

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«ХАРКІВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ»

О. Г. Романовський, В.В. Шаполова, Квасник О. В.

ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА ТРЕНІНГОВОЇ РОБОТИ

Методичні вказівки

для студентів усіх форм навчання
спеціальності «Соціальне забезпечення»

Затверджено
редакційно-видавничою
радою НТУ «ХПІ»,
протокол № 2 від 16.06.2023 р.

Харків
НТУ «ХПІ»

2023

УДК 159.98:378.14(072)

Рецензенти:

*Д. А. Терещенко, доктор наук державного управління, професор,
Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»*

*В. Ю. Стрельніков, доктор педагогічних наук, професор, Полтавська академія
неперервної освіти ім. М. В. Остроградського*

Рекомендовано вченою радою Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» як навчальне видання для студентів неекономічних спеціальностей, протокол № 2 від 16.06. 2023 р.

Теорія і практика тренінгової роботи: методичні вказівки для магістрів усіх форм навчання зі спеціальності 232 «Соціальне забезпечення» / О. Г. Романовський, В.В. Шаполова, Квасник О.В. Харків: НТУ «ХПІ», 2023. 66 с.

Навчальне видання призначено для підготовки до занять з курсу «Теорія і практика тренінгової роботи» та активізації самостійної роботи магістрів вищих закладів освіти спеціальності 232 «Соціальне забезпечення». Методичні вказівки складаються з інформативної частини – викладу питань, сконцентрованих на базових категоріях і поняттях, практичних питань для обговорення на семінарських заняттях і практичних завданнях для підготовки до них. Представлено завдання для самостійної роботи, а також питання до іспиту та рекомендовані джерела інформації до вивчення курсу.

Призначено для магістрів НТУ «ХПІ» спеціальності 232 «Соціальне забезпечення».

УДК 159.98:378.14(072)

© О. Г. Романовский,

В.В. Шаполова,

Квасник О. В., 2023.

ЗМІСТ

Передмова	4
Структура навчальної дисципліни.....	5
Короткий опис лекційного матеріалу.....	15
Тема 1. Історія становлення групових методів роботи фахівців в соціально-психологічному просторі.....	15
Тема 2. Різновиди групової психологічної роботи.....	16
Тема 3. Загальна характеристика соціально-психологічного тренінгу як активного соціально-психологічного навчання дорослих.....	18
Тема 4. Принципи побудови тренінгового простору.....	19
Тема 5. Класифікація тренінгових методів.....	20
Тема 6. Типи тренінгових ігор.....	22
Тема 7. Релаксаційні методи.....	23
Тема 8. Принципи комплектації груп тренінгу.....	24
Тема 9. Підготовка ведучого тренінгу.....	25
Тема 10. Стадії розвитку тренінгової групи.....	27
Тема 11. Структурування тренінгового заняття та тренінгу в цілому.....	30
Тема 12. Програми: «Партнерське спілкування в діловому просторі».....	31
Тема 13. Фактори, що сприяють та не сприяють встановленню партнерському діловому спілкуванню.....	32
Тема 14. Невербальне спілкування в ході ділової взаємодії.....	33
Тема 15. Стратегії поведінки у переговорах.....	36
Тема 16. Завершення переговорів.....	37
Методи навчання.....	40
Методичні вказівки до практичних занять.....	41
Методичні вказівки з організації самостійної роботи студентів.....	47
Методичні вказівки до виконання контрольних робіт магістрами заочної форми навчання.....	58
Питання до іспиту з курсу «Теорія і практика тренінгової роботи».....	61
Методи контролю.....	63
Навчально-методичне забезпечення навчальної дисципліни.....	65

ПЕРЕДМОВА

У сучасному світі роль лідерів-керівників в управлінні соціальними системами зростає та підсилює рівень відповідальності за належне виконання покладених на них обов'язків щодо підтримки та розвитку послідовників в різних професійних ситуаціях. Одним з інструментів налагодження взаємодії, встановлення довіри та мотивації до досягнення спільної мети є тренінгові технології. Володіння знаннями та навичками лідерів щодо їх впровадження в професійному середовищі та бачення можливих результатів їх використання є запорукою підвищення ефективності всіх учасників професійної діяльності, підсилення командного духу та бажання спільно та плідно працювати.

Мета викладання навчальної дисципліни полягає у наданні студентам знань в області соціально-психологічних механізмів тренінгових заходів і застосування різних тренінгових методів та вмінь для конструктивної ділової взаємодії.

Нормативний зміст підготовки здобувачів вищої освіти, сформульований у термінах **результатів навчання** можна представити як уміння:

- Критично оцінювати результати наукових досліджень і різні джерела знань щодо соціального забезпечення, формулювати висновки та рекомендації щодо його впровадження (РН2).
- Володіння методами комунікації у застосуванні різних форм взаємодії та спільної діяльності (РН3).
- Застосовувати загальне та спеціалізоване програмне забезпечення для вирішення професійних задач та здійснення наукового дослідження (РН7).
- Автономно приймати рішення в складних і непередбачуваних ситуаціях (РН8).
- Пояснювати та надавати обґрунтовані відповіді населенню щодо форм, методів та засобів надання соціальної допомоги, пенсійного забезпечення та страхування (РН10).
- Розробляти програми навчання та обміну досвідом в системі соціального захисту населення (РН16).

Під час вивчення дисципліни студент має

- оволодіти теоретичними основами та відпрацювати практичні навички побудови та проведення тренінгових заходів в діловому просторі;
- оволодіти навичками проведення різних тренінгових методів, розуміння динамічних процесів у тренінгових групах;

– оволодіння навичками аналізу вербальної та невербальної комунікації;

– оволодіти практичними комунікативними вміннями та навичками, які будуть ефективними в різних ситуаціях ділового спілкування на різних його етапах та в різних соціальних групах ділового та особистісного простору.

СТРУКТУРА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Порядковий №	Види навчальних занять (Л; ЛЗ; ПЗ; С, М)	Кількість годин	Номери семестрів, найменування тем і питань кожного заняття. Завдання на самостійну роботу студентам	Інформаційно-методичне забезпечення
Змістовий модуль № 1 Загальна характеристика соціально-психологічного тренінгу як активного соціально-психологічного навчання дорослих.				
1.	Л	2	Історія становлення групових методів роботи фахівців в соціально-психологічному просторі. <i>План:</i> 1.1. Розкриття поняття «Тренінг». 1.2. Аналіз історичної ретроспективи становлення концепції тренінгової роботи в працях провідних вчених різних країн світу та епох.	1. Афанасьєва Н.Є., Перелигіна Л.А. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу: навчальний посібник. – Харків: НУЦЗУ, 2016. – 251 с. 2. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу [Текст] : навч. посіб. / Афанасьєва Н. Є., Перелигіна Л. А.; Нац. ун-т цивіл. захисту України. – Харків : ХНАДУ, 2017. – 315 с. 3. Карпенко Є. Основи психотренінгу: навч. посібник. – Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка, 2016. – 80 с. 4. Організація і методика соціально-педагогічного тренінгу : Навчальний посібник // Уклад. : О.
2.	СР	4	Вивчення лекційного матеріалу. Підготовка до практичних занять. Аналіз провідних вітчизняних досліджень щодо ролі тренінгових технологій в різних аспектах життєдіяльності людей. Сучасні тенденції проведення рекламних заходів щодо тренінгів	

				М. Шевчук. – Умань : ПН Жовтий, 2011. – 1. Афанасьєва Н.Є., Перелигіна Л.А. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу: навчальний посібник. – Харків: НУЦЗУ, 2016. – 251 с.
3.	Л	2	Різновиди групової психологічної роботи. <u>План:</u> 2.1. Класичні різновиди групової психологічної роботи.	2. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу [Текст] : навч. посіб. / Афанасьєва Н. Є., Перелигіна Л. А.; Нац. ун-т цивіл. захисту України. – Харків : ХНАДУ, 2017. – 315 с.
4.	ПЗ	2	Аналіз сучасного стану тренінгових послуг в корпоративному просторі.	3. Карпенко Є. Основи психотренінгу: навч. посібник. – Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка, 2016. – 80 с.
5.	СР	5	Вивчення лекційного матеріалу, Підготовка до практичних занять. Робота по заповненню таблиці щодо особливостей роботи в різних напрямках тренінгової роботи.	4. Федорчук В. М. Тренінг особистісного зростання: навч. посіб. / В. М. Федорчук – К. : «Центр учбової літератури», 2017. – 250 с.
6.	Л	2	Загальна характеристика соціально-психологічного тренінгу як активного соціально-психологічного навчання дорослих. <u>План:</u> 3.1. Цілі і задачі СПТ. Основні принципи СПТ. Типи СПТ (тренінг умінь, тренінг особистісного зростання). 3.2. Поняття «комунікативна компетентність» та методи її підвищення; зворотній зв'язок як головний механізм впливу на особистість в ході тренінгу.	1. Афанасьєва Н.Є., Перелигіна Л.А. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу: навчальний посібник. – Харків: НУЦЗУ, 2016. – 251 с.
7.	СР	4	Вивчення лекційного матеріалу, Підготовка до практичних занять. Аналіз відеоматеріалів щодо роботи	2. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу [Текст] : навч. посіб. / Афанасьєва Н. Є., Перелигіна Л. А.;

			мотиваційних спікірів.	Нац. ун-т цивіл. захисту України. – Харків : ХНАДУ, 2017. – 315 с. 3. Карпенко Є. Основи психотренінгу: навч.
Змістовий модуль № 2 Практика реалізації тренінгової роботи.				
8.	Л	2	Принципи побудови тренінгового простору. <u>План:</u> 4.1. Принципи побудови тренінгового простору та їх вплив на роботу групи.	1. Афанасьєва Н.Є., Перелигіна Л.А. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу: навчальний посібник. – Харків: НУЦЗУ, 2016. – 251 с. 2. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу [Текст] : навч. посіб. / Афанасьєва Н. Є., Перелигіна Л. А.; Нац. ун-т цивіл. захисту України. – Харків : ХНАДУ, 2017. – 315 с. 3. Карпенко Є. Основи психотренінгу: навч. посібник. – Дрогобич: Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка, 2016. – 80 с.
9.	СР	4	Вивчення лекційного матеріалу. Підготовка до практичних занять. Аналіз відеоматеріалів щодо роботи мотиваційних спікірів.	
10.	Л	2	Класифікація тренінгових методів. <u>План:</u>	1. Афанасьєва Н.Є., Перелигіна Л.А. Теоретико-

			5.1. Загальна орієнтація по застосуванню різних методів, що використовуються в СПТ. 5.2. Класифікація методів, що використовуються при проведенні СПТ. 5.3. Групова дискусія як базова процедура в СПТ. 5.4. Типи програм тренінгу.	методологічні основи соціально-психологічного тренінгу: навчальний посібник. – Харків: НУЦЗУ, 2016. – 251 с. 2. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу [Текст] : навч. посіб. / Афанасьєва Н. Є., Перелигіна Л. А.; Нац. ун-т цивіл. захисту України. – Харків : ХНАДУ, 2017. – 315 с. 3. Карпенко Є. Основи психотренінгу: навч. посібник. – Дрогобич: Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка, 2016. – 80 с. 4. Федорчук В. М. Тренінг особистісного зростання: навч. посіб. / В. М. Федорчук – К. : «Центр учбової літератури», 2017. – 250 с.
11.	ПЗ	2	Елементи само менеджменту в СПТ. Діагностичні процедури СПТ.	
12.	СР	4	Вивчення лекційного матеріалу. Підготовка до практичних занять. Аналіз відеоматеріалів роботи тренерів щодо командоутворення.	
13.	Л	2	Типи тренінгових ігор. <u>План:</u> 6.1. Феномен гри в СПТ. 6.2. Типи тренінгових ігор. 6.3. Психогімнастика, її роль і функції в процесі СПТ.	1. Афанасьєва Н.Є., Перелигіна Л.А. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу: навчальний посібник. – Харків: НУЦЗУ, 2016. – 251 с. 2. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного
14.	СР	4	Вивчення лекційного матеріалу. Підготовка до практичних занять. Аналіз відеоматеріалів роботи тренерів щодо конфліктів в організації.	тренінгу: навчальний посібник. – Харків: НУЦЗУ, 2016. – 251 с. 2. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного

				тренінгу [Текст] : навч. посіб. / Афанасьєва Н. Є., Перелигіна Л. А.; Нац. ун-т цивіл. захисту України. – Харків : ХНАДУ, 2017. – 315 с. 3. Карпенко Є.
15.	Л	2	Релаксаційні методи. <u>План:</u> 7.1. Методи релаксації в тренінговому просторі. 7.2. Вправи на м'язове розслаблення, заспокоєння, відволікання думок людини від тривожних його подій.	ОсновиАфанасьєва Н.Є., Перелигіна Л.А. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу: навчальний посібник. – Харків: НУЦЗУ, 2016. – 251 с. 2. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу [Текст] : навч. посіб. / Афанасьєва Н. Є., Перелигіна Л. А.; Нац. ун-т цивіл. захисту України. – Харків : ХНАДУ, 2017. – 315 с.
16.	ПЗ	2	Ділова гра, інтерактивні вправи.	
17.	СР	4	Вивчення лекційного матеріалу. Підготовка до практичних занять. Аналіз відеоматеріалів роботи тренерів щодо стабілізації внутрішнього стану особистості.	
18.	Л	2	Принципи комплектації груп тренінгу. <u>План:</u> 8.1 Принципи комплектації груп тренінгу та його матеріально-технічне забезпечення. 8.2. Поняття «програма тренінгу» та методи її побудови. 8.3. Тренінги в організаціях соціального забезпечення: можливості та перспективи.	1. Афанасьєва Н.Є., Перелигіна Л.А. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу: навчальний посібник. – Харків:

			8.4. Роль керівника в процесі організації тренінгового заходу.	НУЦЗУ, 2016. – 251 с. 2. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу [Текст] : навч. посіб. / Афанасьєва Н. Є., Перелигіна Л. А.; Нац. ун-т цивіл. захисту України. – Харків : ХНАДУ, 2017. – 315 с. 3. Карпенко Є. Основи психотренінгу: навч. посібник. – Дрогобич: Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка, 2016. – 80 с.
17	ПЗ	2	Поняття «програма тренінгу» та методи її побудови. Аналіз різних тренінгових програм.	
18.	СР	5	Вивчення лекційного матеріалу. Підготовка до практичних занять. Аналіз різних тренінгових програм з метою виявлення недоліків та креативних підходів.	
19.	Л	2	Підготовка ведучого тренінгу. <u>План:</u> 9.1. Вимоги до особистості ведучого. 9.2. Система підготовки ведучого. 9.3. Основні помилки ведення тренінгу. 9.4. Роль тренера в групах різних напрямів.	1. Афанасьєва Н.Є., Перелигіна Л.А. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу: навчальний посібник. – Харків: НУЦЗУ, 2016. – 251 с. 2. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу [Текст] : навч. посіб. / Афанасьєва Н. Є., Перелигіна Л. А.; Нац. ун-т цивіл. захисту України. – Харків : ХНАДУ, 2017. – 315 с. 3. Карпенко Є. Основи психотренінгу: навч. посібник. – Дрогобич: Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка, 2016. – 80 с.
20.	СР	5	Вивчення лекційного матеріалу. Підготовка до практичних занять. Робота з психодіагностичними матеріалами та аналіз результатів. Аналіз сучасного ринку послуг щодо підготовки тренерів в тренінговому просторі.	

				Івана Франка, 2016. – 80 с.
21.	Л	2	Стадії розвитку тренінгової групи. <u>План:</u> 10.1. Стадії розвитку тренінгової групи. 10.2. Поняття фаз тренінгу: лабілізація і навчання. Співвідношення стадій розвитку групи з фазами тренінга. 10.3. Використання соціодинамічних закономірностей в формуванні групового процесу в СПТ.	1. Афанасьєва Н.Є., Перелигіна Л.А. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу: навчальний посібник. – Харків: НУЦЗУ, 2016. – 251 с. 2. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу [Текст] : навч. посіб. / Афанасьєва Н. Є., Перелигіна Л. А.; Нац. ун-т цивіл. захисту України. – Харків : ХНАДУ, 2017. – 315 с. 3. Карпенко Є. Основи психотренінгу: навч. посібник. – Дрогобич: Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка, 2016. – 80 с.
22.	ПЗ	2	Стратегії поведінки тренера в групі СПТ. Робота з сильними почуттями в СПТ. Результати досліджень психологічних феноменів СПТ: динаміка самооцінки і соціометричного статусу людини в процесі СПТ.	
23.	СР	4	Вивчення лекційного матеріалу. Підготовка до практичних занять. Аналіз внеску школи групової динаміки К. Лівіна в тренінгову роботу – ессе.	
24.	Л	2	Структурування тренінгового заняття та тренінгу в цілому. <u>План:</u> 11.1. Загальний алгоритм тренінгового дня. 11.2. Кінець тренінгового дня і його оформлення. Кінець СПТ і його оформлення..	1. Афанасьєва Н.Є., Перелигіна Л.А. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу: навчальний посібник. – Харків: НУЦЗУ, 2016. – 251 с. 2. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу [Текст] : навч. посіб. / Афанасьєва Н. Є., Перелигіна Л. А.;
25.	СР	4	Вивчення лекційного матеріалу. Підготовка до практичних занять. Діагностичні процедури СПТ.	

				Нац. ун-т цивіл. захисту України. – Харків : ХНАДУ, 2017. – 315 с. 3. Карпенко Є. Основи психотренінгу: навч.
Змістовий модуль № 3 Програми: «Партнерське спілкування в діловому просторі».				
26.	Л	2	Програми: «Партнерське спілкування в діловому просторі». <u>План:</u> 12.1. Програми: «Партнерське спілкування в діловому просторі».	1. Афанасьєва Н.Є., Перелигіна Л.А. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу: навчальний посібник. – Харків: НУЦЗУ, 2016. – 251 с.
27.	ПЗ	2	Вправи на «розігрівання» на початку тренінгового дня. Вправи-розминки. Рольове розігрування на різних стадіях СПТ.	2. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу [Текст] : навч. посіб. / Афанасьєва Н. Є., Перелигіна Л. А.; Нац. ун-т цивіл. захисту України. – Харків : ХНАДУ, 2017. – 315 с.
28.	СР	5	Вивчення лекційного матеріалу. Підготовка до практичних занять. Підготовка авторської програми тренінгу для корпоративного застосування.	3. Карпенко Є. Основи психотренінгу: навч. посібник. – Дрогобич: Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка, 2016. – 80 с. 3. Карпенко Є. Основи психотренінгу: навч. посібник. – Дрогобич:

				Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка, 2016. – 80 с. 4. Пантелюк М.І., Маруніч І.І., Гайдаєнко І.В. Ділове спілкування та культура мовлення – К.: ЦУЛ, 2020 – 224.
29.	Л	2	Фактори, що сприяють та не сприяють встановленню партнерському діловому спілкуванню. <u>План:</u> 13.1. Фактори, що сприяють та не сприяють встановленню контакту, обміну інформацією, прийняттю рішень.	1. Афанасьєва Н.Є., Перелигіна Л.А. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу: навчальний посібник. – Харків: НУЦЗУ, 2016. – 251 с.
30.	ПЗ	2	Захист авторської програми тренінгу для корпоративного застосування. Проведення міні-тренінгів	2. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу [Текст] : навч. посіб. / Афанасьєва Н. Є., Перелигіна Л. А.; Нац. ун-т цивіл. захисту України. – Харків : ХНАДУ, 2017. – 315 с.
31.	СР	5	Вивчення лекційного матеріалу. Підготовка до практичних занять. Створення кейсів для корпоративних тренінгів за різною тематикою.	3. Карпенко Є. Основи психотренінгу: навч. посібник. – Дрогобич: Дрогобицький державний

				педагогічний університет імені Івана Франка, 2016. – 80 с. 4. Романовський О.Г.,
32.	Л	2	Невербальне спілкування в ході ділової взаємодії. <u>План:</u> 14.1. Невербальне спілкування в ході ділової взаємодії. Позитивне самоподання..	1. Афанасьєва Н.Є., Перелигіна Л.А. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу: навчальний посібник. – Харків: НУЦЗУ, 2016. – 251 с. 2. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу [Текст] : навч. посіб. / Афанасьєва Н. Є., Перелигіна Л. А.; Нац. ун-т цивіл. захисту України. – Харків : ХНАДУ, 2017. – 315 с. 3. Карпенко Є. Основи психотренінгу: навч. посібник. – Дрогобич: Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка, 2016. – 80 с. 3. Карпенко Є. Основи психотренінгу: навч. посібник. – Дрогобич: Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка, 2016. – 80 с. 4. Пантелюк М.І.,
33.	СР	5	Вивчення лекційного матеріалу. Підготовка до практичних занять. Створення кошторису витрат для корпоративних тренінгів за різною тематикою.	

				Марунич І.І., Гайдаєнко І.В. Ділове спілкування та культура мовлення – К.: ЦУЛ, 2020 – 224. 5. Яхно Т.П., Куревіна І.О. Конфліктологія та теорія переговорів.
34.	Л	2	Стратегії поведінки у переговорах. <u>План:</u> 15.1. Стратегії поведінки у переговорах. 15.2. Конструктивна поведінка в конфлікті інтересів сторін.	1. Афанасьєва Н.Є., Перелигіна Л.А. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу: навчальний посібник. – Харків: НУЦЗУ, 2016. – 251 с.
35.	ПЗ	2	Інтерактивні вправи на підвищення комунікативної компетентності.	2. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу [Текст] : навч. посіб. / Афанасьєва Н. Є., Перелигіна Л. А.; Нац. ун-т цивіл. захисту України. – Харків : ХНАДУ, 2017. – 315 с.
36.	СР	5	Вивчення лекційного матеріалу. Підготовка до практичних занять. Створення картотеки методів інтерактивної взаємодії на корпоративних тренінгах.	3. Карпенко Є. Основи психотренінгу: навч. посібник. – Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка, 2016. – 80 с. 3. Карпенко Є. Основи психотренінгу: навч.

				посібник. – Дрогобич: Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка, 2016. – 80 с. 4. Пантелюк М.І., Маруніч І.І., Гайдаєнко І.В. Ділове спілкування та культура мовлення – К.: ЦУЛ, 2020 – 224. 1. Афанасьєва Н.Є., Перелигіна Л.А. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу: навчальний посібник. – Харків: НУЦЗУ, 2016. – 251 с. 2. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу [Текст] : навч. посіб. / Афанасьєва Н. Є., Перелигіна Л. А.; Нац. ун-т цивіл. захисту України. – Харків : ХНАДУ, 2017. – 315 с. 3. Карпенко Є. Основи психотренінгу: навч. посібник. – Дрогобич: Дрогобицький державний
37.	Л	2	Завершення переговорів. <u>План:</u> 16.1. Поняття «рамки ділової бесіди». 16.2. Методи успішного завершення ділових переговорів.	1. Афанасьєва Н.Є., Перелигіна Л.А. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу: навчальний посібник. – Харків: НУЦЗУ, 2016. – 251 с.
38.	СР	5	Вивчення лекційного матеріалу. Підготовка до практичних занять. Створення картотеки методів інтерактивної взаємодії на корпоративних тренінгах.	2. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу [Текст] : навч. посіб. / Афанасьєва Н. Є., Перелигіна Л. А.; Нац. ун-т цивіл. захисту України. – Харків : ХНАДУ, 2017. – 315 с. 3. Карпенко Є. Основи психотренінгу: навч. посібник. – Дрогобич: Дрогобицький державний

				педагогічний університет імені Івана Франка, 2016. – 80 с. 4. Пантелюк М.І., Маруніч І.І., Гайдаєнко І.В. Ділове спілкування та культура мовлення – К.: ЦУЛ, 2020 – 224. 5. Яхно Т.П.,
	Л	32		120
	ПЗ	16		
	СР	72		

КОРОТКИЙ ОПИС ЛЕКЦІЙНОГО МАТЕРІАЛУ

ТЕМА 1. ІСТОРІЯ СТАНОВЛЕННЯ ГРУПОВИХ МЕТОДІВ РОБОТИ ФАХІВЦІВ В СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОМУ ПРОСТОРІ.

Розкриття поняття «Тренінг».

Слово тренінг походить від англійського «to train» , що означає «навчати, тренувати». Тренінг – це водночас і цікаве спілкування, і захопливий процес пізнання себе та інших, і ефективна форма опанування знань, розширення досвіду, і спосіб формування вмінь та навичок.

Соціально-психологічний тренінг – це активне соціально-психологічне навчання, яке характеризується обов'язковим взаємодією учнів між собою; натуральна модель для вивчення соціально-психологічних явищ; практична лабораторія для формування комунікативних умінь, найбільш важливих в тому чи іншому вигляді професійної діяльності.

Для розмежування СПТ та інших сфер застосування активних групових методів можливо визначити деякі параметри, сукупність яких характеризує саме соціально-психологічний тренінг: робота ведеться з психічно здоровими людьми. застосовується групова форма роботи; використовуються методи практичної психології, які передбачають активне залучення учасників групи; в ході тренінгу вирішуються завдання щодо розвитку і вдосконалення особистості в цілому і особистісних якостей, необхідних для поліпшення соціального буття учасників.

Аналіз історичної ретроспективи становлення концепції тренінгової роботи в працях провідних вчених різних країн світу.

Перші тренінгові заняття були організовані учнями К.Левіна в середині 1940-х років. Учений стверджував, що більшість ефективних змін у поведінці, настановах людей відбувається в групах. Щоб виробити нові

форми поведінки, свої певні настанови, людина повинна навчитися бачити себе очима інших.

У 1970-і рр. в ГДР під керівництвом М. Форверга був розроблений метод, названий ним соціально-психологічним тренінгом (далі СПТ). З такою назвою тренінг з'явився і у нас в країні.

Прийнято початок тренінгової роботи відносити до другої чверті ХХ століття і пов'язувати її з психотерапевтичною практикою. Це практика двох провідних напрямів зарубіжної психології: психоаналізу і біхевіоризму.

Вагомий внесок в груповий рух зробив психоаналіз (від К. Юнга до їх сучасних послідовників). Сучасному психоаналізу характерні групові прийоми. В психоаналізі групова складова іменується груп-аналіз. У біхевіоральній психотерапії вже з 1940-х рр. чітко позначається установка на групову форму роботи. Оскільки основний лейтмотив біхевіоризму – головний вплив середовища (зокрема соціального) на поведінку, виражену формулою «стимул – реакція». Звідси витікає, що шляхом штучного моделювання різних ситуацій можна одержати новий поведінковий ефект не тільки у тварин, але і у людини. Модельовані ситуації повинні нести значне соціальне навантаження, що забезпечується шляхом спеціального формування груп і спеціальної роботи з ними.

До середини ХХ сторіччя в західній психології формується новий напрям – гуманістична психологія. Філософською основою цього напрямку виступає екзистенціалізм.

Додатковий імпульс до розвитку цієї групи одержали в 60-і рр. ХХ ст. завдяки зусиллям Вільяма Шутца. У групах В. Шутца основним завданням вважалася інтеграція душі і тіла кожного окремого члена групи.

Психодраматичний підхід, запропонований американцем Якобом Моренно (початок ХХ ст.). Психодраму можна вважати першим в психологічній практиці методом групової психотерапії.

Фредерік Перлз, на початку XX ст., заснував нову метод групової гештальт-терапії. Основні поняття гештальт-психології, використовувані в цьому вигляді терапії, – «фігура і фон» та «саморегуляція». У групі фігурою (гештальтом) звичайно вважається відчуття, яке необхідно виразити, все інше виступає фоном.

ТЕМА 2. РІЗНОВИДИ ГРУПОВОЇ ПСИХОЛОГІЧНОЇ РОБОТИ.

Класичні різновиди групової психологічної роботи:

Т-групи (К.Левін);

Групи зустрічей (К.Роджерс);

Гештальт-групи;

Психодрама Я.Морено;

Трансактний аналіз у групі;

Тренінг умінь.

Класифікації тренінгів. Види тренінгів групують за наступними критеріями:

I. За провідною метою (кінцевому ефекту)

А. Психокорекційний тренінг:

- 1) психотерапевтичний тренінг;
- 2) тренінг особистісного росту;
- 3) навчальний тренінг;
- 4) організаційний тренінг.

Б. Методичний тренінг.

II. За об'єктом психологічної дії:

- 1) робота з індивідом;

- 2) робота з штучною експериментальною групою;
- 3) робота з природною (реальної) групою;
- 4) робота з організацією;
- 5) робота з навчально-тренувальною групою (НТГ).

III. За кількістю учасників-об'єктів дії:

- 1) аутотренінг;
- 2) індивідуальний тренінг;
- 3) груповий тренінг.

IV. За кількістю ведучих (тренерів):

- 1) без ведучого;
- 2) з одним ведучим;
- 3) з декількома ведучими;
- 4) зі «штучним ведучим».

V. За тимчасовим режимом:

- 1) короткочасний (разовий);
- 2) циклоїдний (багаторазовий);
- 3) довготривалий («марафон»);
- 4) тривалий.

VI. За типом керівництва:

А. Загальностратегічний підхід:

- 1) директивний;
- 2) недирективний.

Б. Стиль керівництва:

- 1) авторитарний;
- 2) демократичний;
- 3) популістський.

VII. За технічним забезпеченням:

- 1) безапаратурний;

2) апаратурний.

VIII. За складом (контингентом) об'єкту дії:

А. За однорідністю складу:

- 1) робота з однорідною (гомогенної) групою;
- 2) робота з неоднорідною (гетерогенної) групою.

Б. За віком:

- 1) дитячі;
- 2) дорослі.

В. За приналежністю до певної статті:

- 1) жіночі;
- 2) чоловічі;
- 3) змішані.

Г. За ступенем знайомства учасників один з одним:

- 1) групи незнайомих;
- 2) групи слабо знайомих;
- 3) групи добре знайомих.

Д. За станом психічного здоров'я:

- 1) робота зі здоровими клієнтами;
- 2) робота з клієнтами, що мають психічні розлади в межах медичної норми;
- 3) робота з пацієнтами (хворими).

Е. За специфікою структури групи (внутрішні та зовнішні зв'язки):

За внутрішніми зв'язками:

- 1) тренінги сімейних відносин;
- 2) тренінги міжособистих відносин (дружніх, ворожих та ін.);
- 3) професійні тренінги;
- 4) тренінги з лікувальними групами;
- 5) тренінги з неспецифічними групами.

За зовнішніми зв'язками:

- 1) відкриті;
- 2) закриті (корпоративні).

Ж. За видом провідної соціальної діяльності учасників:

- 1) робота з підприємцями;
- 2) робота з керівниками і управлінцями (менеджерами);
- 3) робота з державними службовцями;
- 4) робота з політиками і громадськими діячами;
- 5) робота з учнями;
- 6) робота з педагогами;
- 7) робота з лікарями;
- 8) робота з торговими працівниками;
- 9) тренінги по «зв'язках з громадськістю»;
- 10) робота з «населенням» (без професійної специфіки) і т.д.

ТЕМА 3. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ ЯК АКТИВНОГО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО НАВЧАННЯ ДОРΟΣЛИХ.

Цілі і задачі СПТ.

Загальні цілі СПТ:

розвиток соціально-психологічної компетентності особистості, тобто здатності індивіда ефективно взаємодіяти з оточуючими його людьми.

дослідження психологічних проблем учасників групи і надання допомоги у їх вирішенні;

поліпшення суб'єктивного самопочуття й зміцнення психічного здоров'я;

розвиток самосвідомості і самодослідження учасників для корекції або попередження емоційних і поведінкових порушень на основі внутрішніх і поведінкових змін;

сприяння процесу особистісного розвитку, реалізації творчого потенціалу, досягненню оптимального рівня життєдіяльності й відчуття щастя і успіху.

Загальні завдання СПТ:

вивчення психологічних закономірностей, механізмів і ефективних способів міжособистісної взаємодії для створення основи більш ефективного і гармонійного спілкування з людьми;

оволодіння певними соціально-психологічними знаннями;

корекція і формування соціально-психологічних умінь і навичок учасників;

усвідомлення цілісності соціально-психологічного буття людей;

розвиток здатності адекватно розуміти себе та інших;

оволодіння прийомами декодування психологічних повідомлень, які надходять від оточуючих людей і груп;

навчання індивідуалізованим прийомам міжособистісного спілкування;

чуттєве пізнання динаміки групи, інших групових феноменів і усвідомлення своєї причетності до виникаючих міжособистісних ситуацій.

Основні принципи СПТ.

До принципів групової роботи на тренінгах відносять:

Принцип активності.

Принцип дослідницької, творчої позиції.

Принцип партнерського, суб'єкт – суб'єктного спілкування.

Принцип персоналізації висловлювань.

Принцип «тут та зараз».

Принцип акцентування язика почуттів.

Принцип щирості.

Принцип конфіденційності.

Принцип гедонізму.

Поняття «комунікативна компетентність», «зворотній зв'язок».

Комунікативна компетентність – здатність особистості застосувати у конкретному спілкуванні знання мови, способи взаємодії з навколишніми й віддаленими людьми та подіями, навички роботи у групі, володіння різними соціальними ролями.

Зворотній зв'язок – одна з найважливіших складових психологічного тренінгу. Зі змістовної точки зору, вона виступає особливим різновидом соціального знання – «знанням про людину, яка повертається цій людині партнером (партнерами) зі спілкування».

ТЕМА 4. ПРИНЦИПИ ПОБУДОВИ ТРЕНІНГОВОГО ПРОСТОРУ.

Принципи побудови тренінгового простору та їх вплив на роботу групи.

Під час тренінгу створюється неформальне, невимушене спілкування, яке відкриває перед групою безліч варіантів розвитку та розв'язання проблеми, заради якої вона зібралася. Як правило, учасники в захваті від тренінгових методів, тому що ці методи роблять процес навчання цікавим, не обтяжливим.

Тренінг і традиційні форми навчання мають суттєві відмінності. Традиційне навчання більш орієнтоване на правильну відповідь, і за своєю суттю є формою передачі інформації та засвоєння знань. Натомість тренінг, перш за все, орієнтований на запитання та пошук. На відміну від традиційних тренінгові форми навчання повністю охоплюють весь потенціал людини: рівень та обсяг її компетентності (соціальної, емоційної та інтелектуальної), самостійність, здатність до прийняття рішень, до взаємодії тощо. Звичайно, традиційна форма передачі знань не є сама по собі чимось негативним, проте у світі швидких змін і безперервного старіння знань традиційна форма навчання має звужені рамки застосування.

Тренінг має свої «атрибути». До них належать:

тренінгова група;
тренінгове коло;
спеціально обладнане приміщення та приладдя для тренінгу (фліпчарт, маркери тощо);
тренер;
правила групи;
атмосфера взаємодії та спілкування;
інтерактивні методи навчання;
структура тренінгового заняття;
оцінювання ефективності тренінгу.

Головне, що забезпечує сприятливу атмосферу для навчання у тренінговій групі, - це правила, яких має дотримуватися кожний учасник. Основні з них: цінування часу; увічливість; позитивність; розмова від свого імені; добровільна активність; конфіденційність; «стоп»; «піднята рука»; зворотний зв'язок тощо. Правила приймаються на початку тренінгу всіма учасниками групи і потрібні для того, щоб кожний міг:

працювати в комфортних умовах;
отримувати інформацію самому й не заважати отримувати інформацію іншим у зручний для кожного спосіб;
відверто, без побоювань висловлювати свої думки;
дозволити собі спонтанні, попередньо не зважені вислови, що наближатиме тренінг до реального життя;
бути впевненим, що надану ним інформацію використають тільки в інтересах учасників.

ТЕМА 5. КЛАСИФІКАЦІЯ ТРЕНІНГОВИХ МЕТОДІВ.

Загальна орієнтація по застосуванню різних методів, що використовуються в тренінгах.

У тренінгу широко використовуються методи, спрямовані на стимуляцію взаємодії учасників. Усі вони об'єднуються під назвою «інтерактивні техніки» і забезпечують взаємодію та власну активність учасників під час динамічного навчального процесу.

інтер (лат. inter) – префікс, що означає перебування поміж чимось, кимось; актив (лат. actus) – приводжу в рух; інтерактивний – рух, що відбувається між об'єктами: зовнішніми - між окремими людьми, внутрішніми – рух, активність, яка відбувається в самій людині і яка призводить до змін її поглядів, думок, поведінки тощо.

Класифікація методів, що використовуються при проведенні СПТ.

Метод тренінгу – це те, в який спосіб організовано навчання (дискусія, робота у складі малих груп тощо), як відбувається процес засвоєння змісту тренінгу.

Існує велика кількість різноманітних методів, які впливають на процес засвоєння та відтворення інформації. Їх вибір залежить від завдань програми навчання, її тривалості, рівня підготовки учасників, набутого досвіду, необхідного обладнання, рівня міжособистісної взаємодії учасників та їх активності, а також кількості та складу групи.

У тренінгу можливе використання безлічі методичних засобів, активних групових методів. Їх умовно об'єднують у три основні блоки:

а) дискусійні методи (групова дискусія, розбір казусів їхньої практики, аналіз типових ситуацій, аналіз ситуацій морального вибору тощо);

б) ігрові методи (дидактичні (навчання) та творчі методи, ділові (управлінські) ігри, рольові (поведінкове навчання, ігрова психотерапія, психодраматична корекція, трансактний метод усвідомлення комунікативної поведінки);

в) сенситивні методи (тренування міжособистісної чутливості (спостерігати, розуміти, відчувати, виховання в себе прийомів саморегуляції, сприйняття себе як психофізичної єдності, сприйнятливості до «мови тіла»).

Групова дискусія як базова процедура в СПТ.

Дискусії відносяться до найбільш широко відомих в історії педагогіки та психології методів навчання. Ще за часів античності його успішно застосовували у гімназіях та академіях Стародавньої Греції для підготовки молодих людей.

Дискусійні методи – вид групових методів активного соціально-психологічного навчання, заснованих на спілкуванні чи організаційній комунікації учасників у процесі вирішення ними навчально-професійних

завдань. Дискусійні методи можуть бути реалізовані у вигляді діалогу учасників або груп учасників, сократівської бесіди (групова мова) дискусії або «круглого столу», "мозкового штурму", аналізу конкретної ситуації або інших.

Будь-яка дискусія передбачає обговорення будь-якого питання, теми чи проблеми, щодо яких вже існують різні погляди чи думки присутніх актуалізуються безпосередньо у дискусії. Обговорення передбачає по чергові виступи різних учасників.

Групова дискусія у психологічному тренінгу – це спільне обговорення будь-якого спірного питання, що дозволяє прояснити (можливо, змінити) думки, позиції та встановлення учасників групи у процесі безпосереднього спілкування.

Типи програм тренінгу.

Програма є алгоритмом проведення тренінгу, що складається з теоретичної частини, цілей, переліку тренуваних навичок та практичної частини, що складається зі спеціально підібраних ігор та вправ, спрямованих на досягнення цілей та вироблення проголошених навичок.

Тренінгові програми розрізняють за рівнем регламентації: стандартизовані, напівстандартизовані та нестандартизовані.

Серед найбільш популярніших програм тренінгів є наступні:

Тренінг розвитку професійної мотивації та самосвідомості

Тренінг емоційної стійкості

Програма тренінгу формування комунікативної компетентності

Програма тренінг-семінару «Оптимізація готовності до ризику».

Програма тренінгу мотивації досягнення

Тренінг «Управління агресією»

Програма підвищення нервово-психічної стійкості

Тренінг модифікації поведінки

Програма профілактики і корекції симптомів емоційного вигорання
Програма зниження суїцидального ризику
Програма психологічної допомоги при посттравматичному стресі
Програма психокорекції відчуття провини
Тренінг формування стресостійкості особистості
Тренінг позитивного мислення

ТЕМА 6. ТИПИ ТРЕНІНГОВИХ ІГОР.

Феномен гри в СПТ.

У СПТ великого значення набувають ігрові методи, які включають ситуаційно-рольові, дидактичні, творчі, організаційно-діяльні, імітаційні, ділові, рольові ігри. Гра може використовуватися і як психокорекційний і навіть терапевтичний метод, що особливо яскраво проявляється у гештальттерапії та психодрамі. У певному сенсі до ігрових методів можна віднести і роботу з деструктивними іграми у спілкуванні, що проводиться у транзакційному аналізі Е. Берна.

То чим же гра в тренінгу відрізняється від інших видів гри? Відмінностей не так багато, але вони все ж таки є.

По-перше, гра у тренінгу – це прикладний, другорядний метод; Першочерговий метод тут таки тренінг. Тому не зовсім правомірно, на нашу думку, намагатися вбудувати у тренінговий сценарій, наприклад, повноцінну сюжетно-рольову, ділову чи організаційно-діяльну гру. Якщо в тренінгу ми й зустрічаємо ці види ігор, то тільки в усіченому варіанті.

По-друге, гра в тренінгу коротка і ще більш обмежена у часі, ніж інші види ігор. Все з тієї ж причини: гра в тренінгу вирішує прикладні завдання - вона не може стати ключовою і зайняти весь час тренінгу або вийти за рамки.

По-третє, гра у тренінгу завжди спрямовано рішення конкретних навчальних, розвиваючих чи психологічних завдань. У ній завжди є результат.

По-четверте, через те, що тренінг – груповий метод, гра у тренінгу також передбачає груповий процес. У тренінгову гру нечасто можна зіграти одному. Або, вірніше, зіграти можна, але навряд чи така гра буде повноцінною.

По-п'яте, гра у тренінгу завжди передбачає ведучого (тренера), і найчастіше – його активну позицію, тому що він – організатор процесу.

Типи тренінгових ігор.

Можна виділити кілька різновидів ігор: рухливі (разігріваючі), сюжетні та рольові, ділові та імітаційні (останні дві групи іноді обгрунтовано розглядаються як різновиди рольових).

Психогімнастика, її роль і функції в процесі СПТ.

Психогімнастика – метод, при якому учасники проявляють себе і спілкуються без допомоги слів. Це ефективний засіб оптимізації соціально-перцептивної сфери особистості, оскільки дозволяє звернути увагу на «мову тіла» і просторово-часові характеристики спілкування.

Термін «психогімнастика» може мати широке і вузьке значення. Психогімнастика у вузькому значенні розуміється як ігри, етюди, в основі яких лежить використання рухової експресії як головний засіб комунікації в групі. Такого роду психогімнастика направлена на рішення задач групової психокорекції: встановлення контакту, зняття напруги, відпрацювання зворотних зв'язків тощо.

У широкому сенсі психогімнастика - це курс спеціальних занять, направлених на розвиток і корекцію різних сторін психіки людини як пізнавальної, так і емоційно-особистісної сфери.

Психогімнастика як невербальний метод групової роботи припускає вираз переживань, емоційних станів, проблем за допомогою рухів, міміки, пантоміміки; дозволяє клієнтам проявляти себе і спілкуватися без допомоги слів.

Психогімнастичні вправи сприяють цілям «розігріву», розминки, розрядки, зняття психічної напруги, метафоричного сприйняття ситуації.

ТЕМА 7. РЕЛАКСАЦІЙНІ МЕТОДИ.

Методи релаксації в тренінговому просторі.

Релаксація – це повне зняття психологічного та м'язового напруження, з метою відновлення сил. Зниження тонуусу скелетних м'язів досягається шляхом застосування спеціальних лікарських засобів за допомогою фізіотерапії або психофізіологічних технік.

Що сприяє позитивності фізичного стану: насичення киснем крові, зняття больових відчуттів, почуття припливу сил, нормалізації сну. А також емоційному: подолання депресивних станів, психічні захворювання. І це лише неповний перелік усіх позитивних сторін релаксації.

У психології релаксаційний період є початком лікування, першорядною процедурою перед самою допомогою. Вже зараз можна ознайомитися з основними принципами практичними методиками і тим самим підняти свій життєвий потенціал на більш якісний рівень. Правильно розслабитися та відчувати себе готовим до нових перемог допоможуть різні види релаксації.

Методи та техніки релаксації практикуються на основних 5 основних засадах. А саме:

- музика;
- дихальні вправи;
- візуалізація.
- разновидности медитацій;
- глибока медитація;

Медитативні техніки використовуються з метою навчання фізичної та чуттєвої релаксації, вміння позбавлятися зайвого психічного напруження, стресових станів.

Деякі фахівці використовують на тренінгах трансову сугестію – занурення учасників тренінгу в особливий загальмований стан свідомості, що сприяє засвоєнню великого обсягу інформації та спрощує освоєння навичок.

На тренінгах часто застосовують дихальну гімнастику – виконувати вправи можна в будь-якому місці і в будь-який час. Глибоке повільне дихання дозволяє знизити рівень стресу, адже в знервованому стані людина починає часто дихати. Тому слід робити повільні і глибокі вдихи і видихи протягом десяти секунд.

ТЕМА 8. ПРИНЦИПИ КОМПЛЕКТАЦІЇ ГРУП ТРЕНІНГУ.

Принципи комплектації груп тренінгу та його матеріально-технічне забезпечення.

Тренінгові заняття можуть бути різної тривалості: від 1,5-3-х годин (2-4 академічні години тривалістю 45 хвилин кожна) до декількох днів поспіль. За тривалістю найбільш удаюю формою групової роботи є марафон, тобто проведення занять тривалістю 6-8 годин щоденно протягом кількох днів. За такої форми роботи передбачається велика обідня перерва (не менше години) та дві перерви по 15-20 хвилин через кожні 1,5-2 години роботи. Під час коротких перерв учасникам доцільно запропонувати напої (чай, каву, воду, соки тощо), можна й легку їжу (бутерброди, цукерки, печиво тощо). Уважається, що такої тривалості перерви достатньо для відновлення сил учасників.

Робочі місця для учасників у приміщенні можуть бути розташовані по-різному, але доцільно уникати «аудиторного» та «шкільного» стилів. Добре, коли стільці для учасників розташовуються півколом – це сприяє створенню неформальної атмосфери, забезпечує можливість кожному бачити всіх учасників тренінгу, підкреслює рівнозначність позицій усіх учасників. Це сприяє створенню атмосфери відкритості, розвитку довіри, уваги та інтересу учасників одного до одного.

Поняття «програма тренінгу» та методи її побудови.

Програма є алгоритмом проведення тренінгу, що складається з теоретичної частини, цілей, переліку тренуваних навичок та практичної частини, що складається зі спеціально підібраних ігор та вправ, спрямованих на досягнення цілей та вироблення проголошених навичок.

Тренінгові програми розрізняють за рівнем регламентації: стандартизовані, напівстандартизовані та нестандартизовані.

Стандартизовані програми тренінгу впевненості характеризуються таким: цілі, список навичок, що тренуються, зміст тренінгу, список рольових ігор, а також послідовність дій тренерів та учасників групи заздалегідь

визначені та стандартизовані; послідовність тренування навичок, їх поєднання не залежить від складу учасників і постійні від групи до групи.

Такі тренінги дуже зручні для тестової оцінки ефективності роботи групи. Програма тренінгу може бути детально описана та легко відтворена іншими тренерами. Проте є свої недоліки. У роботі тренера та групи важко враховувати індивідуальні проблеми учасників, програма не змінюється згодом, а тому слабо налаштовується на можливі зміни у соціально нормованій поведінці.

Напівстандартизовані програми тренінгу відрізняються такими особливостями: цілі, список навичок, що тренуються, заздалегідь визначені; зміст тренінгу, модель навичок, що тренуються, а також спрямованість рольових ігор виробляють самі учасники групи під керівництвом тренера.

Щоб уникнути недоліків повністю стандартизованих програм, деякі автори вважають за краще заздалегідь визначати лише цілі групи, список навичок, що тренуються, і загальну послідовність дій, зміст же роботи надають визначати самим клієнтам. Так чинять головним чином психологи, які займаються тренуванням складних навичок соціально компетентної поведінки. Програма в цьому випадку передбачає активну участь клієнтів у підборі ситуацій рольових ігор до окремих тем, у розробці моделі поведінки, що тренується. Цим підкріплюється активність клієнтів, відповідальність за досягнутий результат також частково перекладається і на їхні плечі. Успіх напівстандартизованих тренінгових груп більшою мірою залежить від рівня розвитку групи та групової динаміки, тому багато дій тренера у групі вже не можуть бути докладно описані. Робота однієї групи може суттєво відрізнятися від роботи інших.

Нестандартизований, інтеракційно орієнтований груповий тренінг характеризується тим, що: ні мета, ні зміст вправ заздалегідь не визначаються, і те й інше розробляється у групі разом із групою.

Програма є лише опис послідовності дій, яка розгортається групи. Копіювання стилю та особливостей роботи конкретного тренера – це, мабуть, єдина можливість по-справжньому навчитися працювати за нестандартизованою програмою.

ТЕМА 9. ПІДГОТОВКА ВЕДУЧОГО ТРЕНІНГУ.

Вимоги до особистості ведучого:

1. бути порядною людиною;
2. уміти в короткий час зрозуміти людину;
3. мати рухливі розумові процеси (середня рухливість – мінімальна);
4. керуватися здоровим глуздом і життєвим досвідом;

5. демонструвати коректність поведінки;
6. аутентичність поведінки, тобто здатність демонструвати групі
7. справжні емоції і переживання;
8. уміти проявляти терпіння – уміння вичікувати доки «дозріє» група в цілому або який-небудь учасник; навіть на відкрито задане ким-небудь з учасників групи питання краще відповідати не відразу, а коли час для цього буде найбільш відповідний;
9. уміти проявляти упевненість у собі незалежно від своїх почуттів;
10. уміти розуміти у ході групового процесу, що має отримати у процесі
11. спілкування кожний;
12. добра професійна підготовка.

Підготовка ведучого є послідовним проходженням певних етапів. У міру проходження цих етапів він набуває досвіду і знань, необхідних ведучому тренінгової групи.

Стадії підготовки ведучого тренінгової групи:

1. набуття теоретичних знань з основ групової психологічної роботи;
2. отримання реального досвіду учасника групи;
3. практика спостерігача (супервізора);
4. практика асистента кваліфікованого ведучого;
5. практика самостійного проведення групової роботи.

Труднощі, що виникають у роботі ведучого групи

1. Встановлення психологічної дистанції. Тренер має почувати себе хазяїном положення, але група не повинна цього відчувати. Краще, коли ведучий сприймається просто як людина. Тренер не повинен говорити «я не

знаю, що робити» – сумніви слід виражати наступним чином: «давайте подумаємо разом, що нам робити».

2. Завжди група, з якою тренер закінчив працювати, є ріднішою, привабливішою за нову групу.

3. Емоційна пастка. Коли серед учасників групи є два учасники, що викликають: один – симпатію, інший – неприйняття. Небезпечно виставляти одного в центр, іншого – відсторонювати. Важливо це усвідомлювати.

4. Уся група поділилася на два полярні табори, коли одні не приймають інших:

слід постаратися зберегти рівне ставлення до обох;

треба постаратися нейтралізувати лідера;

слід призначати ролі у міру успішності у попередніх вправах;

перевести групу на діловий акцент – це притупляє емоційні переживання і знижує їх значущість.

5. Агресивні реакції – це сигнал про процес лабілізації. Фактично – це злість на самого себе, спрямована на інших. Іноді агресивні реакції можуть викликатися самим тренером; якщо він буде орієнтований тільки на успіх, то у групі може виникнути суперництво, а потрібно орієнтуватися на співпрацю.

6. Психологічні опіки. Пов'язані з процесами лабілізації і зміни «Я» - образу в особистісно-орієнтованих тренінгах. Коли міра конфлікту особистості, в силу самоневідповідності є дуже великою, можливі сильні емоційні потрясіння, так звані «психологічні опіки». Вони можуть бути також пов'язані з опрацюванням в ході тренінгу проблемної, життєвої ситуації конкретного учасника групи.

ТЕМА 10. СТАДІЇ РОЗВИТКУ ТРЕНІНГОВОЇ ГРУПИ.

Стадії розвитку тренінгової групи.

Тренінгова група – це живий організм, що розвивається по певних соціальних закономірностях. Природно, що в «життєвому циклі» групи можуть відбуватися її структурні зміни. Але повну картину цих змін можна уявити, лише розглянувши структуризацію групи як процес освоєння нових ролей окремими учасниками, процес перерозподілу ролей між ними, процес узгодження ролевих функцій і дій партнерів в єдиному процесі їх спілкування і спільної діяльності.

Структуризація групи – це процес, що визначає її розвиток, і процес досягнення психокоректувального ефекту.

У даний час поняття «групова динаміка» має декілька значень, зокрема: 1) сукупність внутрішньогрупових процесів і явищ; 2) спеціальний напрям досліджень малих груп; 3) система методик зміни міжособових відносин і соціальних установок в групі та ін.

У сучасному розумінні групова динаміка – це розвиток або рух групи в часі, обумовлений взаємодією і взаєминами членів групи між собою і з тренером, а також зовнішніми діями на групу.

У цьому визначенні чітко розкрита суть групової динаміки через позначення трьох її головних моментів: 1) групова динаміка – це рух (і його окремий випадок – розвиток) групи в часі; 2) обумовленість цього руху внутрішніми і зовнішніми зв'язками групи з домінуванням перших; 3) сукупність внутрішніх зв'язків представлена двома принциповими блоками – взаємодіями і взаєминами.

Взаємодії реалізуються через виконання ролевих функцій. Взаємини реалізуються через афектні переживання. Вибудовування обох структур, що забезпечують стійкість і ефективність групи, відбувається не ізольовано, а спільно. Цей взаємозв'язок «вертикалі» і «горизонталі» змалюють так: вертикальні зв'язки – це «залежність» і «влада», а горизонтальні – це «взаємозалежність» і «відчуття». Прогресивний розвиток групи йде в напрямі «від влади до відчуттів» і «від ролі до особи».

Групова динаміка – це сукупність внутрішньогрупових соціально-психологічних процесів і явищ, що характеризують весь цикл життєдіяльності малої групи і його етапи: освіту, функціонування, розвиток, стагнацію, регрес, розпад. До процесів групової динаміки відносяться керівництво і лідерство; ухвалення групових рішень; вироблення групових думок, правил і цінностей; формування функціонально-ролевої структури групи; об'єднання; конфлікти; груповий тиск та інші способи регуляції індивідуальної поведінки, тобто всі ті процеси, які фіксують і забезпечують психологічні зміни, що відбуваються в групі за час її існування. Ці зміни обумовлені як зовнішніми обставинами групової життєдіяльності, так і її внутрішніми суперечностями, продиктованими взаємодією тих, що припускають і одночасно заперечують один одного тенденцій групової активності – інтеграцією і диференціацією.

У групову динаміку входять: цілі і завдання групи, згуртованість групи, норми групи, позиція ведучого, структура групи і структура лідерства,

групові ролі, фази розвитку групи, етапи роботи. Найбільш важливий процес, який вимагає великої уваги, в тренінговій групі – згуртованість групи, під якою, як правило, розуміється взаємне тяжіння членів групи один до одного. К. Левін визначає її як результат дії позитивних сил взаємного тяжіння і негативних сил взаємного відштовхування.

У загальному вигляді прослідкувати розвиток тренінгових груп з метою отримання психокоректувального ефекту, можна через аналіз основних етапів (фаз) тренінгового процесу.

У фазі знайомства, яка в основному триває від декількох хвилин до декількох десятків хвилин, учасники спілкуються на міжгруповому рівні, тобто як представники своїх соціальних груп поза тренінгом. Тренінгова група на цій стадії формується шляхом розподілу ролей і налагодження ієрархічної структури. Найбільш частим і ефективним варіантом цієї структури є авторитарний – з яскраво вираженим лідером, його прихильниками та ізгоем. Але не виключається і демократичний варіант структури. Нерідко група розпадається на підгрупи з різними варіантами ієрархічної структури, а по ходу тренінгу ролі можуть перерозподілятися. Залежно від специфіки тренінгу, вправ, і смаків фахівця цю першу фазу називають по-різному. Наприклад, «контакт», «розминка», «розігрівання», «підготовка» тощо.

Фаза агресії включає ланки «зовнішньої» і «внутрішньої» агресії. Перше – це структуризація вертикалі влади усередині групи. Спочатку це здійснюється у вигляді заявок на ту або іншу роль з активною демонстрацією своїх претензій. Услід за цим претенденти на одну і ту ж нішу вступають в суперництво, конкуруючи в думці, волі, дотепності, ерудиції, чарівності, а іноді і у фізичній силі. Цю частину «внутрішньої агресії» деякі автори називають «турнірними боями». Чим престижніше (вище в ієрархічній піраміді) місце і відповідна роль, тим частіші й жорстокіші за неї бої. Як правило, на цій стадії розгортається від 1-єї до 3-х таких сутичок.

В першу чергу за лідерство. Можливі варіанти результату боротьби за лідерство: 1) перемога одного; 2) об'єднання суперників (унія, тріумфірат і т.п.); 3) розділення групи на частини, якими керують різні лідери; 4) відмова одного з суперників від своїх домагань на користь іншого (звичайно за право зайняти найближчу до лідера нішу).

Якщо подібні сутички протікають мляво і затягуються, то тренер втручається і припиняє. Після закінчення боїв група кристалізується: ролі розподілені, союзи і фракції сформовані. Наступає момент внутрішньої стійкості групи, група виступає як ціле.

Тренінгова група, визначившись з своєю ієрархічною структурою, приступає до перевірки своєї дієздатності на зовнішньому фронті. Її ворогом виступає тренер. Група провокує лідера на сутичку з ним. Групі для самоствердження потрібна «маленька звияжна війна». Ради такого «дозрівання» групи тренер іноді бере на себе роль «козла відпущення» або «ізгоя», але з подальшим відновленням «статус-кво».

Фаза «агресії» вважається завершеною успішно, якщо, по-перше, бої не перетворилися на сутичку знищення, по-друге, всі сутички завершені, а їх підсумки визнані всіма, і, по-третє, турніри завершилися природним чином без спеціального втручання тренера. Деякі автори цю фазу розглядають як частину основного етапу. Але іноді зустрічається виділення фази агресії в самостійний етап, і тоді порушується триланкова структура тренінгового процесу (початок – середина – кінець). Синонімічними позначеннями фази «агресії» є: «опір», «конфлікт», «протидія», «напруга» тощо.

Фаза працездатності характеризується вибудовуванням емоційної структури і переходом від конфронтації до згуртованості і продуктивної спільної діяльності. Рефлексія розширюється і стає доброзичливою. Група ефективно вирішує свої проблеми. Більшість фахівців на цьому основному етапі виділяють не одну фазу. Крім того, що сюди іноді включають попередню фазу – «агресію», тут, буває, відокремлюють фазу «об'єднання групи» від фази «дії» («діяльності»). Це треба розуміти так: об'єднання – це процес і результат позитивного розвитку емоційних зв'язків, а дія – це процес і результат виконання ігрових ролей. Іншими словами, об'єднання – це сфера взаємин, а дія – це сфера взаємодій. Не дивлячись на єдність цих двох сторін спілкування, в тренінгу формування сприятливого психологічного клімату (взаємин) може стадіально передувати успішному виконанню спільної діяльності (взаємодії). Таким чином, деякі фахівці розводять в часі емоційний і поведінковий компоненти єдиного процесу спільної діяльності. Саме на цьому етапі відбуваються основні зрушення, що становлять суть психокоректувального ефекту, заради якого і задумується тренінг. Тому зустрічаються такі позначення фаз цього етапу, як «зміни», «лабілізація» тощо.

Фаза розпаду групи втілює завершальний етап її життя. На завершення тренінгового спілкування відноситься обговорення пережитого всіма учасниками, тому іноді цю складову називають фазою «обміну відчуттями», фазою «інтеграції» і т.п. На цій фазі відбувається закріплення досягнутих позитивних змін через їх «промовляння» і співвідношення з реальними життєвими ситуаціями у минулому і майбутньому. Подібне співвідношення дозволяє оцінити ступінь наближення результатів тренінгу до очікувань учасників і змодельовати ефективні схеми поведінки на майбутнє. Тому, іноді цю фазу називають «конструюванням».

М. Форвергом та Т. Альберг. працювали у напрямі навчання учасників групи різними соціально-позитивним формам поведінки. У ході цієї роботи стало очевидним, що тренінгова група в процесі роботи проходить певні фази розвитку. За підсумками аналізу матеріалу, отриманого під час проведення різних СПТ поведінки М. Форверг запропонував структурну схему організації СПТ.

Він виділив такі фази процесу СПТ:

1. Фаза розминки.
2. Фаза активізації групи.

3. Фаза лабілізації.
4. Фаза запровадження орієнтовних основ, чи когнітивних схем.
5. Фаза оволодіння новими прийомами поведінки.
6. Фаза закінчення.

Лабілізація – це емоційна струс особистості, переживання різноманіття почуттів, що виникає внаслідок усвідомлення особистістю неадекватності звичних форм поведінки та неадекватності уявлень про себе.

Лабілізація означає конфлікт особистості із собою через самонеадекватність. Конфлікт між новим розумінням себе і сформованими уявленнями про себе. Це викликає переживання, які можуть мати діапазон від легкої тривоги до панічного страху, крім того, вона може породжувати почуття сорому, провини, розчарування, роздратування, агресії, невпевненості, безпорадності.

З погляду особистісно-орієнтованих тренінгів лабілізація є основою або запускаючим механізмом, що сприяє розвитку та зміні особистості.

ТЕМА 11 СТРУКТУРУВАННЯ ТРЕНІНГОВОГО ЗАНЯТТЯ ТА ТРЕНІНГУ В ЦІЛОМУ.

Загальний алгоритм тренінгового дня.

Частина тренінгу – Вступна: Вступ; Знайомство; Правила; Очікування.

Частина тренінгу – Основна: Оцінка рівня поінформованості про проблему; Актуалізація проблеми; Пошук шляхів розв'язання проблеми, отримання інформації; Розвиток практичних навичок

Частина тренінгу – Заклучна: Рефлексія та завершення роботи

Кінець тренінгового дня і його оформлення.

Кожне заняття закінчується аналізом та обговоренням.

Схема обговорення:

1. дати висловитися кожному;
2. відзначити загальні позитивні здобутки;
3. вказати на загальні недоліки та помилки, але без персоналів;
4. дати оцінку почуттів та емоційному стану групи;

5. зупинитися на індивідуальних особливостях виконання вправ, відзначаючи позитивні моменти та заохочуючи учасників;

6. Наголосити, що вправи завтра треба виконувати ще краще.

ТЕМА 12. ПРОГРАМИ: «ПАРТНЕРСЬКЕ СПІЛКУВАННЯ В ДІЛОВОМУ ПРОСТОРІ».

Програми: «Партнерське спілкування в діловому просторі».

Основні розділи програми «Партнерське ділове спілкування».

1. Психологічні закономірності встановлення контакту (які поведінкові прояви сприяють, які заважають встановленню контакту; роль невербальної інформації під час вступу в контакт; прийоми вступу у ділове взаємодія).

2. Закономірності інформаційної орієнтування в ході ділової взаємодії: слухання та його види, позиції у спілкуванні, сприйняття та розуміння інформації партнерами.

3. Процес аргументування та контраргументування: види аргументів, способи їх подання, маніпулювання аргументами. Вплив під час ділового взаємодії.

4. Психологічне оформлення завершення акту ділової взаємодії: поняття «результат», рамка спілкування, ритуальна рольова поведінка.

Норми роботи у групі

1. Повага один до одного, цінність кожного члена групи:

- доброзичливість до всіх;
- уважно вислуховувати одне одного;
- кожен може виправити, якщо його не так зрозуміли;
- кожен може перепитати, якщо щось не зрозумів чи забув;
- кожен відповідає і каже за себе;

2. Активність участі

3. Свобода участі та рішення

4. Не боятися помилок та їх аналізу

5. Конфіденційність

Ціль програми: підвищення ефективності взаємодії з діловими партнерами.

Завдання:

1. Відпрацювання навичок вступу в контакт з використанням сигналів, що викликають контакт.

2. Відпрацювання навичок активного слухання:

Формулювання правильних питань

«Малої розмови»

Уточнення та спонукання до розгортання відповіді

3. Відпрацювання технік зниження емоційної напруги:

Підкреслення спільності

Підкреслення значущості

Вербалізація емоційних станів

4. Відпрацювання технік аргументації та контраргументації.

метод Сократа

метод чергування

перелицювання та ін.

ТЕМА 13. ФАКТОРИ, ЩО СПРИЯЮТЬ ТА НЕ СПРИЯЮТЬ ВСТАНОВЛЕННЮ ПАРТНЕРСЬКОМУ ДІЛОВОМУ СПІЛКУВАННІ.

Фактори, що сприяють та не сприяють встановленню контакту, обміну інформацією, прийняттю рішень.

Засоби комунікації, які допомагають:

1) Перефразування (ехо-техніка) – співрозмовник своїми словами передає висловлювання думки і почуття партнера: «Якщо я вас правильно зрозумів ...», «Іншими словами ...» тощо.

Головна «технічна» мета перефразування – уточнення інформації. Для цього вибираються найбільш істотні, важливі моменти повідомлення. При «поверненні» репліки не варто щонебудь додавати «від себе», інтерпретувати сказане, але в той же час ваша фраза не повинна бути буквальним повторенням слів співрозмовника. Якщо ці правила не дотримуватися, то можуть виникнути перешкоди в бесіді, створиться відчуття, що насправді ви не слухаєте співрозмовника. Чудовою особливістю цієї техніки є те, що вона особливо корисна в тих випадках, коли мова співбесідника здається зрозумілою і ми не збираємося задавати питань для уточнення. Часто така «зрозумілість» виявляється ілюзією, і істинного з'ясування обставин справи не відбувається. Перефразування легко і невимушено вирішує цю проблему.

2) розвиток ідеї – співрозмовник виводить логічний наслідок з слів партнера або висуває припущення щодо причин висловлювання: «Ви так вважаєте, мабуть, тому, що ...», «Якщо виходити з того, що ви сказали, то ...» Цю техніку часто плутають з попередньою, але вона принципово відрізняється від неї наявністю елемента інтерпретації. «Розвиток ідеї» має багато переваг: дозволяє уточнити зміст сказаного, швидко просунутися вперед в бесіді, дає можливість отримати інформацію без прямих запитань і т. П. У багатьох випадках «розвиток ідеї» абсолютно необхідний. Однак потрібно пам'ятати про небезпеку зробити неправильний висновок з висловлювання співрозмовника, що може ускладнити плин бесіди. Тому, по-перше, потрібно уникати поспішності у висновках, а подруге, про всяк випадок «підстелити соломки» під своє висловлювання.

3) резюмування – співрозмовник відтворює висловлювання партнера в скороченому, узагальненому вигляді, коротко формулює найголовніше в них: «Вашими основними ідеями, як я зрозумів, є ...», «Отже ...». Резюмування

допомагає при обговоренні, розгляді претензій, коли необхідно вирішити будь-які проблеми. Воно особливо ефективно, якщо обговорення затяглося, йде по колу або виявилось в глухому куті. Резюме дозволяє не витратити час на поверхневі, що не відносяться до справи розмови. Резюмування може бути дієвим і необхідним способом закінчити розмову із занадто балакучим співрозмовником (в тому числі і по телефону).

4) Повідомлення про власне самопочуття – ви повідомляєте партнеру, як ви себе почуваєте в цій ситуації, наприклад: «Я засмучений тим, що ви мені не вірите», «Мені дуже прикро це чути», «Я просто щасливий, що все так вдало складається». Сказати про свій власний стан нерідко корисно, особливо в емоційно напружених ситуаціях. Це дозволяє подолати негативні наслідки нашої звички постійно контролювати свої почуття: недостатньо-точність їх усвідомлення і труднощі їх вираження, втрату емоційного контакту, сухість і формальність бесіди. Навіть якщо ви говорите про свої негативні почуття, це може розташувати до вас співрозмовника, так як покаже вашу чесність, відсутність лицемірства і висловить прямо те, що все одно відчувалося і давило на вас обох. Звичайно, відображення почуттів має бути максимально делікатним і ввічливим, інакше може виникнути конфлікт.

Щоб досягти взаєморозуміння в процесі спілкування, необхідно створити умови та врахувати можливі способи ефективної комунікації. Всього їх виділяють шість:

1. Прагніть викладати думки максимально переконливо. Завжди говоріть коротко і по суті, уникайте зайвих нагромаджень слів, недомовок і можливих подвійних тлумачень

2. Вживайте термінологію і професіоналізми тільки в тих випадках, коли вони доречні.

3. Навіть у побутовому спілкуванні слід уникати жаргонних і сленгових виразів, особливо це стосується міжпоколінної комунікації.

4. Уникайте зайвого емоційного навантаження, як позитивного, так і негативного.

5. Намагайтеся звертатися персоналізовано, по імені, по науковому або військовому званню, або об'єднуючи групу співрозмовників общезначимым словом.

6. Завжди дотримуйтесь правил ввічливості та етикету.

ТЕМА 14. НЕВЕРБАЛЬНЕ СПІЛКУВАННЯ В ХОДІ ДІЛОВОЇ ВЗАЄМОДІЇ.

Невербальне спілкування в ході ділової взаємодії.

У службовому або діловому спілкуванні важливу роль поряд зі словом відіграють немовні (невербальні) засоби. До них належать звукова організація мови, жести, міміка, пози учасників спілкування, їх нерідко пов'язують з емоціями. Якщо ми хвилюємося, говоримо не те, що думаємо, наша міміка та жести відтворюють це.

Знання мови жестів і рухів дозволяє не лише краще розуміти співрозмовника, а й (що найважливіше) передбачити, яке враження справило на нього почуте ще до того, як він висловиться з цього приводу. Іншими словами, така безслівна мова може попередити вас про те, чи слід змінити свою поведінку чи зробити щось інше, щоб досягти потрібного результату.

У невербальній комунікації використовуються будь-які символи, крім слів. Найчастіше невербальна передача відбувається одночасно з вербальною і може чи підсилювати чи змінювати зміст слів. Обмін поглядами, вираження обличчя, наприклад, посмішки і вираження несхвалення, підняті в здивуванні брови, живий чи зупинений погляд, погляд з вираженням, схвалення чи несхвалення – усе це приклади невербальної комунікації.

При встановленні контакту між діловими людьми варто пам'ятати:

- основа ставлення співрозмовника до нас закладається на першій хвилині спілкування з ним, а вирішальними є перші 10 – 15 секунд;
- тверде впевнене рукостиснення, що супроводжується поглядом в очі, зазвичай подобається всім;
- при зустрічі жінка подає руку першою. Якщо вона не подає руку, чоловік вітається з нею тільки вербально (словами);
- доброзичливий вираз обличчя допомагає створенню сприятливої атмосфери спілкування, а посмішка – незамінний засіб встановлення контакту між співрозмовниками;
- посмішка може відображати різні почуття: радість, привітання, захоплення, підбадьорення, співчуття, розум, зневагу, презирство, іронію... Проте далеко не завжди спілкування проходить у мажорних тонах і посмішка в таких випадках може бути недоречною;
- контакт очей є елементом невербального вираження уваги до співрозмовника і може як сприяти встановленню контакту з партнером, так і перешкоджати йому;
- ми сприймаємо іншу людину передусім за допомогою безпосереднього зорового контакту, якщо погляду не було, співрозмовник починає відчувати, що його ігнорують;
- неприємне враження складається, коли у співрозмовника погляд увесь час "бігає", ковзає з одного предмету на інший, не затримуючись ні на чому. В практиці взаємодії вважається, що співрозмовник, який не дивиться в очі, щось приховує, має сумнівні наміри;
- тривала відсутність контакту очей під час спілкування може призвести до завершення розмови; в той же час пильний, прискіпливий погляд також буде неприємним для співрозмовника;
- практика свідчить, що прямий погляд в очі означає впевненість, рішучість, відкритість, готовність до контакту; але погляд в одне око, а не в очі, сприймається як зухвалий, зневажливий;
- при офіційних, ділових стосунках погляд розподіляється в трикутнику, утвореному очима і кінчиком носа співрозмовника; при дружніх

стосунках погляд буде охоплювати все обличчя, шию і верхню частину грудної клітки;

- тривалість погляду залежить від статі співрозмовників, їхнього віку, соціального становища, національних та індивідуальних особливостей; у середньому під час розмови люди дивляться один на одного від 30 до 60% всього часу;

- у ході бесіди частіше дивляться партнеру в очі, коли слухають, а не говорять, хоча прямий погляд в очі сприяє навіюванню певної думки партнеру саме під час проговорення її;

- стійкий контакт очима з тим, хто говорить, викликає зацікавленість і надихає візаві на продовження монологу;

- погляд, спрямований на губи того, хто говорить, свідчить про бажання перехопити ініціативу в розмові;

- перевід погляду на розглядання оточуючих предметів (меблі, стеля) – падіння інтересу до розмови, коли монолог партнера занадто довгий;

- наполегливий і пильний погляд в очі (зіниці розширені), може означати сексуальну зацікавленість;

- відведення і опускання погляду – сором, обман;

- погляд "скосу" - недовіра;

- погляд то відводиться, то повертається назад – відсутність узгодження, недовіра;

- мимовільні рух очей (помітно "бігаючі очі") можуть бути ознаками тривоги, сорому, брехні, страху, неврастенії;

- "скляний" погляд свідчить про надзвичайну слабкість;

- блискучий погляд – збудження, виражена зацікавленість розмовою;

- збільшення зіниць – відчуття інтересу й отримання задоволення від інформації, спілкування, партнера, їжі тощо, а також сильне страждання або вживання деяких ліків і наркотиків (марихуана, кокаїн...);

- звуження зіниць – ознаки роздратування, злісті, гніву, або наслідок дії наркотиків (морфію, героїну...);

- неузгоджені рух зіниць - ознака сп'яніння (чим більше таких рухів, тим людина п'яніша);

- посилене кліпання повіками – збудження, нещирість.

Позитивне самоподання.

Термін «самопред'явлення» є найбільш використовуваним ніж інші варіанти цього поняття: «самоподання», «пред'явлення себе іншим», «управління враженням» тощо.

Це поняття існує для позначення багатьох стратегій, які використовуються людьми з метою контролю і управління враженням, яке вони можуть призводити на оточуючих.

У. Джеймс писав, що люди ведуть себе таким чином, щоб призвести на інших певне враження. Кожна людина може управляти враженням партнера.

Жінки можуть надіти ярку одіж, якусь частину тіла оголити, якусь закрити, щось в своїй поведінці підкреслювати, а щось маскувати і таким чином створювати ієрархію ознак свого образу – «ось на це зверніть увагу в першу чергу, а потім на це, а тепер зверніть увагу на це».

Управління враженням здійснюється несвідомо, мимовільно і свідомо, довільно. Якщо людина в конкретній ситуації створила у інших таке враження про себе, яке бажала, і отримала від них позитивний зворотній зв'язок, про неї можна сказати, що вона «підтримала імідж».

Правильно побудована поведінка, з погляду самопред'явлення дає виконавцю отримання особистісної вигоди, схвалення з боку оточуючих. Кожна людина має уявлення про те, як вона повинна подавати себе, щоб максимально відповісти даній ситуації взаємодії. Крім цього, кожна людина володіє певними тактиками, які вона використовує для підтримання соціальної взаємодії і позитивного «Я»-образу.

Коли люди між собою взаємодіють, кожен з них очікує, що той або інший акцент, який він ставить в самоподанні, викликає не тільки і не стільки увагу до себе, скільки призводить до розкриття інших психологічних параметрів, необхідних для завершеного образу. Так, побачив на лацкані значок «Спілка журналістів» людині будуть приписувати властивості, що притаманні журналістам (комунікативність, любознавство тощо).

Самоподання, таким чином, заключається у вмінні спрямовувати сприймання партнера по певній типовій схемі. Це може бути нав'язування того або іншого самоподання, яке задає певний специфічний "ореол" відношення до нас, або повідомлення інформації, яка повинна викликати атрибуцію тих причин і мотивів, що відповідають дійсності, або є вигідними.

ТЕМА 15. СТРАТЕГІЇ ПОВЕДІНКИ У ПЕРЕГОВОРАХ.

Стратегії поведінки у переговорах.

Стратегія ведення переговорів – це загальний довгостроковий план поведінки в конфліктній ситуації, який допоможе тобі досягти поставленої мети. Стратегія реалізується в тактиці, тобто в конкретних прийомах і способах, але сама стратегія є вектором, загальним планом дії.

Щоб правильно вибрати стратегію переговорів, тобі потрібно ще до їх початку визначитися з рядом питань: мета – що ти дійсно хочеш отримати від переговорів. Це не завжди перемога над опонентом.

Це може бути реалізація конкретних інтересів, які, можливо, навіть не суперечать інтересам іншого боку. Це може бути і встановлення партнерських відносин, тоді поступки дозволять досягти тобі результату ефективніше, ніж перемога; аргументована позиція – заздалегідь подумай над своїми сильними і слабкими сторонами, доводами і фактами, які ти можеш застосувати в переговорах, а також можливими важелями тиску на опонента; знання партнера – це інформація про сильні та слабкі сторони опонента, його цілі і можливості; поступки, на які ти готова піти в разі потреби пошуку компромісу.

Можна виділити 10 найбільш популярних і дієвих способів ведення переговорів:

1. жорстка стратегія – вона спрямована тільки на отримання бажаного, твоя позиція непохитна. Така стратегія підходить, якщо ти розумієш, що знаходишся в більш виграшному положенні і можеш чітко аргументувати його. Коли немає можливості йти на поступки, і ти готова зробити ставку на «все або нічого»;

2. м'яка стратегія – вона виражається у формі комунікації, розуміння позиції один одного, бажання збудувати довірчі відносини, усвідомлення потреб опонента і поваги його позиції;

3. стратегія компромісу – у тебе є два види умов: значущі, які ти не готова змінити, і другорядні, ті, якими ти готова пожертвувати, якщо будуть дотримані значущі умови. Найкраще заздалегідь визначити і ті, і інші. Подібний вид стратегії передбачає, що обидва опоненти готові чимось пожертвувати, відповідно до позицій, які будуть влаштовувати кожного;

4. стратегія «win-win» – вона передбачає, що обидві сторони прагнуть знайти найкращий результат і залишитися у виграві. Вона може бути застосована, якщо інтереси сторін не суперечать один одному і ведуть до міцного довгострокового союзу. Наприклад, якщо мета одного отримати проект, а мета іншого – отримати партнера для подальшої співпраці;

5. стратегія «lose-lose» – поведінка однієї зі сторін, яка спеціально уникає досягнення успіху в переговорах, намагається їх зірвати, оскільки знає, що зараз не має можливості отримати бажане, а на поступки йти не готова. Їй легше відмовитися від переговорів зовсім, поки не настануть сприятливіші умови;

6. стратегія «lose-win» – одна із сторін навмисно погоджується на, здавалося б, не вигідні умови, якщо це їй допоможе досягти інших цілей, наприклад, зміцнення партнерських зв'язків;

7. стратегія «win-lose» – від попередньої вона відрізняється тим, що людина готова піти на все, аби добитися бажаного, його не цікавить позиція опонента. Така стратегія передбачає використання будь-яких маніпулятивних технік. Подібні способи ведення переговорів можна застосовувати тільки з тими, з ким не буде перспектив подальшої співпраці;

8. стратегія «принципових переговорів» – учасники не намагаються торгуватися з тих питань, які для опонента є принциповими, а намагаються домогтися домовленостей у сфері інших аспектів співпраці – це дозволяє вибудовувати партнерські відносини і зберігати атмосферу доброзичливості;

9. стратегія «позиційного торгу» – опоненти спочатку займають певну позицію, але кожен для себе визначив поступки, на які готовий піти за принципом взаємності: «ти мені, я тобі»;

10. стратегія «маленькі кроки» – виражається у відмові від спроби відразу вирішити головну задачу. Мета розбивається на етапи або частини, по кожній з яких учасники намагаються знайти компроміс.

ТЕМА 16. ЗАВЕРШЕННЯ ПЕРЕГОВОРІВ.

Поняття «рамки ділової бесіди».

Завдання даної фази: закріпити результат розмови, оформити його, спонукати партнера до певних дій, завершити контакт хорошею ноті.

1. Правило рамки:

Рамка – підкреслення початку та кінця розмови:

– Отже, ми говорили про ... і прийшли до ..., домовилися про те.

Результат розмови може бути оформлений документально: протокол, план дій із термінами виконання.

2. Час завершення контакту: дотримуватися регламенту зустрічі, орієнтуватися на невербальні сигнали партнера.

3. Правило «зберегти особу»: виявити повагу навіть, якщо з якихось питань не домовилися, знайти щось позитивне як результат зустрічі чи висловити позитивне побажання на майбутнє. Правило пов'язане з плануванням результату бесіди та працює на збереження відносин у майбутньому: важливо передбачити максимальний та мінімальний результати.

Методи успішного завершення ділових переговорів.

Як правило, переговори ведуться заради успішного завершення їх. Перед тим як ви зможете успішно завершити дискусію, партнеру потрібно переконатися, що товар або послуга відповідає його потребі. У процесі прийняття остаточного рішення й підписання договору з вами партнер проходить через серію внутрішніх станів. Ваше завдання — не квапити партнера, а підвести його до прийняття необхідного вам рішення. Найчастіше бувають стани, які переживають більшість людей перед тим, як прийняти рішення і приступити до конкретних дій: побоювання, скептицизм, байдужість, цікавість, розуміння, ентузіазм.

Ви зустрічалися коли-небудь із продавцем, який прагне постійно утримувати вас у стані ентузіазму? І все ж ви відкладаєте покупку, незважаючи на те, що товар вам потрібний. Ви підійшли до кінця переговорів і хочете одержати остаточне "так" партнера. Для цього можна скористатися, наприклад, такою моделлю:

Почніть зі слова «Отже». Можете вибрати із запропонованих варіантів той, який краще відповідає вашій ситуації, або придумати що-небудь подібне: «Ми зустрілися сьогодні тому, що ...»; «Ми тут сьогодні в зв'язку з тим, що ...»; «Ми зібрали цю нараду тому, що ...»; «Я прийшов до вас для того, щоб ...».

Наступне словосполучення: "Ви вирішили почати щось для задоволення вашої потреби (його критеріальне слово) у зв'язку з... (визначення проблеми, тому що її розуміє один із партнерів, наприклад: станом ваших інформаційних систем, необхідністю створення оптимальної робочої обстановки, вашими вимогами до підготовки персоналу фірми).

Якщо це так, то я хотів би якомога швидше (те, що ви хочете для нього зробити, наприклад: скласти розклад наших занять, застрахувати ваше

устаткування, встановити у вашому офісі кондиціонер), з тієї очевидної причини, що ми обговорили.

«Чи відповідає це вашим побажанням?»

Тепер ви замовляєте і чекаєте, коли партнер скаже «так».

Завершення переговорів не означає, що ваші стосунки закінчуються. Ви залишаєте свого партнера тільки для того, щоб пізніше повернутися й запропонувати нову послугу або товар. Фінал спілкування складається з кількох чітко розмежованих етапів, проходження яких поліпшує стосунки між вами й заохочує ваші зусилля майбутніми діловими контактами.

Дослідження потенційних можливостей. Ви можете запропонувати партнеру призначати нову зустріч або ж домовитися про зустріч зі спільними знайомими. Стимулюйте співрозмовників говорити про потреби, які можуть виникнути в них у майбутньому. Пр продемонструйте партнерові, що щиро зацікавлені в його майбутньому.

Визначення способів усунення можливих проблем. Обговоріть усі проблеми, що, на вашу думку, можуть виникнути. Запитайте партнера: «Які ви передбачаєте заходи на випадок виникнення таких-то ускладнень?» Наприклад, якщо ви продали комп'ютер, запитайте клієнта: «Що ви будете робити у разі раптового виходу з ладу такої-то функції, процесора?» або: «Яким способом ви, як правило, захищаєте дані, введені в пам'ять ваших машин?» Це дасть можливість запропонувати ефективну допомогу та продемонструвати партнерові, що ви обізнані з предметом і професійно зацікавлені в задоволенні потреб партнера.

Поясніть, як ви передбачаєте реагувати на проблеми партнера. «От номер, за яким ви можете зателефонувати, якщо виникнуть проблеми. Ми дамо у ваше розпорядження компетентного оператора. Наша фірма відреагує на ваш запит протягом години». Спробуйте дізнатися, яку вашу реакцію клієнт вважає задовільною. Скажімо, реакцію на випадок, якщо продане вами обладнання зламається в найбільш невідповідний момент? Чи влаштує покупця відновлення його працездатності протягом двадцяти чотирьох годин? Як бути із заміною устаткування?

Пряме запитання щодо можливих проблем переконає партнера, що в непередбаченій ситуації він дістане допомогу. Інколи краще знати про вимоги замовника раніше, ніж у нього насправді виникне проблема.

МЕТОДИ НАВЧАННЯ

При викладанні навчальної дисципліни для активізації навчального процесу передбачено застосування сучасних навчальних технологій, таких, як: проблемні лекції; робота в малих групах; семінари-дискусії; кейс-метод; ділові ігри.

Проблемні лекції спрямовані на розвиток логічного мислення студентів.

Міні-лекції передбачають викладення навчального матеріалу за короткий проміжок часу й характеризуються значною ємністю, складністю логічних побудов, образів, доказів та узагальнень.

Робота в малих групах дає змогу структурувати лекційні або лабораторні заняття за формою і змістом, створює можливості для участі кожного студента в роботі за темою заняття, забезпечує формування особистісних якостей та досвіду соціального спілкування.

Презентації – виступи перед аудиторією, що використовуються для представлення певних досягнень, результатів роботи групи, звіту про виконання індивідуальних завдань.

Лабораторні заняття (з елементами семінарської дискусії) дозволяють формувати у студентів навички особистого експериментального дослідження.

Ділові та рольові ігри – форма активізації студентів, за якої вони задіяні в процесі інсценізації певної виробничої ситуації у ролі безпосередніх учасників подій.

Мозкові штурми – метод розв’язання невідкладних завдань, сутність якого полягає в тому, щоб висловити як найбільшу кількість ідей за дуже обмежений проміжок часу, обговорити і здійснити їх селекцію.

Кейс-метод – метод аналізу конкретних ситуацій.

МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ ДО ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

План практичних занять

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1	Аналіз сучасного стану тренінгових послуг в корпоративному просторі.	2
2	Елементи само менеджменту в СПТ. Діагностичні процедури СПТ.	2
3	Ділова гра, інтерактивні вправи.	2
4	Поняття «програма тренінгу» та методи її побудови. Аналіз різних тренінгових програм.	2
5	Стратегії поведінки тренера в групі СПТ. Робота з сильними почуттями в СПТ. Результати досліджень психологічних феноменів СПТ: динаміка самооцінки і соціометричного статусу людини в процесі СПТ.	2
6	Вправи на «розігрівання» на початку тренінгового дня. Вправи-розминки. Рольове розігрування на різних стадіях СПТ.	2
7	Захист авторської програми тренінгу для корпоративного застосування. Проведення міні-тренінгів	2
8	Інтерактивні вправи на підвищення комунікативної компетентності.	2

Зміст практичних занять

Практичне заняття 1. Аналіз сучасного стану тренінгових послуг в корпоративному просторі.

Питання для обговорення на семінарському занятті:

1. Розкриття поняття «Тренінг».

2. Аналіз історичної ретроспективи становлення концепції тренінгової роботи в працях провідних вчених різних країн світу та епох.

3. Класичні різновиди групової психологічної роботи.

Практичне завдання:

1. Підготувати доповіді та презентації щодо аналізу сучасного стану тренінгових послуг в корпоративному просторі.
2. Робота у малих групах щодо вкладу вчених в сучасне бачення тренінгової роботи.

Рекомендовані інформаційні ресурси для виконання практичних завдань

1. Афанасьєва Н.Є., Перелигіна Л.А. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу: навчальний посібник. – Харків: НУЦЗУ, 2016. – 251 с.
2. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу [Текст] : навч. посіб. / Афанасьєва Н. Є., Перелигіна Л. А.; Нац. ун-т цивіл. захисту України. – Харків : ХНАДУ, 2017. – 315 с.
3. Карпенко Є. Основи психотренінгу: навч. посібник. – Дрогобич: Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка, 2016. – 80 с.
4. Федорчук В. М. Тренінг особистісного зростання: навч. посіб. / В. М. Федорчук – К. : «Центр учбової літератури», 2017. – 250 с.
5. Організація і методика соціально-педагогічного тренінгу : Навчальний посібник // Уклад. : О. М. Шевчук. – Умань : ПП Жовтий, 2011. – 133 с.
6. Інтернет ресурси.

Практичне заняття 2. Елементи самоменеджменту в СПТ. Діагностичні процедури СПТ.

Питання для обговорення на семінарському занятті:

1. Принципи побудови тренінгового простору та їх вплив на роботу групи.
2. Загальна орієнтація по застосуванню різних методів, що використовуються в СПТ.

3. Класифікація методів, що використовуються при проведенні СПТ.
4. Групова дискусія як базова процедура в СПТ.
5. Типи програм тренінгу.

Практичне завдання:

1. Дискусія на тему «Мотиваційні спікери сучасності».
2. Презентації студентів щодо аналізу сучасних тенденцій проведення рекламних заходів щодо тренінгових послуг

Рекомендовані інформаційні ресурси для виконання практичних завдань

1. 1. Афанасьєва Н.Є., Перелигіна Л.А. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу: навчальний посібник. – Харків: НУЦЗУ, 2016. – 251 с.
2. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу [Текст] : навч. посіб. / Афанасьєва Н. Є., Перелигіна Л. А.; Нац. ун-т цивіл. захисту України. – Харків : ХНАДУ, 2017. – 315 с.
3. Карпенко Є. Основи психотренінгу: навч. посібник. – Дрогобич: Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка, 2016. – 80 с.

Практичне заняття 3. Ділова гра, інтерактивні вправи

Питання для обговорення на семінарському занятті:

1. Феномен гри в СПТ.
2. Типи тренінгових ігор.
3. Психогімнастика, її роль і функції в процесі СПТ.
4. Методи релаксації в тренінговому просторі.

5. Вправи на м'язове розслаблення, заспокоєння, відволікання думок людини від тривожних його подій..

Практичне завдання:

1. Ділова гра: проведення, рефлексія, аналіз результатів.
2. Відпрацювання методів стабілізації внутрішнього стану особистості

Рекомендовані інформаційні ресурси для виконання практичних завдань

1. Афанасьєва Н.Є., Перелигіна Л.А. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу: навчальний посібник. – Харків: НУЦЗУ, 2016. – 251 с.
2. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу [Текст] : навч. посіб. / Афанасьєва Н. Є., Перелигіна Л. А.; Нац. ун-т цивіл. захисту України. – Харків : ХНАДУ, 2017. – 315 с.
3. Карпенко Є. Основи психотренінгу: навч. посібник. – Дрогобич: Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка, 2016. – 80 с.

Практичне заняття 4. Поняття «програма тренінгу» та методи її побудови.
Аналіз різних тренінгових програм

Питання для обговорення на семінарському занятті:

1. Принципи комплектації груп тренінгу та його матеріально-технічне забезпечення.
2. Поняття «програма тренінгу» та методи її побудови.
3. Тренінги в організаціях соціального забезпечення: можливості та перспективи.
4. Роль керівника в процесі організації тренінгового заходу.

Практичне завдання:

Зробити аналіз різних тренінгових програм з метою виявлення недоліків та креативних підходів.

Рекомендовані інформаційні ресурси для виконання практичних

завдань

1. Афанасьєва Н.Є., Перелигіна Л.А. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу: навчальний посібник. – Харків: НУЦЗУ, 2016. – 251 с.
2. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу [Текст] : навч. посіб. / Афанасьєва Н. Є., Перелигіна Л. А.; Нац. ун-т цивіл. захисту України. – Харків : ХНАДУ, 2017. – 315 с.
3. Карпенко Є. Основи психотренінгу: навч. посібник. – Дрогобич: Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка, 2016. – 80 с.

Практичне заняття 5. Стратегії поведінки тренера в групі СПТ. Робота з сильними почуттями в СПТ. Результати досліджень психологічних феноменів СПТ: динаміка самооцінки і соціометричного статусу людини в процесі СПТ..

Питання для обговорення на семінарському занятті:

1. Вимоги до особистості ведучого.
2. Система підготовки ведучого.
3. Основні помилки ведення тренінгу.
4. Роль тренера в групах різних напрямів.
5. Стадії розвитку тренінгової групи.
6. Поняття фаз тренінгу: лабілізація і навчання. Співвідношення стадій розвитку групи з фазами тренінга.
7. Використання соціодинамічних закономірностей в формуванні групового процесу в СПТ.

Практичне завдання:

Робота з кейсами.

Аналіз сучасного ринку послуг щодо підготовки тренерів в тренінговому просторі: проблеми та перспективи.

Рекомендовані інформаційні ресурси для виконання практичних

завдань

1. Афанасьєва Н.Є., Перелигіна Л.А. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу: навчальний посібник. – Харків:

НУЦЗУ, 2016. – 251 с.

2. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу [Текст] : навч. посіб. / Афанасьєва Н. Є., Перелигіна Л. А.; Нац. ун-т цивіл. захисту України. – Харків : ХНАДУ, 2017. – 315 с.

3. Карпенко Є. Основи психотренінгу: навч. посібник. – Дрогобич: Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка, 2016. – 80 с.

Практичне заняття 6. Вправи на «розігрівання» на початку тренінгового дня. Вправи-розминки. Рольове розігрування на різних стадіях СПТ.

Питання для обговорення на семінарському занятті

1. Загальний алгоритм тренінгового дня.
2. Кінець тренінгового дня і його оформлення. Програми: «Партнерське спілкування в діловому просторі».

Практичне завдання:

Практично опрацювати інтерактивні методи на різних етапах тренінгового заходу.

Рекомендовані інформаційні ресурси для виконання практичних завдань

1. Афанасьєва Н.Є., Перелигіна Л.А. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу: навчальний посібник. – Харків: НУЦЗУ, 2016. – 251 с.
2. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу [Текст] : навч. посіб. / Афанасьєва Н. Є., Перелигіна Л. А.; Нац. ун-т цивіл. захисту України. – Харків : ХНАДУ, 2017. – 315 с.
3. Карпенко Є. Основи психотренінгу: навч. посібник. – Дрогобич: Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка, 2016. – 80 с.
3. Карпенко Є. Основи психотренінгу: навч. посібник. – Дрогобич: Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка, 2016. – 80 с.
4. Пантелюк М.І., Маруніч І.І., Гайдаєнко І.В. Ділове спілкування та культура мовлення – К.: ЦУЛ, 2020 – 224.
5. Яхно Т.П., Куревіна І.О. Конфліктологія та теорія переговорів. Навчальний посібник – К.: ЦУЛ, 2021 – 168.

6. Романовський О.Г, Пономарьов О.С., Лапузіна О.М. Ділова етика: Навч. пос. – Х.: НТУ „ХПі”, 2006. – 364 с.

Практичне заняття 7. ^{Захист авторської програми тренінгу для корпоративного застосування. Проведення міні-тренінгів.}

Питання для обговорення на семінарському занятті:

1. Аналіз роботи учасників тренінгу та його ведучого.
2. Рефлексія.

Практичне завдання:

Захист авторської програми тренінгу для корпоративного застосування. Проведення міні-тренінгів.

Рекомендовані інформаційні ресурси для виконання практичних завдань

1. Афанасьєва Н.Є., Перелигіна Л.А. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу: навчальний посібник. – Харків: НУЦЗУ, 2016. – 251 с.
2. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу [Текст] : навч. посіб. / Афанасьєва Н. Є., Перелигіна Л. А.; Нац. ун-т цивіл. захисту України. – Харків : ХНАДУ, 2017. – 315 с.
3. Карпенко Є. Основи психотренінгу: навч. посібник. – Дрогобич: Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка, 2016. – 80 с.
4. Романовський О.Г, Пономарьов О.С., Лапузіна О.М. Ділова етика: Навч. пос. – Х.: НТУ „ХПі”, 2006. – 364 с.

Практичне заняття 8. ^{Інтерактивні вправи на підвищення комунікативної компетентності.}

Питання для обговорення на семінарському занятті:

1. Невербальне спілкування в ході ділової взаємодії. Позитивне

самоподання.

2. Стратегії поведінки у переговорах.
3. Конструктивна поведінка в конфлікті інтересів сторін.

Практичне завдання:

Захист авторської програми тренінгу для корпоративного застосування.
Проведення міні-тренінгів.

Рекомендовані інформаційні ресурси для виконання практичних завдань

Афанасьєва Н.Є., Перелигіна Л.А. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу: навчальний посібник. – Харків: НУЦЗУ, 2016. – 251 с.

2. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу [Текст] : навч. посіб. / Афанасьєва Н. Є., Перелигіна Л. А.; Нац. ун-т цивіл. захисту України. – Харків : ХНАДУ, 2017. – 315 с.

3. Карпенко Є. Основи психотренінгу: навч. посібник. – Дрогобич: Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка, 2016. – 80 с.

4. Романовський О.Г, Пономарьов О.С., Лапузіна О.М. Ділова етика: Навч. пос. – Х.: НТУ „ХПі”, 2006. – 364 с.

МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ З ОРГАНІЗАЦІЇ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ

Загальні методичні рекомендації організації самостійної роботи студентів

Самостійна робота студентів (СРС) займає провідне місце у системі сучасної вищої освіти. З усіх видів навчальної діяльності СРС значною мірою забезпечує формування самостійності як провідної риси особистості студента.

Самостійна робота завершує завдання усіх інших видів навчальної діяльності. Адже знання, що не стали об'єктом власної діяльності, не можуть вважатися дійсним надбанням людини. Тому СРС має навчальне, особисте та суспільне значення.

Навчальна діяльність характеризується суб'єктністю, активністю, предметністю, цілеспрямованістю, наявністю структури та змісту. Особливими ознаками самостійної навчальної діяльності є такі:

- зміни самого суб'єкта;
- залежність від рівня розвитку студента та опора на досягнутий рівень розвитку;
- засвоєння загальних способів дій та наукових понять;
- передування загальних засобів дій вирішенню завдань;
- залежність змін психічних властивостей та поведінки тих, хто навчається, від результатів їх власних дій.

Виконання самостійної роботи передбачає:

1. Опрацювання навчальної літератури за допомогою бібліотеки кафедри, університету, мережі Інтернет.
2. Вивчення навчального матеріалу, який дається для самостійної роботи.
3. Засвоєння знань, видів та способів діяльності в конкретній предметній галузі.
4. Самоперевірка засвоєних знань за допомогою представлених питань. За необхідності можна отримати індивідуальну консультацію викладача щодо виконання самостійної роботи. Для цього на кафедрі кожного семестру розробляється графік консультацій викладачів.

Дидактичне забезпечення самостійної роботи студентів

Тема 1. Історія становлення групових методів роботи фахівців в соціально-психологічному просторі.

Завдання:

Вивчення лекційного матеріалу. Підготовка до практичних занять. Аналіз провідних вітчизняних досліджень щодо ролі тренінгових технологій в різних аспектах життєдіяльності людей. Сучасні тенденції проведення рекламних заходів щодо тренінгів

Література:

1. Афанасьєва Н.Є., Перелигіна Л.А. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу: навчальний посібник. – Харків: НУЦЗУ, 2016. – 251 с.
2. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу [Текст] : навч. посіб. / Афанасьєва Н. Є., Перелигіна Л. А.; Нац. ун-т цивіл. захисту України. – Харків : ХНАДУ, 2017. – 315 с.
3. Карпенко Є. Основи психотренінгу: навч. посібник. – Дрогобич: Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка, 2016. – 80 с.
4. Організація і методика соціально-педагогічного тренінгу : Навчальний посібник // Уклад. : О. М. Шевчук. – Умань : ПП Жовтий, 2011. – 133 с.

Тема 2. Різновиди групової психологічної роботи.

Завдання:

Вивчення лекційного матеріалу, Підготовка до практичних занять.

Робота по заповненню таблиці щодо особливостей роботи в різних напрямках тренінгової роботи.

Література:

1. Афанасьєва Н.Є., Перелигіна Л.А. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу: навчальний посібник. – Харків: НУЦЗУ, 2016. – 251 с.
2. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу [Текст] : навч. посіб. / Афанасьєва Н. Є., Перелигіна Л. А.; Нац. ун-т цивіл. захисту України. – Харків : ХНАДУ, 2017. – 315 с.
3. Карпенко Є. Основи психотренінгу: навч. посібник. – Дрогобич: Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка, 2016. – 80 с.
4. Федорчук В. М. Тренінг особистісного зростання: навч. посіб. / В. М. Федорчук – К. : «Центр учбової літератури», 2017. – 250 с.

Тема 3. Загальна характеристика соціально-психологічного тренінгу як активного соціально-психологічного навчання дорослих.

Завдання:

Вивчення лекційного матеріалу, Підготовка до практичних занять.

Аналіз відеоматеріалів щодо роботи мотиваційних спікірів.

Література:

1. Афанасьєва Н.Є., Перелигіна Л.А. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу: навчальний посібник. – Харків: НУЦЗУ, 2016. – 251 с.
2. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу [Текст] : навч. посіб. / Афанасьєва Н. Є., Перелигіна Л. А.; Нац. ун-т цивіл. захисту України. – Харків : ХНАДУ, 2017. – 315 с.
3. Карпенко Є. Основи психотренінгу: навч. посібник. – Дрогобич: Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка, 2016. – 80 с.

Тема 4. Принципи побудови тренінгового простору.

Завдання:

Вивчення лекційного матеріалу. Підготовка до практичних занять.
Аналіз відеоматеріалів щодо роботи мотиваційних спікірів.

Література:

1. Афанасьєва Н.Є., Перелигіна Л.А. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу: навчальний посібник. – Харків: НУЦЗУ, 2016. – 251 с.
2. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу [Текст] : навч. посіб. / Афанасьєва Н. Є., Перелигіна Л. А.; Нац. ун-т цивіл. захисту України. – Харків : ХНАДУ, 2017. – 315 с.
3. Карпенко Є. Основи психотренінгу: навч. посібник. – Дрогобич: Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка, 2016. – 80 с.

Тема 5. Класифікація тренінгових методів.

Завдання:

Вивчення лекційного матеріалу. Підготовка до практичних занять.

Аналіз відеоматеріалів роботи тренерів щодо командоутворення.

Література:

1. Афанасьєва Н.Є., Перелигіна Л.А. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу: навчальний посібник. – Харків: НУЦЗУ, 2016. – 251 с.
2. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу [Текст] : навч. посіб. / Афанасьєва Н. Є., Перелигіна Л. А.; Нац. ун-т цивіл. захисту України. – Харків : ХНАДУ, 2017. – 315 с.
3. Карпенко Є. Основи психотренінгу: навч. посібник. – Дрогобич: Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка, 2016. – 80 с.
4. Федорчук В. М. Тренінг особистісного зростання: навч. посіб. / В. М. Федорчук – К. : «Центр учбової літератури», 2017. – 250 с.

Тема 6. Типи тренінгових ігор.

Завдання:

Вивчення лекційного матеріалу.

Підготовка до практичних занять.

Аналіз відеоматеріалів роботи тренерів щодо конфліктів в організації.

Література:

1. Афанасьєва Н.Є., Перелигіна Л.А. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу: навчальний посібник. – Харків: НУЦЗУ, 2016. – 251 с.
2. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу [Текст] : навч. посіб. / Афанасьєва Н. Є., Перелигіна Л. А.; Нац. ун-т цивіл. захисту України. – Харків : ХНАДУ, 2017. – 315 с.
3. Карпенко Є. Основи психотренінгу: навч. посібник. – Дрогобич: Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка, 2016. – 80 с.

Тема 7. Релаксаційні методи.

Завдання:

Вивчення лекційного матеріалу.

Підготовка до практичних занять.

Аналіз відеоматеріалів роботи тренерів щодо стабілізації внутрішнього стану особистості.

Література:

1. Афанасьєва Н.Є., Перелигіна Л.А. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу: навчальний посібник. – Харків: НУЦЗУ, 2016. – 251 с.

2. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу [Текст] : навч. посіб. / Афанасьєва Н. Є., Перелигіна Л. А.; Нац. ун-т цивіл. захисту України. – Харків : ХНАДУ, 2017. – 315 с.

Тема 8. Принципи комплектації груп тренінгу.

Завдання:

Вивчення лекційного матеріалу.

Підготовка до практичних занять.

Аналіз різних тренінгових програм з метою виявлення недоліків та креативних підходів.

Література:

1. Афанасьєва Н.Є., Перелигіна Л.А. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу: навчальний посібник. – Харків: НУЦЗУ, 2016. – 251 с.

2. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу [Текст] : навч. посіб. / Афанасьєва Н. Є., Перелигіна Л. А.; Нац. ун-т цивіл. захисту України. – Харків : ХНАДУ, 2017. – 315 с.

3. Карпенко Є. Основи психотренінгу: навч. посібник. – Дрогобич: Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка, 2016. – 80 с.

Тема 9. Підготовка ведучого тренінгу.

Завдання:

Вивчення лекційного матеріалу.

Підготовка до практичних занять.

Робота з психодіагностичними матеріалами та аналіз результатів.

Аналіз сучасного ринку послуг щодо підготовки тренерів в тренінговому просторі.

Література:

1. Афанасьєва Н.Є., Перелигіна Л.А. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу: навчальний посібник. – Харків: НУЦЗУ, 2016. – 251 с.

2. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу [Текст] : навч. посіб. / Афанасьєва Н. Є., Перелигіна Л. А.; Нац. ун-т цивіл. захисту України. – Харків : ХНАДУ, 2017. – 315 с.

3. Карпенко Є. Основи психотренінгу: навч. посібник. – Дрогобич: Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка, 2016. – 80 с.

Тема 10. Стадії розвитку тренінгової групи.

Завдання:

Вивчення лекційного матеріалу.
Підготовка до практичних занять.
Аналіз внеску школи групової динаміки К. Лівіна в тренінгову роботу – ессе.

Література:

1. Афанасьєва Н.Є., Перелигіна Л.А. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу: навчальний посібник. – Харків: НУЦЗУ, 2016. – 251 с.
2. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу [Текст] : навч. посіб. / Афанасьєва Н. Є., Перелигіна Л. А.; Нац. ун-т цивіл. захисту України. – Харків : ХНАДУ, 2017. – 315 с.
3. Карпенко Є. Основи психотренінгу: навч. посібник. – Дрогобич: Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка, 2016. – 80 с.

Тема 11. Структурування тренінгового заняття та тренінгу в цілому.

Завдання:

Вивчення лекційного матеріалу.
Підготовка до практичних занять.
Діагностичні процедури СПТ.

Література:

1. Афанасьєва Н.Є., Перелигіна Л.А. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу: навчальний посібник. – Харків: НУЦЗУ, 2016. – 251 с.
2. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу [Текст] : навч. посіб. / Афанасьєва Н. Є., Перелигіна Л. А.; Нац. ун-т цивіл. захисту України. – Харків : ХНАДУ, 2017. – 315 с.
3. Карпенко Є. Основи психотренінгу: навч. посібник. – Дрогобич: Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка, 2016. – 80 с.

Тема 12. Програми: «Партнерське спілкування в діловому просторі».

Завдання:

Вивчення лекційного матеріалу.
Підготовка до практичних занять.
Підготовка авторської програми тренінгу для корпоративного застосування.

Література:

1. Афанасьєва Н.Є., Перелигіна Л.А. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу: навчальний посібник. – Харків: НУЦЗУ, 2016. – 251 с.
2. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу [Текст] : навч. посіб. / Афанасьєва Н. Є., Перелигіна Л. А.; Нац. ун-т цивіл. захисту України. – Харків : ХНАДУ, 2017. – 315 с.

3. Карпенко Є. Основи психотренінгу: навч. посібник. – Дрогобич: Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка, 2016. – 80 с.
3. Карпенко Є. Основи психотренінгу: навч. посібник. – Дрогобич: Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка, 2016. – 80 с.
4. Пантелюк М.І., Маруніч І.І., Гайдаєнко І.В. Ділове спілкування та культура мовлення – К.: ЦУЛ, 2020 – 224.
5. Яхно Т.П., Куревіна І.О. Конфліктологія та теорія переговорів. Навчальний посібник – К.: ЦУЛ, 2021 – 168.
6. Романовський О.Г, Пономарьов О.С., Лапузіна О.М. Ділова етика: Навч. пос. – Х.: НТУ „ХПі”, 2006. – 364 с.

Тема 13. Фактори, що сприяють та не сприяють встановленню партнерському діловому спілкуванню.

Завдання:

Вивчення лекційного матеріалу.

Підготовка до практичних занять.

Створення кейсів для корпоративних тренінгів за різною тематикою.

Література:

1. Афанасьєва Н.Є., Перелигіна Л.А. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу: навчальний посібник. – Харків: НУЦЗУ, 2016. – 251 с.
2. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу [Текст] : навч. посіб. / Афанасьєва Н. Є., Перелигіна Л. А.; Нац. ун-т цивіл. захисту України. – Харків : ХНАДУ, 2017. – 315 с.
3. Карпенко Є. Основи психотренінгу: навч. посібник. – Дрогобич: Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка, 2016. – 80 с.
4. Романовський О.Г, Пономарьов О.С., Лапузіна О.М. Ділова етика: Навч. пос. – Х.: НТУ „ХПі”, 2006. – 364 с.

Тема 14. Невербальне спілкування в ході ділової взаємодії.

Завдання:

Вивчення лекційного матеріалу.

Підготовка до практичних занять.

Створення кошторису витрат для корпоративних тренінгів за різною тематикою.

Література:

1. Афанасьєва Н.Є., Перелигіна Л.А. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу: навчальний посібник. – Харків: НУЦЗУ, 2016. – 251 с.
2. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу [Текст] : навч. посіб. / Афанасьєва Н. Є., Перелигіна Л. А.; Нац. ун-т цивіл. захисту України. – Харків : ХНАДУ, 2017. – 315 с.
3. Карпенко Є. Основи психотренінгу: навч. посібник. – Дрогобич: Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка, 2016. – 80 с.
3. Карпенко Є. Основи психотренінгу: навч. посібник. – Дрогобич: Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка, 2016. – 80 с.
4. Пантелюк М.І., Маруніч І.І., Гайдаєнко І.В. Ділове спілкування та культура мовлення – К.: ЦУЛ, 2020 – 224.
5. Яхно Т.П., Куревіна І.О. Конфліктологія та теорія переговорів. Навчальний посібник – К.: ЦУЛ, 2021 – 168.
6. Романовський О.Г, Пономарьов О.С., Лапузіна О.М. Ділова етика: Навч. пос. – Х.: НТУ „ХПІ”, 2006. – 364 с.

Тема 15. Стратегії поведінки у переговорах.

Завдання:

Вивчення лекційного матеріалу.

Підготовка до практичних занять.

Створення картотеки методів інтерактивної взаємодії на корпоративних тренінгах.

Література:

1. Афанасьєва Н.Є., Перелигіна Л.А. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу: навчальний посібник. – Харків: НУЦЗУ, 2016. – 251 с.
2. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу [Текст] : навч. посіб. / Афанасьєва Н. Є., Перелигіна Л. А.; Нац. ун-т цивіл. захисту України. – Харків : ХНАДУ, 2017. – 315 с.
3. Карпенко Є. Основи психотренінгу: навч. посібник. – Дрогобич: Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка, 2016. – 80 с.
3. Карпенко Є. Основи психотренінгу: навч. посібник. – Дрогобич: Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка, 2016. – 80 с.
4. Пантелюк М.І., Маруніч І.І., Гайдаєнко І.В. Ділове спілкування та культура мовлення – К.: ЦУЛ, 2020 – 224.
5. Яхно Т.П., Куревіна І.О. Конфліктологія та теорія переговорів. Навчальний посібник – К.: ЦУЛ, 2021 – 168.
6. Романовський О.Г, Пономарьов О.С., Лапузіна О.М. Ділова етика: Навч. пос. – Х.: НТУ „ХПІ”, 2006. – 364 с.

Тема 16. Завершення переговорів.

Завдання:

Вивчення лекційного матеріалу.

Підготовка до практичних занять.

Створення картотеки методів інтерактивної взаємодії на корпоративних тренінгах.

Література:

1. Афанасьєва Н.Є., Перелигіна Л.А. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу: навчальний посібник. – Харків: НУЦЗУ, 2016. – 251 с.
2. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу [Текст] : навч. посіб. / Афанасьєва Н. Є., Перелигіна Л. А.; Нац. ун-т цивіл. захисту України. – Харків : ХНАДУ, 2017. – 315 с.
3. Карпенко Є. Основи психотренінгу: навч. посібник. – Дрогобич: Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка, 2016. – 80 с.
4. Пантелюк М.І., Маруніч І.І., Гайдаєнко І.В. Ділове спілкування та культура мовлення – К.: ЦУЛ, 2020 – 224.
5. Яхно Т.П., Куревіна І.О. Конфліктологія та теорія переговорів. Навчальний посібник – К.: ЦУЛ, 2021 – 168.
6. Романовський О.Г, Пономарьов О.С., Лапузіна О.М. Ділова етика: Навч. пос. – Х.: НТУ „ХПі”, 2006. – 364 с.

МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ ДО ВИКОНАННЯ КОНТРОЛЬНИХ РОБІТ

МАГІСТРАМИ ЗАОЧНОЇ ФОРМИ НАВЧАННЯ

Варіант № 1

1. Наведіть історію виникнення тренінгових груп.
2. Наведіть класифікацію методів, що використовуються при проведенні СПТ.
3. Приведіть принципи комплектації груп тренінгу: некорпоративний та корпоративний запит.

Варіант № 2

1. Розкрийте вклад К. Левіна в розвиток тренінгового руху.
2. Надайте характеристику груповій дискусії як базовій процедурі в СПТ.
3. Опишіть програму СПТ «Партнерське ділове спілкування».

Варіант № 3

1. Розкрийте вклад М. Форверга в розвиток СПТ.
2. Надайте характеристику поняттю «мозковий штурм».
3. Надайте характеристику напрямам матеріально-технічного забезпечення тренінгів.

Варіант № 4

1. Охарактеризуйте основні методи Т-груп.
2. Приведіть прийоми організації групової дискусії в СПТ.
3. Опишіть співвідношення стадій розвитку групи з фазами тренінга.

Варіант № 5

1. Надайте характеристику напрямам економічного забезпечення СПТ.
2. Перечисліть психологічні закономірності стадій ділового спілкування.
3. Опишіть рольовий розподіл у тренінговій групі: фактор знайомства та першого знайомства.

Варіант № 6

1. Опишіть фактори, що сприяють встановленню контакту в ході ділового спілкування.
2. Наведіть характеристику стадії агресії у тренінговій групі.
3. Приведіть основні прийоми роботи тренера з щодо залучення учасників до активних дій в корпоративних тренінгах.

Варіант № 7

1. Розкрийте поняття «комунікативна компетентність» в діловому просторі.

2. Розкрийте поняття «фасілітація».
3. Опишіть етапи та систему підготовки ведучого тренінгових заходів.

Варіант № 8

1. Розкрийте поняття «зворотній зв'язок» в ході тренінгу.
2. Розкрийте поняття «модерація».
3. Надайте характеристику напрямам підготовки ведучого тренінгу.

Варіант № 9

1. Охарактеризуйте групи зустрічей.
2. Перечисліть прийоми психодрами, що використовують в СПТ.
3. Опишіть фактори, що сприяють обміну інформацією в ході ділового спілкування.

Варіант № 10

1. Розкрийте психологічні закономірності процесу слухання в ході ділової взаємодії.
2. Наведіть характеристику стадії сталої працездатності тренінгової групи.
3. Надайте характеристику вимогам до особистості ведучого тренінгів.

Варіант № 11

1. Наведіть методи тренінгу вмінь.
2. Розкрийте напрями та методи діагностичних процедури СПТ.
1. Приведіть основні помилки тренера при проведенні СПТ.

Варіант № 12

1. Розкрийте закономірності прийняття рішень в ході ділової взаємодії.
2. Опишіть особливості використання соціодинамічних закономірностей в формуванні групового процесу в СПТ.
3. Опишіть поняття тренерської манери та її ролі у взаємодії з клієнтами.

Варіант № 13

1. Перечисліть принципи побудови тренінгового простору.
2. Розкрийте можливості та ефекти використання відео-зйомки в ході тренінгу.
3. Надайте характеристику напрямам юридичного забезпечення проведення СПТ.

Варіант № 14

1. Перечисліть та дайте характеристику типів тренінгових ігор.

2. Обґрунтуйте застосування щоденника в процесі СПТ.
3. Наведіть приклад та розкрийте характеристику будови любого тренінгового модуля з програми СПТ «Партнерське ділове спілкування».

Варіант № 15

1. Обґрунтуйте співвідношення правил та принципів СПТ.
2. Охарактеризуйте методи психодрами.
3. Розкрийте поняття «зворотній зв'язок від тренера СПТ».

Варіант № 16

1. Розкрийте закономірності прийняття рішень в ході ділової взаємодії.
2. Використання соціодинамічних закономірностей в формуванні групового процесу в СПТ.
3. Наведіть характеристику поняттю «рольова гра» та обоснуйте її використання в СПТ.

Варіант № 17

1. Охарактеризуйте методи груп гештальт-терапії.
2. Обґрунтуйте використання на різних етапах СПТ визначених типів ігор.
3. Опишіть поняття тренерської манери.

Варіант № 18

1. Охарактеризуйте методи груп тілесно орієнтованої терапії.
2. Розкрийте характеристику феноменів рольових ігор в СПТ.
3. Приведіть основні прийоми роботи тренера по створенню позитивної атмосфери у групі СПТ.

Варіант № 19

1. Розкрийте характеристику психогімнастики, її ролі і функції в процесі СПТ.
2. Визначить поняття «стратегія тренера».
3. Поняття фаз тренінгу: лабілізація і навчання.

Варіант № 20

1. Охарактеризуйте методи груп арт-терапії.
2. Розкрийте поняття «психомалюнок» та його використання в СПТ.
3. Приведіть основні прийоми роботи тренера з агресією у тренінговій групі.

Варіант № 21

1. Розкрийте поняття «активні групові методи навчання».
2. Надайте визначення поняттю «сенситивний тренінг».
3. Опишіть кінець СПТ і його оформлення.

Варіант № 22

1. Розкрийте роль невербального спілкування в ході ділової взаємодії.
2. Опишіть стратегії поведінки тренера по відношенню до динамічних процесів в групі СПТ.
3. Опишіть консультативну роботу тренера СПТ до та після тренінгу.

Варіант № 23

1. Дайте визначення поняттю СПТ.
2. Обґрунтуйте використання орієнтовних основ в СПТ.
3. Опишіть напрями роботи тренера з сильними почуттями учасників групи СПТ.

Варіант № 24

1. Розкрийте поняття «ефективність СПТ» та вкажіть методи її вимірювання.
2. Опишіть напрями позитивного самоподання в ході ділового спілкування.
3. Обґрунтуйте використання психогімнастики в ході СПТ.

Варіант № 25

1. Охарактеризуйте перцептивно-орієнтований тренінг за Л.А. Петровською.
2. Розкрийте поняття «розігрів» в СПТ, наведіть приклади методів розігріву.
3. Опишіть стратегії поведінки партнерів в ході ділових переговорів.

Варіант № 26

1. Охарактеризуйте учбово-тренувальні групи за Ємельянов Ю. М.
2. Наведіть методи створення робочої атмосфери у тренінговій групі.
3. Опишіть типи аргументації в ході ділового спілкування.

Варіант № 27

1. Розкрийте сутність відмінностей між тренінгом вмінь та тренінгом особистого зростання.
2. Наведіть класифікацію та приклади програм СПТ.
3. Приведіть загальну характеристику вправ-розминок.

Варіант № 28

1. Наедіть алгоритм покрокового складання програми СПТ.
2. Опишіть різновиди психологічного впливу в ході ділового спілкування.
3. Опишіть способи завершення ділового контакту.

Варіант № 29

1. Розкрийте сутність орієнтовної основи «окно Джо-Гари» та його варіанти використання в корпоративних тренінгах.
2. Розкрийте характеристику методів пост-тренінгового супроводження.
3. Розкрийте сутність поняття «основна гра тренінгового заняття».

Варіант № 30

1. Опишіть кінець тренінгового дня і його оформлення.
2. Опишіть конструктивну поведінку партнерів в конфлікті інтересів сторін.
3. Надайте характеристику поняттю «бізнес-тренінг».

ПИТАННЯ ДО ЗАЛІКУ З КУРСУ «ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА ТРЕНІНГОВОЇ РОБОТИ»

1. Історія формування групової психологічної роботи.
2. Характеристика Т-груп.
3. Поняття активне соціально-психологічне навчання.
4. Поняття СПТ.
5. Цілі та завдання СПТ.
6. Вікно «Джо-Гарі».
7. Принципи створення тренінгового простору.
8. Поняття комунікативна компетентність.
9. Співвідношення принципів та правил у групі СПТ.
10. Класифікація методів СПТ за Вачковим.
11. Гра в СПТ.
12. Процедури створення клімату довіри у групі СПТ.
13. Поняття розігріву в СПТ.
14. Фасилітація та модерація у СПТ.
15. Кейс стаді.
16. Ділова гра у СПТ.
17. Рефлексія у СПТ.
18. Дебрифінг як рефлексивна процедура.
19. Психогімнастика у СПТ.
20. Поняття зворотний зв'язок у СПТ, правила обміну ефективним зворотним зв'язком.
21. Діагностичні процедури у СПТ.
22. Дискусія як метод СПТ.
23. Застосування відеокomпонента у СПТ.
24. Стадії розвитку групи СПТ.
25. Динамічні процеси у тренінговій групі.
26. Рольовий розподіл у групі СПТ.
27. Процедури завершення СПТ.
28. Посттренінговий супровід.
29. Організаційні засади СПТ.
30. Програма СПТ.
31. Види програм.
32. Медитація.
33. Соціометрія у СПТ.
34. Згуртованість у тренінгових групах.
35. Сучасний стан особливості рекламних заходів на тренінгові послуги

36. Корпоративний запит – тенденції, недоліки, можливості.
37. Заключення контракту з корпоративними клієнтами.
38. Кошторис витрат тренінгових послуг.
39. Тренінги в організаціях соціального забезпечення: можливості та перспективи.
40. Роль керівника в процесі організації тренінгового заходу.

МЕТОДИ КОНТРОЛЮ

Система оцінювання знань, вмінь та навичок студентів передбачає виставлення оцінок за усіма формами проведення занять. Перевірка та оцінювання знань студентів може проводитись у таких формах:

1. Оцінювання роботи студентів у процесі лабораторних занять.
2. Проведення проміжного контролю.
3. Проведення модульного контролю.

Загальна модульна оцінка складається з поточної оцінки, яку студент отримує під час лабораторних занять та оцінки за виконання модульної контрольної роботи.

Загальна оцінка з дисципліни визначається як середнє арифметичне модульних оцінок.

Порядок поточного оцінювання знань студентів

Поточне оцінювання здійснюється під час проведення лабораторних занять і має на меті перевірку рівня підготовленості студента до виконання конкретної роботи. Об'єктами поточного контролю є:

- 1) активність та результативність роботи студента протягом семестру над вивченням програмного матеріалу дисципліни; відвідування занять;
- 2) виконання проміжного контролю;
- 3) виконання модульного контрольного завдання.

Контроль систематичного виконання самостійної роботи та активності на практичних заняттях

Оцінювання проводиться за 5-бальною шкалою за такими критеріями:

- 1) розуміння, ступінь засвоєння теорії та методології проблем, що розглядаються;
- 2) ступінь засвоєння матеріалу дисципліни;
- 3) ознайомлення з рекомендованою літературою, а також із сучасною літературою з питань, що розглядаються;
- 4) уміння поєднувати теорію з практикою при розгляді виробничих ситуацій, розв'язанні задач, проведенні розрахунків при виконанні завдань, винесених для самостійного опрацювання, та завдань, винесених на розгляд в аудиторії;
- 5) логіка, структура, стиль викладу матеріалу в письмових роботах і при виступах в аудиторії, вміння обґрунтовувати свою позицію, здійснювати узагальнення інформації та робити висновки.

Оцінка «відмінно» ставиться за умови відповідності виконаного завдання студента або його усної відповіді до всіх п'яти зазначених критеріїв.

Відсутність тієї чи іншої складової знижує оцінку на відповідну кількість балів.

При оцінюванні практичних завдань увага приділяється також їх якості та самостійності, своєчасності здачі виконаних завдань викладачу (згідно з графіком навчального процесу). Якщо якась із вимог не буде виконана, то оцінка буде знижена.

Проміжний модульний контроль

Проміжний модульний контроль рівня знань передбачає виявлення опанування студентом матеріалу лекційного модуля та вміння застосовувати його для вирішення практичної ситуації і проводиться у вигляді контрольної роботи за темами 1-го, 2-го та 3-го модулів.

Проведення модульного контролю

Модульний контроль здійснюється та оцінюється за допомогою проведення контрольної роботи за всіма темами дисципліни.

Підсумкова оцінка з дисципліни розраховується як середня з кількох складових, що враховує оцінки кожного виду контролю (дві оцінки за результатами поточного модульного контролю, оцінку за курсовий проект і підсумкову контрольну роботу).

НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

1. Мороз Л. І. Професійно-психологічний тренінг у становленні особистості фахівця (на прикладі працівників ОВС) : монографія / Л. І. Мороз. Івано-Франківськ. - 2011. Том. 1, № 2
2. Лефтеров В. О. Психологічні тренінгові технології в органах внутрішніх справ : Монографія : У 2-х т. – Т. I : Методологія психотренінгу та його використання у професійно-психологічному розвитку персоналу, задіяного в екстремальних видах діяльності / В. О. Лефтеров. – Донецьк : ДЮОІ, 2012. – 240 с.
3. Федорчук В. М. Тренінг особистісного зростання: навч. посіб. / В. М. Федорчук – К. : «Центр учбової літератури», 2017. – 250 с.
4. Афанасьєва Н.Є., Перелигіна Л.А. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу: навчальний посібник. – Харків: НУЦЗУ, 2016. – 251 с.
5. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу [Текст] : навч. посіб. / Афанасьєва Н. Є., Перелигіна Л. А.; Нац. ун-т цивіл. захисту України. – Харків : ХНАДУ, 2017. – 315 с.
6. Карпенко Є. Основи психотренінгу: навч. посібник. – Дрогобич: Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка, 2016. – 80 с.
7. Соціально-психологічний тренінг і маніпуляція [Текст]: навч.-метод.посіб./ В.В.Балахтар. – Вижниця :Видавництво «Черемош», 2017. – 432 с.

8. Прикладні питання технології підготовки та проведення когнітивно-орієнтованих тренінгів спілкування : методичні рекомендації / В.М. Духневич ; Нац. акад. пед. Наук України, Ін-т соц. та політ. психології. – К. : Міленіум, 2014 – 84 с. - <https://core.ac.uk/download/pdf/32309469.pdf>
9. Пантелюк М.І., Маруніч І.І., Гайдаєнко І.В. Ділове спілкування та культура мовлення – К.: ЦУЛ, 2020 – 224.
10. Яхно Т.П., Куревіна І.О. Конфліктологія та теорія переговорів. Навчальний посібник – К.: ЦУЛ, 2021 – 168.
11. Організація і методика соціально-педагогічного тренінгу : Навчальний посібник // Уклад. : О. М. Шевчук. – Умань : ПП Жовтий, 2011. – 133 с.

ДОДАТКОВА ЛІТЕРАТУРА

1. Stuart Brown, Christopher Vaughan Play: How it Shapes the Brain, Opens the Imagination, and Invigorates the Soul Paperback – April 6, 2010.
2. Whitebread, D., Neale, D., Jensen, H., Liu, C., Solis, S.L., Hopkins, E., Hirsh-Pasek, K. Zosh, J. M. (2017). The role of play in children's development: a review of the evidence (research summary). The LEGO Foundation, DK
3. David A. Sousa How the Brain Learns. Kindle Edition.
4. Play Therapy Techniques by Charles E. Schaefer, Donna M. Cangelosi
5. Василяка, О. К. Ефективність групової психокорекції методом активного соціально-психологічного навчання = The effectiveness of group psychocorrection by the method of active social-psychological learning : кваліфікаційна робота на здобуття ступеня вищої освіти «магістр» / О. К. Василяка ; наук. керівник д.психол.н., професор В. І. Шебанова ; Міністерство освіти і науки України ; Херсонський держ. ун-т, Факультет

психології, історії та соціології, Кафедра практичної психології. – Херсон : ХДУ, 2020. – 84 с.

6. Романовський О.Г, Пономарьов О.С., Лапузіна О.М. Ділова етика: Навч. пос. – Х.: НТУ „ХПі”, 2006. – 364 с.

7. Загальна психологія [Текст]: підручник / за ред. С.Д. Максименка. – Вінниця: Нова книга, 2006. – 688 с.

ІНФОРМАЦІЙНІ РЕСУРСИ В ІНТЕРНЕТІ

1. Верховна Рада України. URL: <http://rada.gov.ua/>
2. Кабінет Міністрів України. URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua>
3. Рада національної безпеки України. URL: <http://www.rnbo.gov.ua/>
4. Відділ звернень громадян України. URL: <http://vzvernen.rada.gov.ua/>
5. Президент України. URL: <http://www.president.gov.ua/>
6. <http://web.kpi.kharkov.ua/>
7. <http://zakon.rada.gov.ua>
8. <http://me.gov.ua>
9. <http://mlsp.kmu.gov.ua>
10. <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1221.htm>
11. http://sd.net.ua/2010/02/19/neuhauz_socialna_derzhava.html
12. <http://www.onlinevolunteering.org/>
13. <http://un.org>
14. <http://uncf.com.ua>

Методичні вказівки

Укладачі:

Романовський Олександр

Шаполова Вікторія

Квасник Ольга

ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА ТРЕНІНГОВОЇ РОБОТИ

Методичні вказівки з дисципліни

«Теорія і практика тренінгової роботи»

План 2023, п. 578

Підписано до друку _____.

Формат 60х84 /¹₁₆. Обсяг 2,8 д.а.

Тираж 20 екз.

Видавництво _____.

Номер державної реєстрації _____

email _____