику.
10	Складання психологічної характеристики на групу.	3	Аналіз результатів психодіагностики.	Психологічна характеристика групи.
11	Відвідування та аналіз психологічних занять, проведених психологом	5	Відвідування заняття	Протокол заняття. Психологічний аналіз заняття у щоденнику
2 тиждень				
1	Підготовка і проведення відкритого психологічного заходу у групі, що має за мету формування колективістських взаємостосунків.	4	Підготовка психологічного заходу	Розгорнутий конспект психологічного заходу з оцінкою та короткою рецензією психолога
2	Формування корекційної групи, що має за мету розвиток навичок спілкування учнів.	2	Аналіз експериментальних даних. Визначення мало популярних, ізольованих, дітей, які мають проблеми у спілкуванні.	Запис анкетних даних учнів, опис їх особистісних якостей.
3	Складання програми корекційної роботи з групою (або однією особою).	3	Робота з методичною літературою. Узгодження годин роботи корекційної групи з психологом, членами групи та іншими	Програма психокорекційної роботи у щоденнику. Графік психокорекційної роботи з групою.

			спеціалістами (за потреби).	
4	Проведення групової психокорекційної роботи з особами, що мають проблеми у спілкуванні.	8	Групові психокорекційні заняття	Конспекти психокорекційних занять. Аналіз ефективності психокорекційних вправ
5	Обговорення з психологом питань, що стосуються профілактики та корекції девіантної поведінки. Аналіз особливостей психодіагностичної та корекційної роботи з „важкими» підлітками.	2	Бесіда з психологом. Аналіз карт особистості учнів та психолого-педагогічної документації	Запис результатів бесіди та аналізу до щоденника
6	Аналіз особливостей психологічної роботи з сім'ями підлітків-девіантів.	1	Бесіда з психологом	Запис результатів бесіди до щоденника
3 тиждень				
7	Поняття про групи „ризик». Психопрофілактична робота у групах ризику.	2	Бесіда з психологом. Аналіз психологічної документації	Запис результатів бесіди та аналізу до щоденника
8	Психопрофілактична робота у класах. Допомога у проведенні психопрофілактичних заходів з метою запобігання девіантної поведінки учнів, асоціальних потягів школярів (наркоманії, тютюнопаління, вживання алкоголю тощо).	3	Бесіда з психологом та класним керівником. Відвідування та аналіз виховних годин та психологічних заходів	Запис результатів бесіди та психологічного аналізу виховного заходу до щоденника
9	Проведення відкритого психопрофілактичного заходу з метою запобігання адитивної поведінки.	3	Підготовка розгорнутого конспекту заняття, підбір обладнання та наочності.	Розгорнутий конспект заняття з оцінкою та короткою рецензією психолога
10	Особливості співпраці з різними спеціалістами, що займаються проблемою девіантної поведінки.	1	Бесіда з психологом	Запис результатів бесіди до щоденника
11	Відвідування та аналіз психологічних занять, проведених психологом	5	Відвідування заняття	Протокол заняття. Психологічний аналіз заняття у щоденнику
12	Робота за запитом психолога	5	Надання допомоги практикуючому психологу відповідно до його плану роботи.	Запис змісту роботи у щоденнику.

4 тиждень				
1	Проведення групової психокорекційної роботи з учнями, що мають проблеми у спілкуванні	8	Групові психокорекційні заняття	Конспекти психокорекційних занять. Аналіз поведінки учнів під час занять та ефективності психокорекційних вправ
2	Аналіз особливостей проведення профорієнтаційної та профконсультаційної роботи з старшокласниками.	2	Бесіда з психологом. Аналіз психологічної документації.	Запис результатів бесіди до щоденника
3	Спостереження за проведенням індивідуального профконсультування.	2	Відвідування заняття з психологічного профконсультування	Психологічний аналіз заняття у щоденнику
4	Аналіз карт первинної індивідуальної психологічної профконсультації.	2	Аналіз карт профконсультації	Запис у щоденнику
5	Участь у розробці і проведенні профінформаційних уроків, професіографічної екскурсії чи професіографічної зустрічі з фахівцем.	3	Допомога психологу, робота з методичною літературою, виготовлення стимульного матеріалу	Психологічний аналіз профінформаційного уроку у щоденнику
6	Проведення відкритого психокорекційного заняття у присутності психолога та методичного керівника практики	3	Підготовка до заняття: аналіз методичної літератури, складання розгорнутого конспекту заняття	Розгорнутий конспект заняття на окремих аркушах з оцінкою практичного психолога та методичного керівника практики
7	Відвідування та аналіз психологічних занять, проведених психологом	4	Відвідування заняття	Протокол заняття. Психологічний аналіз заняття у щоденнику
8	Проведення психологічного консультування (групового чи індивідуального)	4	Підготовка до консультування (робота з методичною літературою за темою)	План-конспект психокорекційного заняття у щоденнику
9	Робота за запитом психолога	6	Надання допомоги практикуючому психологу відповідно до його плану роботи.	Запис змісту роботи у щоденнику.

10	Оформлення звітної документації (звіт про практику і т.п.)	4	Самостійна робота з написання звіту. Підпис та завірення характеристики на студента.	Звіт про практику. Характеристика на студента
----	--	---	--	---

<i>Перший тиждень після завершення практики</i>		
№	Зміст роботи	Терміни
1	Здача робочої документації	Понеділок-середа
2	Захист практики перед комісією, створеною на факультеті	Четвер
<i>Другий тиждень після завершення практики</i>		
3	Участь у науково-методичній конференції за результатами практики.	Понеділок-вівторок

8. Індивідуальні завдання

Мета індивідуальних завдань спрямована на дослідження теоретичних і практичних проблем з дисциплін, опанованих на 1-2 курсах практичної підготовки студента; самостійне вивчення практичного досвіду роботи психолога, інноваційних технологій, що дасть змогу закріпити знання, розширити уміння і розвинути навички самостійної діяльності з особами, котрі мають психологічні проблеми. Індивідуальна робота студентів полягає у розвитку у них умінь пошукової, дослідницької діяльності, а також у формуванні вмінь ефективного використання методів наукових досліджень на практиці.

Орієнтовна тематика індивідуальних завдань

№ з/п	Назва теми
1.	Особливості проведення профорієнтаційної роботи із дітьми старшого шкільного віку
2.	Психологічна робота з групами ризику
3.	Проблема булінгу у підлітковому віці
4.	Психологічне забезпечення навчального процесу у старшій школі
5.	Психологічні засади особистісного самовизначення у юнацькому віці
6.	Психологічні особливості
7.	Психолого-педагогічні умови побудови рольових взаємин вчителя та учнів основної школи
8.	Психодрама та особливості її використання у корекційній роботі психолога.
9.	Становлення навичок асертивної поведінки та корекція неадаптивних реакцій підлітків в ситуації конфліктів
10.	Становлення життєвих стратегій та перспектив старшокласників у контексті груп особистісного зростання
11.	Вікова специфіка проведення психологічної адаптації до основної ланки школи

12.	Мотиваційна готовність майбутнього психолога до професійно-творчої самореалізації
13.	Психологічна корекція агресивної поведінки у ранній юності засобами мистецтва
14.	Формування фасилітативних навичок як засобу подолання вікової кризи у підлітків

Орієнтовними різновидами навчально-дослідної роботи студентів є:

1. Розробка експериментальних програм.
2. Підготовка конспектів психологічних занять.
3. Написання наукових робіт та проведення емпіричного дослідження у межах психологічної практики.

9. Перелік документів, які веде здобувач під час практики і подає на кафедру після завершення, їх взірці

1. Щоденник психологічної практики
2. Зошит спостережень, де фіксується:
 - індивідуальний план роботи, затверджений психологом;
 - програма психодіагностичної роботи та протоколи психодіагностичного обстеження;
 - програма психокорекційної роботи;
 - плани-конспекти психокорекційних занять;
 - протоколи бесід, спостереження, психологічного консультування (за наявності запиту).
3. Робота психолога з колективом (групою)
4. Робота психолога з дітьми з девіантною поведінкою або іншими труднощами соціально-психологічної дезадаптації.
5. Профорієнтаційна і профконсультативна робота
6. Відкрите психологічне заняття (на вибір студента).
7. Звіт про практику.

Права студентів-практикантів

1. Студент має право консультуватись з керівником практики здобувачів вищої освіти від кафедри загальної та практичної психології (далі керівником практики від кафедри) з усіх питань, що стосуються його роботи у якості психолога-практиканта.
2. Узгодити з керівником практики день консультацій з метою ознайомлення з питаннями, які потребують додаткового опрацювання.
3. Одержувати консультації керівника практики від бази практики (психолога), адміністрації закладу з питань проходження практики в закладі освіти.
4. Знайомитись із вимогами до оформлення робочої документації та аналізувати взірцеву документацію студентів минулих років.
5. Проходити практику у належних психогігієнічних умовах.

6. Користуватись фондами бібліотек вузу, а також закладу освіти за місцем проходження практики.
7. Брати участь у конференціях, методичних об'єднаннях, семінарах, інших відкритих заходах, якщо вони проводяться в базових закладах у період проходження практики.
8. Вносити пропозиції щодо вдосконалення організації психологічної практики.

Обов'язки студентів-практикантів

Під час настановної конференції до початку проходження практики студент зобов'язаний одержати від керівника практики та провідного фахівця навчального відділу з питань практики на факультеті консультації щодо проходження практики та оформлення всіх необхідних документів.

1. Своєчасно з'явитись на базу проходження практики та повідомити адміністрацію закладу про своє прибуття.
2. Під час психологічної практики виконувати правила внутрішнього розпорядку школи, розпорядження адміністрації, вчителя та психолога, що не суперечать програмі його роботи у якості психолога-практиканта.
3. Дотримуватись Етичного кодексу психолога та Положення про психологічну службу системи освіти України.
4. Дотримуватись правил охорони праці, техніки безпеки та виробничої санітарії.
5. Виконувати всі види робіт, передбачені програмою практики.
6. Виконувати індивідуальний план роботи, регулярно вести звітну документацію практики (щоденник, протоколи занять тощо).
7. Надавати допомогу психологу в розв'язанні професійних завдань згідно плану роботи психолога у школі.
8. Впродовж 3-ох днів після завершення терміну практики здати звітну документацію керівникові практики від кафедри.
9. Своєчасно скласти залік з практики.

11. Обов'язки керівників практик

Методичне керівництво. Загальну організацію практики та контроль за її проведенням здійснює завідувач практикою університету. Безпосереднє керівництво практикою здійснюють викладачі кафедри загальної та практичної психології, котрі мають психологічну освіту та досвід роботи на посаді психолога не менше 3-ох років. Керівники практики від кафедри роз'яснюють студентам завдання практики, надають їм необхідні консультації, відвідують та аналізують психодіагностичні, психокорекційні заняття та інші заходи, які проводить практикант, контролюють відвідування, перевіряють звітну документацію, оцінюють роботу студента.

Методична робота керівників навчальної психологічної практики здійснюється у кілька етапів.

Перший, **етап попередньої роботи**, є організаційним. Він забезпечує підготовку методистів, керівництва освітньо-виховних закладів та університету до проходження практики. На етапі попередньої роботи керівники психологічної практики виконують такі види діяльності:

1. Провідний фахівець навчального відділу з питань практики на факультеті проводить моніторинг баз практики, щорічно готує (чи поновлює) договори з керівництвом закладів освіти про проходження студентами практики на базі їхніх освітніх установ, розподіляє та дає направлення студентам у базові заклади.
2. Керівник практики від кафедри загальної та практичної психології готує наскрізну та робочі програми психологічних практик, подає їх для затвердження на засідання кафедри, методичної Ради факультету, забезпечує програмами і необхідними методичними матеріалами керівників від кафедри та баз практики.
3. Керівник практики від кафедри загальної та практичної психології організовує настановну конференцію, у роботі якої беруть участь завідувач кафедри, викладачі, що керують практикою (керівники практики від кафедри загальної та практичної психології) та здобувачі вищої освіти. Керівники практики детально роз'яснюють студентам завдання, їх обов'язки та права.
4. Керівники практики від кафедри організовують роботу студентів у перший день, подаючи направлення на практику керівникові закладу освіти.
5. Керівники від баз практики (психологи) під час першого тижня навчальної психологічної практики затверджують індивідуальні плани роботи студентів.

На **основному етапі** керівники психологічної практики виконують такі види діяльності:

Керівники практики від кафедри загальної та практичної психології:

1. Надають необхідні консультації студентам з питань проходження практики.
2. Відвідують бази практики, проводять бесіди з адміністрацією та психологами, знайомляться з документацією, яку ведуть здобувачі вищої освіти.

Важливим завершальним етапом є підведення підсумків роботи. На **підсумковому етапі** керівники практики виконують такі види діяльності:

1. Перевіряють документацію, яку ведуть здобувачі вищої освіти-практиканти та оцінюють роботу студентів.
2. Беруть участь в організації звітної конференції, що має за мету обговорення підсумків практики.

3. Складають звіти про результати навчальної психологічної практики і подають їх провідному фахівцеві навчального відділу з питань практики на факультеті.
4. Організують виставку взірцевих робіт та матеріалів практики.

Права та обов'язки керівників від баз практики (психологів)

Психолог знайомить студентів з проблематикою і специфікою психологічної роботи у закладі, демонструє обладнання кабінету, надає організуючу допомогу студентам під час виконання завдань практики.

Права психолога. Психологи мають право:

1. Залучати студентів до виконання поточної роботи згідно плану роботи психолога за умови, що вона відповідає профілю їх навчання та рівню освітньо-професійної підготовки.
2. Підключати їх до проведення волонтерської психологічної діяльності.
3. Залучати до виготовлення стимульного матеріалу, наочності та обладнання для роботи психолога.
4. Заохочувати до виготовлення просвітницьких матеріалів: стендів, інформаційних папок, пам'яток.

Обов'язки психологів. Психологи освітніх закладів повинні:

1. Познайти практикантів з особливостями організації, проблематикою та специфікою роботи психологічної служби закладу.
2. Створити необхідні умови для виконання ними програми практики
3. Надавати спрямовальну допомогу у виконанні різних видів психологічної роботи.
4. Надати можливість користуватись кабінетами, лабораторіями, бібліотеками, технічною та іншою документацією, необхідною для виконання програми практики.
5. Підготувати відгук на студента, вказавши обсяг виконаної ним роботи, її якість, результативність, наявність дисциплінарних чи інших порушень (Етичного кодексу психолога, режиму закладу чи ін.).

12. Правила техніки безпеки

На підготовчому етапі керівник практики під час настановчої конференції проводить зі студентами обов'язковий інструктаж з охорони праці і техніки безпеки.

1. Загальні положення

1. Студенту-практиканту належить перед кожним увімкненням обладнання візуально оглянути учбові місця, пульт та інше обладнання, що буде використовуватися на уроці. Слід упевнитися у відсутності пошкоджень апаратури, з'єднувальних дротів та перевірити наявність заземлення.

2. Перед початком проведення заняття студент-практикант має провести короткий інструктаж з правил користування обладнанням.

3. У випадку порушення правил користування необхідно негайно вимкнути обладнання (від'єднати від мережі електроживлення) та вжити необхідні заходи щодо усунення наслідків порушення.

4. Після закінчення використання обладнання студент повинен: вимкнути обладнання та від'єднати його від мережі електроживлення.

2. Дії в небезпечних ситуаціях

У випадку виникнення аварійної ситуації під час використання обладнання студент зобов'язаний повідомити про це вчителя і, негайно вжити необхідні заходи, а саме:

1. При виявленні будь-яких пошкоджень в обладнанні кабінету негайно вимкнути обладнання, відключивши його від мережі електроживлення.

2. При ураженні електричним струмом необхідно негайно усунути дію електричного струму на постраждалого.

3. Якщо виникла зупинка дихання або серцебиття, негайно приступити до закритого масажу серця та здійснити штучне дихання.

4. Негайно викликати шкільного лікаря, а, в разі потреби, швидко медичну допомогу за телефоном 103. Потерпілого обов'язково доставити до медичного закладу.

5. При виникненні пожежі необхідно негайно вимкнути обладнання, відімкнувши його від мережі електроживлення.

6. Ліквідувати вогонь за допомогою вуглекислого або порошкового вогнегасника.

7. Вжити заходів щодо евакуації учнів, попередити персонал школи та учнів, у разі потреби, викликати пожежну команду за телефоном 101.

13. Вимоги до звіту про практику

Формою захисту практики є диференційований залік, який проводять перед комісією, призначеною завідувачем кафедри, факультетським керівником практики. До складу комісії (не менше трьох осіб) входять керівники практики від кафедри загальної та практичної психології і (за можливості) керівники практики від бази практики, а також викладачі дисциплін фахової підготовки.

Комісія оцінює результати практики здобувачів вищої освіти в терміни, встановлені відповідним наказом про проведення практики здобувачів вищої освіти на базах практики в останні дні її проходження або в Університеті впродовж перших десяти календарних днів після завершення практики.

Вимоги до складання звіту:

I. Загальні відомості про практику

- Місце і час проходження практики.
- Аналіз психологічної проблематики, характерної для установи, що є базою психологічної практики.

- Шкільна група, за якою закріплений студент, аналіз проблематики шкільної групи.

II. Психодіагностична робота

- Кількість відвіданих психодіагностичних занять, їх якісна оцінка.
- Психодіагностична робота з колективом: аналіз структури організації; діагностика міжособистісних стосунків і спілкування; вивчення психологічного клімату колективу; дослідження ціннісно-орієнтаційної єдності та згуртованості колективу, визначення його рівня розвитку.
- Аналіз особливостей психодіагностичної роботи з «важкими» підлітками.
- Психодіагностична робота за запитом психолога.
- Труднощі, які зустрічались під час проведення психодіагностичної роботи.

III. Психокорекційна та психопрофілактична робота.

- Кількість відвіданих психокорекційних занять, їх якісна оцінка.
- Складання програм психокорекційної роботи.
- Психокорекційна робота з групою (або окремим клієнтом), у яких спостерігаються проблеми у спілкуванні.
- Кількість самостійно підготовлених психокорекційних занять, результати їх проведення.
- Відвідування відкритих занять, проведених іншими студентами. Їх якісна оцінка.
- Психопрофілактична робота у групах ризику.
- Проведення психопрофілактичних заходів з метою запобігання адитивної поведінки учнів (наркоманії, тютюнопаління, вживання алкоголю тощо). Тематика проведених психопрофілактичних занять.
- Труднощі, які виникали під час організації та проведення занять.
- Загальні висновки.

IV. Профорієнтаційна і профконсультативна робота

- Аналіз карт первинної індивідуальної психологічної профконсультації.

Спостереження за проведенням індивідуального профконсультування.

- Участь у розробці і проведенні профінформаційних уроків.
- Участь в організації і проведенні професіографічної екскурсії старшокласників чи професіографічної зустрічі з фахівцем (по мірі можливості).
- Труднощі, які виникали під час профорієнтаційного консультування.

V. Індивідуальна робота

- Тема індивідуальної науково-дослідної роботи, яку опрацьовували під час практики.
- Збір експериментального матеріалу до виконання наукової роботи.

- Опис експериментів, тестувань та анкетувань за темою наукового дослідження.

VII. Висновки

- Результати практики (що дала практика: оволодіння новими знаннями; формування вмінь використовувати наявні знання у роботі з дітьми різного віку з різними психологічними діагнозами).
- Позитивні сторони в організації практики.
- Виявлені недоліки та шляхи їх подолання.
- Пропозиції щодо підвищення ефективності проведення практики.

Підбиття результатів практики відбувається відповідно до принципів та критеріїв, передбачених робочою програмою практики.

Місце, час і форму приймання заліку з практики визначає деканат факультету і доводить до відома здобувачів вищої освіти та керівників практик.

14. Критерії оцінювання результатів практики та визначення рівня сформованості компетентностей

Навчальні досягнення здобувачів вищої освіти з практики оцінюються керівниками практики від кафедри загальної та практичної психології відповідно до Положення про проведення практики студентів вищих навчальних закладів України №93 від 08.04.93 р., Положення про проведення практики здобувачів вищої освіти Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка (нова редакція) № 10 від 30.08.21 р., Положення про рейтингову систему, Положення про рейтингову систему оцінювання навчальних досягнень здобувачів вищої освіти в К-ПНУ (зі змінами та доповненнями) №11 ОД від 30.01.20 р. Оцінка за кредитним модулем включає бали за виконання поточних завдань, індивідуальних завдань, звіт про практику й участь у конференціях з практики.

Кількісне оцінювання результатів практики (100 балів)

Поточний і модульний контроль (100 балів)				
Змістовий модуль 1				Диференційований залік
Виконання поточних завдань (за програмою практики)	Індивідуальні завдання	Звітна документація	Участь у конференціях з	

								практик и	
60 балів					12 балів	24 бали		4 бали	100 балів
Завда ння 1 (12 б.)	Завда ння 2 (12 б.)	Завда ння 3 (12 б.)	Завда ння 4 (12 б.)	Завда ння 5 (12 б.)		Щоде нник практ ики (12 б.)	Звіт про прак тику (12 б.)		

Виконання поточних завдань за програмою практики (60 балів)

Поточні завдання визначено робочою програмою практики. Здобувачам вищої освіти пропонується 5 завдань відповідно до спрямованості практики, максимальний бал за виконання кожного становить 12. Сумарна оцінка за виконання п'яти завдань – 60 балів (5x12=60).

Сумарні бали	Бали за виконання одного завдання	Критерії
52-60 балів	11-12 балів	Здобувач вищої освіти опановує системні професійні вміння, виявляє творчі здібності в практичній діяльності; планує; використовує широкий арсенал засобів для обґрунтування та доведення алгоритму власних дій; визначає причиново-наслідковий ланцюг психологічної проблеми у клієнта; розв'язує складні проблемні ситуації та завдання; схильний до системно-наукового аналізу та прогнозу психологічних явищ; уміє ставити і логічно розв'язувати проблеми, самостійно знаходить і використовує інформацію; займається науковою та навчально-дослідною роботою, самоосвітою; творчо застосовує власні професійні вміння; розвиває свої здібності й схильності; використовує різноманітні джерела інформації; моделює ситуації в нестандартних умовах.
44-51 балів	9–10 балів	Здобувач вищої освіти вільно володіє базовими практичними вміннями, може застосовувати їх у дещо змінених ситуаціях, вміє аналізувати і систематизувати інформацію з професійної точки зору, робить аналітичні висновки щодо причин психологічної проблеми, використовує загальновідомі докази у власній аргументації; може самостійно опрацьовувати матеріал, виконує прості творчі завдання; має сформовані типові навички.

36-43 балів	7-8 балів	Здобувач вищої освіти володіє вміннями та навичками на репродуктивному рівні, що означає механічне відтворення дій за взірцем без їхнього логічного аналізу та необхідного осмислення; орієнтується в основних психологічних проблемах, які переважають у роботі психолога; має значні труднощі у самостійному опрацюванні практичних завдань.
1-35 балів	1-6 балів	Здобувач вищої освіти мало усвідомлює мету роботи психологічної служби, завдання виконує з допомогою і під супроводом керівника від бази практики, практичні навички практично не засвоює, робить спроби відшукати способи дій у конкретних умовах; опановує вміннями та навичками відповідно до навчальних цілей, але на початковому рівні.
0 балів	0 балів	Здобувач вищої освіти не відвідує базу практики

Індивідуальні завдання (12 балів)

Індивідуальні завдання розробляють науково-педагогічні працівники, які викладали здобувачам фахові дисципліни. Зміст індивідуальних завдань має відповідати завданням освітнього процесу, потребам психологічної служби, враховувати можливості та пропозиції закладу, базового для проходження практики, враховувати інтереси здобувача вищої освіти. Індивідуальне завдання здобувача вищої освіти під час проведення переддипломної, науково-дослідної практики узгоджують із тематикою дипломної роботи.

Індивідуальні завдання оцінюються за наслідками перевірки всіх завдань, зорієнтованих на індивідуальне самостійне опрацювання. За виконання індивідуальних завдань здобувач вищої освіти може отримати 12 балів. При отриманні менше 7 балів індивідуальне завдання вважається не виконаним і здобувач вищої освіти отримує можливість його виконати повторно.

11-12 балів	Здобувач вищої освіти самостійно обирає, здійснює планування і правильно виконує конкретні практичні завдання; виявляє творчий підхід під час розв'язання ситуацій фахового спрямування; у правильній логічній послідовності реалізує алгоритм психологічної роботи; ефективно та в повному обсязі засвоює фахові вміння і навички, активно опрацьовує основну та допоміжну навчально-методичну літературу; згідно поставлених вимог оформляє результати індивідуальної навчально-дослідної роботи.
9-10 балів	Здобувач вищої освіти практичні завдання виконує при наявності незначних помилок або не зовсім повних висновків за одержаними результатами; намагається знайти вирішення ситуацій фахового

	спрямування; здатний визначити логічну послідовність психологічної роботи з незначною допомогою безпосереднього керівника від бази практики; на достатньому рівні засвоює фахові вміння і навички, опрацьовує переважно основну літературу з теми; згідно поставлених вимог оформляє результати індивідуальної навчально-дослідної роботи.
7–8 балів	Здобувач вищої освіти не вміє поєднувати теорію з практикою; з помилками виконує конкретні практичні завдання; не здатний самостійно розв'язувати ситуації фахового спрямування; частково опрацьовує рекомендовану літературу, невпевнено орієнтується в першоджерелах; із помилками та без дотримання поставлених вимог оформляє результати індивідуальної навчально-дослідної роботи.
1-6 балів	Здобувач вищої освіти не засвоює необхідні практичні вміння і навички, завдання, винесені на самостійне опрацювання, виконує лише з допомогою; не формує практичні компетенції і на низькому рівні виконує практичні завдання; опрацьовує лише деякі одиничні першоджерела; у цілому неправильно виконує та оформляє результати індивідуальної навчально-дослідної роботи.
0 балів	Здобувач вищої освіти не представляє результати індивідуальної навчально-дослідної роботи взагалі.

Звітна документація (24 бали)

Звітну документацію оформляють відповідно до вимог, визначених програмою практики. Вона має містити щоденник практики і звіт з практики.

У щоденнику практики вміщують інформацію про прибуття і вибуття здобувача вищої освіти з бази практики (завірені печаткою закладу); індивідуальний план роботи; щоденний опис виконаної роботи; характеристику на здобувача/практиканта.

У звіті вказують узагальнені відомості про виконання здобувачем вищої освіти всіх розділів програми практики та індивідуального завдання, розділи з охорони праці та безпеки життєдіяльності, висновки і пропозиції, список використаної літератури та інформаційних джерел.

22-24 бали	Здобувач вищої освіти висвітлює у звіті загальні відомості про практику, вказує кількість відвіданих психологічних занять, їх якісну оцінку, зазначає кількість, назви та зміст використаних психологічних методик і технік, особливості їх проведення, опрацювання та інтерпретація результатів, характеризує труднощі, які зустрічались під час проведення психологічної роботи, вказує тему і зміст індивідуальної навчально-дослідницької роботи, описує позитивні аспекти в організації практики і її недоліки, обґрунтовує пропозиції щодо підвищення ефективності проведення практики.
18–21 балів	Здобувач вищої освіти висвітлює у звіті загальні відомості про практику, вказує кількість відвіданих психологічних занять, але не дає їх якісної оцінки, зазначає кількість, назви та зміст використаних психологічних методик і технік, але не описує особливості їх проведення, характеризує труднощі, які зустрічались під час проведення психологічної роботи, вказує тему і зміст індивідуальної навчально-дослідницької роботи, описує позитивні аспекти в організації практики і її недоліки, проте не

	обґрунтовує пропозиції щодо підвищення ефективності проведення практики.
15–17 балів	Здобувач вищої висвітлює у звіті загальні відомості про практику, але не дає якісної і кількісної оцінки відвіданих психологічних занять, поверхнево описує зміст використаних психологічних методик і технік, не описує опрацювання та інтерпретацію результатів за результатами їх проведення, характеризує труднощі, які зустрічались під час проведення психологічної роботи, вказує тему і зміст індивідуальної навчально-дослідницької роботи, але не описує позитивні аспекти в організації практики і її недоліки, не обґрунтовує пропозиції щодо підвищення ефективності проведення практики.
1-14 балів	Здобувач вищої освіти висвітлює у звіті лише загальні відомості про практику, не дає інтерпретації результатів, вказує тему, але не висвітлює зміст індивідуальної навчально-дослідницької роботи, не описує позитивні аспекти в організації практики і її недоліки, не обґрунтовує пропозиції щодо підвищення ефективності проведення практики.
0 балів	Здобувач вищої освіти не представляє звіт з практики.

Участь у конференціях з практики (4 бали)

Нараховуються бали за участь у настановній конференції (1 бал), участь у звітній конференції з практики (1 бал), виступ на звітній конференції (1 бал) і презентацію під час звітної конференції (1 бал) (максимальна оцінка – 4 бали).

Звіт з практики

Рейтингова оцінка з практики (100 балів)

Рейтингова оцінка з практики – сумарна підсумкова оцінка за багатобальною шкалою рівня засвоєння здобувачем вищої освіти певного кредитного модуля (практики) упродовж його вивчення. Практика оцінюється за наступними критеріями:

90–100 балів (відмінно):

- практика проведена на високому науково-методичному рівні;
- раціонально використовувалися методи наукового дослідження;
- самостійність та дисциплінованість в організації роботи;
- глибокі теоретичні знання з теми кваліфікаційної роботи;
- повністю виконана програма практики;
- своєчасно представлений звіт про виконану роботу.

82–89 балів (дуже добре):

- практика проведена на високому науково-методичному рівні;
- успішно вирішені, але з відхиленнями у часі окремі завдання;
- допущення незначних помилок у проведенні робіт;
- повністю виконана програма практики.

75–81 балів (добре):

- допущення незначних помилок в реалізації завдань;
- успішно вирішені, але з відхиленнями у часі окремі завдання;

- допущення незначних помилок у проведенні робіт;
- повністю виконана програма практики.

67-64 балів (задовільно):

- допущення незначних помилок в реалізації завдань;
- недостатньо ефективне використання методів та прийомів дослідження;
- слабка активність практиканта.

60-66 балів (достатньо):

- програма практики виконана не повністю;
- допущення значних помилок в реалізації завдань;
- недостатньо ефективне використання методів та прийомів дослідження;
- слабка активність практиканта

35-59 балів (незадовільно з можливістю повторного проходження практики):

- програма практики реалізована частково із значними порушеннями;
- допущення складних і серйозних помилок під час виконання дослідження;
- наявність плагіату або ознак академічної недоброчесності в роботі;
- недисциплінованість під час проходження практики.

34 бали і менше (незадовільно з обов'язковим проведенням додаткової роботи під час повторного проходження практики):

- виконано лише окремі елементи завдань;
- допущення складних і серйозних помилок під час виконання практичних робіт;
- наявність плагіату або ознак академічної недоброчесності;
- пропуски без поважних причин і недисциплінованість під час проходження практики;
- низький рівень академічної та соціальної відповідальності.

Процедура врахування результатів неформальної та/або інформальної освіти

Визнання результатів неформального та/або інформального навчання особи закладом освіти (науковою установою) здійснюється згідно таких нормативно-правових документів:

- наказу МОН від 08.02.2022 року №130 «Порядок визнання у вищій та фаховій передвищій освіті результатів навчання, здобутих шляхом неформальної та/або інформальної освіти»;
- наказу ректора К-ПНУ від 06.02.2023 року №15-ОД «Порядок визнання в Кам'янець-Подільському національному університеті імені Івана Огієнка результатів навчання, здобутих шляхом неформальної та/або інформальної освіти»;

Процедура визнання результатів неформального та/або інформального навчання передбачає такий алгоритм дій:

- подання здобувачем вищої освіти на ім'я декана факультету заяви щодо визнання;
- ідентифікацію задекларованих у письмовій формі здобувачем вищої освіти результатів неформального та/або інформального навчання, які підлягають оцінюванню закладом освіти;
- оцінювання задекларованих результатів навчання здобувача вищої освіти;
- прийняття рішення про визнання та зарахування здобувачеві вищої освіти відповідних освітніх компонентів (складових освітніх компонентів) освітньої програми або відмову у визнанні.

Загальний обсяг освітніх компонентів освітньої програми, що зараховуються здобувачеві освіти за підсумками визнання результатів неформального та/або інформального навчання, не може перевищувати 25% відповідної освітньої програми.

Здобувач вищої освіти не може бути звільненим від атестації за підсумками визнання результатів неформального та/або інформального навчання.

**Таблиця відповідності шкал оцінювання досягнень
здобувачів вищої освіти з практики**

Рейтингова оцінка з практики	Підсумкова оцінка за шкалою ECTS	Рекомендовані системою ECTS статистичні значення (у %)	Підсумкова залікова оцінка за національною шкалою
90-100	A (відмінно)	10	відмінно
82-89	B (дуже добре)	25	добре
75-81	C (добре)	30	
67-74	D (задовільно)	25	задовільно
60-66	E (достатньо)	10	
35-59	FX (незадовільно з можливістю повторного проходження практики)		незадовільно
34 і менше	F (незадовільно з обов'язковим проведенням додаткової роботи під час повторного проходження практики)		

17. Список рекомендованої літератури

Основна

1. Гончарук Н.М. Практика з психології у системі фахової підготовки здобувачів вищої освіти вищого навчального закладу : навч.-метод. посіб. Кам'янець-Подільський : Аксіома, 2010. 227 с.
2. Кузікова С.Б. Теорія і практика вікової психокорекції : навч. посіб. Суми : Університетська книга, 2020. 304 с.
3. Осика О.В., Осика К.С. Теорія і практика психокорекційної роботи. навч. посіб. Слов'янськ, 2016. 111 с.
4. Основи психодіагностики та психокорекції: навч.-метод. посіб. / уклад. Гриньова Н.В. Умань: ВПЦ Візаві, 2019. 124 с.
5. Психологічна служба : підруч. ; В.Г. Панок (наук. ред.); А.Г. Обухівська, В.Д. Острова та ін. Київ : Ніка-Центр, 2016. 362 с.

Додаткова

6. Булах І.С., Семенча Л.Г. Психотехнологія корекції афекту неадекватності та дезадаптованості у підлітків : навч.-метод. посіб. Київ : НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2010. 95 с.
7. Вавринів О.С. Основи психологічного консультування: навч. посібник. Львів : ЛДУ БЖД, 2020. 112 с.
8. Дуткевич Т.В., Савицька О.В. Практична психологія : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2010. 256 с.
9. Магдисюк Л.І. Федоренко Р.П. Основи психологічного консультування : навч. посіб. Луцьк : Вежа-Друк, 2022. 360 с.
10. Коропецька О.М. Психологічні основи професійної орієнтації та самореалізації особистості : навч. посіб. Київ : КНТ, 2016. 438 с.
11. Кузьо О. Основи психологічної практики : навч. посіб. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2022. 124 с.
12. Магдисюк Л. І., Федоренко Р. П. Медико-психологічне консультування: навч.-метод. посіб. Луцьк: Вежа-Друк, 2020. 332 с. Строяновська О.В. Психологічна служба в системі освіти : практикум : навч. посібн. Київ : Каравелла, 2010. 176 с.
13. Мельничук О. Б. Основи психоконсультування та психокорекції. Київ: Каравела, 2015. 390 с
14. Психологічна допомога учасникам АТО та їх сім'ям: кол. моногр. / за заг. ред. М. Мушкевич. Луцьк: Вежа-Друк, 2016. 356 с.
15. Федоренко Р.П., Мушкевич М.І., Коширець В.В. Психологічне консультування: зміст, прийоми, технології. Луцьк: Вежа-Друк, 2020. 368 с.
16. Федорчук В.М. Соціально-психологічний тренінг: Розвиток комунікативної компетентності викладача: навч.-метод. посібник. Кам'янець-Подільський : Абетка, 2004. 240 с.

Інтернет-ресурси

1. Електронний каталог бібліотеки Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. URL : <https://library.kpnu.edu.ua/ufd/>

2. Інформаційна база професійного інструментарію фахівців психологічної служби системи освіти України. URL : https://docs.google.com/document/d/1jjQzAxFTFXdzVBaYu5OxcprqMz9gxhmtz_IsEJDisfnM/edit

3. Національна бібліотека України імені В.І. Вернадського. URL : <http://www.nbuv.gov.ua/node/2116>

4. Психологічна служба : Психологічна підтримка дітей URL : <https://mon.gov.ua/ua/osvita/pozashkilna-osvita/psihologichna-sluzhba>

5. Хмельницький обласний навчально-методичний центр психологічної служби : На допомогу фахівцям психологічної служби. URL : <https://sites.google.com/site/hmelnocppsr/на-допомогу-фахівцям-психологічної-служби?authuser=0>

ДОДАТКИ

Додаток А

СХЕМА ПІДГОТОВКИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ХАРАКТЕРИСТИКИ НА КОЛЕКТИВ

1. Структура малої групи (учнівського, трудового колективу).
2. Кількість членів групи
3. Офіційний розподіл групових обов'язків
 - Керівники підрозділу та їх заступники
 - Офіційні обов'язки членів колективу
4. Соціометричний статус (у %)
 - Соціометричні лідери
 - Популярні
 - Малопопулярні
 - Ізольовані
 - Відторгнуті
5. Мотиви соціометричного вибору товаришів
 - Критерії, за якими обирають лідера (інтелект, фізична сила, зовнішність чи ін);
 - Мотиви негативного вибору (вибору відторгнутих).
6. Наявність і кількість внутрішньогрупових угруповань. Їх спрямованість.
7. Коефіцієнт згуртованості групи (за результатами соціометрії).
8. Рівень ціннісно-орієнтаційної єдності членів колективу. Орієнтованість на спільну мету та завдання. Єдність поглядів.
9. Психологічний клімат колективу: доброзичливий, ворожий, конфліктний, суперечливий, мінливий, теплий, співчутливий, антагоністичний.
10. Особливості міжособистісних стосунків
 - Сформованість колективістських якостей: взаємопідтримки, взаємодопомога, поваги, вірності та незрадливості, доброти, відкритості, чуйності, емпатії, чесності, безкорисливості, довіри.
 - Наявність психологічних проблем у колективі. Характер негативістських тенденцій.
 - Характер емоційних зв'язків між членами (взаємні симпатії-антипатії, взаємоповага, близькість-віддаленість);
 - Задоволеність взаємостосунками.
11. Особливості взаємостосунків у системі «керівник-підлеглі», «вчитель-учні»
12. Особливості взаємостосунків між дівчатами та хлопцями
13. Наявність членів, які відносяться до груп ризику (вказати групи ризику та прізвища).
14. Референтність (значимість) колективу для учнів (працівників)
15. Дисципліна у колективі (за 12-бальною системою оцінювання)
16. Аналіз конфліктних ситуацій

- Частота виникнення
- Мотивація конфліктів («З якого приводу?»)
- Домінуючий характер конфліктів: прямі-непрямі; пасивні-активні; експресивні-приховані; конструктивні-деструктивні;
- Форма конфліктів: фізичні-вербальні (словесні); соціоорієнтовані (проти колективу)-гетероорієнтовані (проти окремих членів).

17. Шляхи розв'язання конфліктних ситуацій у групі.

18. Стадії розвитку колективу

- Стадія первинного синтезу;
- Стадія інтеграції;
- Стадія власне колективу

19. Рівень сформованості колективістських взаємостосунків (вказати за класифікацією якого автора визначається).

20. Організованість колективу

21. Особливості виконання спільної діяльності

- Ступінь взаємодопомоги;
- Наявність осіб, котрі уникають спільної діяльності.

22. Рівень соціально-психологічної активності членів.

**ПСИХОЛОГІЧНІ МЕТОДИКИ,
РЕКОМЕНДОВАНІ ДЛЯ ДОСЛІДЖЕННЯ КОЛЕКТИВУ ТА
МІЖОСОБИСТІСНИХ СТОСУНКІВ**

Найбільш популярним тестом, який досліджує міжособистісні стосунки у колективі є *соціометрія (автор Дж.Морено)*. Вона дозволяє визначити соціальний статус членів групи — виявити лідерів, популярних, малопопулярних, ізольованих. За її допомогою можна діагностувати емоційні зв'язки між однолітками, виявивши взаємні вибори та угруповання; виміряти міру згуртованості групи. Зміст цієї методики викладений вище (Див. стор...). На її основі розроблено інші техніки, не менш цікаві, — ауто- та референтометрія. Вони дозволяють проаналізувати інші показники колективістських взаємостосунків. Зокрема, аутосоціометрія (автор Я.Л.Коломинський) розкриває особливості сприймання членами групи свого соціального статусу, що дозволяє з'ясувати соціометричні установки. Референтометрія (автор Є.В.Щедріна) виділяє осіб, які мають найбільший авторитет у колективі. Порівняння даних за цими методиками дає можливість отримати найбільш повну картину колективістських взаємостосунків.

АУТОСОЦІОМЕТРІЯ

Аналог аутосоціометрії можна знайти у Дж.Морено під назвою соціометричний перцептивний тест. Більш детально над розробкою цієї методики працював Я.Л.Коломинський.

Запропонована ним техніка дозволяє вивчити уявлення індивідів про взаємостосунки членів групи. Її використовують для аналізу взаємозв'язків, які об'єднують людей у групі. Для цього збирають всі судження про групову структуру.

Мета: визначення аутосоціометричного статусу, рефлексивного (уявного) статусу та соціометричних установок.

Хід дослідження. Досліджуваних просять розташувати на соціограмі картки з прізвищами членів колективу відповідно до їх соціального статусу. У роботі з дітьми краще застосовувати замість соціограми зображення різнорівневої піраміди, оскільки працюючи з соціограмою, школярі плутаються з розташуванням осіб з високим та низьким статусом. На різнорівневій піраміді простіше це зробити — на високих щаблях розташовуються діти з високим соціальним статусом, на низьких — з низьким соціальним статусом.

Експеримент представляють як завдання на соціально-психологічну спостережливість. **Інструкція:** «Завдання, яке вам належить виконати,

показує, настільки ви вмієте розбиратись у взаємостосунках з однолітками. Розташуйте всіх своїх однолітків на цій піраміді згідно положення, яке вони займають у групі. На вершині піраміди ті, яким симпатизують майже всі члени групи, на другій сходинці ті, яким симпатизує багато осіб, на третій ті, яким симпатизують лише деякі, на самій нижчій, четвертій сходинці ті, яким не симпатизує ніхто. Не забудьте розташувати на піраміді себе. Не бійтесь помилки. Йдеться лише про вашу точку зору».

Опрацювання аутосоціограми здійснюють так. Кожній «сходинці» приписують певне кількісне значення: вершина піраміди — 4 бали, другий рівень — 3 бали, третій рівень — 2 бали, четвертий, найнижчий рівень — 1 бал. Далі підраховують кількість членів групи, які помістили індивіда на відповідний рівень (дали йому відповідну кількість балів). Цей результат ділять на загальну кількість досліджуваних, які давали оцінку (n-1). Інакше,

$$AS_i = \frac{4n_4 - 3n_3 - 2n_2 - 1n_1}{n - 1}, \text{ де}$$

AS_i — аутосоціометричний статус;

n — загальна кількість членів колективу;

n_4 — кількість осіб, які віднесли досліджуваного до 4 (найвищого) рівня;

n_3 — кількість осіб, які віднесли його до 3 рівня;

n_2 — кількість осіб, які віднесли до 2 рівня;

n_1 — кількість осіб, які віднесли до 1 рівня.

Так визначають аутосоціометричний статус кожного члена колективу. Автори А.А.Реан та Я.Л.Коломинський пропонують таку статусну шкалу інтерпретації результатів:

1) самий високий статус приписують особі, персональний аутосоціометричний індекс якої знаходиться у межах 4-3,5;

2) другу статусну категорію займають особи, аутосоціометричний індекс яких склав 3,5-2,5;

3) третю статусну категорію — з індексом 2,5-1,5;

4) четверту статусну категорію — з індексом 1,5-1.

За цією методикою можна визначити також рефлексивний (уявний) статус індивіда. Його досліджують на основі самовизначення. Досліджуваному, який поставив своє прізвище на вершину піраміди, приписують 1-у статусну категорію, на другий рівень — 2-у статусну категорію, на 3 та 4 рівні — відповідно 3-а і 4-а статусні категорії.

Соціометричні установки (тенденцію приписувати членам групи певний соціометричний статус) діагностують так:

1) досліджуваний приписує більшості одногрупників (більше 50%) високий статус, розташовуючи їх на 1-2 рівнях аутосоціограми. Це свідчить про центрострімку соціометричну установку — ЦСУ;

2) досліджуваний приписує більшості одногрупників (більше 50%) низький статус, розташовуючи їх на 3-4 рівнях аутосоціограми. Це свідчить про центробіжну соціометричну установку — ЦБУ;

3) високі та низькі статуси приписують однаковій кількості осіб. Діагностують нейтральну соціометричну установку — НБУ.

Описані ситуації, які ми позначаємо як соціометричну установку, є проявом особливого аспекту міжособистісної установки.

За методикою «Аутосоціометрія» ми отримуємо рефлексивну та перцептивну картину взаємостосунків. Співставлення результатів аутосоціометрії та соціометрії дозволяє визначити показники, які характеризують особливості соціально-психологічної рефлексії та соціально-психологічної перцепції (спостережливості).

Соціальну рефлексію оцінюють за такими параметрами:

- самооцінка соціометричного статусу;
- точність персонального співпадання.

Так саме може бути оцінена й соціально-психологічна перцепція. Особливості соціальної рефлексії характеризує також коефіцієнт усвідомленості статусної структури групи.

$$\text{КУСС} = \frac{\text{кількість правильно відгаданих статусів}}{\text{кількість членів групи}}$$

РЕФЕРЕНТОМЕТРІЯ

Метод референтометрії розроблений у лабораторії А.В.Петровського автором Є.В.Щедріною. **Метою** цього методу є визначення кола осіб, які є значимими для досліджуваного.

Хід дослідження. I серія. У першій серії досліду члени колективу оцінюють один одного за такими параметрами: «розум», «доброта», «чуйність», «відвертість» чи ін. На спеціальних опитувальних листах, які представляють собою список класу з одного боку та шкалу оцінювання якостей з іншого (див. табл. 4.2), досліджуваного пропонують оцінити кожного з учнів за 5-бальною системою:

- оцінка «5», якщо ця якість є виразною;
- оцінка «4», якщо ця якість швидше виражена, ніж не виражена;
- оцінка «3», якщо ця якість швидше не виражена, ніж виражена;
- оцінка «2», якщо ця якість в одногрупника відсутня.

Таблиця 4.2

Бланк для оцінювання особистісних рис однолітків

№	Прізвище та ім'я	розум	доброта	відвертість	чуйність
1	Ількович Олена	5	2	2	2
2	Сидоренко Настя	3	5	5	4
3	Карпенко Олег	3	4	4	4
...					

II серія. Цю серію проводять через кілька днів. Експериментатор запитує: «Пам'ятаєш, як ви оцінювали один одного за деякими якостями? Ти напевне хотів би дізнатись хто як тебе оцінив? Я можу познайомити тебе з деякими оцінками. Про чию думку ти хотів би дізнатись насамперед?» Так з'ясовують три значимих для досліджуваного людини.

На основі виборів будують референтоматрицю та референтограму подібно до соціоматриці та соціограми (Див. соціометрію). Визначають, чи співпадають референтний та соціометричний статуси груп.

МЕТОДИКА ВИЗНАЧЕННЯ ЦІННІСНО-ОРІЄНТАЦІЙНОЇ ЄДНОСТІ ГРУПИ

Важливе значення для формування колективістських взаємостосунків має ціннісно-орієнтаційна єдність членів групи (ЦОЄ). Вона дозволяє з'ясувати емоційні зв'язки між членами, описати їх змістову сторону.

Методику вивчення ціннісно-орієнтаційної єдності групи запропонував Н.Шпалінський. Він підкреслив, що для згуртованого колективу характерна єдність поглядів, переконань, думок з життєво важливих питань.

Хід дослідження. Всім членам групи пропонують набір з 15 карточок, на яких написані якості: «наполегливість», «вміння керувати», «веселість» та ін. Кожний має ці якості впорядкувати у порядку зниження значимості. Пропонують таку **інструкцію**: "На картках написані різні якості. Розташуйте їх за ступенем важливості: на перше місце розмістіть головну якість, на друге — менш важливу, але головну з усіх, які залишилися, на останньому місці залишиться якість, зовсім неважлива".

Після того, як усі члени групи впорядкували запропоновані якості за ступенем їх значимості, всі індивідуальні вибори співставляють. За формулою визначають показник ціннісно-орієнтаційної єдності:

$$r = \frac{6 \cdot \sum d^2}{n_2(n-1)}, \text{ де}$$

r — коефіцієнт взаємозв'язку між
свідченнями членів колективу
 d — різниця між рангами.
 n — кількість досліджуваних

МЕТОДИКА ВИЗНАЧЕННЯ ГРУПОВОЇ ЗГУРТОВАНOSTІ «АРКА»

Мета: визначення рівня згуртованості групи.

Обладнання: конструкція «Арка»

Хід дослідження. «Арка» представляє собою дерев'яний прилад, зроблений з окремих брусків (кубиків). Його можна розбирати та збирати як пазл. Для того, щоб правильно скласти, необхідно мати достатній рівень комбінаторних здібностей.

Експеримент проводять з усією групою. На очах у всіх прилад розбирають і пропонують разом скласти його так, щоб вийшла арка. Під час експерименту психолог фіксує такі дані:

- організованість у роботі;
- рівень згуртованості групи;
- лідерство; тип лідерського керівництва;
- наявність дітей, що уникають спільної діяльності;
- ступінь взаємодопомоги;
- швидкість виконання завдання;
- характер та шляхи розв'язання конфліктних ситуацій.

НАПИСАННЯ ТВОРУ «НАШ КЛАС»

Мета: аналіз мотиваційної та змістовної складових міжособистісних стосунків, визначення рівня усвідомленості членами колективу характеру міжособистісних взаємин у групі, виявлення емоційного клімату у колективі.

Хід дослідження. «Сьогодні ми будемо писати не зовсім звичайний твір. Вам потрібно описати емоційний клімат, стосунки у вашому колективі й постаратись відверто відповісти на запитання».

Членам групи пропонують запитання такого характеру:

1. Чи однаково я ставлюсь до своїх товаришів?
373869432. Чому до деяких ставлюсь краще, ніж до інших?
373869433. Чи задоволений я ставленням до мене у групі?
373869434. Хто мої найближчі друзі?
373869435. Чому я товаришую з ними?
373869436. Чим мені подобається мій колектив?
373869437. Яка атмосфера у ньому переважає?
373869438. Чим не подобається?
373869439. Що я хотів би змінити у стосунках?

Опрацювання результатів

На основі контент-аналізу творів визначають:

- мотиви вибору товаришів;
- задоволеність взаємостосунками; їх позитивні та негативні аспекти;
- психологічний клімат колективу.

МЕТОДИКА «АТМОСФЕРА У ГРУПІ» [24, с.24]

Визначити психологічну атмосферу у групі, тобто динамічну складову психологічного клімату, можна за допомогою нескладної методики, в якій приводяться десять протилежних за значенням пар слів.

Мета: опис психологічного клімату у колективі

Хід дослідження. Досліджуваний повинен закодувати «дистанцію» між парами за дев'ятибальною шкалою. Це слід здійснити зліва направо за схемою: 9 8 7 6 5 4 3 2 1

Таблиця 4.3

Бланк для оцінювання складових психологічного клімату

	9	8	7	6	5	4	3	2	1	
Захопленість										Байдужість
Продуктивність										Непродуктивність
Теплота										Холодність
Дружелюбність										Ворожість
Взаємодопомога та співпраця										Відсутність підтримки
Доброзичливість										Конфліктність
Задоволеність										Незадоволеність
Злагода										Незгода
Активність										Нудьга
Успішність										Неуспішність

Опрацювання результатів. Чим вищим є сумарний бал, тим більш сприятлива атмосфера у групі (її можна оцінювати і за складовими). Оцінки за шкалою станайнів інтерпретують так:

- 1-3 бали — низький рівень;
- 4-6 балів — середній рівень;
- 7-9 балів — високий рівень.

МЕТОДИКА ВИЯВЛЕННЯ КОНФЛІКТНОСТІ

(автори Н. Кіршева, Н.Рябчикова, адаптація В.С.Лозниці)

Мета: визначення рівня конфліктності та стилю поведінки у напружених ситуаціях.

Інструкція. Вашій увазі пропонують 11 ситуацій, кожна з яких передбачає три варіанти поведінки. Оберіть той, який найбільше відповідає Вам.

Текст опитувальника

- | | | |
|---|--------------------|-----------|
| № | Зміст висловлювань | Відповідь |
|---|--------------------|-----------|
- У громадському транспорті, де Ви знаходитесь, починається суперечка. Що Ви зробите:
 - не втручатимусь;
 - можу втрутитись і прийняти сторону того, хто правий чи потерпів;
 - обов'язково вмішаюсь та обстоюватиму свою позицію.
 - Чи критикуєте Ви керівництво на зборах за помилки:
 - ні, не критикую;
 - роблю це залежно від мого ставлення до нього;
 - завжди критикую.
 - Вам поставили завдання, з яким Ви незгодні. Чи запропонуєте свій варіант, який видається Вам кращим:

- а) ні, це погано для мене скінчиться;
 - б) запропоную, якщо мене підтримають інші;
 - в) обов'язково запропоную та обстоюватиму свій варіант.
4. Ви сперечаєтесь зі своїми колегами по роботі, друзями:
- а) тільки за умови, що на мене не ображаються і це не впливає на наші стосунки;
 - б) тільки з важливих, принципових питань;
 - в) для цього достатньо будь-якого приводу.
5. У черзі хтось намагається пройти попереду Вас. Ви:
- а) краще збережу свої нерви;
 - б) буду обурюватись, але подумки;
 - в) поставлю нахабу на місце.
6. Обговорюється загальний план дій, способи вирішення проблеми. Ваша думка є вирішальною. Ви:
- а) намагатимусь оцінити позитивні та негативні моменти плану;
 - б) відзначу позитивні моменти плану та запропоную авторам його доопрацювати;
 - в) розкритикую план і запропоную власний варіант.
7. Теща (свекруха) критикує Вас за марнотратство, а сама купила дорогу річ. Ви:
- а) схвалю придбання;
 - б) зауважу, що річ того не варта;
 - в) покритикую за придбання.
8. Біля Вашого під'їзду група підлітків п'є пиво, палить цигарки, смітять. Ви:
- а) не псуватиму собі настрій і не реагуватиму;
 - б) зроблю тактовне зауваження;
 - в) різко покритикую за негідну поведінку.
9. Вас обрахували під час купівлі. Ви:
- а) не зверну на це уваги, зараз усі всіх обраховують;
 - б) попрошу ще раз підрахувати мою покупку;
 - в) влаштую скандал.
10. Ви сперечаєтесь зі своїм сином-підлітком (донькою-підлітком) і під час суперечки з'ясовуєте, що він (вона) правий (права). Ви:
- а) визнаю свою помилку;
 - б) напевне визнаю помилку;
 - в) не визнаватиму своєї помилки.
11. У перукарні Вас відмовилися обслужити. Ви:
- а) не обурюся і піду до іншої перукарні;
 - б) обов'язково поскаржуся на винного;
 - в) скажу все, що думаю, і зжену на кому-небудь злість.

Опрацювання та інтерпретація відповідей.

Відповіді переводять у бали за такою шкалою: а — 4 бали; б — 2 бали; в — 0 балів. Отримані бали арифметично складають й отримують підсумковий результат. Він перебуває у діапазоні 0-44 бали. На його підставі формують один з таких висновків:

- 1) високий рівень конфліктності — 0-9 балів;
- 2) підвищений рівень конфліктності — 10-14 балів;
- 3) помірний рівень конфліктності — 15-29 балів;
- 4) знижений рівень конфліктності, схильність до уникнення конфліктних ситуацій — 30-44 бали.

ОЦІНКА РІВНЯ ТОВАРИСЬКОСТІ (автор В.Ф. Ряховський) [24, с.44]

Мета: виявлення міри товариськості та комунікабельності.

Інструкція. «Вашій увазі пропонують кілька простих запитань. Намагайтесь відповідати на них швидко та однозначно: «так», «ні» або «іноді».

Текст опитувальника:

1. Ви чекаєте на ділову зустріч. Чи виводить її очікування з колії?
2. Чи викликає у Вас сум'яття і незадоволення доручення виступити з докладом, повідомленням, інформацією на якій-небудь нараді, зборах чи подібному заході?
3. Чи не відкладаєте Ви візит до лікаря до останнього моменту?
4. Вам пропонують виїхати у відрядження до міста, де Ви ніколи не бували. Чи прикладете Ви максимум зусиль, щоб уникнути цього відрядження?
5. Чи любите Ви ділитись своїми переживаннями з кимсь?
6. Чи гарячкуєте Ви, якщо незнайома людина на вулиці звернеться до Вас з проханням показати дорогу, назвати час, відповісти на якесь питання?
7. Чи вірите Ви, що існує проблема «батьків і дітей» і що людям різних поколінь важко розуміти один одного?
8. Чи соромитесь Ви нагадати знайомому, що він забув Вам повернути гроші, які зайняв кілька місяців тому?
9. У ресторані або їдальні Вам подали неякісну страву. Чи промовчите Ви, лише роздратовано відсунувши тарілку?
10. Виявившись наодинці з незнайомою людиною, Ви не розпочнете з нею розмову й будете обтяжуватись, якщо першою заговорить вона. Чи так це?
11. Вас приводить у жах будь-яка довга черга, де б вона не була (у магазині, бібліотеці, касі кінотеатру). Чи вважаєте за краще відмовитися від свого наміру, чи станете у кінець і будете нудьгувати в очікуванні?
12. Чи боїтесь Ви брати участь у якій-небудь комісії з розгляду конфліктних ситуацій?
13. У Вас є власні, суто індивідуальні критерії оцінки творів літератури,

мистецтва, культури і жодних чужих думок на цей рахунок Ви не приймаєте. Це так?

14. Почувши де-небудь у кулуарах явно помилкову точку зору з добре відомого Вам питання, чи вважаєте за краще промовчати і не вступати до розмови?

15. Чи викликає у Вас досаду чиєсь прохання допомогти розібратися у тому чи іншому службовому питанні або навчальній темі?

16. Чи охочіше Ви викладаєте свою думку у письмовій формі, ніж в усній?

Опрацювання результатів. Оцінку відповідей здійснюють за такою шкалою: «так» — 2 бали, «іноді» — 1 бал, «ні» — 0 балів. Отримані дані додають й отримують підсумковий результат. Порівнюючи його з діапазоном розподілу оцінок визначають, до якої категорії відноситься досліджуваний:

30-31 бал. Ви явно нетовариські, і це Ваше лихо, від якого найбільше страждаєте. Але й близьким людям нелегко. На Вас важко покластись у справі, яка вимагає групових зусиль. Прагніть бути більш товариським, контролюйте себе.

25-29 балів. Ви замкнуті, нетовариські, віддаєте перевагу самотності, тому маєте мало друзів. Нова робота і необхідність нових контактів якщо і не примушують панікувати, то надовго виводять з рівноваги. Ви знаєте цю особливість свого характеру і буваєте незадоволені собою. Але не обмежуйтеся незадоволеністю — у Вашій волі переламати ці особливості. Хіба не буває, що під час сильного захоплення Ви виявляєте раптом повну комунікабельність? Варто тільки активізувати себе.

19-24 балів. Ви до певної міри товариські й у незнайомій обстановці відчуваєте себе цілком упевнено. Нові проблеми Вас не лякають. Та все таки з новими людьми сходитеся з побоюванням, у суперечках і диспутах берете участь неохоче. У Ваших висловлюваннях іноді спостерігається сарказм без будь-якого підґрунтя. Ці недоліки можна виправити.

14-18 балів. У вас типова нормальна комунікабельність. Ви допитливі, охоче слухаєте цікавого співбесідника, достатньо терпимі у спілкуванні, відстоюєте свою точку зору без запальності. Без неприємних переживань йдете на зустріч з новими людьми. У той самий час не любите галасливого товариства. Екстравагантні витівки і багатослівність викликають у Вас роздратування.

9-13 балів. Ви вельми товариські (іноді навіть надміру). Цікаві, говіркі, любите висловлюватись з різних питань, що, часом, викликає роздратування оточуючих. Охоче знайомитесь з новими людьми. Любите бути у центрі уваги, нікому не відмовляєте у проханнях, хоча не завжди можете їх виконати. Буває, дратуєтесь, але швидко відходите. Чого Вам бракує, так це терпіння і відваги при зіткненні з серйозними проблемами. За бажання, проте, Ви можете себе примусити не відступати.

4-8 балів. У товаристві Ви «своя людина». Комунікабельність б'є з Вас ключем. Ви завжди у курсі всіх справ. Любите брати участь у дискусіях,

хоча серйозні теми можуть викликати у Вас нудьгу. Охоче обговорюєте будь-яке питання, навіть якщо маєте про нього поверхневе уявлення. Усюди відчуваєте себе у своїй тарілці. Беретесь за будь-яку справу, хоча не завжди можете успішно довести її до кінця. З цієї причини керівники і колеги відносяться до Вас з деяким побоюванням і сумнівами. Задумайтесь над цими фактами.

3 бали і менше. Ваша комунікабельність має хворобливий характер. Ви говірки, багатослівні, втручаєтесь у справи, які не мають до Вас жодного відношення. Беретесь свідчити про проблеми, в яких абсолютно не компетентні. З наміром або мимоволі Ви часто буваєте причиною різного роду конфліктів. Запальні, образливі, нерідко буваєте необ'єктивними. Серйозна робота не для Вас. Людям на роботі й удома, і, взагалі, всюди важко з Вами. Так, Вам треба попрацювати над собою і своїм характером! Перш за все виховуйте у собі терплячість і стриманість, з повагою ставтесь до людей.

Додаток В

СХЕМА ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ АСПЕКТІВ УПРАВЛІННЯ КОЛЕКТИВОМ

Управління — це процес організації ефективної роботи підприємства, що передбачає вплив на людей, об'єкти, процеси з метою максимального використання ресурсів для досягнення поставлених завдань. Загальне керівництво надає процесам необхідної спрямованості, що забезпечує отримання бажаних результатів. Для дослідження соціально-психологічних особливостей управління колективом враховують такі показники:

1. Ієрархія управління (керуючі вищої, середньої, нижчої ланки).
2. Мета управління
 - стратегічні цілі — цілі, що передбачають вирішення довгострокових масштабних проблем.
 - тактичні цілі — завдання, які передбачають вирішення середньострокових окремих проблем, які необхідні для досягнення стратегічних цілей фірми.
 - оперативні цілі — завдання, які передбачають вирішення поточних питань та описують дії, необхідні для досягнення тактичних і стратегічних цілей.
3. Структура управлінського процесу (заповнити таблицю під час проведення виховного заходу у рамках години куратора — див. табл.

- 5.2)
- функція «визначення цілей»;
 - функція «мотивації»;
 - функція «планування»;
 - функція «прийняття рішення»
 - функція «організації»;
 - функція «оперативного регулювання»;
 - функція «контролю».
4. Функції керівника колективу
- цільові;
 - соціально-психологічні;
 - оперативні.
5. Тип лідерського керівництва
- За формою управління: лідер-натхненник («генератор ідей»); лідер-виконавець.
 - За стилем управління: авторитарний, демократичний, ліберальний.
 - За змістом діяльності (пріоритет — спортивна, навчальна, технічна, художня, музична, клубна чи інша діяльність).
 - За сферою взаємостосунків: формальний; неформальний.
6. Методи управління — сукупність прийомів і способів впливу на об'єкт для досягнення поставлених цілей.
- економічні (спрямовані на економічні інтереси працівників) — фінансування, ціноутворення, господарський, комерційний розрахунки.
 - організаційно-адміністративні (засновані на прямих директивних вказівках) — накази, директиви, розпорядження, постанови, усні вказівки.
 - соціально-психологічні (спрямовані на підвищення соціальної активності та мотивації) — переконання, навіювання, моральний зразок, залучення, спонукання.
7. Форми впливу на студентів. Форми та методи педагогічного впливу.
8. Методи підвищення пізнавальної активності під час академічних занять.
9. Прийоми стимулювання студентів (заохочення; організація успіху у діяльності, організація цікавої пошукової діяльності, здорова конкуренція, стимулювання досягнень, використання нагород).
10. Майстерність застосування критичних оцінок (14, 123):
- Підбадьорююча критика: «Нічого, наступного разу зробите краще. А зараз — не вдалось».
 - Критика-картання: «Ех ви! Я був про вас більш високої думки!»
 - Критика-аналогія: «Раніше, коли я був таким як ви молодим спеціалістом, то допустив таку саму помилку. Ну й дісталось мені від начальника!»
 - Критика-похвала: «Робота зроблена добре, але не для такого випадку».

- Критика-стурбованість: «Я дуже занепокоєний таким станом справ, оскільки за невиконання цього завдання у заданий термін несе відповідальність весь колектив».
 - Безособова критика: «У нашому колективі є ще працівники, які не справляються зі своїми обов’язками. Не будемо називати їх прізвища. Думаю, що вони й самі зроблять для себе необхідні висновки».
 - Критика-співпереживання: «Я добре вас розумію, входжу у ваше положення, але й ви зрозумійте мене. Адже справа не виконана».
 - Критика-співчуття: «Я дуже співчуваю, але повинен відмітити, що ваша робота виконана неякісно».
 - Критика-іронія: «Робили, робили і ...зробили. Робота що треба! Тільки як тепер в очі начальству дивитись будемо?!»
 - Критика-натяк: «Я знав одну людину, яка вчинила точно так саме як ви. Потім їй довелось погано».
 - Критика-пом’якшення: «Напевно у тому, що відбулось, винні не тільки ви...»
 - Критика-докір: «Що ж ви зробили так неохайно? Та й ще не вчасно?»
11. Загальна оцінка особливостей управлінської діяльності керівника.
12. Визначення психологічних умов ефективності управлінського спілкування.

За запропонованою схемою можна досліджувати соціально-психологічні функції куратора, викладача, колег-магістрантів.

Таблиця В.1

Бланк фіксації послідовності виконання
управлінського рішення
(для підготовки виховного заходу у студентській групі)

№	Назва функції	Зміст функції	Алгоритм дії	Форма звіту
1.	Функція «визначення цілей»	Усвідомлення образу майбутнього бажаного результату, на який спрямовані прагнення суб’єкта	– Визначити загальну мету – Сформулювати ієрархію цілей: першочергові, другорядні – Оцінити рівень досяжності цілей	Опис ієрархії цілей _____ _____ _____ _____ _____
2.	Функція «мотивації»	Вплив психічних факторів, які підштовхують людей до	– Визначити провідні мотиви: 1) користі; 2) смислу; 3) цінності; 4) пізнавальні;	Опис системи мотивів _____ _____ _____

		здійснення певних дій	5) соціальні і т.п. – Обґрунтувати (на основі аналізу мотивів) смисл діяльності	_____ _____ _____
3.	Функція «планування»	Програмування послідовності дій	– Проаналізувати кінцеву та проміжні цілі. З'ясувати основні завдання діяльності – Визначити послідовність роботи – Підібрати засоби діяльності, обладнання – Намітити прийоми, методи діяльності	Програма діяльності: План дій _____ _____ Обладнання _____ _____ Прийоми, методи діяльності _____ _____
4.	Функція «прийняття рішення»	Прийняття позиції, яка знижує вихідну невизначеність ситуації.	– Зважити позитивні та негативні сторони проекту – Оцінити фактори, які будуть заважати роботі, визначити умови їх подолання – Викласти рішення з врахування таких факторів – логіка викладу; – оптимальна лаконічність викладу	Оголошення рішення _____ _____ _____ Фактори, які заважатимуть у роботі _____ _____ _____
5.	Функція «організації»	Сукупність дій, спрямованих на узгодження діяльності різних підрозділів	– Визначити підрозділи роботи – Закріпити відповідального за кожний підрозділ. – Розподілити обов'язки	Розподіл ролевих (посадових) функцій та обов'язків _____ _____ _____

6.	Функція «оперативного регулювання»	Негайне втручання у процес виконання дій з метою їх корекції	– Розбити діяльність на етапи – Повідомити інструктивні задачі перед кожним етапом – Ознайомити з формою контролю за виконанням кожного етапу роботи	Форми проміжного контролю _____ _____ _____ _____ _____
7.	Функція «контролю»	Система дій, спрямованих на перевірку правильності виробничого процесу та усунення помилкових дій	– Ознайомити з формою кінцевого контролю – Терміни реалізації проекту	Сфери контролю _____ _____ _____ Форми кінцевого контролю _____ _____