

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА**

Факультет психології

Кафедра соціальної реабілітації та соціальної педагогіки

На правах рукопису

Шульга Тетяна Сергіївна

**ФОРМУВАННЯ ЗГУРТОВАНOSTІ СТУДЕНТСЬКОЇ ГРУПИ В
УМОВАХ ЗМІШАНОГО НАВЧАННЯ**

Кваліфікаційна робота

на здобуття освітнього ступеня: бакалавр

за спеціальністю 231 «Соціальна робота»

галузі знань 23 Соціальна робота

за освітньо-професійною програмою «Соціальна педагогіка»

Рівень вищої освіти: перший

Науковий керівник:

Кандидат психологічних наук,

доцент

Удовенко Юлія Миколаївна

Допустили до захисту в ДЕК

Кафедра соціальної реабілітації та соціальної педагогіки

Завідувач кафедри соціальної реабілітації та соціальної педагогіки

доктор педагогічних наук, професор

Чернуха Надія Миколаївна

Київ – 2024

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ ЗГУРТОВАНOSTІ СТУДЕНТСЬКОЇ ГРУПИ В УМОВАХ ЗМІШАНОГО НАВЧАННЯ.....	7
1.1.Теоретичні підходи до сутності поняття “згуртованість”.....	7
1.2.Фактори та особливості формування згуртованості студентської групи.....	13
1.3.Соціально-педагогічні засоби формування згуртованості студентської групи в умовах змішаного навчання.....	20
ВИСНОВКИ ДО ПЕРШОГО РОЗДІЛУ.....	26
РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ФОРМУВАННЯ ЗГУРТОВАНOSTІ СТУДЕНТСЬКОЇ ГРУПИ В УМОВАХ ЗМІШАНОГО НАВЧАННЯ.....	28
2.1.Організація та хід дослідження формування згуртованості студентської групи в умовах змішаного навчання.....	28
2.2.Результати дослідження формування згуртованості студентської групи в умовах змішаного навчання.....	35
ВИСНОВКИ ДО ДРУГОГО РОЗДІЛУ.....	49
РОЗДІЛ III. ЕФЕКТИВНІ СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНІ ЗАСОБИ ФОРМУВАННЯ ЗГУРТОВАНOSTІ СТУДЕНТСЬКОЇ ГРУПИ В УМОВАХ ЗМІШАНОГО НАВЧАННЯ.....	51
3.1.Порівняльний аналіз результатів дослідження формування згуртованості студентської групи в умовах змішаного навчання.....	51
3.2.Практичні рекомендації щодо ефективних соціально-педагогічних засобів формування згуртованості студентських груп в умовах змішаного навчання.....	58
ВИСНОВКИ ДО ТРЕТЬОГО РОЗДІЛУ.....	60
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ.....	62

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	64
ДОДАТКИ.....	66

ВСТУП

Актуальність дослідження. Проблема вивчення особливостей та формування згуртованості в умовах змішаного навчання є досить актуальною, оскільки війна зачепила кожного з нас, вплинула на всі аспекти нашого життя. Одним з них є навчання, адже освітні заклади змушені організовувати освітній процес віддалено або ж змішано, за допомогою технологій дистанційного навчання, що зумовило негативні наслідки, а саме, утруднення встановлення психологічного контакту між учасниками освітнього процесу внаслідок дефіциту інформації про учасників освітнього процесу; підміна безпосереднього, очного спілкування опосередкованим; відсутність низки факторів мікросоціума і мікросередовища, у яких знаходяться співрозмовники; проблема формування згуртованості студентських груп.

Загальнотеоретичні аспекти групової згуртованості досліджували Г. М. Андрєєва, О. І. Донцов, Дж. Картрайт, А. Г. Кірпічник, К. Левін, А. та Б. Лотт, Дж. Морено, Ю. Л. Неймер, А. В. Петровський, К. Е. Сішор, Л. Фестінгер та інші.

Багато викладачів стикаються з проблемою незгуртованого в в умовах змішаного навчання, що проявляється в наявності великої кількості мікрогруп, які досить часто ворогують між собою, відсутності взаємодії, підтримки, задоволеності перебування в студентському колективі. Адже студентський колектив є могутнім засобом формування особистості. Він впливає на підвищення ефективності групової взаємодії, члени групи комфортніше себе почувають, а продуктивність виконання завдань в такій групі значно зростає.

Таким чином, дослідження цієї теми є актуальним та має практичну значущість. Результати дослідження можуть бути використані для покращення якості освіти та сприяти успішному навчанню студентів у цій формі навчання.

Об'єкт дослідження: процес формування студентської групи.

Предмет дослідження: соціально-педагогічні засоби формування згуртованості студентської групи в умовах змішаного навчання.

Мета дослідження: вивчити та визначити ефективні соціально-педагогічні засоби формування згуртованості студентської групи в умовах змішаного навчання.

Гіпотеза дослідження: соціально-педагогічний тренінг має позитивний вплив на формування згуртованості студентської групи в умовах змішаного навчання.

Завдання дослідження:

1. Здійснити теоретичний аналіз процесу та соціально-педагогічних засобів формування згуртованості студентської групи, в тому числі в умовах змішаного навчання.

2. Емпірично вивчити залученість працівників закладу освіти до процесу формування згуртованості студентської групи в умовах змішаного навчання.

3. З'ясувати ефективність застосування соціально-педагогічного тренінгу як дієвого соціально-педагогічного засобу формування згуртованості студентської групи в умовах змішаного навчання.

4. Розробити практичні рекомендації щодо застосування ефективних соціально-педагогічних засобів для формування згуртованості студентської групи в умовах змішаного навчання.

Теоретичні методи дослідження: аналіз, синтез, порівняння, узагальнення наявних теоретичних положень з досліджуваної теми.

Емпіричні методи дослідження:

- авторське напівстандартизоване інтерв'ю для педагогічних працівників;

- авторська анкета вхідної та вихідної форм;

- авторська тренінгова програма яка сприятиме підвищенню рівня згуртованості студентської групи в умовах змішаного навчання.

Етичні аспекти дослідження:

Основні принципи:

- принцип добровільності;
- принцип конфіденційності;
- повага до гідності та автономності кожного учасника;

Залучення учасників:

- інформованої згоди;
- інформування учасників про мету та особливості процедури, їх права та обов'язки;
- право на відмову.

Вибірка та експериментальна база дослідження: здобувачі освіти спеціальності “Кухар” 1 курсу Київського професійного коледжу сфери послуг; педагогічні працівники закладу освіти.

Структура наукової роботи: бакалаврська кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, додатків та списку використаних джерел. Робота містить 29 малюнків та 2 таблиці. Загальний обсяг роботи – 90 сторінок.

РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ ЗГУРТОВАНОСТІ СТУДЕНТСЬКОЇ ГРУПИ В УМОВАХ ЗМІШАНОГО НАВЧАННЯ

1.1. Теоретичні підходи до сутності поняття «згуртованість»

В сучасному світі, насиченому величезною кількістю інформації та взаємозв'язків, поняття «згуртованість» стає важливим для розуміння явищ і процесів навколо нас. Теоретичні підходи до розгляду цієї концепції дозволяють нам наблизитися до її сутності, розкриваючи важливі аспекти організації, взаємодії та розвитку систем.

Трудовий колектив, подібно до живого організму, народжується, зростає і розвивається. Залежно від етапу його розвитку, колектив виявляє певний рівень єдності та соціального прогресу. Ці процеси часто супроводжуються кризовими явищами економічного, технічного та соціального характеру, які можуть призвести до порушення соціальних зв'язків у колективі та його розпаду.

Одним з ключових завдань організаційної діяльності є формування згуртованих команд, створення системи взаємодії всередині колективу, яка об'єднує спільні трудові зусилля всіх співробітників для досягнення спільних цілей. Згуртованість команди відображає ступінь міцності соціальних і психологічних зв'язків між її членами. Вона свідчить про те, що команда є невід'ємною частиною організації, яка забезпечує ефективне функціонування організації та допомагає кожному працівнику реалізувати свій потенціал. Рівень згуртованості команди та управління нею залежить від стадій життєвого циклу: формування, становлення, стабілізації, зрілості, старіння та занепаду [14].

Аналізуючи закономірності розвитку малої групи як взаємодію процесів групової диференціації та інтеграції, багато психологів висвітлюють поняття групової згуртованості, яке є ключовим параметром у розвитку малої групи. Термін «згуртованість» використовується для опису

соціально-психологічних характеристик групи, таких як психологічна єдність, стійкість взаємин та взаємодії між її членами, а також емоційна привабливість групи для її учасників. Перші наукові дослідження групової згуртованості почалися в соціальній психології в контексті групової динаміки школи. Л. Фестінгер розглядав групову згуртованість як результат впливу різних факторів, спрямованих на утримання індивідів у групі. До таких факторів належать емоційна привабливість групи для її членів, користь групи для індивіда та пов'язане з цим задоволення від членства в команді. Рівень згуртованості малої групи визначається частотою і стабільністю прямих міжособистісних контактів (переважно емоційних) всередині цієї групи. Тому дослідження групової згуртованості та групового впливу на основі концепції Л. Фестінгера слід проводити через аналіз комунікативних взаємодій між членами групи та їх впливу на комунікативні процеси всередині групи [11].

В емпіричних дослідженнях малих груп одним з основних методів оцінки групової згуртованості була емоційна оцінка групи її членами, яка відображала їхнє сприйняття привабливості та задоволення від участі в групі. Інший методичний підхід до визначення групової згуртованості виник у рамках соціометричного напрямку. При цьому рівень групової згуртованості пов'язувався з рівнем взаємного емоційного тяжіння між членами групи, що визначається відносними частками взаємних позитивних виборів та емоційних оцінок членів групи. На думку Морено, важливим способом підвищення групової згуртованості є врахування "макроструктури" відносин - просторових, часових, комунікативних і функціональних зв'язків всередині групи - і "мікроструктури", яка визначається за результатами соціометричних опитувань.

Інший теоретичний підхід до згуртованості груп запропонував Т. Ньюкомб, який пов'язав поняття групової згуртованості з ідеєю "групової згоди". У своїх визначеннях Т. Ньюкомб тлумачив «групову згоду» як

подібність у поглядах (думках, уявленнях та оцінках) між членами групи стосовно важливих для них явищ, подій та людей. Згідно з цим підходом, основним механізмом формування групової згуртованості є досягнення згоди між членами групи та зближення соціальних установок і думок, що відбувається в процесі безпосередньої взаємодії між індивідами. Цей підхід також близький до концепції згуртованості як ціннісно-орієнтованої єдності групи, запропонованої А. В. Петровським і В. В. Шпалінським, яка розглядає згуртованість як спільність відношень членів групи до основних цінностей, що мають відношення до спільної діяльності. У дослідженні А. І. Донцова основним показником згуртованості була узгодженість цінностей щодо об'єктів, цілей і мотивів спільної діяльності. Результати дослідження показали, що групова згуртованість за цим критерієм виникає переважно під час спільної роботи [15].

За підходом В. Москаленко, групова згуртованість – це процес утворення, розвитку та становлення специфічних міжособистісних зв'язків у групі, які перетворюють зовнішню структуру на психологічну спільність людей. Це органічне об'єднання, яке функціонує за власними нормами, відображаючи цілі та цінності групи. Це означає, що члени групи взаємодіють між собою, створюючи специфічні психологічні зв'язки, які формують унікальну спільність. Ця спільність визначається власними правилами і дозволяє їй функціонувати як єдиний організм. Соціально-психологічний показник групової згуртованості виражається у груповій сумісності, яка показує, наскільки члени групи можуть спілкуватися і діяти злагоджено під час спільної діяльності. Ефективність цієї діяльності та створення здорових міжособистісних відносин залежать від психологічної сумісності між членами групи [6].

А. Бейвелас підтвердив, що ступінь згуртованості та єдність групи залежать від відповідності між операційними та символічними цілями групи для її учасників. Операційна мета групи визначається як створення

оптимальної системи комунікації, в той час як символічні цілі групи відображають особисті наміри членів групи. Згуртованість групи проявляється у відносинах, в яких всі члени групи поділяють цінності, пов'язані з цілями групи [10].

К. Левін описував згуртованість як результат взаємодії сил, які притягують та відштовхують учасників групи, що створюють колективне поле, що утримує їх у групі. В цілому, чим більше група відповідає на потреби людей у взаємних емоційних зв'язках, тим більше вона стійко згуртована. Згуртована група має суворий контроль над поглядами та діями своїх учасників. У такій групі панує атмосфера підтримки та уважного ставлення один до одного. Згуртованість сприяє формуванню емоційного зв'язку між членами групи та лояльному ставленню до спільних завдань, забезпечуючи стабільність групи. Взаємозалежність між учасниками групи, які об'єднані спільною метою, призводить до готовності ділити труднощі та вирішувати особисті розбіжності [7].

Таким чином, згуртованість розглядається як складне явище, яке включає в себе декілька факторів. Наприклад, соціометрія пов'язує згуртованість з рівнем міжособистісних відносин у групі, що характеризується високим рівнем симпатійних виборів. Спеціальний індекс групової згуртованості, запропонований соціометрією, розраховується як відношення кількості взаємних позитивних виборів до загальної кількості можливих виборів.

Згуртованість колективу визначається єдністю цінностей і соціальних установок його учасників. Прихильники стратометричної концепції вважають, що структура малої групи складається з трьох основних прошарків (страт), які водночас є рівнями розвитку групової згуртованості.

Згуртованість розглядається як особлива характеристика внутрішньогрупових зв'язків, що ґрунтується на узгодженості оцінок, установок і позицій групи з важливих питань, таких як особи, завдання, ідеї

та події. Іншими словами, згуртованість включає в себе відносини у групі, які визначаються цілями та завданнями діяльності. Частота збігу позицій індивідів стосовно важливих об'єктів оцінювання, служить показником ціннісно-орієнтованої єдності, що сприяє активному внутрішньогруповому спілкуванню та підвищує ефективність взаємодії [1].

А. Лотт і Б. Лотт розглядають згуртованість як властивість групи, яка виникає від позитивних взаємних установок членів групи, що проявляються у формі міжособистісної привабливості. Чинники, які впливають на рівень симпатії (міжособистісної привабливості, згуртованості), включають частоту взаємодії, стиль керівництва (переважно демократичний), статусні та поведінкові характеристики членів групи, а також різноманітні прояви подібності між людьми (за віком, професією, установками і т. д.), а також успішне виконання групових завдань. Симпатія призводить до більш сприятливого сприйняття ситуацій міжособистісної взаємодії членами групи, збільшення конформної поведінки та підвищення продуктивності групи. Протилежністю є агресивна поведінка щодо особи, яка не викликає симпатію [12].

Характеристика внутрішньої системи зв'язків у групі, яка відображає ступінь збігу оцінок, установок та позицій групи щодо об'єктів, людей, ідей і подій, які є найбільш цінними для групи в цілому. Згуртованість, як поняття, виражає рівень однодумності та спільної дії її членів, і є загальним показником їх духовної спільності та єдності. У групі, яка складається з незнайомих людей, частка часу витрачається на досягнення рівня згуртованості, необхідного для вирішення групових завдань. Військові називають цей процес «бойове згладжування».

Згідно з концепціями американських дослідників згуртованості, таких як Дж. Картрайт, А. Зандер, згуртованість є результатом сил, які утримують людей в групі. За цим підходом, група задовольняє людину тим, наскільки і допоки він вважає, що «вигоди» від членства перевищують не лише

«витрати», а й перевищують більше, ніж можливо в іншій групі або поза нею. З такої точки зору, сила згуртованості визначається балансом між привабливістю власної групи та інших доступних груп [6].

Таким чином, у контексті вивчення групової динаміки, згуртованість виступає як ключовий аспект, що визначає ефективність функціонування груп та їхню спроможність досягати спільні цілі. Різні підходи до розуміння згуртованості відображають складність і багатогранність цього поняття в науковому дискурсі. Одним з ключових аспектів формування згуртованості є психологічна сумісність членів групи, що виражається в емоційній привабливості, спільних цінностях, ідентичності тощо. Також важливими факторами є ступінь взаємодії між членами групи, рівень подібності між ними та спосіб взаємодії, який переважає у групі.

Згуртованість виступає як результат взаємодії цих факторів і відображається в єдності групи, а також у взаємній підтримці та сприятливому відношенні до спільних завдань. Важливою є також роль лідерства та мотивації у формуванні згуртованості, оскільки ефективний лідер може сприяти підвищенню взаєморозуміння та співробітництва у групі.

Отже, згуртованість групи представляє собою складний і багатогранний феномен, який визначається різноманітними психологічними, соціальними та організаційними чинниками. Дослідження цього явища важливе для розуміння та покращення ефективності колективної діяльності в різних сферах життя людини.

1.2. Фактори та особливості формування згуртованості студентської групи

Вивчення процесів формування та розвитку згуртованості в студентських групах є актуальною та важливою темою в сучасній психологічній науці. У контексті навчального процесу згуртованість групи впливає на якість спілкування, колективну працездатність та загальний успіх навчання. Однак, процес формування згуртованості в студентських групах може бути складним та багатограним, залежно від ряду факторів та особливостей, які впливають на динаміку взаємин серед студентів.

Д. Картрайт зосередився на вивченні мотиваційних чинників, що визначають привабливість групи для її учасників. Він розглядав групову згуртованість як результат впливу сил або мотивів, які заохочують людей залишатися членами певних груп. Згідно з автором, привабливість групи залежить від того, наскільки вона задовольняє основні потреби своїх членів, такі як спілкування, відчуття безпеки, визнання, винагорода та духовні цінності. У теоретичній моделі Д. Картрайта виділено чотири фактори, які сприяють згуртованості групи:

1. Мотиваційна основа групового залучення, що охоплює сукупність потреб та матеріальних цінностей, що впливають на бажання людини приєднатися до певної соціальної групи.

2. Спонукальні властивості, які виявляються в цілях, програмах, характеристиках членів групи та способах дії, які визначають престиж групи.

3. Очікування особистості щодо того, як членство в групі вплине на неї, буде приємним чи неприємним.

4. Індивідуальний рівень порівняння, який визначається оцінкою наслідків перебування людини в різних соціальних групах.

У даній моделі основна увага приділена спонукальним властивостям групи, таким як привабливість її членів, схожість у цінностях і установках,

особливості групових цілей, а також задоволення від групової діяльності. Д. Картрайтом також досліджуються можливі наслідки зростання згуртованості, такі як зменшення кількості виходів з групи, посилення впливу колективу на її членів, підвищення конформності поведінки, більша участь індивідів у груповій діяльності, покращення почуття безпеки та самооцінки, зниження тривожності учасників [16].

За підходами різних зарубіжних дослідників можна зробити висновок, що до основних факторів групової згуртованості належать:

- спільність основних ціннісних орієнтацій членів групи;
- ясність та визначеність групових цілей;
- демократичний стиль керівництва;
- кооперативна взаємозалежність членів групи під час спільної діяльності;
- відносно невеликий розмір групи;
- відсутність конфліктуючих мікрогруп всередині групи;
- престиж і традиції групи.

Конкретними показниками психологічної згуртованості є, в принципі, наступні:

- 1) ступінь міжособистісної взаємної емпатії (чим більше члени групи подобаються один одному, тим більш згуртованою є група);
- 2) ступінь привабливості групи для її членів: ця характеристика вища, коли більшість людей задоволені своєю приналежністю до групи, коли суб'єктивна цінність переваг, отриманих завдяки групі, перевищує значущість витрачених зусиль [3].

Узагальнюючи дослідження (А. Александров, Ж. Годфруа, К. Рудестам та інші), можна виділити такі фактори, що сприяють згуртованості групи:

- збіг інтересів, поглядів, цінностей та орієнтацій членів групи;
- атмосфера психологічної безпеки, щирості та прийняття;

- активна та емоційно насичена спільна діяльність, спрямована на досягнення спільних цілей;
- привабливість лідера як прикладу, моделі оптимально функціонуючого учасника;
- кваліфікована робота лідера, що використовує спеціальні психотехніки та вправи для зміцнення згуртованості;
- наявність інших груп, які можуть розглядатися як конкуренти.

Проте, можливі також чинники, що сприяють зниженню групової згуртованості:

- утворення дрібних підгруп в групі;
- знайомство (дружба, симпатія) між деякими учасниками групи до початку роботи, що може призводити до відчуження від інших учасників групи;
- неефективне керівництво, що може спричиняти напруження та конфлікти;
- відсутність спільної мети та організованої спільної діяльності;
- пасивна групова динаміка [13].

Ще одними факторами, які важливо розглянути, є наступні. Першим з них можна зазначити привабливість за емоціями членів групи. Слід відзначити, що цей аспект сам по собі не забезпечує ні ефективності спільної діяльності, ні високого ступеня згуртованості групи. Однак, навіть без емоційної привабливості створення згуртованої групи стає важким завданням.

Важливою є також схожість між членами групи. Це може включати різні аспекти подібності, такі як вікові, соціальні, етнічні тощо. Проте найважливішим є схожість у цінностях, поглядах і соціальних орієнтаціях членів групи, оскільки в такому випадку вступає в дію психологічний механізм. Він полягає в тому, що чим ближче чужа думка до власної думки людини, тим більш симпатичною вона їй здається, коли висловлює цю

точку зору. І навпаки: люди часто не помічають розбіжностей і протиріч з позицією привабливої особи. Цей феномен також працює в групі: людина більше схильна приєднатися до групи, в поглядах і цінностях, які вона поділяє, і де її власні погляди знаходять підтримку.

Наступними є бажана форма взаємодії у групі та головний соціальний мотив членів групи. Група, яка сприймається як більш приваблива та має більші шанси на згуртованість, частіше ґрунтує свою діяльність на співпраці, а не на конкуренції [2].

Колаборація виступає як фактор, що слугує згуртуванню групи, оскільки вона сприяє виникненню ряду значущих та привабливих для учасників групи явищ:

- умови співпраці й мотивація співробітництва допомагають зменшити число внутрішньогрупових конфліктів і створюють підґрунтя для успішного розв'язання об'єктивних суперечностей;

- колаборація сприяє вільному та відкритому обміну думками, стимулює узгодження поглядів та розширює потік інформації між учасниками;

- взаємна підтримка дій є результатом колективних зусиль, які можуть допомогти кожному учаснику групи досягти особистого успіху;

- колаборація між членами групи сприяє згуртуванню всього колективу [8].

У той же час, конкуренція між групами в певних сферах діяльності сприяє внутрішньому згуртуванню груп-учасників. Проте важливо пам'ятати про потенційні небезпеки: міжгрупова конкуренція може породжувати групову агресію та відчуття ворожнечі між учасниками групи, що необхідно уникати.

Однією з ключових особливостей групових цілей є їхня спрямованість на потреби учасників групи, їх здатність бути прийнятими учасниками як власними цілями. Важливо, щоб цілі були конкретними та однозначно

сформульованими, оскільки абстрактні або нечіткі завдання можуть не забезпечити необхідного рівня мотивації та співпраці всієї групи.

Мета діяльності, яка є джерелом активності для індивідуума та фактором формування згуртованості групи, повинна відповідати наступним вимогам:

- мета повинна бути чіткою та кінцевою, тобто досягнення її результату має бути відносно швидким від моменту її прийняття;
- вона має бути зрозумілою та визначеною для всіх учасників групи. Важливо переконатися, що всі члени групи розуміють мету та сенс того, що вони роблять;
- мета повинна бути технологічною, тобто містити засоби досягнення, які доступні учасникам групи;
- вона також має бути особистісно привабливою для кожного члена групи, включаючи особисті цілі та засоби, які цікаві або доступні для них.

Діяльність, яка виникає під час виконання завдань, повинна викликати використання тих навичок, які особливо розвинуті або бажані для учасника.

Задоволеність групи і її учасників від діяльності та їхнього становища у групі також важлива. Чим вища задоволеність, тим більше можливостей для формування єдності в групі. У свою чергу, задоволеність виникає за умови виконання певних умов [5].

Характер керівництва та стиль прийняття рішень також впливають на формування згуртованості групи. Наприклад, колегіальний і кооперативний стиль керівництва, який дозволяє кожному члену групи брати участь у формулюванні спільних рішень, сприяє згуртованості групи.

Згуртованість виступає як важлива характеристика стану колективу, оскільки згуртований колектив є більш ефективним та привабливим для її

учасників. Це відображається у покращенні спілкування між ними, близькості їхніх думок та цінностей, що сприяє зручності для кожного.

Негативізм є специфічним виявом конформізму, коли індивід протистоїть думці групи навіть під тиском. Проте, навіть у такому випадку індивід продовжує бути залежним від групи, виявляючи активний негативний відгук на її думку. Загалом, він залишається зв'язаним з груповою думкою, але зворотним способом [7].

В дослідженнях конформності, проведених М. Дойчем і Г. Джерардом, виділено два типи групового впливу:

- нормативний, коли тиск здійснюється більшістю, і думка групи сприймається членом групи як норма;
- інформаційний, коли тиск може бути викладений меншістю, і член групи розглядає цю думку як джерело інформації, на основі якої він повинен прийняти своє рішення.

Нормативний конформізм передбачає потребу підкорятися групі, щоб уникнути відкидання, підтримати хороші відносини з членами групи або здобути їхню згоду [10].

Інформаційний вплив відбувається тоді, коли ситуація є двозначною, і думка оточення може бути цінним джерелом інформації. Після погодження з групою людина відчуває потребу виправдовувати свій вибір.

Конформізм проявляється не лише в ситуаціях сильного впливу групи, але й тоді, коли людина відчуває свою некомпетентність і прагне уникнути помилок.

Групова згуртованість, з точки зору комунікаційних процесів в малій групі, була також досліджена Л. Фестінгером. Він базував свій аналіз на частоті та міцності комунікативних зв'язків у групі. Згуртованість розглядалася як прояв когнітивного дисонансу, коли індивід усвідомлює протилежність своїх переконань до думки іншої людини або групи. Спільність інформації може сприяти зниженню дисонансу між думками

індивіда та групи. Інформація, яка отримується від групи, може відігравати ключову роль у виправданні прийнятих рішень.

Л. Фестінгер вважав, що процеси соціальної комунікації та впливу пов'язані з процесами виникнення і усунення когнітивного дисонансу. Усунення дисонансу може залежати від кількості і важливості когнітивних елементів, а також авторитетності людини чи групи, що висловлюють протилежну думку [5].

Таким чином, формування згуртованості в студентській групі є складним та багатограним процесом. Його успішне здійснення базується на різноманітних факторах та особливостях, які взаємодіють між собою, співпрацюючи на спільний результат. Спочатку, важливо визначити наявність спільних цілей та завдань у групі. Саме вони створюють основу для спільної діяльності та сприяють об'єднанню студентів у спільній справі. Потім, роль відіграє спільний досвід, що формується під час спільних навчальних та позаакадемічних заходів, а також взаємної підтримки в навчанні. Однак, не менш важливою є наявність спільних цінностей та інтересів, які об'єднують студентів та зміцнюють взаєморозуміння. Емпатія та розуміння стають критичними елементами у формуванні згуртованості.

Всі ці фактори, поєднані разом, сприяють формуванню глибокого почуття приналежності до групи та розбудові позитивних відносин між її членами. Такий процес створює сприятливу атмосферу для навчання, сприяє підвищенню ефективності групової діяльності та забезпечує загальний успіх студентів у навчанні та особистісному розвитку.

1.3. Соціально-педагогічні засоби формування згуртованості студентської групи в умовах змішаного навчання

В умовах сучасної освіти змішане навчання є важливим елементом навчального процесу, де поєднуються традиційні методи навчання та інноваційні підходи з використанням технологій. У такому контексті формування згуртованості в студентських групах вимагає особливої уваги до соціально-педагогічних засобів, які забезпечують ефективну взаємодію та співпрацю між студентами навіть у віртуальному середовищі.

Один із найбільш ефективних засобів спільної роботи, спрямований на формування та покращення єднання в групі, - це проведення тренінгів. У 50-х роках минулого століття, психолог М. Форверг розробив новий метод, що базувався на рольових іграх з домішкою драматизації, відомий як соціально-психологічний тренінг [11].

А. Г. Грецов підкреслював, що тренінгова форма роботи є одним з найкращих засобів співпраці в групі, що пояснюється не лише широким застосуванням групових методик, а й тим, що спеціально організовані заходи, такі як тренінги, спрямовані на підтримку злагодженості студентського колективу, позитивно впливають на молодих людей.

Створюючи комфортне середовище у групі, учасники починають відчувати впевненість, мають бажання вчитися та вдосконалюватися. Командні ігри є одним з найефективніших способів створення такого позитивного мікроклімату, оскільки вони сприяють використанню психологічної енергії в навчальному процесі [8].

Ігри можуть значно збільшити мотивацію учасників, сприяють кращому розумінню складних взаємозв'язків і сприяють соціалізації та розвитку особистості. Вони надають можливість учасникам перевірити та розвинути різні переконання, навички та здібності у практичних умовах.

Застосування ігор дозволяє учасникам досягати широкого спектру навчальних цілей, а також приносить задоволення. Це включає в себе

енергію, фантазію, комунікабельність і готовність до ризику та імпровізації, що робить роботу в групі більш цікавою, спонтанною.

У програмі тренінгу, спрямованій на підвищення єдності та згуртованості групи, використання комплексу вправ, спрямованих на розвиток довіри між учасниками, є ключовим аспектом. К. Фопель розглядає колективну роботу як більше, ніж просто здатність діяти разом. Він вказує на необхідність визначення спільної мети, результат якої залежить від спільних дій та досягнень всієї групи. Р. Немов вважає, що колективні форми роботи, що сприяють спілкуванню, особливо корисні для дітей, особливо на початковому етапі навчання [13].

О. Прутченков стверджує, що соціально-психологічний тренінг сприяє утворенню єдності в колективі та розвитку пізнавальної активності учасників. Участь у тренінгу дозволяє отримати підтримку та зворотний зв'язок від людей із спільними проблемами, що сприяє відчуттю прийняття та довіри в групі. Також, це надає можливість експериментувати зі стилями спілкування та навичками взаємодії, забезпечуючи психологічний комфорт та захищеність [15].

Групові заняття сприяють можливості відчутти спільність з іншими, дозволяючи кожному учаснику групи здійснювати самоаналіз та саморозкриття в контексті цього тимчасового соціального об'єднання. Однак, найважливішим є підготовка до активного і повноцінного життя серед людей, яка стає результатом інтенсивного навчання та тренування в групових сесіях. Досвід, набутий у навчально-тренувальних групах, відбудовує певний соціально-психологічний «імунітет», який допомагає вирішувати складні міжособистісні та ділові ситуації, що виникають у повсякденному спілкуванні. Вміння та навички, розвинуті у штучно створеному соціально-психологічному середовищі, допомагають ефективно освоювати виклики реального світу міжособистісних відносин.

С. Ю. Лебедева вказувала на психологічний зміст процесів, які відбуваються між учасниками тренінгу, спрямованого на підвищення рівня згуртованості групи. Цей зміст може бути узагальнений наступним чином:

1) Зменшення егоцентричних тенденцій у поведінці, зміщення фокусу спілкування з "я" на "іншу людину".

2) Послаблення захисних механізмів.

3) Підвищення самооцінки, зменшення кількості оціночних висловлювань.

4) Поява взаємопідтримки, орієнтація на співпрацю та групову згуртованість.

5) Взаєморозуміння уможливорює більш ефективні дії в рамках спільної діяльності та підвищує ефективність групової роботи [5].

Такі психологи як С. Кожохіна, О. Мажара, Л. Потомахіна використовують арт-терапевтичні вправи для розробки тренінгових програм з підвищення та формування згуртованості. Ці вправи базуються на творчому самовираженні через мистецтво (живопис, малювання, ліплення, музика, танець, театр). В рамках таких тренінгів арт-терапевтичні вправи, наприклад, малювання спільного малюнка групою дітей, сприяють підвищенню рівня згуртованості [12].

Аналізуючи психолого-педагогічну літературу щодо групової згуртованості та методів її формування (К. Фопель, А. Грецов, І. Мейжис, А. Петровський, О. Прутченков, Д. Картрайт тощо), нами була розроблена теоретична модель підвищення рівня групової згуртованості студентської групи в умовах змішаного навчання (див. рис. 1.1).



Рис. 1.1. Теоретична модель формування згуртованості студентської групи в умовах змішаного навчання

Також, питання формування тренінгової групової роботи для подолання психологічних проблем розглядали такі психологи, як К. Рудестам, Т. С. Яценко та інші. Дослідження вказують на те, що груповий психологічний тренінг представляє собою сукупність активних методів практичної психології, які застосовуються: 1) у клінічній психотерапії для лікування неврозів та інших соматичних захворювань; 2) для роботи з психічно здоровими людьми з психологічними проблемами з метою надання допомоги у саморозвитку. Один з провідних фахівців у застосуванні групових методів роботи з людьми – К. Рудестам виділяє наступні переваги цього підходу вирішенням психологічних проблем:

- 1) можливість отримання зворотного зв'язку та підтримки від однодумців;
- 2) прийняття цінностей та потреб інших людей;
- 3) створення атмосфери прийнятності, довіри та турботи;

4) сприяння ідентифікації себе з іншими та використання сталого емоційного зв'язку для саморефлексії;

5) полегшення процесу самодослідження та саморозкриття;

6) економічна доступність як методу психологічної допомоги [13].

Незважаючи на різноманіття конкретних методичних підходів до групового тренінгу, можна виокремити загальну їх ідею: за допомогою групи можна відкрити нові можливості у розвитку особистості та відновити чи активізувати її потенціал. При цьому кожен спеціаліст у даній галузі підкреслює різні аспекти цієї роботи. Ю. Ємельянов, один із перших, хто використовував активні методи у навчанні, стверджує, що термін «тренінг» слід використовувати не лише для позначення методів навчання, але й для опису методів розвитку здібностей до навчання або володіння різними складними видами діяльності, включаючи спілкування. Т. Зайцева визначає сутність психологічного тренінгу як сукупність інструментально-опосередкованих дій, які надають учасникам тренінгу засоби та методи, що дозволяють їм активно освоювати свою поведінку, перебудовувати неефективні структури діяльності та піднімати рівень регуляції поведінки. Також вони розглядають тренінг як сукупність прийомів і методів, спрямованих на розвиток різних навичок та вмінь у людини. Як один з інструментів психолога, тренінг може використовуватися як в індивідуальній, так і в груповій роботі.

У своїх дослідженнях Т. Яценко розглядає метод активного соціально-психологічного навчання, оскільки вона вбачає цінність групової ситуації для аналізу внутрішньо детермінованих форм поведінки. Групова динаміка дозволяє вивчати внутрішньо детерміновані форми захисту, які належать до базових захистів. У межах групи виникають взаємини, що виявляють стереотипність поведінки, що сформована у процесі життя. Ця спонтанно сформована модель взаємин дозволяє вивчати особистісні

деформації кожного учасника навчання, які можуть бути приховані від їх свідомості та самоконтролю [3].

Отже, одним з ефективних методів для формування та покращення групової згуртованості є використання соціально-психологічного тренінгу. Це через те, що тренінгова програма, яка включає різноманітні командні ігри та арт-терапевтичні вправи, дозволяє здобувачам освіти навчатися поважати один одного, працювати в команді та досягати спільних групових цілей.

ВИСНОВОК ДО ПЕРШОГО РОЗДІЛУ

За результатами теоретичного аналізу, здійсненого у першому розділі дипломної роботи, з'ясовано, що згуртованість – це психологічна концепція, яка вказує на ступінь взаємодії, співпраці та взаємопідтримки між членами групи чи колективу. Це поняття досліджується в різних соціальних науках, включаючи психологію, соціологію, соціальну педагогіку, і визначається як ключовий аспект успішної групової діяльності.

Одним із важливих аспектів згуртованості є взаємне сприйняття та довіра між членами групи. Коли учасники відчують позитивні емоції один до одного, вони більш схильні до співпраці та підтримки, що сприяє ефективній взаємодії та досягненню спільних цілей. Згуртованість також відображається у спільних інтересах учасників групи, що зближує їх та стимулює спільні зусилля для досягнення успіху. Ще одним важливим аспектом є відчуття безпеки та підтримки в межах групи. Коли учасники відчують, що їхні потреби та думки поважають, а їхня участь у групових процесах важлива, вони стають більш відкритими до співпраці та інновацій.

Важливим фактором формування згуртованості є наявність спільних цілей та завдань. Коли студенти мають спільну мету, наприклад, отримання якісної освіти, досягнення академічного успіху чи розвиток професійних навичок, це стає основою для їхнього об'єднання. За допомогою якісного спілкування та активної взаємодії між собою, студенти забезпечують формування довіри та взаєморозуміння. Проходження спільних випробувань сприяє формуванню спільного досвіду та взаємної підтримки, це зміцнює зв'язки між студентами і створює атмосферу спільності.

Лідерство та співпраця в групі також є ключовими. Розподілені лідерські ролі допомагають учасникам групи відчувати себе цінними та впливовими, а спільна робота над проєктами зміцнює співпрацю та взаємний вплив.

Не менш важливою є відкритість та емоційна вразливість. Створення атмосфери відкритості, де студенти можуть ділитися своїми думками, почуттями та досвідом, сприяє поглибленню взаєморозуміння та сприяє формуванню почуття безпеки в групі.

У контексті змішаного навчання, соціально-педагогічні засоби відіграють вирішальну роль у формуванні згуртованості студентської групи. Однією з найбільш ефективних засобів є проведення тренінгів.

Тренінги надають унікальну можливість студентам активно взаємодіяти один з одним у структурованій інтерактивній формі. Вони можуть включати різноманітні комунікативні вправи, рольові ігри, дискусії та інші активні методи, спрямовані на підвищення рівня довіри, співпраці та взаєморозуміння серед учасників групи.

Під час тренінгів студенти мають можливість вільно обговорювати питання, висловлювати свої думки та почуття, що сприяє розвитку взаєморозуміння та підтримки. Також, важливим аспектом є спільне розв'язання завдань та виконання проєктів, що сприяє формуванню спільної мети та взаємної підтримки.

РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ФОРМУВАННЯ ЗГУРТОВАНОСТІ СТУДЕНТСЬКОЇ ГРУПИ В УМОВАХ ЗМІШАНОГО НАВЧАННЯ

2.1. Організація та хід дослідження формування згуртованості студентської групи в умовах змішаного навчання

Емпіричне дослідження щодо формування згуртованості студентської групи в умовах змішаного навчання було проведене на базі Київського професійного коледжу сфери послуг.

У дослідженні взяли участь 39 здобувачів освіти першого курсу спеціальності “Кухар”, а також 2 класних керівники та 1 психолог.

Для реалізації дослідження було проведено наступні етапи:

1. Вивчення ознак згуртованості студентської групи на початковому етапі знайомства та роботи з групою. Для даного етапу було складено вхідне анкетування, яке складалось з 8 питань закритого типу та 3 питання відкритого типу. Анкетування складається з 2 блоків, зокрема:

- 1) загальна інформація про здобувача освіти (вік, стать та ін.);
- 2) блок ставлення до згуртованості у групі, який включав питання:
 1. На Вашу думку, чи впливає змішане навчання на взаємини у групі?
 2. Як Ви оцінюєте загальний рівень спілкування та взаємодії у групі від 1 до 10? (1 - дуже слабке, 10 - дуже добре)
 3. На Вашу думку, на скільки добре Ви знаєте своїх одногрупників від 1 до 10? (1 - не дуже добре, 10 - дуже добре)
 4. Як Ви оцінюєте рівень співпраці та взаємодопомоги у групі?
 5. Наскільки Ви відчуваєте підтримку від своїх одногрупників?
 6. Наскільки Ви відчуваєте підтримку від своїх викладачів?
 7. Чи відчуваєте Ви потребу в додаткових заходах зі сторони адміністрації навчального закладу щодо згуртування колективу? (Див. Додаток А)

2. Розробка та впровадження соціально-педагогічної тренінгової програми, яка сприятиме формуванню згуртованості студентських груп в умовах змішаного навчання (березень-квітень 2024) (Див. Додаток Б).

Методологічною основою для розробки тренінгової програми стали напрацювання представлені в навчально-методичному посібнику для фахівців “Будуємо майбутнє разом”. Тренінгові модулі програми спрямовані на формування належного рівня усвідомленості молодими людьми власної ціннісної сфери, розуміння та прийняття цінностей іншої людини, почуття відповідальності за власне життя, оптимізацію процесу постановки життєвих цілей та пошуку шляхів їх досягнення, підвищення рівня мотивації, розвиток здатності до рефлексії. Основне завдання Програми – заохочувати учасників критично мислити про світ навколо них і їхнє місце в ньому, а не говорити їм, що думати і як діяти.

В межах нашої тренінгової програми ми визначили мету, завдання та тренінгові заняття відповідно до розвитку показників згуртованості.

Мета тренінгової програми: підвищити рівень згуртованості студентської групи в умовах змішаного навчання.

Завдання тренінгової програми:

- підвищення рівня взаємодії та спілкування між членами групи;
- збільшення рівня підтримки в середині групи;
- розвиток співпраці та вміння працювати у команді.

Кількість тренінгових занять: 2.

Таблиця 1

Тематичний блок 1. Долаємо труднощі разом

Мета: сприяти підвищенню взаємної довіри та підтримки учасників в групі.			
№	Етап	Назва	Короткий зміст
1.	Вправа на знайомство та привітання	“Три істини, одна брехня”	Ліпше познайомити учасників та сприяти кращому пізнанню один одного.
2.	Встановлення правил	“Правила”	Ознайомити учасників з правилами роботи, прийняти правила та створити умови для ефективної взаємодії під час тренінгу.
3.	Проведення основної частини	Вправа “Смуга перешкод”	Сприяти розвитку навички подолання труднощів через ігрову діяльність учасників.
		Вправа “Стенд підтримки”	Сприяти формуванню навичок підтримки та пошуку ресурсів під час переживання невдач чи помилок.

4.	Підбиття підсумків та прощання	“Аплодисменти”	Підбити підсумки заняття, обмінятися враженнями та сприяти позитивному завершенню заняття.

Таблиця 2

Тематичний блок 2. Вчимося співпраці

Мета: навчити учасників ефективно співпрацювати в команді, сприяти покращенню взаєморозуміння та спілкування.			
№	Етап	Назва	Короткий зміст
1.	Вправа на знайомство та привітання	“Таємниця мого імені”	Сприяти кращому знайомству учасників, створити дружню атмосферу.
2.	Рефлексія минулого заняття	“Рефлексія”	Пригадати, що відбувалося на минулому занятті, визначити основні питання, які розглядалися під час минулого заняття.

3.	Повторення правил	“Правила”	Нагадати учасникам про правила, яких слід дотримуватися під час занять.
4.	Проведення основної частини	Вправа “Співпраця”	Розвивати вміння співпрацювати з іншими людьми, досягати згоди, вирішувати конфліктні ситуації.
		Інтерактивна гра “Болото”	Сприяти підвищенню згуртованості групи та виробленню лідерських якостей.
5.	Підбиття підсумків та прощання	“Аплодисменти”	Підбити підсумки заняття, обмінятися враженнями та сприяти позитивному завершенню заняття.

2. Перевірка ефективності використання соціально-педагогічної тренінгової програми. Для даного етапу було розроблено вихідне анкетування, яке складалось з 9 питань закритого типу та 4 питань відкритого типу. Анкетування складається з 3 блоків, зокрема:

- 1) загальна інформація про студента (вік, стать та ін.);
- 2) блок ставлення до згуртованості у групі, який включав питання:

1. На Вашу думку, чи впливає змішане навчання на взаємини у групі?

2. Як Ви оцінюєте загальний рівень спілкування та взаємодії у групі від 1 до 10? (1 - дуже слабке, 10 - дуже добре).

3. На Вашу думку, на скільки добре Ви знаєте своїх одногрупників від 1 до 10? (1 - не дуже добре, 10 - дуже добре).

4. Як Ви оцінюєте рівень співпраці та взаємодопомоги у групі?

5. Наскільки Ви відчуваєте підтримку від своїх одногрупників?

6. Наскільки Ви відчуваєте підтримку від своїх викладачів?

7. Чи відчуваєте Ви потребу в додаткових заходах зі сторони адміністрації навчального закладу щодо згуртування колективу?

3) блок зворотного зв'язку, який включав питання:

- Чи була корисною для Вас участь у програмі?

- Будь ласка, поясніть свою відповідь на попереднє питання або залиште відгук про здобутий досвід (Див. Додаток В).

4. Розробка та проведення напівстандартизованого інтерв'ю для працівників професійно-технічного закладу освіти щодо формування згуртованості студентських груп в умовах змішаного навчання. Інтерв'ю складалось з 3 питань відкритого типу, зокрема:

- На Вашу думку, наскільки згуртованою є студентська група, якщо говорити про показники взаємодії, підтримки та співпраці?

- На Вашу думку, у формуванні згуртованості, які найбільші перешкоди виникають перед студентськими групами в умовах змішаного навчання?

- Чи є потреби у проведенні додаткових заходів щодо формування згуртованості студентської групи в умовах змішаного навчання? Якщо так, то який саме вид роботи? (Див. Додаток Г)

Отже, підібраний інструментарій зможе нам як найкраще висвітлити та дослідити формування згуртованості студентської групи в умовах змішаного навчання.

2.2. Результати дослідження формування згуртованості студентської групи в умовах змішаного навчання

Проаналізуємо показники щодо формування згуртованості студентської групи в умовах змішаного навчання на підставі проведення вхідної анкети.

Загалом участь в опитуванні взяло 39 здобувачів освіти першого курсу спеціальності “Кухар” Київського професійного коледжу сфери послуг.

Всього опитування пройшло 16 дівчат (41%) та 23 хлопця (59%) (див. рис. 2.1.).

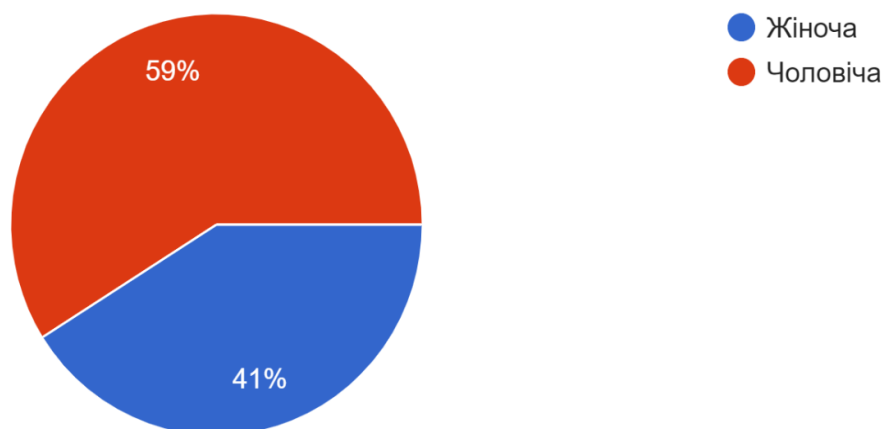


Рис. 2.1. Діаграма “Розподіл студентів за статтю”

Результати, представлені в діаграмі (див. рис.2.2.) характеризують склад вибірки за віком. В опитуванні взяли участь 12 студентів віком 15 років та 27 студентів віком 16 років.

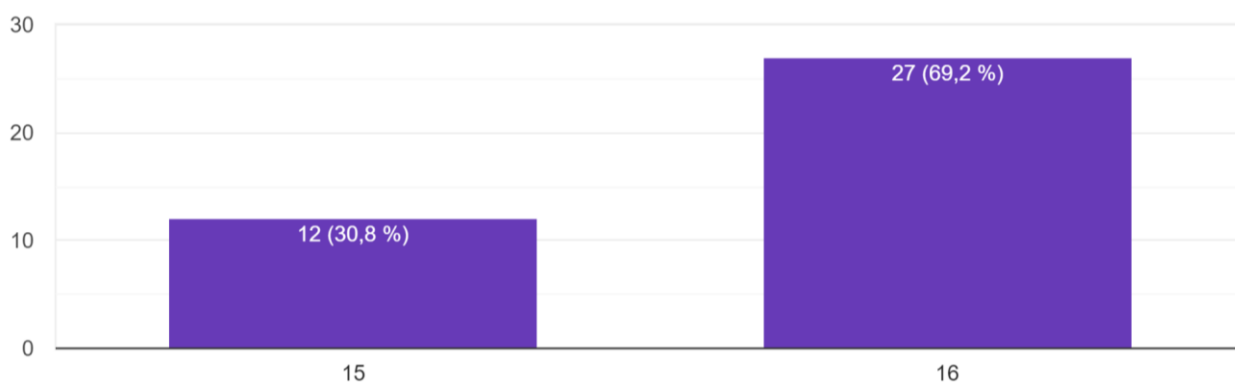


Рис. 2.2. Діаграма “Вік студентської групи”

На запитання “На Вашу думку, чи впливає змішане навчання на взаємини у групі?” 48,7% респондентів обрали варіант “важко відповісти”, 38,5% - “так”, 12,8% - “ні” (див. рис. 2.3.).

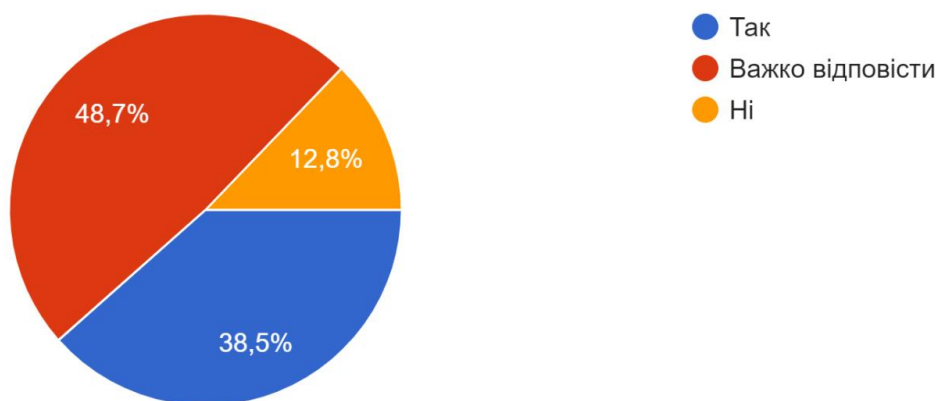


Рис. 2.3. Діаграма “Вплив змішаного навчання на взаємини у групі”

Найбільшу кількість голосів на запитання “Як Ви оцінюєте загальний рівень спілкування та взаємодії у групі від 1 до 10? (1 - дуже слабке, 10 - дуже добре)” набрав варіант “5” (38,5%), після нього варіанти “4” (25,6%), “6” (15,4%), “8” (7,7%), “3” та “7” (5,1%), а найменше обрали варіант “9” (2,6) (див.рис. 2.4.).

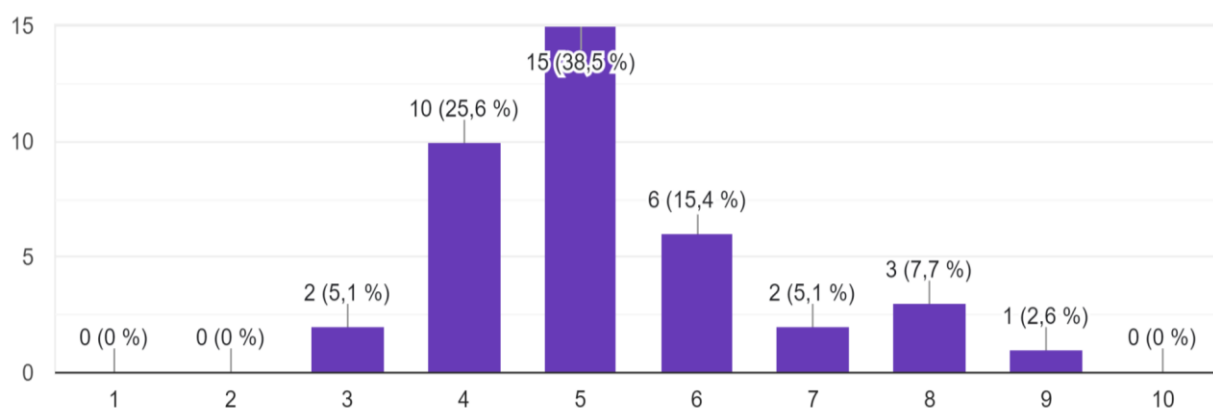


Рис. 2.4. Діаграма “Загальний рівень спілкування та взаємодії у групі”

Найбільшу кількість голосів на запитання “На Вашу думку, наскільки добре Ви знаєте своїх одногрупників від 1 до 10? (1 - не дуже добре, 10 - дуже добре)” набрав варіант “5” (30,8%), після нього варіанти “4” (25,6%), “6” (20,5), “7” (10,3%), “3” та “9” (5,1%), а найменше голосів набрав варіант “8” (2,6%) (див.рис.2.5).

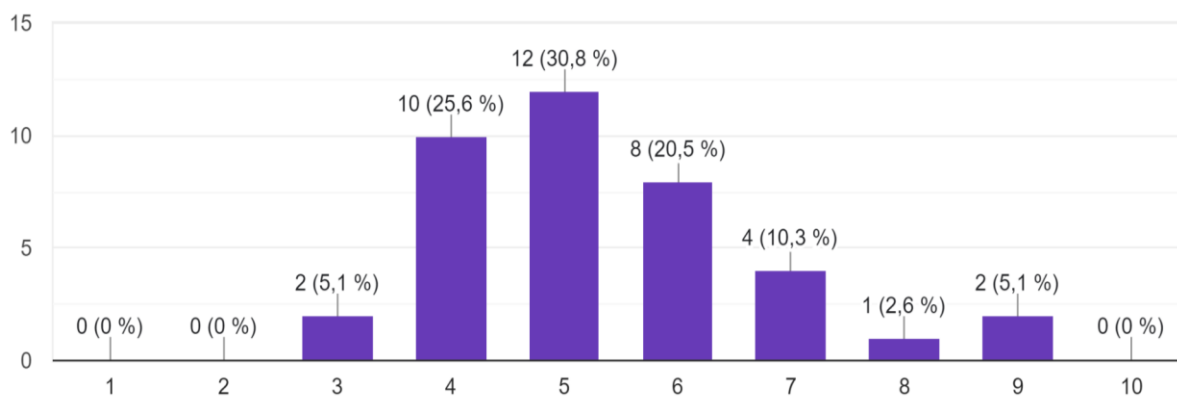


Рис. 2.5. Діаграма “Наскільки добре Ви знаєте своїх одногрупників?”

Запитання “Як Ви оцінюєте рівень співпраці та взаємодопомоги у групі?” мало наступні результати, що представлені на діаграмі (див.рис.2.6.), де більшість студентів обрало “середній” (46,2%). За кількістю обраних відповідей, були обрані наступні варіанти - “високий” (35,9%), “низький” (12,8%), “дуже високий” (5,1%).

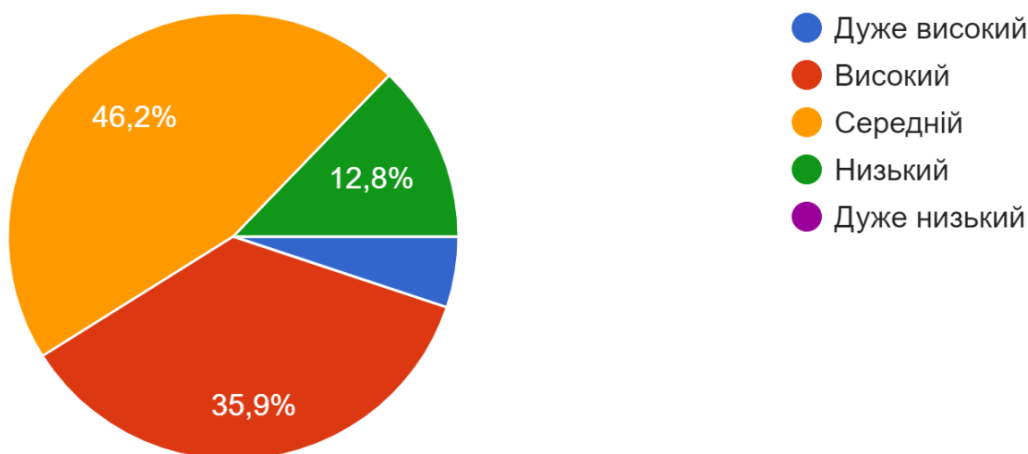


Рис. 2.6. Діаграма “Рівень співпраці та взаємодопомоги у групі”

Результати виведені в діаграмі (див.рис.2.7) показали нам, що 51,3% респондентів “відчувають часткову підтримку” від своїх одногрупників, 28,2% - “відчувають повну підтримку”, 20,5% - “не відчувають підтримки зовсім”.

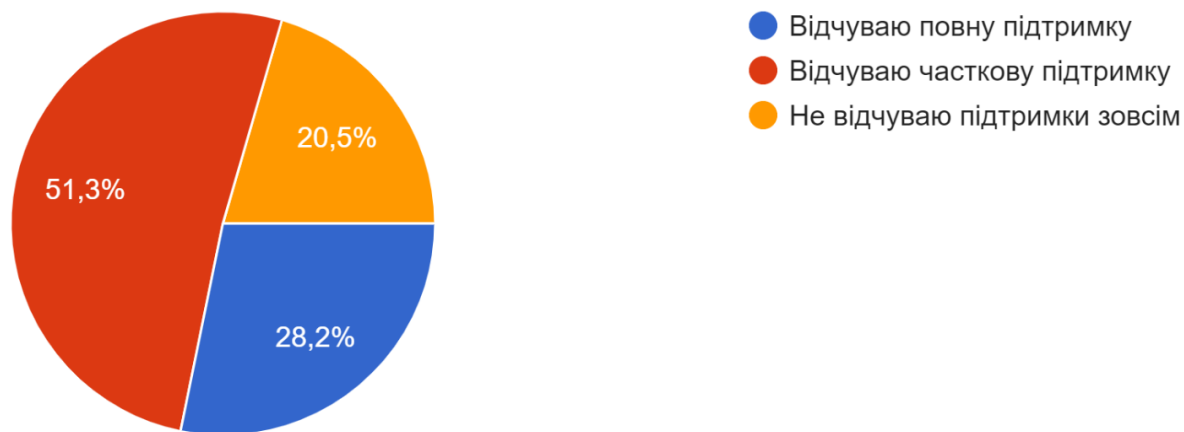


Рис. 2.7. Діаграма “Рівень підтримки серед одногрупників”

На запитання “Наскільки Ви відчуваєте підтримку від своїх викладачів?” 56,4% респондентів обрали відповідь “не відчуваю підтримку зовсім”, 38,5% - відчуваю часткову підтримку, 5,1% - відчуваю повну підтримку (див.рис.2.8.).

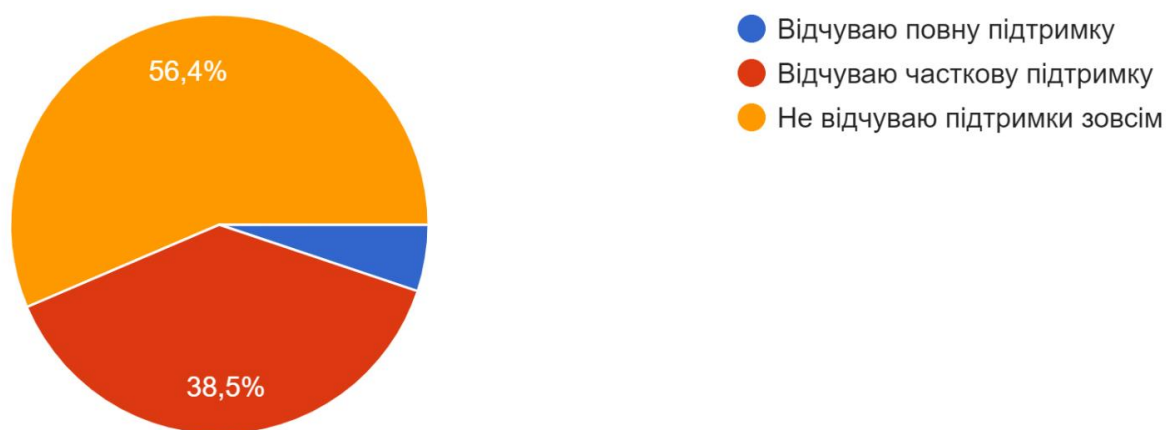


Рис. 2.8. Діаграма “Рівень підтримки від викладачів”

Запитання “Чи відчуваєте Ви потребу в додаткових заходах зі сторони адміністрації навчального закладу щодо згуртування колективу?” мало наступні результати, що представлені в діаграмі (див.рис.2.9), де більшість студентів обрали варіант “скоріше так, ніж ні” (56,4%). За кількістю обраних відповідей, були обрані наступні варіанти - “так” (23,1%), “скоріше ні, ніж так” (15,4%), “ні” (5,1%).

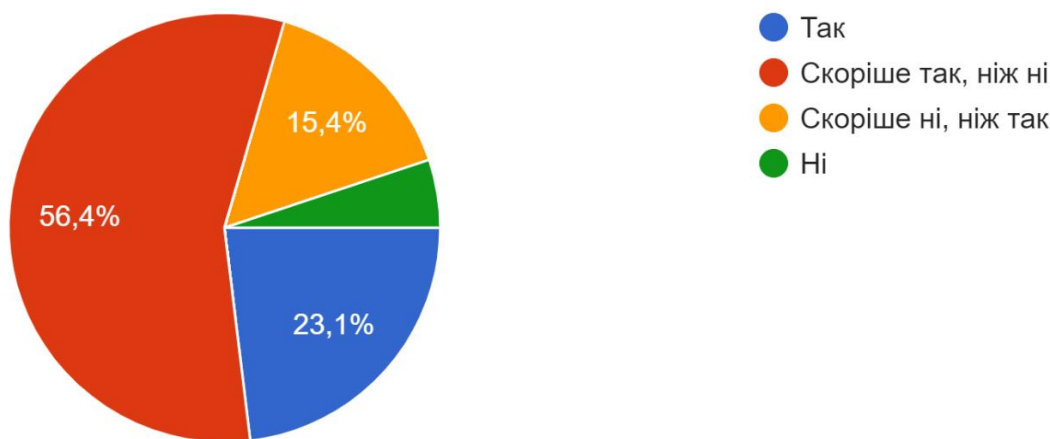


Рис. 2.9. Діаграма “Рівень потреби в додаткових заходах зі сторони адміністрації навчального закладу щодо згуртування колективу”

Отже, за результатами обробки не було набрано жодним здобувачем освіти менше 3 балів та більше 9 балів, що свідчить про те, що рівень згуртованості в обох студентських групах знаходиться на середньому рівні.

Щодо результатів вихідної анкети, маємо наступні показники.

На запитання “На Вашу думку, чи впливає змішане навчання на взаємини у групі?” 84,6% респондентів обрали варіант “так”, 12,8% - “важко відповісти”, 2,6% - “ні” (див. рис. 2.10.).

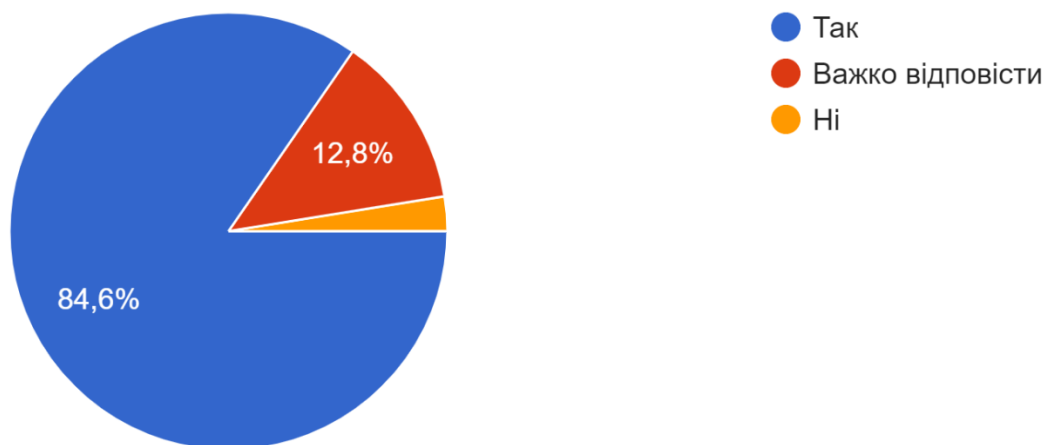


Рис. 2.10. Діаграма “Вплив змішаного навчання на взаємини у групі”

Найбільшу кількість голосів на запитання “Як Ви оцінюєте загальний рівень спілкування та взаємодії у групі від 1 до 10? (1 - дуже слабке, 10 - дуже добре)” набрав варіант “8” (33,3%), після нього варіанти “7” (30,8%), “9” (20,5%), “4” та “5” (5,1%), а найменшу кількість голосів набрали варіанти “6” та “10” (2,6%) (див.рис. 2.11.).

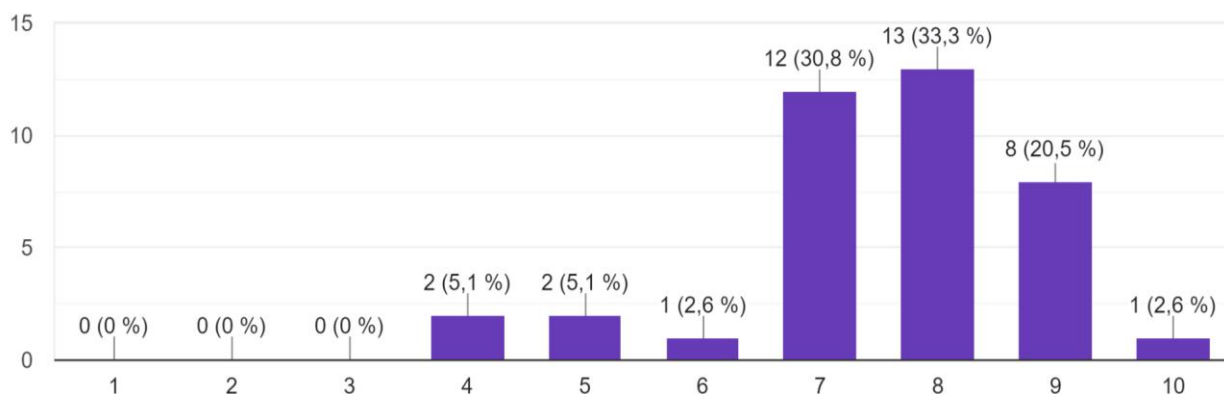


Рис. 2.11. Діаграма “Загальний рівень спілкування та взаємодії у групі”

Найбільшу кількість голосів на запитання “На Вашу думку, наскільки добре Ви знаєте своїх одногрупників від 1 до 10? (1 - не дуже добре, 10 -

дуже добре)” набрав варіант “7” (33,3%), після нього варіанти “8” (30,8%), “9” (17,9%), “5” (7,7%), “10” (5,1%), “4” та “6” (2,6%) (див.рис.2.12).

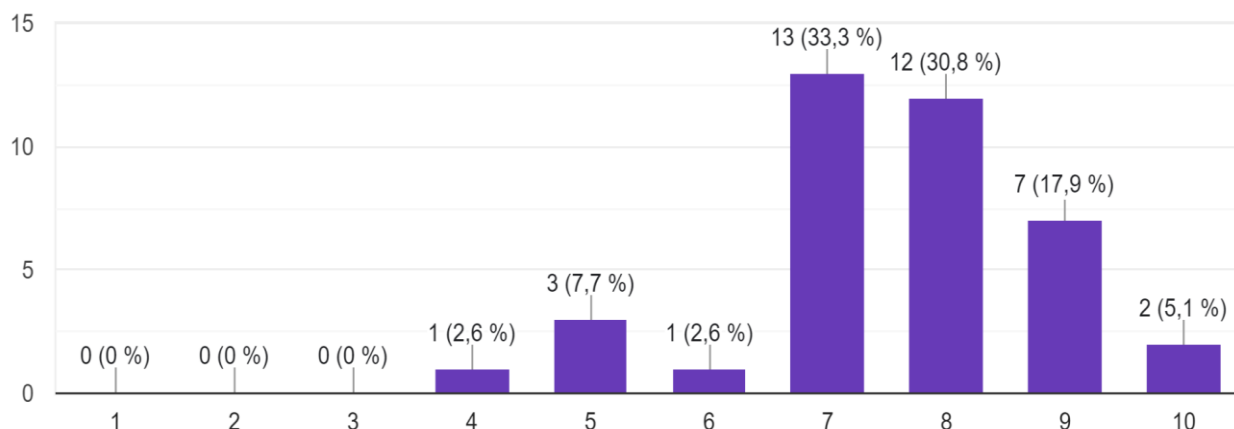


Рис. 2.12. Діаграма “Наскільки добре Ви знаєте своїх одногрупників?”

Запитання “Як Ви оцінюєте рівень співпраці та взаємодопомоги у групі?” мало наступні результати, що представлені на діаграмі (див.рис.2.13.), де більшість студентів обрало “високий” (64,1%). За кількістю обраних відповідей, були обрані наступні варіанти - “середній” (23,1%), “дуже високий” (12,8%).

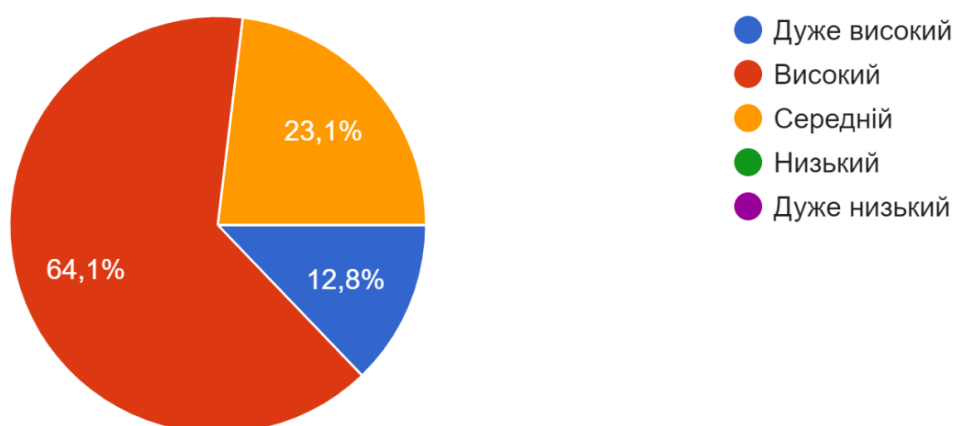


Рис. 2.13. Діаграма “Рівень співпраці та взаємодопомоги у групі”

Результати виведені в діаграмі (див.рис.2.14) показали нам, що 53,8% респондентів “відчувають повну підтримку” від своїх одногрупників, 43,6%

- “відчувають часткову підтримку”, 2,6% - “не відчувають підтримки зовсім”.

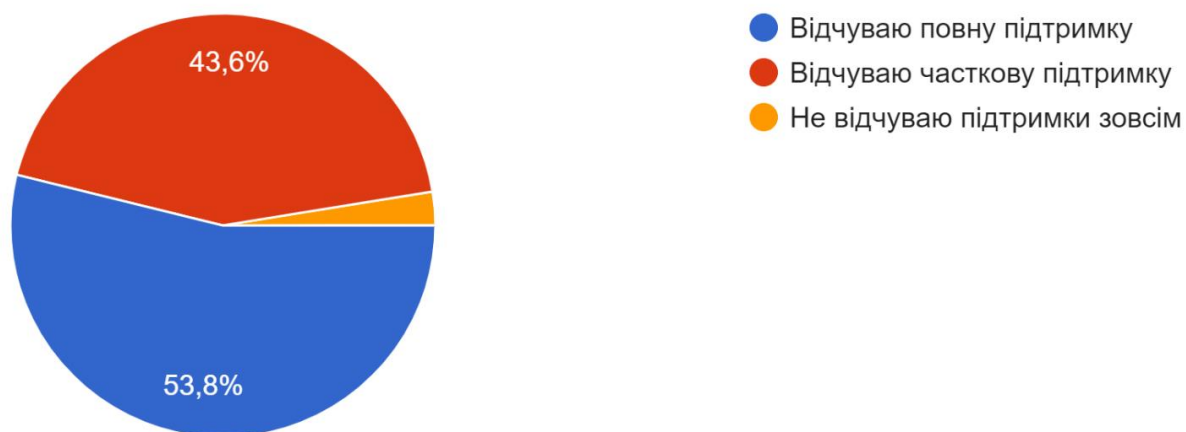


Рис. 2.14. Діаграма “Рівень підтримки серед одногрупників”

На запитання “Наскільки Ви відчуваєте підтримку від своїх викладачів?” 61,5% респондентів обрали відповідь “відчуваю часткову підтримку”, 35,9% - не відчуваю підтримки зовсім, 2,6% - відчуваю повну підтримку (див.рис.2.15.).

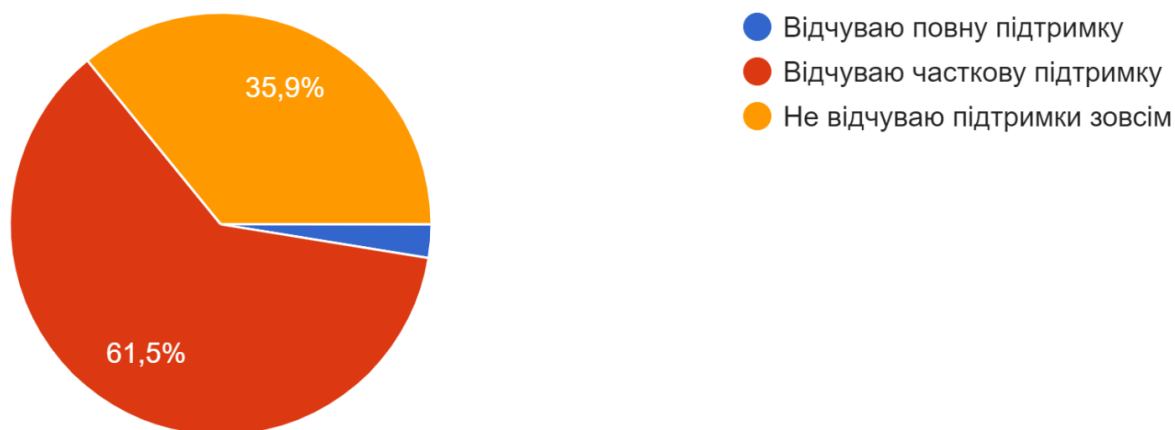


Рис. 2.15. Діаграма “Рівень підтримки від викладачів”

Запитання “Чи відчуваєте Ви потребу в додаткових заходах зі сторони адміністрації навчального закладу щодо згуртування колективу?” мало наступні результати, що представлені в діаграмі (див.рис.2.16), де більшість

студентів обрали варіант “так” (64,1%), а найменше голосів отримав варіант “скоріше так, ніж ні” (35,9%).

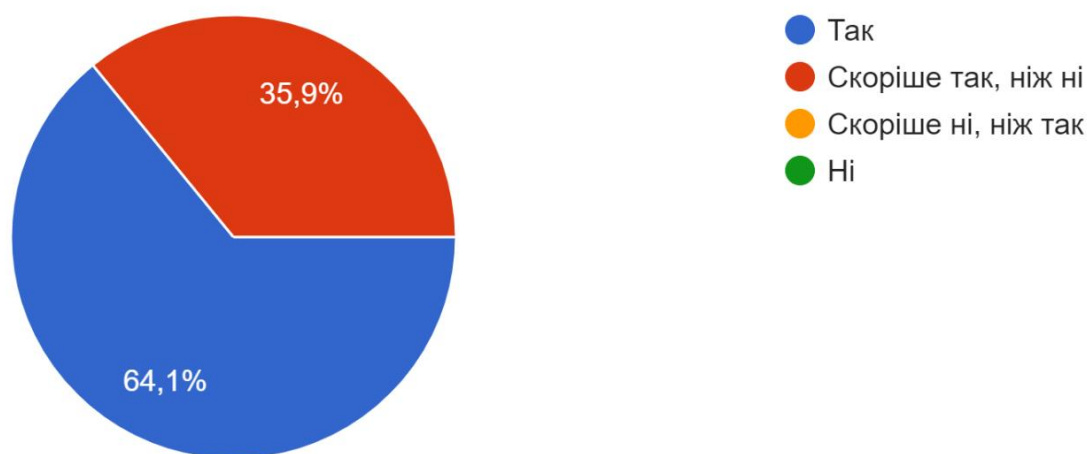


Рис. 2.16. Діаграма “Потреба в додаткових заходах зі сторони адміністрації навчального закладу щодо згуртування колективу”

Відповідаючи на питання “Чи була корисною для Вас участь у програмі?” більшість здобувачів освіти відповіли “так” (87,2%), коли інша частина респондентів відповіли “частково” (12,8%) (див.рис.2.17).

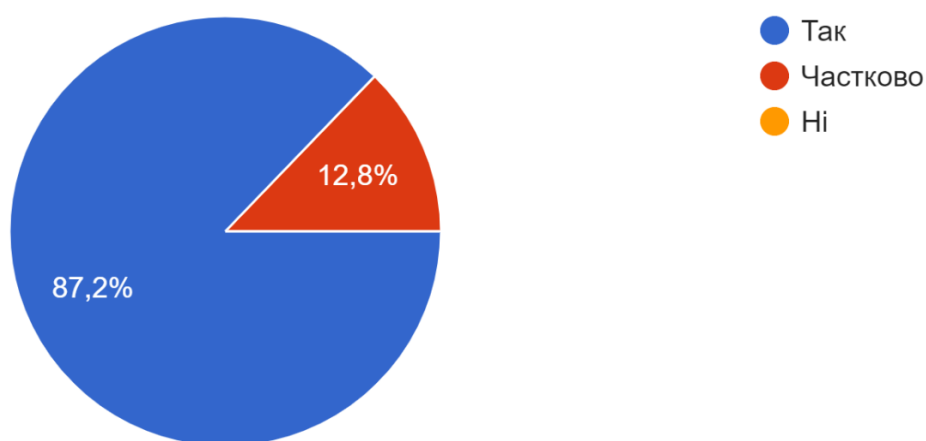


Рис. 2.17. Діаграма “Користь від участі у програмі”

На відкрите питання “Будь ласка, поясніть свою відповідь на попереднє питання або залиште відгук про здобутий досвід” ми отримали наступні відповіді: “я більше дізнався про своїх одногрупників”, “я більше дізнався про своїх одногрупників”, “було цікаво, особливо дуже сподобалась

гра "Болото", "весело провели час, хочу ще!!!!", "було круто, дякую", "ми більше здружились", "було прикольно, приходьте ще", "було дуже корисно та цікаво", "більше подружився з одногрупниками", "мені все сподобалось, приходьте ще", "я нарешті знайшов товаришів, дякую за заняття".

Отже, за результатами обробки даних, ми спостерігаємо покращення показників, що свідчить про ефективність та дієвість тренінгової програми.

Проаналізуємо відповіді працівників професійно-технічного закладу освіти щодо формування згуртованості студентських груп в умовах змішаного навчання. Загалом в напівстандартизованому інтерв'ю взяли участь 2 класних керівників та психологиня закладу освіти.

У першому питанні ми вивчали показники "взаємодії та спілкування", "підтримки" та "співпраці" за допомогою наступного питання "На Вашу думку, наскільки згуртованою є студентська група, якщо говорити про показники взаємодії та спілкування, підтримки та співпраці?".

Відповіді респондентів щодо показника "взаємодія та спілкування" представлені на рис 2.18.

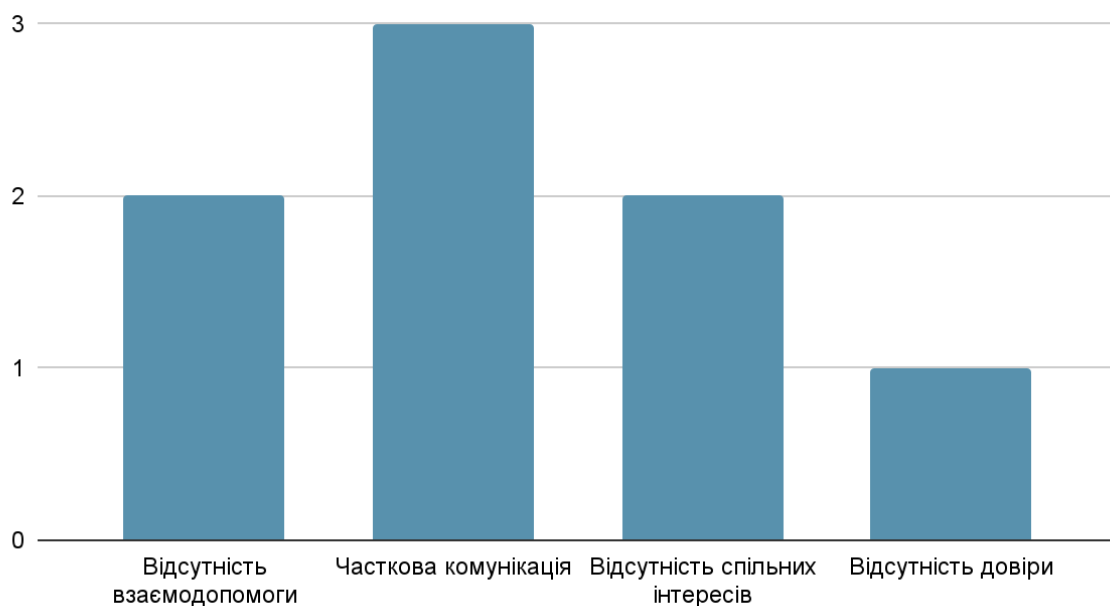


Рис. 2.18. Діаграма “На Вашу думку, наскільки згуртованою є студентська група, якщо говорити про показник “взаємодії та спілкування”?”

Отже, з результатів, представлених на рис.2.18., працівники закладу освіти відмітили, що у здобувачів освіти найбільше спостерігається часткова комунікація та відсутні взаємодопомога, спільні інтереси та довіра.

Відповіді респондентів щодо показника “підтримки” представлені на рис .2.19.

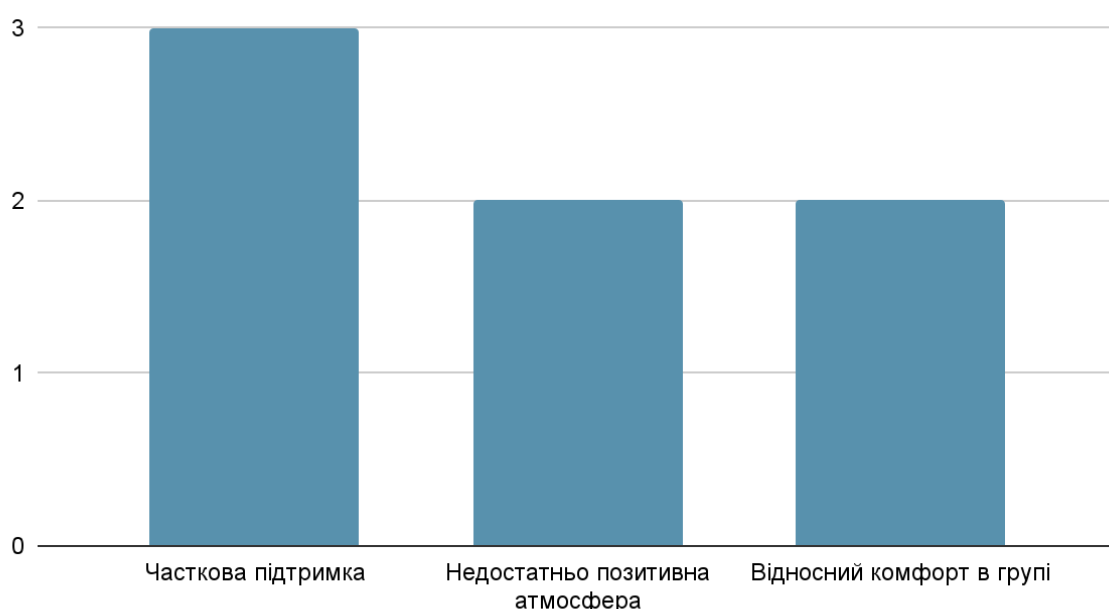


Рис. 2.19. Діаграма “На Вашу думку, наскільки згуртованою є студентська група, якщо говорити про показник “підтримки”?”

Отже, результати, представлені на рис. 2.19., свідчать про те, що у здобувачів освіти, на думку працівників закладу освіти, передує саме “часткова підтримка” в межах груп, далі йде “відносний комфорт в групі” та “недостатньо позитивна атмосфера”.

Проаналізуємо відповіді професійного колективу щодо третього показника “співпраці” (див. рис. 2.20).

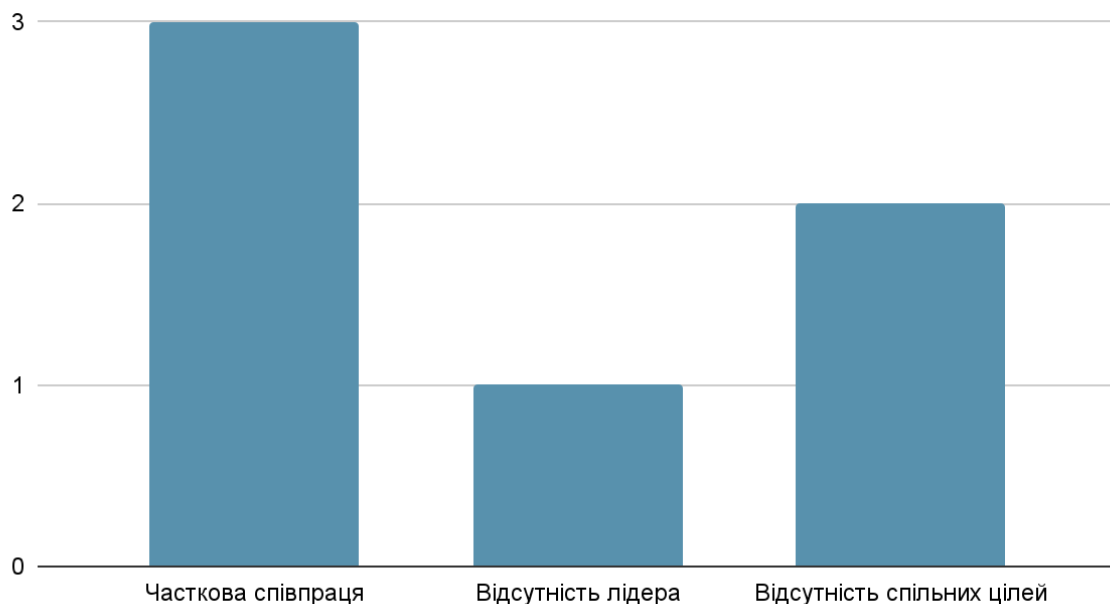


Рис. 2.20. Діаграма “На Вашу думку, наскільки згуртованою є студентська група, якщо говорити про показник “співпраці”?”

Отже, результати наведені на рис. 2.20. свідчать нам про те, що працівники закладу освіти виділяють найбільше “часткову співпрацю”, далі “відсутність лідера” та “відсутність спільних цілей”.

У другому питанні ми досліджували перешкоди, які виникають у формуванні згуртованості в умовах змішаного навчання за таким питанням “На Вашу думку, у формуванні згуртованості, які найбільші перешкоди виникають перед студентськими групами в умовах змішаного навчання?”. Проаналізувавши відповіді респондентів, маємо наступні результати (див. рис. 2.21).

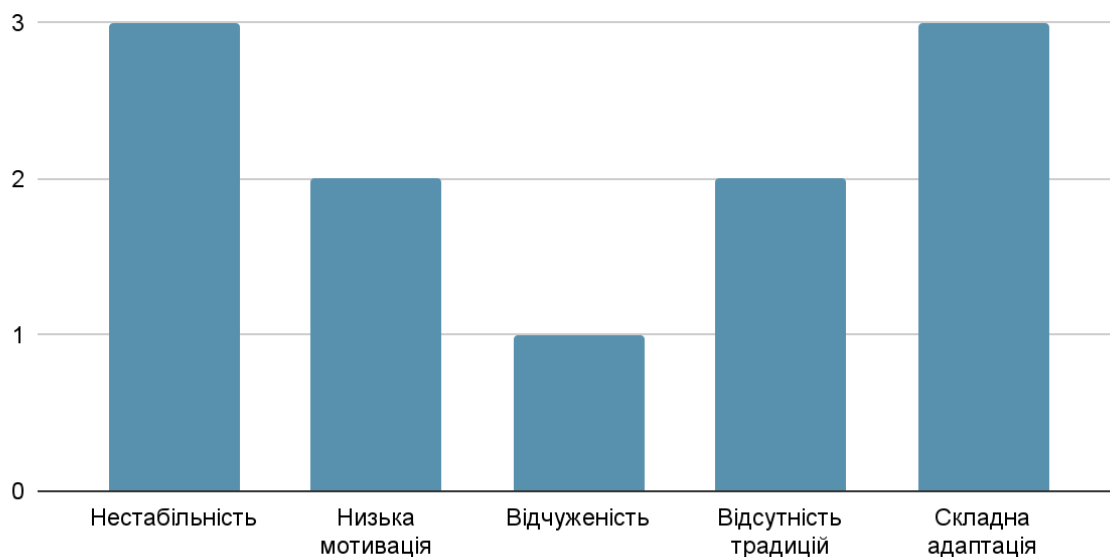


Рис. 2.21. Діаграма “Перешкоди, які виникають у формуванні згуртованості в умовах змішаного навчання”

Отже, як бачимо з результатів представлених на рис. 2.21., найбільшими перешкодами, які виникають у формуванні згуртованості в умовах змішаного навчання, на думку працівників закладу освіти, є “нестабільність” та “складна адаптація”, далі слідує “низька мотивація” та “відсутність традицій”, а також “відчуженість”.

У третьому питанні ми досліджували потреби в додаткових заходах щодо формування згуртованості студентської групи в умовах змішаного навчання за таким питанням “Чи є потреби у проведенні додаткових заходів щодо формування згуртованості студентської групи в умовах змішаного навчання? Якщо так, то який саме вид роботи?”. Проаналізувавши відповіді працівників закладу освіти, має наступні результати (див.рис. 2.22).

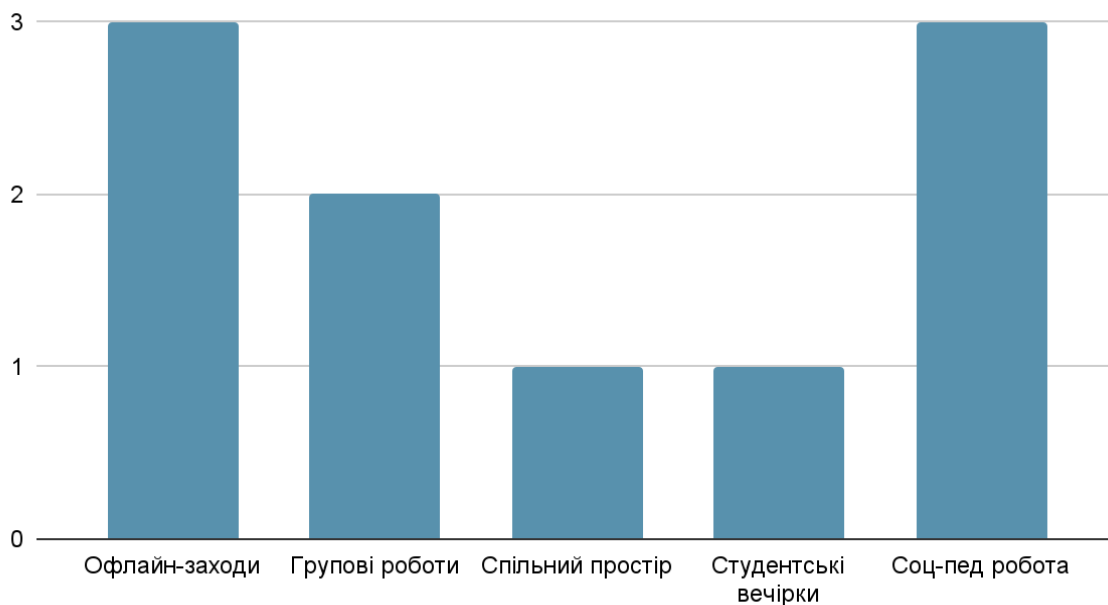


Рис. 2.22. Діаграма “Потреби у додаткових заходах щодо формування згуртованості студентської групи в умовах змішаного навчання”

Отже, як бачимо з результатів, наявних на рис. 2.22., професійний колектив відніс до найбільших потреб, які потребує заклад освіти щодо формування згуртованості студентської групи в умовах змішаного навчання “офлайн-заходи” та “соціально-педагогічна робота”, а також “групові роботи”, “спільний простір” та “студентські вечірки”.

ВИСНОВКИ ДО ДРУГОГО РОЗДІЛУ

Для практичного визначення особливостей формування згуртованості студентської групи в умовах змішаного навчання було організовано та проведено емпіричне дослідження на базі: Київського професійного коледжу сфери послуг.

У дослідженні взяли участь 39 здобувачів освіти, вибірка складала 23 хлопця та 16 дівчат, а також педагогічні працівники закладу освіти.

За результатами вхідного анкетування рівень згуртованості студентської групи оцінювався здебільшого як середній. Значна частина респондентів (48,7%) не змогли однозначно визначити вплив змішаного навчання на взаємини у групі, а 38,5% вважали, що воно таки впливає. Загальний рівень спілкування та взаємодії оцінювався більшістю студентів на середньому рівні (38,5% обрали варіант "5"). Щодо співпраці та взаємодопомоги, більшість студентів оцінили її на середньому рівні (46,2%). Підтримка з боку одногрупників відчувалася частково (51,3%), а підтримка від викладачів була на дуже низькому рівні (56,4% не відчували підтримки взагалі). Також здобувачі освіти вважали, що адміністрація навчального закладу повинна вживати додаткових заходів для покращення згуртованості групи.

За результатами вихідного анкетування відзначено значне покращення згуртованості. Переважна більшість респондентів (84,6%) вказала на позитивний вплив змішаного навчання на взаємини у групі. Загальний рівень спілкування та взаємодії також покращився, де найбільше голосів отримав варіант "8" (33,3%). Студенти стали краще знати своїх одногрупників, де найчастіше обирали варіант "7" (33,3%). Рівень співпраці та взаємодопомоги також значно підвищився, де більшість респондентів (64,1%) оцінили його як високий. Підтримка серед одногрупників була переважно повною (53,8%), а часткова підтримка з боку викладачів відчувалася значно більше (61,5%). Студенти визнали необхідність

додаткових заходів від адміністрації навчального закладу для покращення згуртованості групи, більшість з яких (64,1%) підтримала цю ідею.

Щодо педагогічних працівників закладу освіти, то вони засвідчили про низький рівень згуртованості, особливо в контексті взаємодії та комунікації, підтримки та співпраці. Педагогічні працівники бачать основні перешкоди на шляху формування згуртованості в нестабільності, важкої адаптації, низької мотивації і відсутності традицій. Згідно з їхніми відповідями, існує потреба в додаткових заходах, особливо офлайн-заходах, соціально-педагогічній роботі, групових роботах, а також у створенні спільних просторів та студентських вечірок для підтримки та зміцнення згуртованості студентських груп у змішаному навчальному середовищі.

Отже, результати дослідження підтвердили важливість формування згуртованості студентських груп в умовах змішаного навчання, що забезпечує поліпшення взаємодії, співпраці та взаємопідтримки серед здобувачів освіти.

РОЗДІЛ III. ЕФЕКТИВНІ СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНІ ЗАСОБИ ФОРМУВАННЯ ЗГУРТОВАНОСТІ СТУДЕНТСЬКОЇ ГРУПИ В УМОВАХ ЗМІШАНОГО НАВЧАННЯ

3.1. Порівняльний аналіз результатів дослідження формування згуртованості студентської групи в умовах змішаного навчання

На основі проведеного дослідження, спрямованого на формування згуртованості студентської групи в умовах змішаного навчання, маємо наступні результати.

В порівнянні статей респондентів, що проходили анкетування, можна зробити висновок, що більша частка (59%) здобувачів освіти - хлопці, а менша (41%) - дівчата, що також свідчить про те, спеціальність “Кухар” ближче до інтересів чоловічої статі.

Порівнявши відповіді на питання “На Вашу думку, чи впливає змішане навчання на взаємини у групі?”, представлених на рис. 3.1., помічаємо, що після проведення соціально-педагогічних тренінгів значно зросла кількість відповідей “так” (84,6%), коли на початку результат був - 38,5%.

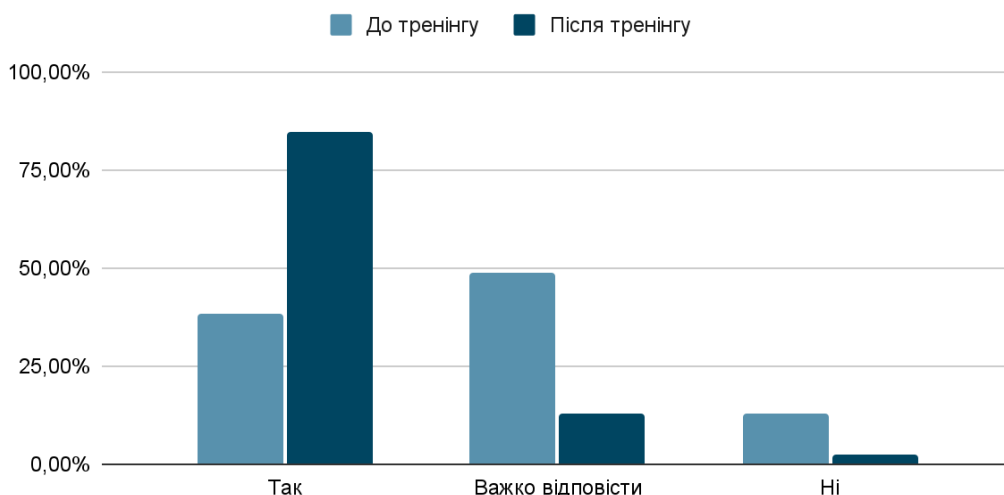


Рис. 3.1. Порівняльний аналіз відповідей на питання “На Вашу думку, чи впливає змішане навчання на взаємини у групі?”

Нижче, на рис. 3.2. представлені результати здобувачів освіти на питання “Як Ви оцінюєте загальний рівень спілкування та взаємодії у групі

від 1 до 10? (1 - дуже погано, 10 - дуже добре)” до та після проведення соціально-педагогічних тренінгів.



Рис. 3.2. Порівняльний аналіз відповідей на питання “Як Ви оцінюєте загальний рівень спілкування та взаємодії у групі від 1 до 10? (1 - дуже слабке, 10 - дуже добре)”

Отже, як бачимо з результатів, представлених на рис. 3.2., значно покращилась ситуація загального рівня спілкування та взаємодії у групах, середній показник виріс до “8” (33,3%), коли на початку він був “5” (38,5%).

Нижче, на рис. 3.3. представлені результати здобувачів освіти на питання “На Вашу думку, на скільки добре Ви знаєте своїх одногрупників від 1 до 10? (1 - не дуже добре, 10 - дуже добре)” до та після проведення соціально-педагогічних тренінгів.



Рис. 3.3. Порівняльний аналіз відповідей на питання “На Вашу думку, на скільки добре Ви знаєте своїх одногрупників від 1 до 10? (1 - не дуже погано, 10 - дуже добре)”

Отже, як бачимо з результатів, представлених на 3.3., суттєво поліпшилась ситуація щодо рівня обізнаності один про одного. Так як середній показник становить “7” (33,3%), тоді як на початку він становив “5” (30,8%).

Нижче, на рис. 3.4. представлені результати здобувачів освіти на питання “Як Ви оцінюєте рівень співпраці та взаємодопомоги у групі?” до та після проведення соціально-педагогічних тренінгів.

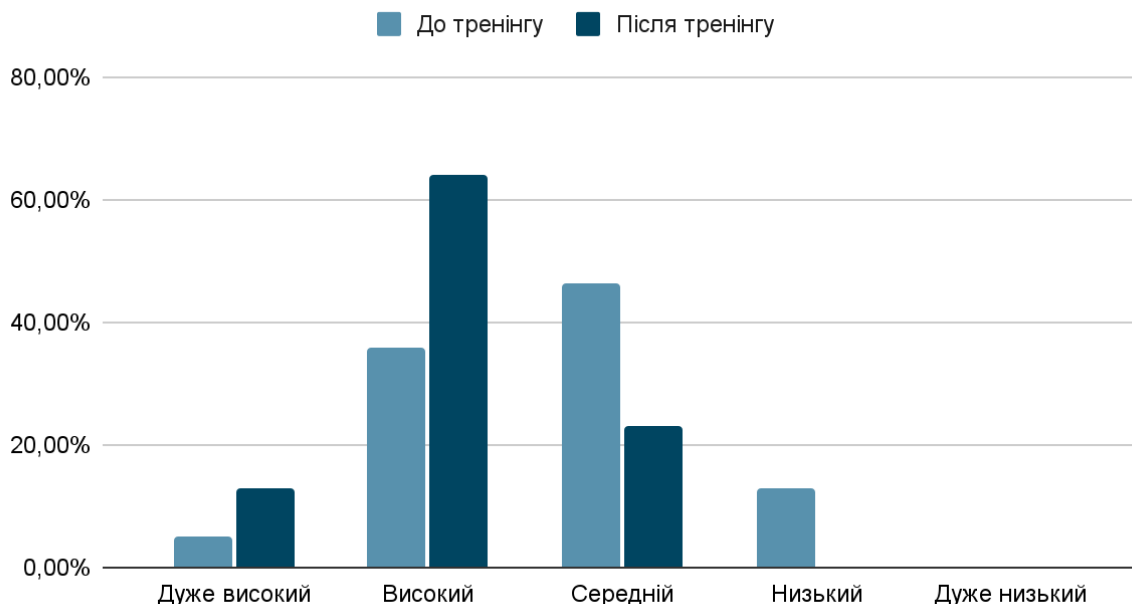


Рис. 3.4. Порівняльний аналіз відповідей на питання “Як Ви оцінюєте рівень співпраці та взаємодопомоги у групі?”

Отже, як бачимо з результатів, представлених на рис. 3.4., після проведеного соціально-педагогічних тренінгів, найбільшу кількість голосів набрав варіант “високий”(64,1%), в той час як на початку найбільшу кількість голосів набрав варіант “середній”(42,6%).

Нижче, на рис. 3.5., представлені результати здобувачів освіти на питання “ Наскільки Ви відчуваєте підтримку від своїх одногрупників?” до та після проведення соціально-педагогічних тренінгів.



Рис. 3.5. Порівняльний аналіз відповідей на питання “ Наскільки Ви відчуваєте підтримку від своїх одногрупників?”

Отже, проаналізувавши відповіді, представлені на рис. 3.5., розуміємо, що завдяки соціально-педагогічній роботі показник групової підтримки виріс, так як більшість респондентів відповіли, що відчувають повну підтримку(53,8%), в той час як на початку найбільшу кількість відповідей отримав варіант “відчуваю часткову підтримку” (51,3%).

Нижче, на рис. 3.6., наявні результати здобувачів освіти на питання “Наскільки Ви відчуваєте підтримку від своїх викладачів?” до та після проведених соціально-педагогічних тренінгів.

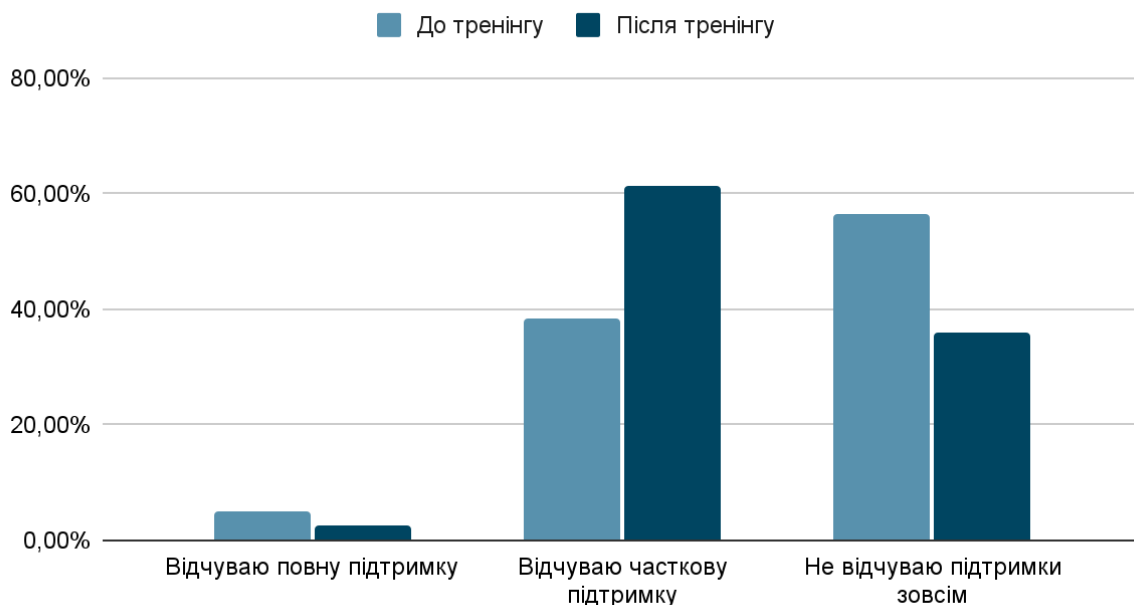


Рис. 3.6. Порівняльний аналіз відповідей на питання “Наскільки Ви відчуваєте підтримку від своїх викладачів?”

Отже, проаналізувавши відповіді, представлені на рис. 3.6., приходимо до висновку, що підтримка серед викладачів професійно-технічних закладів освіти частково виріс, так як найбільшу кількість голосів зібрав варіант “відчуваю часткову підтримку” (61,5%), коли на початку найбільшу кількість голосів набрав варіант “не відчуваю підтримки зовсім” (56,4%).

Нижче, на рис. 3.7, наведені результати здобувачів освіти на питання “Чи відчуваєте Ви потребу в додаткових заходах зі сторони адміністрації навчального закладу щодо згуртування колективу?” до та після проведення соціально-педагогічних тренінгів.

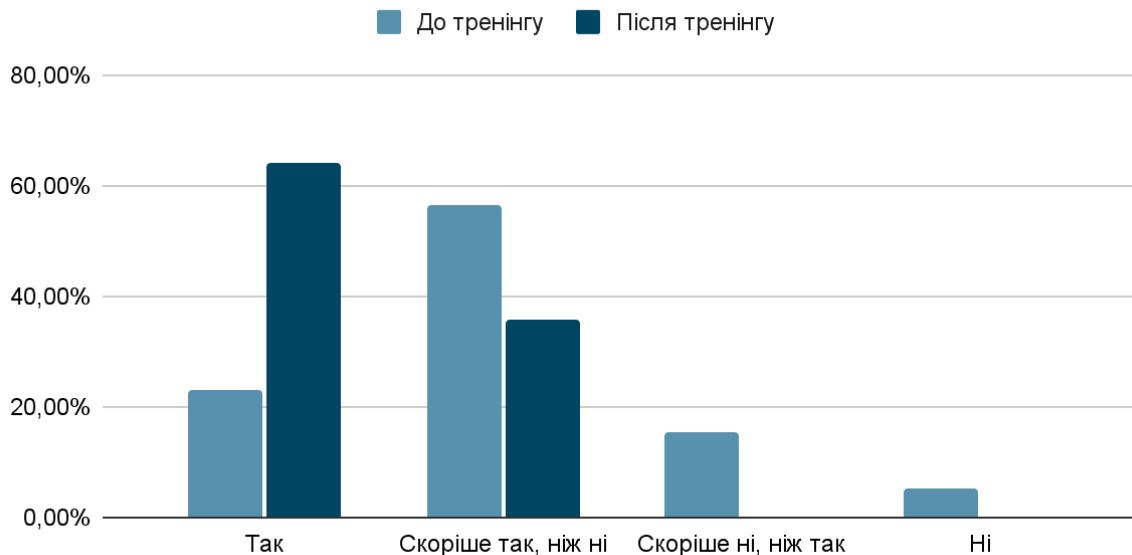


Рис. 3.7. Порівняльний аналіз відповідей на питання “Чи відчуваєте Ви потребу в додаткових заходах зі сторони адміністрації навчального закладу щодо згуртування колективу?”

Отже, проаналізувавши відповіді, які представлені на рис. 3.7., приходимо до висновку, що запит на проведення подальшої соціально-педагогічної роботи виріс, про це свідчить те, що найбільшу кількість голосів набрав варіант “так” (64,1%), коли на початку найбільшу кількість голосів набрав варіант “скоріше так, ніж ні” (56,4%).

Таким чином, провівши порівняльний аналіз, спостерігаємо підвищення показників за результатами вихідного анкетування.

3.2. Практичні рекомендації щодо ефективних соціально-педагогічних засобів формування згуртованості студентських груп в умовах змішаного навчання

Формування згуртованості в студентських групах - це процес, який включає низку факторів і характеристик, що впливають на стосунки та взаємодію між членами групи, до них можемо віднести:

- спільні цілі та завдання, адже коли студенти мають спільні цілі та завдання, це допомагає об'єднати групу і сформувати спільну мету;
- взаємодопомога та підтримка, бо підтримка один одного в академічних та особистих справах допомагає будувати довіру та згуртованість;
- спільний досвід, який студенти здобувають під час навчання, конкурсів, проєктів та поїздок;
- лідерство і позитивний вплив, так як наявність у групі лідера, який демонструє позитивні характеристики і впливає на інших учасників, допомагає підвищити згуртованість групи;
- відкритість та емоційна безпека сприяє створенню безпечного середовища, в якому студенти можуть відкрито ділитися своїми думками, почуттями та ідеями;
- позитивна та дружня атмосфера групи, яка сприяє веселошам, жартам і позитивним емоціям;
- співпраця в групових проєктах, так як спільна робота в групових проєктах допомагає учням розвивати взаєморозуміння та комунікацію.

Ці фактори та особливості взаємодії є важливими для побудови згуртованості учнівської групи та створення сприятливих умов для успішного навчання і співпраці.

Варто зазначити, що формування згуртованості в студентській групі в умовах змішаного навчання може бути викликом через фізичну

віддаленість, різні графіки та формати занять. Проте існують ефективні підходи, які допоможуть створити сприятливу атмосферу співпраці та спільної активності. До прикладу:

- створення віртуального простору спільноти та використовувати онлайн-платформи або соціальні мережі для спільної комунікації, обговорень, взаємодопомоги та обміну думками;

- організація спільних проектів та завдань: запропонувати студентам спільні завдання, які стимулюватимуть їх до співпраці та взаємодопомоги;

- проведення відкритих дискусій та онлайн-конференцій: організувати вебінари, віртуальні дискусії та інші онлайн-заходи, де студенти матимуть змогу обмінюватися думками, досвідом та ідеями;

- стимулювання взаємодопомоги та підтримки: підтримувати створення пар або малих груп для взаємопідтримки та обміну навчальними матеріалами, досвідом та рекомендаціями;

- залучення до спільних заходів та подій: організувати онлайн-вечірки, конкурси, тематичні заходи та інші події, які сприятимуть спільному відпочинку та взаєморозумінню;

- підтримка взаємодії в офлайн-середовищі: якщо можливо, організувати зустрічі в офлайн-середовищі, наприклад, заходи на території закладу освіти або зустрічі у місцевих кафе чи парках;

- використання ігрових технік та методів: впроваджувати елементи гри в навчальний процес, такі як командні змагання, рольові ігри або групові вправи, що сприяють співпраці та згуртованості.

Важливо також пам'ятати про відкритий та підтримуючий підхід до усіх учасників групи, створюючи безпечне середовище для співпраці та взаємодії.

ВИСНОВКИ ДО ТРЕТЬОГО РОЗДІЛУ

За результатами проведеного дослідження, було виявлено, що соціально-педагогічна тренінгова програма робить позитивний вплив на взаємини всередині групи. Відсоток респондентів, які вважають, що змішане навчання вплине на взаємини в групі, збільшився з 38,5% до 84,6%. Це свідчить про зростаюче усвідомлення важливості взаємодії в умовах змішаного навчання.

Також значно покращився загальний рівень комунікації та взаємодії всередині групи. Середня оцінка цього аспекту зросла з "5 "(38,5%) до " 8 " (33,3%).

Це також підвищило рівень співпраці та взаємодопомоги всередині групи. Після тренінгової програми найбільше голосів набрав варіант "високий "(64,1%), але спочатку переважав варіант "середній " (42,6%).

Аналіз відповідей на питання про підтримку серед однокласників показав, що після навчання більшість респондентів (53,8%) відчували повну підтримку, в той час як раніше переважало "відчуття часткової підтримки" (51,3%). Це свідчить про те, що рівень довіри і підтримки в групі зростає.

Таким чином, дослідження підтвердило нашу гіпотезу, що соціально-педагогічний тренінг є ефективним засобом формування згуртованості студентських груп в умовах змішаного навчання. Він допомагає підвищити рівень взаємодії та спілкування, співпраці та підтримки між здобувачами освіти та викладачами.

Щодо практичних рекомендацій стосовно формування згуртованості студентської групи в умовах змішаного навчання, то варто створювати віртуальні простори, організовувати спільні проекти, проводити онлайн-дискусії, стимулювати взаємну підтримку, брати участь у спільних заходах та обміну досвідом в автономному режимі.

Важливо підкреслити, що ключем до успіху є відкритий та підтримуючий підхід до всіх членів групи, що створює безпечне середовище для співпраці та взаємодії.

Завдяки впровадженню цих методів вдається не тільки сформувати згуртовану групу, а й значно підвищити мотивацію студентів, поліпшити успішність і створити позитивну атмосферу навчання.

Формування згуртованості в студентській групі - це безперервний процес, що вимагає постійної уваги і зусиль. Завдяки цілеспрямованій роботі та впровадженню ефективних методів можна створити сприятливе середовище для успішного навчання, співпраці та особистісного розвитку кожного студента.

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

Узагальнення результатів дослідження засвідчило досягнення мети, розв'язання поставлених задач і дало змогу дійти до наступних науково-обґрунтованих висновків:

1. Проаналізовано теоретичні підходи до сутності поняття “згуртованість”, а також фактори та особливості формування студентської групи. Ще в ході теоретичного аналізу були визначені ключові показники для проведення емпіричного дослідження такі як “взаємодія та спілкування”, “підтримка”, “співпраця”. Результати теоретичного аналізу довели, що соціально-педагогічний тренінг є ефективним соціально-педагогічним засобом у формуванні згуртованості студентської групи.

2. Емпірично вивчено залученість педагогічних працівників до формування згуртованості студентської групи в умовах змішаного навчання. Вони засвідчили про низький рівень згуртованості, особливо в контексті взаємодії та комунікації, підтримки та співпраці. Також були виявлені деякі перешкоди для формування згуртованості, на думку педагогічних працівників: нестабільність, важка адаптація, низька мотивація та відсутність традицій в межах групи. Тому, щоб підтримувати згуртованість студентських груп в умовах змішаного навчання, необхідно впроваджувати додаткові заходи, особливо організацію офлайн-заходів, соціальну та освітню роботу, групові проекти, а також створення спільних просторів та студентських заходів.

3. Емпірично вивчено застосування соціально-педагогічного тренінгу як дієвого соціально-педагогічного засобу формування згуртованості студентської групи в умовах змішаного навчання. В ході проведення емпіричного дослідження з'ясовано низькі за значенням показники “взаємодії та спілкування”, “підтримки”, “співпраці”. Після чого зі здобувачами освіти було проведено авторську соціально-педагогічну тренінгову програму, яка вплинула позитивно на формування згуртованості

групи, рівень досліджуваних показників підвищився. Це підтверджує нашу гіпотезу і свідчить про те, що соціально-педагогічний тренінг є одним з ефективних соціально-педагогічних засобів формування згуртованості студентської групи в умовах змішаного навчання.

4. Розроблені практичні рекомендації щодо ефективних соціально-педагогічних засобів формування згуртованості студентських груп в умовах змішаного навчання. В ході роботи ми виділили, що формування згуртованості студентських груп в умовах змішаного навчання засноване на спільних цілях, взаємодопомозі, позитивному досвіді, лідерстві, відкритості і дружній атмосфері. Також важливо підтримувати та бути відкритим для всіх членів групи, щоб створити безпечне середовище для співпраці та взаємодії. Використання ефективних методів, таких як створення віртуальних спільнот, спільних проєктів і т.д. не тільки сприяє формуванню згуртованості, а й підвищує мотивацію учнів, покращує успішність і створює позитивне середовище навчання. Все це підкреслює, що формування згуртованості - це безперервний процес, який вимагає постійної уваги та зусиль, але це ключ до успішного навчання, співпраці та особистісного розвитку кожного учня.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Баршацька Г.Ю., Попович Я.М. Соціальна взаємодія у колективі. Соціологія та соціальна робота в умовах національних та регіональних викликів. Матеріали доповідей та повідомлень міжнародної науково-практичної конференції / за ред. І.В. Козубовської, Ф.Ф. Шандора. Ужгород : ТОВ «РІК-У», 2019. С. 14–15.
2. Бродовська А. В. Особливості міжособистісних взаємовідносин молодших школярів у шкільному колективі / А. В. Бродовська, Л. О. Котлова // Пріоритети розвитку педагогічних та психологічних наук у XXI столітті: збірник наукових робіт учасників міжнародної науковопрактичної конференції (17-18 березня 2017 р., м. Одеса). – Одеса: Видво ГО " Південна фундація педагогіки", 2017. – 104с.
3. Бродовська А. В. Розвиток групової згуртованості молодших школярів в умовах соціально-психологічного тренінгу / А. В. Бродовська // Актуальні проблеми особистісного зростання: збірник наукових праць за матеріалами І-ї регіональної студентської конференції (м. Житомир, 15 грудня 2017 р.) / Ред.колегія: Л. П. Журавльова, Л.О.Котлова, К.А.Марчук / М-во освіти і науки України, Житомирський держ. ун-т ім. І. Франка, соц.-псих. факультет. – Житомир, Вид-во ЖДУ імені Івана Франка, 2017. – С. 13-15.
4. Гришина О. Формування навчальної мотивації у молодших школярів / О.Гришиної // Початкова освіта. – 2013. – №11.-березень. – С. 8-10.
5. Коваленко О. Г. "Міжособистісне спілкування осіб похилого віку" / В. А. Чернобровкіна // Психологія і особистість. - 2016. - № 2(2). - С. 260-261.
6. Кричевский Р. Л., Дубовська Е. М. Соціальна психологія малої групи. - М., 2001.

7. Лебедева С. Ю. Роль соціально-психологічного тренінгу у формуванні групової згуртованості / С. Ю. Лебедева // Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. – 2009. – Вип. 1. – С.88-95.
8. Левін К. Теорія нуля в соціальних науках / пер. Е. Сурпіна. - СПб .: Мова, 2000. - 368 с.
9. Огаренко В.М., Малахова Ж.Д. Соціологія малих груп. К.: Центр навчальної літератури, 2005. 453с.
10. Основи теорії комунікації / під рід. проф. М. А. Василика. М .: Гардарики, 2003. С. 414.
11. Психологія управління: навчальний посібник / укл. В.В.Ягоднікова. Одеса: видавець Букаєв В.В., 2022. 141 с.
12. Росс Л., Нісбетт Р. Людина і ситуація: уроки соціальної психології. - М., 2000.
13. Сурякова М.В., Панфілова Г.Б., Склянська О.В. Соціальна психологія (з основами соціально-психологічного тренінгу): Навч.посібник [електронне видання]: Дніпро: Середняк Т. К., 2021, 150 с.
14. Хміль Ф.І. Управління персоналом: Підручник. – К.: Академвидав, 2006. – С.98.
15. Хол К.С. Теорія особистості: навч. посібник / К.С. Хол, Г. Ліндсей. - М .: Квітець-Прес; ЕКСМО-Прес, 2000. - 591 с .
16. Brodovska A. V. Psychological approaches to the study of the problem of group cohesion / A. V. Brodovska, L. O. Kotlova // Перспективи розвитку професійно спрямованої іншомовної освіти в мультикультурному просторі: збірник матеріалів III Міжнародної науково-практичної студентської конференції для студентів немовних спеціальностей (12 квітня 2017р., м. Житомир). – Житомир: Вид-во ФОП Левковець Н. М. , 2017. – 188с.

ДОДАТКИ

Додаток А

Вхідне опитування “Формування згуртованості студентської групи в умовах змішаного навчання”

“Просимо Вас взяти участь в невеличкому опитуванні для визначення особливостей згуртованості Вашої студентської групи у закладі освіти за умов змішаного навчання. Опитування покликане відслідкувати динаміку ефективності профілактичних занять. Ваші відповіді є анонімними та будуть залишатися конфіденційними! Вони допоможуть краще зрозуміти ситуацію і прийняти заходи для її поліпшення.

Заздалегідь вдячні Вам за участь!”

Запитання 1. Ваш вік:

Запитання 2. Ваша стать:

- a) чоловіча;
- b) жіноча.

Запитання 3. На якому курсі Ви навчаєтесь:

Запитання 4. Ваша спеціальність:

Запитання 5. На Вашу думку, чи впливає змішане навчання на взаємини у групі?

- a) так;
- b) важко відповісти;
- c) ні.

Запитання 6. Як Ви оцінюєте загальний рівень спілкування та взаємодії у групі від 1 до 10? (1 - дуже слабке, 10 - дуже добре)

Дуже погано 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Дуже добре

Продовження додатка А

Запитання 7. На Вашу думку, на скільки добре Ви знаєте своїх одногрупників від 1 до 10? (1 - не дуже добре, 10 - дуже добре)

Дуже погано 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Дуже добре

Запитання 8. Як Ви оцінюєте рівень співпраці та взаємодопомоги у групі?

- a) дуже високий;
- b) високий;
- c) середній;
- d) низький;
- e) дуже низький.

Запитання 9. Наскільки Ви відчуваєте підтримку від своїх одногрупників?

- a) відчуваю повну підтримку;
- b) відчуваю часткову підтримку;
- c) не відчуваю підтримки зовсім.

Запитання 10. Наскільки Ви відчуваєте підтримку від своїх викладачів?

- a) відчуваю повну підтримку;
- b) відчуваю часткову підтримку;
- c) не відчуваю підтримки зовсім.

Запитання 11. Чи відчуваєте Ви потребу в додаткових заходах зі сторони адміністрації навчального закладу щодо згуртування колективу

- a) так;
- b) скоріше так, ніж ні;
- c) скоріше ні, ніж так;
- d) ні.

Додаток Б

Тематичний блок 1. Долаємо труднощі разом

Мета: сприяти підвищенню взаємної довіри та підтримки учасників в групі.

Загальна тривалість:

План: 1 год 30 хв.

1. Привітання (5 хв)
2. Вправа на знайомство “Три істини, одна брехня” (15 хв)
3. Встановлення правил (10 хв)
4. Вправа “Смуга перешкод” (30 хв)
5. Вправа “Стенд підтримки” (20 хв)
6. Підбиття підсумків заняття (5 хв)
7. Ритуал прощання (5 хв)

Хід проведення заняття

1. Привітання

Мета: налагодити позитивну атмосферу в групі, налаштувати учасників на роботу.

Час: 5 хв.

Ресурси: аркуш для фліпчарту з написаною темою заняття.

Хід проведення:

Тренер вітає учасників тренінгу, звертає їхню увагу на аркуш фліпчарту з темою та регламентом сьогоднішнього заняття:

«Доброго ранку (дня, вечора). Мене звати... Наша сьогоднішня зустріч буде присвячена темі згуртованості колективу.

Тімбілдинг - це командна діяльність, спрямована на покращення співпраці та взаємодії між учасниками групи або команди.

В ході таких заходів люди виконують різноманітні завдання та вправи, які сприяють покращенню комунікації, розвитку спільних навичок, підвищенню мотивації та підтримці дружніх відносин в колективі.

Продовження додатка Б

Головна ідея тімбілдингу - об'єднання людей та підтримка спільних цілей через веселі та викликові активності.

2. Вправа на знайомство «Три істини, одна брехня»

Мета: ліпше познайомити учасників та сприяти кращому пізнанню один одного.

Час: 15 хв.

Ресурси: аркуші формату А4 за кількістю осіб, кулькові ручки.

Хід проведення:

Тренер звертається до учасників:

«Наше знайомство один з одним триває. Для цього вам потрібно взяти аркуш, написати на ньому своє ім'я та намалювати 2 прямі лінії, які розділять аркуш на 4 рівні частини. У кожній з цих частин необхідно записати якісь цікаві факти про себе, про які інші можуть і не здогадуватися. Наприклад, хтось не вміє плавати, хтось здійснив стрибок з парашутом, хтось дуже любить котів. У вас має бути 4 факти про себе: 3 із них правдиві, а 1 неправдивий. Подумайте, що це можуть бути за факти, та запишіть їх на аркуші».

Учасники протягом 3 хвилин виконують завдання.

Продовження додатка Б

До уваги тренера!

Під час озвучення завдання тренеру варто показати приклад оформлення аркуша. У результаті аркуш, на якому учасники записують факти про себе, може виглядати так:

ІМ'Я УЧАСНИКА	
Факт 1	Факт 2
Факт 3	Факт 4

По завершенні написання фактів про себе тренер звертається до учасників:

«Зараз вам потрібно взяти свій аркуш з фактами, підійти до кожного і вгадати, які факти є правдиві, а який факт – неправдивий. Завдання виконується у парах, які постійно змінюються. Працювати у групах по 3 і більше осіб не можна. Тільки у парах. Підслуховувати обговорення фактів також не можна. У вас є стільки спроб, поки ви не вгадаєте, який факт є неправдивим».

Запитання для обговорення:

- Як вам було виконувати цю вправу?
- Чи легко було вгадувати, який факт був правдивим, а який виявився неправдивим?
- Чи були якісь факти, що вас здивували? Що це за факти?
- Чи є якісь факти, що об'єднують нашу групу? Що це за факти?

3. Встановлення правил

Продовження додатка Б

Мета: ознайомити учасників з правилами роботи, прийняти правила та створити умови для ефективної взаємодії під час тренінгу.

Час: 15 хв.

Ресурси: плакат «Правила» із заздалегідь прописаними правилами роботи, маркери.

Хід проведення:

На першому етапі тренер звертається до учасників:

«Для того, щоб нам легко та комфортно було проводити час разом, ми повинні дотримуватися певних правил роботи. Для початку нам необхідно розібратися:

- *Що таке правила?*
- *Яка роль правил у нашому житті? Для чого вони нам потрібні?»*

Тренер приймає відповіді учасників по чергово до кожного запитання, після чого резюмує сказане:

«Правила – це система норм поведінки, яка допомагає всім успішно взаємодіяти, ефективно та максимально швидко досягати поставлених цілей перед групою. Тому, на початку наших зустрічей ми маємо сформувати та прийняти список правил, за якими ми будемо працювати. Але вони децю відрізняються від звичних нам».

Тренер закріплює плакат «Правила», пояснюючи кожний пункт:

Дотримуватися регламенту. Це правило означає, що всім учасникам необхідно приходити точно у призначений час; і це є головною умовою того, що тренінг завершиться вчасно. На виконання певних завдань у групі ми теж матимемо певний час, і його необхідно дотримуватися.

«Правило піднятої руки» – усе просто: коли ми хочемо висловитися – підіймаємо руку.

Продовження додатка Б

Бути активним – передбачає, що необхідно брати участь у всіх запропонованих вправах та завданнях. Пам'ятайте, чим активніше ви залучені у роботу, тим більше корисного ви зможете отримати для себе, і час збігатиме швидше, коли ви зайняті справою.

Поважати інших – важливо звертатися один до одного на ім'я, уважно слухати, коли говорить інший учасник/учасниця.

Спілкуватися без критики – слід утримуватися від зауважень та вказівок. Якщо ви маєте іншу думку, то просто підніміть руку та озвучте її. Кожен має право висловитися, при цьому думки можуть мати розбіжності, але це не означає, що хтось правий, а хтось ні. Це означає лише, що скільки людей – стільки думок.

Телефони на «вібро» – усі ми маємо телефони та інші гаджети, але під час наших зустрічей необхідно переводити їх у беззвучний режим, щоб дзвінки не відволікали вас та інших під час тренінгу.

Використовувати «Я-висловлювання» – говорити від свого імені. Утримуватися від узагальнення. Наприклад: «Я вважаю, що це має бути так...», замість «Усі так думають».

Ось такі правила ми пропонуємо. Можливо, є ще правила, які не були озвучені, але вони допоможуть нам у роботі?»

Тренер приймає відповіді учасників та продовжує:

«Коли всі правила озвучені та зрозумілі, пропоную затвердити їх підписами».

Кожен учасник по черзі підходить до плакату з правилами і ставить підпис унизу списку.

Тренери також підписують аркуш для фліпчарту з правилами, після чого розміщують його на видному місці (але так, щоб він не заважав подальшій роботі), коментуючи:

Продовження додатка Б

«Цих правил ми будемо дотримуватись упродовж всіх наших зустрічей, вони завжди висітимуть на видному місці, щоб кожен міг пригадати їх».

4. Вправа «Смуга перешкод»

Мета: сприяти розвитку навички подолання труднощів через ігрову діяльність учасників.

Час: 30 хв.

Ресурси: малярний скотч, пов'язки на очі, аркуш для фліпчарту із завданнями.

Хід проведення:

На підлозі малярним скотчем тренер разом з учасниками намічає смугу перешкод, по якій має пройти кожен учасник (це мають бути прямі лінії з поворотами). На певних ділянках тренер виставляє перешкоди (стілець, відро для сміття, фліпчарт із зазначеними арифметичними задачами на ньому, учасники в ролі різних перешкод, наприклад цигани, які вигукують різні гасла). Після того, як смуга перешкод готова, тренер повідомляє:

«Під час досягнення бажаного ми часто потрапляємо на смугу різноманітних перешкод.

Зараз я пропоную вам пройти цю смугу перешкод. Для цього вам потрібно об'єднатися у групи по три особи. Той, хто буде долати смугу, має обрати собі того, хто його підтримуватиме і допомагатиме у подоланні перешкод, і того, хто заважатиме.

Допомагати і заважати можна лише словами, торкатися не дозволено. При цьому варто вказувати, куди можна іти, а куди іти не слід. Учаснику, який долає перешкоди, закривають очі пов'язкою, і він повинен, орієнтуючись на слова помічника, йти чітко по лінії скотчу, наклеєного на підлозі.

Продовження додатка Б

Якщо учасник сходить зі смуги перешкод, то шлях починається спочатку. Останнім пунктом проходження смуги перешкод є падіння зі стільчика в руки інших учасників. Цей етап є безпечним для кожного учасника».

До уваги тренера!

Падіння учасника зі стільчика є важливим етапом цієї вправи, тому тренер теж бере активну участь у ньому і мотивує учасників міцно тримати того, хто збирається довіритись їм, взявшись за руки навхрест. Для безпечності падіння ніжки стільчика, на якому стоїть учасник, потрібно міцно тримати.

Учасники по черзі долають обрану смугу перешкод. Після чого відбувається обговорення.

Запитання для обговорення:

- Як ви себе відчуваєте після подолання смуги перешкод?
- Як вам було долати смугу перешкод? Що допомагало у цьому, що заважало?
- Що символізує пов'язка на очах?
- Яке значення мають перешкоди? Чи зустрічаємо ми подібне в житті?
- Кого символізують помічник та шкідник?
- Що ви відчували під час подорожі?
- Як вдалося подолати останній пункт смуги перешкод?
- Що для вас означає ця вправа?

До уваги тренера!

В обговоренні вправи важливо підсумувати, що подолання смуги перешкод можливе тоді, коли учасник відчувається впевнено та спокійно, коли він довіряє собі, своїм цілям, вибору та орієнтується на голос підтримки.

Продовження додатка Б

5. Вправа “Стенд підтримки”

Мета: сприяти формуванню навичок підтримки та пошуку ресурсів під час переживання невдач чи помилок.

Час: 20 хв.

Ресурси: аркуші для фліпчарту, олівці, фарби, пензлики, маркери, фломастери.

Хід проведення:

Тренер об’єднує учасників групи по 3-4 особи та повідомляє завдання:

«Завданням кожної групи є: створити стенд або рекламний банер, який би надихав людей не зупинятися на шляху до мети, навіть якщо вони зазнають невдач та зустрічаються на шляху з перешкодами. Під час створення свого авторського банеру продумайте відповіді на такі запитання: 1. Яка основна ідея стенду? 2. Що на ньому зображено? 3. Які перешкоди допомагає долати цей стенд? Яким чином? Для цього ви можете використовувати аркуші, олівці, фарби, пензлики, маркери, фломастери. На виконання завдання ви маєте 10 хвилин».

До уваги тренера!

Тренеру варто заздалегідь підготувати аркуш для фліпчарту із зазначеними на ньому запитаннями, які учасники будуть обговорювати, працюючи в групах. Аркуш із запитаннями слід розмістити на видному місці в аудиторії.

Учасники протягом 10 хвилин виконують завдання, а по завершенні виконання кожна підгрупа презентує свої напрацювання, відповідаючи на попередньо озвучені тренером запитання.

Запитання для обговорення:

- Як вам було створювати стенд підтримки?
- Як ви домовлялися про основну ідею зображення?

Продовження додатка Б

- Чи використовували ви у стенді ті ресурси, на які спираєтесь ви самі у подоланні невдач? Розкажіть про них?
- Чи були роботи, які вас вразили, здивували?
- Які ідеї стенду вплинули на вас? Яким чином?

6. Підбиття підсумків заняття

Мета: підбити підсумки заняття та обмінятися враженнями.

Час: 5 хв.

Ресурси: аркуш для фліпчарту з написаними на ньому запитаннями для обговорення з групою.

Хід проведення:

Тренер ставить учасникам запитання та пропонує усім, хто бажає, висловитися з приводу тренінгового заняття.

Запитання для обговорення:

1. Що виявилось корисним на сьогоднішньому занятті?
2. Що найбільше запам'яталось?

7. Ритуал прощання «Аплодисменти»

Мета: сприяти позитивному завершенню заняття.

Час: 5 хв.

Хід проведення:

Тренер дякує учасникам за увагу та пропонує винагородити один одного аплодисментами.

Тематичний блок 2. Вчимося співпраці

Мета: навчити учасників ефективно співпрацювати в команді, сприяти покращенню взаєморозуміння та спілкування.

Загальна тривалість: 1 год 30 хв.

План:

1. Привітання (5 хв)
2. Вправа на знайомство “Таємниця мого імені” (10 хв)

Продовження додатка Б

3. Рефлексія минулого заняття (5 хв)
4. Повторення правил (5 хв)
5. Вправа “Співпраця” (15 хв)
6. Інтерактивна гра “Болото”(40 хв)
7. Підведення підсумків заняття (5 хв)
8. Ритуал прощання (5 хв)

Хід проведення заняття

1. Привітання

Мета: привітати учасників, повідомити тему заняття.

Час: 5 хв.

Ресурси: аркуш для фліпчарту із написаною темою заняття та регламентом.

Хід проведення:

Тренер вітає учасників тренінгу, звертає їхню увагу на аркуш фліпчарту з темою та регламентом сьогоднішнього заняття:

«Доброго ранку (дня, вечора)! Радий(а) сьогодні всіх вас бачити. Дякую, що прийшли без запізнення. Ми продовжуємо наші заняття стосовно згуртованості, тож будемо розпочинати».

2. Вправа на знайомство «Таємниця мого імені»

Мета: сприяти кращому знайомству учасників, створити дружню атмосферу.

Час: 15 хв.

Хід проведення:

Тренер пропонує кожному учаснику назвати своє ім'я (перевіривши, чи всі одягли свої бейджі) та розповісти щось цікаве, кумедне, незвичайне про своє ім'я, можливо, історію свого імені, щоб допомогти іншим запам'ятати ім'я промовця та асоціювати це ім'я з конкретним учасником заняття.

Продовження додатка Б

До уваги тренера!

Під час вправи тренер фокусує увагу групи на тому, що вміння розкритися перед іншими, розповівши про себе, – важлива особистісна якість, що сприяє встановленню контакту з людьми та дозволяє знайти спільну мову з кожним, впливає на налагодження щирих стосунків.

Якщо учасник говорить, що не може нічого розповісти про власне ім'я, тренер допомагає зорієнтуватися, ставлячи такі запитання:

- *Як Ви думаєте, що означає Ваше ім'я?*
- *Чи знаєте Ви відомих людей, які мали таке саме ім'я, що і Ви? Які позитивні характеристики є/були у такої людини?*

3. Рефлексія минулого заняття

Мета: пригадати, що відбувалося на минулому занятті, визначити основні питання, які розглядалися під час минулого заняття.

Час: 10 хв.

Хід проведення:

Тренер пропонує учасникам згадати все, що було на минулому занятті, та дати відповіді на запропоновані ним запитання.

Запитання для обговорення:

- Якій темі було присвячене наше минуле заняття?
- Що ви запам'ятали найбільше? Які вправи сподобались?

4. Повторення правил

Мета: нагадати учасникам про правила, яких слід дотримуватися під час занять.

Час: 5 хв.

Ресурси: плакат «Правила» (аркуш із написаними правилами).

Хід проведення:

Продовження додатка Б

Тренер звертає увагу учасників на плакат із правилами, повторює їх та наголошує на їхній важливості:

«Пригадаймо, які у нас діють правила, та спробуємо назвати, яких із них нам вдавалося на минулому занятті дотримуватися. Чи є такі правила, що вимагають більшої уваги, ті, які не завжди були в силі?»

Тренер приймає відповіді учасників та наголошує на тому, що всі правила залишаються в силі, оскільки вони допомагають ефективно побудувати робочий процес.

5. Вправа «Співпраця»

Мета: розвивати вміння співпрацювати з іншими людьми, досягати згоди, вирішувати конфліктні ситуації.

Час: 15 хв.

Ресурси: стільці, на яких сидять учасники тренінгу.

Хід проведення:

На **першому етапі** виконання вправи тренер просить учасників розрахуватися на 1, 2, 3. Кожен номер отримує записку з інструкцією, яку він не повинен показувати іншим.

Інструкції:

Учасники за № 1 – Поставте всі стільці в коло. У вас на це є 10 хв.

Учасники за № 2 – Поставте всі стільки ближче до дверей. У вас на це є 10 хв.

Учасники за № 3 – Поставте всі стільці ближче до вікна. У вас на це є 10 хв.

Тренер просить учасників дотримуватися отриманих інструкцій. Слід зазначити, що вони мають співпрацювати з тими, хто має однакові з ними інструкції.

До уваги тренера!

Продовження додатка Б

Ця вправа надає різні можливості для творчості. Зазвичай групи починають виконання інструкцій активно, інколи із застосуванням сили: переносять стільці, на яких інші відчайдушно намагаються всидіти.

У той час, як одні учасники починають намагатися співпрацювати, інші все ще прагнуть зібрати й утримати зібрані стільці. Зазвичай це розчаровує тих, хто вже «дозрів» до співпраці.

Хтось із них може махнути на все рукою.

Іноді трапляється так, що учасники не розмовляють один з одним, думаючи, що це не дозволено, але тренер нічого про це не сказав.

Можливі такі варіанти співпраці команд:

- *стільці поставлені колом таким чином, що «зачіпають» і двері, і вікно;*
- *стільці поставлені по черзі: спочатку колом, потім ближче до дверей, і нарешті ближче до вікна;*
- *1/3 стільців розміщені по колу, 1/3 стільців біля дверей і 1/3 біля вікна;*
- *взагалі не дотримуватися інструкцій.*

Коли час вичерпано або тренер бачить, що виконання завдання завершено, відбувається обговорення.

Запитання для обговорення:

- Які у вас відчуття від цієї вправи?
- Чи відчували ви, що стілець, на якому ви сиділи, був ваш, і ви могли робити з ним, що хотіли?
- Чи були ви налаштовані на співпрацю або намагалися переконати іншого учасника, аргументувати словами або, може, «кулаками», або, можливо, зовсім здалися?
- Чому ви не розмовляли один з одним? (у випадку, якщо учасники не розмовляли між собою).

Продовження додатка Б

- Якщо вам трапилося переконувати інших учасників, як ви це робили?
- Чи дотримувалися ви інструкцій? Чи розглядали ви інструкцію як обов'язкову до виконання, незважаючи на те, скільки зусиль на це було потрібно?

6. Інтерактивна гра «Болото»

Мета: виявити структуру взаємин у групі, актуалізувати групові процеси; сприяти підвищенню згуртованості групи та виробленню лідерських якостей; проаналізувати можливості невербальної комунікації.

Ресурси: ігрове поле (крейда, паперовий/малярний скотч або мотузка), свисток, карта болота.

Час: 40 хв.

Хід проведення:

До уваги тренера!

Для гри необхідне велике ігрове поле, яке малюється на підлозі заздалегідь. Розмір поля залежить від кількості учасників, часових меж, простору, де проводиться гра, віку учасників.

Оптимальним розміром поля для групи до 20-25 осіб із часовим обмеженням 30 хвилин є поле 6х6 або 7х7. Поле можна накреслити крейдою або виготовити зі смужок паперу, малярного/паперового скотчу або мотузки; якщо гра проводиться на вулиці, то малювати його можна прямо на землі.

Карта болота зі стежкою також, як і поле, готується тренером заздалегідь. Нижче наведені варіанти «стежок» для полів 6х6 і 7х7.

Продовження додатка Б

		22				
		21	20	19	18	
					17	16
5	6	7				15
4		8	9		13	14
3			10	11	12	
2	1					

			15		
11	12	13	14		
10					
9		5	4	3	
8	7	6		2	
				1	

Ведучий звертається до учасників, зачитуючи їм інструкцію гри:

«Перед вами болото. Як справжнє болото, його можна перейти стежкою з купин, але її не видно. Ваше завдання як групи – знайти цю стежку і перейти болото по ній, дотримуючись таких правил:

1. *Учасники стоять за межами ігрового поля по його периметру, взявшись за руки.*
2. *Починати перехід через болото може тільки один учасник, який стоїть першим. У разі правильного ходу наступний учасник стає на його місце – купину.*
3. *На одній клітинці ігрового поля одночасно може перебувати тільки один гравець. Поки гравець не перейшов на іншу клітинку, наступному ставати на неї не дозволено.*
4. *Робити кроки можна вперед, назад, вправо, вліво у будь-якому напрямку, але тільки на одну клітину, тобто переступати через клітини заборонено.*
5. *Якщо ви, роблячи наступний крок, торкнулися клітини ногою – значить, ви вже ступили на неї.*

Продовження додатка Б

6. Якщо ви наступаєте на клітинку і сигналу з боку ведучого немає, значить, ви на купині; якщо звучить сигнал – значить, ви потрапили в болото і повинні повернутися назад.

7. Сигналом про те, що ви оступилися або порушили правила гри, є звук свистка, плескання в долоні, звуки або слова, вимовлені ведучим, наприклад «Буль!».

8. Якщо кілька учасників або ж майже вся група вже перебралися на іншу сторону, але

хтось оступився або порушив правила гри, вся група повертається на початок ігрового поля. Перший учасник стає у кінець, а наступний за ним починає переводити групу.

9. Коли перший учасник переводить усю групу через болото, а хтось з учасників розмовляє, вигукує щось, емоційно реагує, ведучий подає відповідний сигнал і гра починається спочатку.

10. Стояти по краях болота можна.

11. Не можна малювати схеми, позначати клітини якимось чином.

12. Черговість спроб проходження учасниками болота – довільна».

До уваги тренера!

Група учасників стає з одного боку ігрового поля, ведучий – з іншого.

Маршрут, по якому ідуть учасники, плутаний, може петляти. У ведучого є карта болота, і в будь-яких спірних ситуаціях вирішальне слово належить йому.

Після оголошення інструкції у групі є 3 хвилини на обговорення і вироблення стратегії, якщо вона необхідна. Після закінчення цього часу починається гра, і вербальне спілкування в групі повинно бути припинено.

Після початку гри основна функція ведучого полягає у відстеженні дотримання правил гри.

Продовження додатка Б

По завершенні гри тренер пропонує учасникам повернутися в коло і проводить групове обговорення.

Запитання для обговорення:

- Чи була групою вироблена загальна стратегія у процесі обговорення можливості проходження болота? Чи дотримувалися ви її? Чи була вона ефективною? Якщо по ходу гри була вироблена інша стратегія, то як вона виникла?

- Що допомагало при проходженні болота? Що заважало?

- Чи заважало або допомагало те, що не можна було спілкуватися вербально?

- Що ви відчували в процесі гри?

- Що відчував той, хто йшов першим? Останнім?

- Що ви відчували, коли помилялися?

- Які почуття виникали, коли потрібно було повернутися через власну помилку і через те, що хтось порушив правила гри?

- Чому була обрана саме така послідовність проходження болота (зокрема, перший і останній учасники)?

- Наскільки змінилися взаємини в групі після гри?

- Чим отриманий досвід може бути корисний учаснику гри в реальності?

- Чи були лідери? Чи змінювалися лідери протягом гри?

- Які якості потрібні вам, як лідеру, для успішного виконання завдання?

- Які якості формує гра?

- Які поради ви дали б людям, які також гратимуть у цю гру?

До уваги тренера!

Продовження додатка Б

Хід гри передбачити неможливо – вона завжди проходить по-різному: в одних групах – майже як вправа на активізацію, в інших – як одна з найважливіших і сильних щодо емоційної та повчальної сторін елементу просвітницької роботи.

Потужним поштовхом для розвитку групи, її згуртування та підвищення відповідальності учасників є повернення гравців після помилки або порушення правил гри. Слід, однак, побоюватися повернення групи, коли час гри добігає кінця (якщо гра проводиться з обмеженням у часі), оскільки це може викликати протилежний ефект – відчуття розчарування, зневіри у своїх силах, апатію і роз'єднання групи.

Неуспішність виконання ігрового завдання – якщо учасники не впоралися із завданням і не перейшли через болото – може роз'єднати групу, негативно позначитися на подальшій роботі. У цьому випадку при проведенні обговорення необхідно проаналізувати причини неуспіху, щоб надалі уникнути подібних ситуацій у груповій роботі.

7. Підбиття підсумків заняття

Мета: підбити підсумки заняття та обмінятися враженнями.

Час: 5 хв.

Ресурси: аркуш для фліпчарту з написаними на ньому запитаннями для обговорення з групою.

Хід проведення:

Тренер ставить учасникам запитання та пропонує усім, хто бажає, висловитися з приводу тренінгового заняття.

Запитання для обговорення:

1. Що виявилось корисним на сьогоднішньому занятті?
2. Що найбільше запам'яталось?

8. Ритуал прощання «Аплодисменти»

Мета: сприяти позитивному завершенню заняття.

Продовження додатка Б

Час: 5 хв.

Хід проведення:

Тренер дякує учасникам за увагу та пропонує винагородити один одного аплодисментами.

Додаток В**Вихідне опитування “Формування згуртованості студентської групи в умовах змішаного навчання”**

“Просимо Вас взяти участь в невеличкому опитуванні для визначення особливостей згуртованості Вашої студентської групи у закладі освіти за умов змішаного навчання. Опитування покликане відслідкувати динаміку ефективності профілактичних занять. Ваші відповіді є анонімними та будуть залишатися конфіденційними! Вони допоможуть краще зрозуміти ситуацію і прийняти заходи для її поліпшення.

Заздалегідь вдячні Вам за участь!”

Запитання 1. Ваш вік:

Запитання 2. Ваша стать:

- a) чоловіча;
- b) жіноча.

Запитання 3. На якому курсі Ви навчаєтесь:

Запитання 4. Ваша спеціальність:

Запитання 5. На Вашу думку, чи впливає змішане навчання на взаємини у групі?

- a) так;
- b) важко відповісти;
- c) ні.

Запитання 6. Як Ви оцінюєте загальний рівень спілкування та взаємодії у групі від 1 до 10? (1 - дуже слабке, 10 - дуже добре)

Дуже погано 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Дуже добре

Продовження додатка В

Запитання 7. На Вашу думку, на скільки добре Ви знаєте своїх одногрупників від 1 до 10? (1 - не дуже добре, 10 - дуже добре)

Дуже погано 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Дуже добре

Запитання 8. Як Ви оцінюєте рівень співпраці та взаємодопомоги у групі?

- a) дуже високий;
- b) високий;
- c) середній;
- d) низький;
- e) дуже низький.

Запитання 9. Наскільки Ви відчуваєте підтримку від своїх одногрупників?

- a) відчуваю повну підтримку;
- b) відчуваю часткову підтримку;
- c) не відчуваю підтримки зовсім.

Запитання 10. Наскільки Ви відчуваєте підтримку від своїх викладачів?

- a) відчуваю повну підтримку;
- b) відчуваю часткову підтримку;
- c) не відчуваю підтримки зовсім.

Запитання 11. Чи відчуваєте Ви потребу в додаткових заходах зі сторони адміністрації навчального закладу щодо згуртування колективу

- a) так;
- b) скоріше так, ніж ні;
- c) скоріше ні, ніж так;
- d) ні.

Зворотний зв'язок за результатами участі у заходах:

Запитання 12. Чи була корисною для Вас участь у програмі?

Продовження додатка В

- a) так
- b) частково;
- c) ні.

Запитання 13. Будь ласка, поясніть свою відповідь на попереднє питання або залиште відгук про здобутий досвід (*за бажанням*):

Додаток Г

**Анкета для педагогічних працівників Київського професійного
коледжу сфери послуг**

1. На Вашу думку, наскільки згуртованою є студентська група, якщо говорити про показники взаємодії, підтримки та співпраці?
2. На Вашу думку, у формуванні згуртованості, які найбільші перешкоди виникають перед студентськими групами в умовах змішаного навчання?
3. Чи є потреби у проведенні додаткових заходів щодо формування згуртованості студентської групи в умовах змішаного навчання? Якщо так, то який саме вид роботи?