

Н.В. Підбуцька, Г.В. Попова, В.В. Шаполова, О.В. Квасник

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ТРЕНІНГ: ТЕОРІЯ ТА ПРАКТИКА



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«ХАРКІВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ»

Н.В. Підбуцька, Г.В. Попова, В.В. Шаполова, О.В. Квасник

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ТРЕНІНГ: ТЕОРІЯ ТА ПРАКТИКА

Навчальний посібник
для здобувачів бакалаврської підготовки
спеціальності С4 «Психологія»
всіх форм навчання

Затверджено
редакційно-видавничою
радою НТУ «ХП»,
протокол 3, від 03.10.25.

Харків
НТУ «ХП»
2025

УДК 159.923.2:316.454.52(075)

П 32

Рецензенти:

Н.Е. Мілорадова, професор кафедри психології, соціології та педагогіки навчально-наукового інституту №3 Харківського національного університету внутрішніх справ, доктор психологічних наук, професор;
Л.І. Березовська, доцентка кафедри педагогіки та соціальної роботи Українського Католицького Університету к.психол.н.,доц.

Підбуцька Н.В.

П 32 Соціально-психологічний тренінг: теорія та практика : навчальний посібник / Н.В. Підбуцька, Г.В. Попова, В.В. Шаполова, О.В. Квасник. – Харків : НТУ «ХПІ», 2025. – 202 с.

ISBN 978-617-8587-43-7

У виданні детально висвітлено цілі, принципи та структуру СПТ, а також представлено інноваційні методики (зокрема, графічну фасилітацію, скрайбінг та інтерактивні технології тощо). Особливу увагу приділено питанням групової динаміки, ролі ведучого та специфіці тренінгової роботи в умовах сучасних викликів і невизначеності. Викладені основні положення забезпечують оволодіння теоретичними засадами та відпрацювання практичних навичок розробки, проведення успішного тренінгу, підбору інтерактивних методів та розуміння динамічних процесів у тренінгових групах. Навчальний посібник містить теоретичні матеріали, практичні завдання та візуалізацію наданого контенту.

Призначено навчальний посібник для здобувачів вищої освіти спеціальності С4 «Психологія» та спеціальності І10 «Соціальна робота та консультування» всіх форм навчання, інших спеціальностей, що вивчають «Соціально-психологічний тренінг», HR-директорів, HR-менеджерів, керівників відділів розвитку персоналу, роботи з клієнтами, організаційних психологів, педагогів, соціальних робітників та консультантів, коучів, науковців і фахівців, які займаються проблемами соціально-психологічного тренінгу.

УДК 159.923.2:316.454.52(075)

ISBN 978-617-8587-43-7

© Н.В. Підбуцька, Г.В. Попова,
В.В. Шаполова, О.В. Квасник, 2025
© НТУ «ХПІ», 2025

ЗМІСТ

Вступ	5
Тема 1. Історія становлення тренінгового руху в психології.	8
1.1. Теоретичний матеріал теми 1	8
1.2. Практичні завдання до Теми 1.....	21
1.3. Список використаних джерел.....	24
Тема 2. Аналіз сучасного ринку тренінгових послуг.	26
2.1. Теоретичний матеріал теми 2	26
2.2. Практичні завдання до Теми 2.....	34
Тема 3. Загальна характеристика соціально-психологічного тренінгу	35
3.1. Теоретичний матеріал теми 3	35
3.2. Практичні завдання до Теми 3.....	48
3.3. Список використаних джерел.....	49
Тема 4. Організація проведення соціально-психологічного тренінгу.	51
4.1. Теоретичний матеріал теми 4.	51
4.2. Практичні завдання до Теми 4.	58
4.3. Список використаних джерел.	59
Тема 5. Ведучий соціально-психологічного тренінгу: шляхи становлення та професійно-особистісні вимоги до нього.	60
5.1. Теоретичний матеріал теми 5	60
5.2. Практичні завдання до Теми 5.....	74
5.3. Список використаних джерел.....	76
Тема 6. Програма тренінгу: типи програм, фази соціально-психологічного тренінгу, загальний алгоритм тренінгового дня.	78
6.1. Теоретичний матеріал теми 6	78
6.2. Практичні завдання до Теми 6.....	97
6.3. Список використаних джерел.....	130
Тема 7. Динамічні процеси тренінгової групи.	132
7.1. Теоретичний матеріал теми 7	132
7.2. Практичні завдання до Теми 7.....	150
7.3. Список використаних джерел.....	151
Тема 8.Методи тренінгового простору.....	153
8.1. Теоретичний матеріал теми 8	153
8.2. Практичні завдання до Теми 8.....	159
8.3. Список використаних джерел.....	160
Тема 9. Технологія створення та проведення рольової гри в педагогічному процесі та тренінговому просторі.	161
9.1. Теоретичний матеріал теми 9	161
9.2. Практичні завдання до Теми 9.....	170

9.3. Список використаних	170
Тема 10. Графічна фасилітація в тренінговому просторі.	173
10.1. Теоретичний матеріал теми 10.....	173
10.2. Практичні завдання до Теми 10.....	182
10.3. Список використаних джерел	183
Контрольні запитання	186
Завдання для заочної/дистанційної форм навчання	188
Список джерел інформації.....	195

Вступ

Актуальність надання тренінгових послуг та їх явна ефективність, наявність запитів на проведення групових заходів, наявність великої кількості різноманітної цільової аудиторії говорить про те, що є вкрай необхідним вивчення такого освітнього компоненту для здобувачів вищої освіти (спеціальності С4 Психологія) як соціально-психологічний тренінг.

Сьогоднішня економічна, політична, військова, соціальна ситуація в нашій країні з одного боку приводить до емоційного, соціально-психологічного занепаду людей, а з іншого боку створює умови для підвищення зацікавленості та віри в психологію, психологічну допомогу та підтримку, бажання людей розвиватися, пізнавати нову корисну та цікаву інформацію, знаходити ресурси для нормалізації свого емоційного, ментального та фізичного благополуччя.

У реаліях сучасної нестабільності в різних сферах життєдіяльності людей та глибоких трансформацій, ми як ніколи потребуємо простору для відновлення себе та своїх близьких, осмислення законів успішного та гармонійного життя та постійного розвитку. Саме таким простором і стають соціально-психологічні тренінги.

Долучення до тренінгового простору – це ефективний шлях щодо турботи про себе, про знаходження та розвиток внутрішніх ресурсів, про зберігання цілісності та стійкості в різних життєвих обставинах та сферах життя.

Соціально-психологічний тренінг – це не розкіш, а необхідність, вклад у майбутнє, точка опори.

Така характеристика соціально-психологічного тренінгу та особливості сучасного життя говорять про необхідність та важливість засвоєння теоретичних основ, розвитку практичних навичок для майбутніх психологів щодо створення та проведення тренінгових заходів.

Завдяки дисципліні «Соціально-психологічний тренінг» майбутні психологи вчаться встановлювати контакт і взаємодіяти з людьми, освоюють навички активного слухання, емпатії, зворотного зв'язку. Здобувачі вищої освіти починають

краще розуміти свої власні реакції й емоції та оточуючих, пізнають специфіку взаємодії з іншими людьми, пізнають свої сильні та слабкі сторони під час комунікації. Вони вчаться відчувати настрій групи, керувати процесами групової взаємодії та динаміки, розвивають навички пошуку, оброблення та презентації цікавої та корисної інформації в різних формах та різноманітними методами.

Особливо корисним та затребуваним даний курс є для майбутніх тренерів, психотерапевтів та HR-фахівців тощо.

Метою викладання дисципліни «Соціально-психологічний тренінг» є набуття знань щодо опанування механізмів соціально-психологічного тренінгу, створення тренінгових програм та вдосконалення навичок їх проведення.

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

ПР10. Формулювати думку логічно, доступно, дискутувати, обстоювати власну позицію, модифікувати висловлювання відповідно до культурних особливостей співрозмовника.

ПР11. Складати та реалізовувати план консультативного процесу з урахуванням специфіки запиту та індивідуальних особливостей клієнта, забезпечувати ефективність власних дій (в т.ч. у роботі з особами, що отримали психологічні травми, зокрема внаслідок війни).

ПР12. Складати та реалізовувати програму психопрофілактичних та просвітницьких дій, заходів психологічної допомоги у формі лекцій, бесід, круглих столів, ігор, тренінгів, тощо, відповідно до запиту.

ПР13. Емпатійно взаємодіяти, вступати у комунікацію, бути зрозумілим, толерантно ставитися до осіб, що мають інші культуральні чи гендерно-вікові особливості.

ПР14. Демонструвати навички командної роботи у процесі вирішення фахових завдань.

Загальні компетентності (ЗК) (визначені стандартом вищої освіти):

ЗК8. Навички міжособистісної взаємодії.

ЗК9 Здатність працювати в команді.

Спеціальні компетентності (СК) (визначені стандартом вищої освіти):

СК8. Здатність організовувати та надавати психологічну допомогу (індивідуальну та групову, в т.ч. особам, які отримали психологічні травми, зокрема внаслідок війни).

СК9. Здатність здійснювати просвітницьку та психопрофілактичну роботу відповідно до запиту.

СК11. Здатність до особистісного та професійного самовдосконалення, навчання та саморозвитку.

Завдання курсу:

- засвоєння студентами матеріалу з історії створення методу СПТ;
- вивчення основних теоретичних положень відносно механізмів психологічного впливу в процесі СПТ та оволодіння вміннями застосування різних тренінгових методів;
- оволодіння вміннями створювати власну рольову гру та вміти її провести;
- оволодіння вміннями створення елементів графічної фасилітації в тренінговому просторі;
- знати та вміти аналізувати сучасні тенденції ринку тренінгових послуг;
- володіти навичками побудови програм СПТ тощо.

Цільова аудиторія – здобувачі вищої освіти спеціальностей С4 «Психологія» всіх форм навчання, здобувачі вищої освіти спеціальностей І10 «Соціальна робота та консультування» всіх форм навчання, бізнес-тренери, HR-директори, HR-менеджери, керівники відділів розвитку персоналу, роботи з клієнтами, організаційні психологи, педагоги, соціальні робітники та консультанти, а також науковці та фахівці, які займаються питаннями соціально-психологічного тренінгу.

У цій книзі викладено основні питання щодо явища соціально-психологічного тренінгу, які опановують учасники описаного курсу. Надано приклади реалізації теоретичного контексту, а також корисні практичні інструменти, які можна застосовувати після опанування ним.

Тема 1. ІСТОРІЯ СТАНОВЛЕННЯ ТРЕНІНГОВОГО РУХУ В ПСИХОЛОГІЇ

Теоретичний матеріал до Теми 1

Саме група впливає на цілі та цінності, допомагає їх модифікувати.

Альфред Адлер

Ідея впровадження групової роботи психологів

Впродовж усього життєвого шляху людина живе, вчиться, розвивається, взаємодіє, спілкується, працює в групі. Особливості її поведінки, її манери спілкуватися, висловлювати свою думку, формулювати свої погляди, емоції та почуття реалізуються нею, частіше, без якісного самоаналізу, не задумуючись як її бачать оточуючі, які реакції та думки викликає її поведінка у суспільстві. У групі завдяки зворотному зв'язку та його аналізу особистістю відбуваються якісні зміни поведінки особистості та усвідомлення певних розбіжностей між тим, як вона себе відчуває, бачить у соціумі, і тим, як представники цього соціуму її сприймають, яку оцінку їй дають.

Розкриття значення поняття «Соціально-психологічний тренінг»

Соціально-психологічний тренінг – це активне соціально-психологічне навчання, яке характеризується обов'язковою взаємодією учасників між собою; натуральна модель для вивчення соціально-психологічних явищ; практична лабораторія для формування комунікативних умінь, найбільш важливих в тому чи іншому виді професійної діяльності [1].

Соціально-психологічний тренінг як активний метод впливу на особистість може досягти таких ефектів:

1. Ефект навчання (розширення теоретичної та практичної бази в певних сферах життєдіяльності особистості).
2. Ефект психокорекції (окремих складників внутрішнього світу людини, її поведінки, її установок, світогляду з метою повноцінного їх розвитку та функціонування).

3. Ефект психотерапії (усвідомлення особистісних та міжособистісних проблем, механізмів роботи з ними).

Таким чином ми бачимо, що СПТ вміщує в собі елементи навчання, психокорекції та психотерапії одночасно.

Історія становлення тренінгового руху та групової роботи психологів

Стародавні часи

Слід звернути увагу, що ефект впливу групи на особистість із метою її лікування відмітили у своїх шаманських практиках наші далекі пращури (рис. 1). Поважні знахарі, шамани, цілителі розповсюджували успішну практику публічного застосування обрядових і ритуальних процедур для лікування хворих співплемінників завдяки використанню ефекту емоційного збудження і зараження.



Рисунок 1. Шаманські обряди



Рисунок 2 Пояснення теорії Ф.А. Месмером

Епоха Короля Людовика XVI

Перше науково-теоретичне пояснення впливу групи на стан здоров'я хворої людини у 1778 році в Парижі пояснив австрійський лікар, вчений *Франц Антон Месмер*. Він створив теорію «тваринного магнетизму». На його думку, в організмі кожної людини міститься магнетична речовина (флюїди), за допомогою якого можна домогтися фантастичних результатів у лікуванні. Якщо флюїди розміщуються тілом нерівномірно, відбувається втрата сил та зароджуються різні захворювання.

Ф. А. Месмер створив «Месмерівський чан», який було наповнено водою, битим склом, камінням, з нього стирчали прутья тощо [2]. Його клієнтами були багаті представники вищих прошарків суспільства, що страждали на меланхолію (депресивний стан). Він створив простір для своїх сеансів групового лікування: зняв

просторі апартаменти з шикарними дзеркальними стінами, віконними вітражами, що створювали «WOW-ефект». Вдале стилістичне оформлення супроводжувалося звучанням арфи та різними пахощами.

Відвідувачів просили зайняти місця навколо «Месмерівського чану», взятися за руки з сусідами. Франц Антон Месмер у мантії ходив біля клієнтів, робив паси спеціальною скляною палицею. Ефект містичності та групового емоційного зараження призводив до лікувального ефекту. Але ці сеанси потрапили під жорстку критику тодішньої комісії Академії наук, тому теорія «тваринного магнетизму» була відхилена. Всі наступні роботи в цій сфері оголошувалися шарлатанством.

Цінність внеску Франца Антона Месмера полягала в тому, що він був першим вченим того часу, який звернув увагу на соціально-психологічні ефекти, які були пов'язані з міжособистісною взаємодією лікаря та хворого, із лікувальним впливом групи на особистість та її психофізіологічний стан.

Середина XIX століття – початок XX століття

Під жорстку критику потрапила і теорія «гіпнотизму», на жаль, *Джеймса Брейда* (1843 р.), який заклав основи наукового підходу до вивчення цього явища, вільного від грандіозних метафізичних схем тваринного магнетизму.

Завершальний удар на магнетичний месмеризм повинен був нанести Брейд. Він демонстрував щоразу, що проста фіксація погляду на маленькому блискучому предметі може викликати стан, попередньо відомий як месмерівський сомнамбулізм, який він, однак, вважав за краще називати «Гіпнотизм». Брейд засновував свої погляди на спостереженнях і експериментах. В своїх працях вчений спочатку приписував зцілення, які він отримував під гіпнозом, змінам у кровообігу, виробленим під час глибокого трансу. Пізніше він підійшов до визнання того, що концентрована увага і уява грають деяку роль при лікуванні, так само як і навіювання.

Іполит Бернгейм заснував психоневрологічну школу, в якій гіпноз розглядався за аналогією зі сном. Він займався проблемою істерії, яку розглядав як результат сугестії або аутосугестії. Бернгейм першим застосував терапію сном у клінічних умовах. Він стверджував, що гіпнотичний стан - це звуження свідомості в результаті

концентрації уваги під впливом навіювання. Причому навіювання є загальним психологічним феноменом, що виявляється в міжособистісних відносинах; в формі гетеро- та аутосугестії, які приводить до некритичного засвоєння певних переконань, суджень, почуттів [3].

**Цікаво
знати**

Свою професійну діяльність З. Фрейд починав з гіпнозу. Незважаючи на те, що він не був задоволений цим методом і невдовзі від нього відмовився, традиції гіпнозу мали значний вплив на його професійне становлення та глибоке аналітичне мислення. Проходячи стажування у Франції, Фрейду пощастило спілкуватися та вчитися тонкощам професійної справи у видатних вчених, які в той час практикували гіпнотерапію і досліджували гіпноз – *Амбруаз Огюст Л'єбо та Іполіт Бернгейм* (Нансійська школа). Завдяки їхній плідній праці З. Фрейд дізнався, що, крім свідомих мотивів дій людини, існують несвідомі. Несвідомий і свідомий мотиви можуть створювати внутрішній конфлікт, а психіка людини буде шукати спосіб його вирішення. У даному випадку - це компроміс. З. Фрейд не був прихильником застосування групових методів психотерапії та психоаналізу.

Відомий психіатр, що стажувався у Франції та у подальшій професійній діяльності застосовував надбання Нансійської школи гіпнозу. У психотерапевтичній практиці він застосовував гіпноз у роботі з неврозами, розумовими відхиленнями та соматичними захворюваннями [4].

Першими соціологами, що впровадили вивчення групових методів, їх функцій і механізмів на рубежі XIX і XX століть, були *Еміль Дюркгейм і Георг Зіммель*. Результати їхніх досліджень у тій чи іншій формі використовувалися в груповій психотерапії. Вони вважали, що діяльність колективу якісно відрізняється від діяльності індивіда; робили наголос на первісності соціального, з якого в історичному розвитку виділяється індивідуальне [5].

Внесок *Альфреда Адлера* у становлення тренінгового руху та групової роботи психологів полягав у тому, що він приділяв велике значення соціальному контексту розвитку особистості та формуванню її світогляду, її цінностей, життєвих принципів та цілей (рис.3). Науковець створив перший центр групових занять для представників пролетаріату, а не для еліти суспільства.



Рисунок 3. Альфред Адлер

В цьому центрі працювали з алкоголізмом, сексуальними девіаціями та невротами. Вчений організував дитячі терапевтичні групи. Основним методом роботи з такими групами була дискусія, в яку долучалися батьки пацієнтів.

Слід відмітити внесок *Джозефа Пратта* у розвиток групових форм психологічної роботи. Він, як американський фтизіатр, збирав хворих на туберкульоз легень у групи, маючи чіткі переконання, що група сама по собі чинить психотерапевтичний ефект, а основою психотерапії є благодійна дія однієї людини на іншу. На початку 30-х років ХХ століття проводив сеанси групової терапії для осіб, що не мають особливих соматичних порушень [6].

Відомий груповий психотерапевт *Самуель Славсон* стверджував, що ефект лікування набирає ефективності через участь пацієнтів у взаємодії. Він створив психоаналітичні групи для дітей та підлітків.

Якоб Леві Морено – австрійсько-американський психіатр, соціальний психолог, психотерапевт, соціолог, філософ, засновник психодрами, соціометрії та групової психотерапії. До початку Першої світової війни створив групи самопомоги дівчат-деленквентів.

Важливо	<p>Активізація розвитку групових форм психологічної роботи на початку ХХ століття відбулася завдяки становленню соціальної психології як самостійного напрямку. В 1908 році вона заявила про себе як наука, яка вивчала питання утворення груп, їхню структуру, закони функціонування малих груп, процеси міжособистісної взаємодії у них.</p> <p>Потім відбулося зародження тренінгових груп як форм групової психологічної роботи завдяки праці Курта Левіна – німецького й американського психолога-соціолога, засновника математичного підходу в психології, автора теорії поля та групової динаміки [7].</p>
----------------	---

Зазвичай легше змінити індивідуумів, зібраних в групу, ніж змінити кожного з них окремо

Курт Левін



Рисунок 4 Курт Левін

К. Левін вивчаючи феномени групової взаємодії, вводить поняття групової динаміки як одного з основних процесів життєдіяльності групи (рис. 4). Він тісно співпрацює з керівниками різних промислових підприємств, допомагає їм в афективній міжособистісній взаємодії.

На лабораторних заняттях у 1946 році виникають перші тренінгові групи – Т-групи.

В основі їх створення були наступні ідеї:

□ Більшість людей живуть і працюють у групах;

□ Найчастіше людина не усвідомлює те, яким чином вона бере участь у групі, якою її бачать інші члени тієї або іншої соціальної групи;

□ Більшість людей не усвідомлюють, які реакції, почуття й думки викликає їхня поведінка в інших людей.

Результати його досліджень і спостережень логічно підвели до висновку, що більшість ефективних змін у поведінці й установках людей відбуваються не в індивідуальному, а у груповому контексті. Щоб виявити свої установки, змінити їх і виробити нові форми поведінки, людина повинна навчитися бачити себе так, як її бачать інші [7].

У Т-групі брали участь індивіди, які зустрілися з метою дослідити міжособистісні відносини і групову динаміку на основі зворотного зв'язку.

В Т-групах навчали управлінський персонал, менеджерів, політичних лідерів ефективній міжособистісній взаємодії, умінню керувати, вирішувати конфлікти в організаціях, зміцнювати групову згуртованість. Завдяки плідній праці учнів К. Левіна в майстерні міжгрупових відносин була створена перша в США Національна лабораторія тренінгу. У ній була створена група для тренінгу базових умінь. Згодом результати її роботи враховувалися в практиці Т-груп [8].

На основі особливостей теоретико-методологічної роботи Т-груп та різних психологічних підходів з'являлися та набирали практичного досвіду різні напрями тренінгової роботи. Зупинимося на них докладніше.

Якоб Леві Морено, створивши у 20-30 роках ХХ століття психодраму, практичною та теоретичною плідною працею розширив потенціал тренінгового напрямку діяльності психологів. Метою його було вивчення особистісних проблем, мрій, страхів і фантазій клієнтів.

Морено вважав, що дослідження почуттів клієнтів, формування у них нових відносин і зразків певної поведінки більш ефективно при використанні дій, які реально наближені до життя в порівнянні з використанням вербалізації проблеми клієнтів.

<p>Як працюють психологи, які ведуть «Групи психодрами»?</p>	<p>Акцент у роботі з клієнтами вони роблять на пізнанні їхнього внутрішнього світу та особливостей їхніх міжособистісних відносин засобами рольової гри, де учасник виконує роль в імпровізованому поданні та активно експериментує з тими важливими для нього ролями, які він грає в реальному житті. Існують важливі елементи психодрами: спонтанність як ключ, який допоможе відкрити двері творчості; поняття «теле» – двосторонній потік обміну емоціями між усіма учасниками психодрами; катарсис – чи емоційне звільнення; інсайт, що приводить до нового розуміння наявної проблеми; ролі в психодрамі (режисер, протагоніст, "допоміжне Я" й аудиторія). Цей підхід має різноманітні додатки як для лікування, так і для особистісного росту клієнтів [6].</p>
---	---

«Групи зустрічей» (encounter-groups) *Карла Роджерса та Уільєма Шютца* (40-50-ті роки ХХ століття). Їхньою метою було вирішення певних завдань у комунікативному просторі та лідерстві, набуття навичок міжособистісних відносин тощо. У своїй роботі вони орієнтувалися на роботу з автентичністю та відкритістю у відносинах із іншими представниками соціального середовища.

<p>Як працюють психологи, які ведуть «Групи зустрічей»?</p>	<p>Акцент у роботі з клієнтами вони роблять на навичках спілкування, відносини будують на основі емпатії відповідно до свого клієнта без нав'язування власних оціночних суджень і заохочують, мотивують його до реалізації свого потенціалу для розвитку. Головними пріоритетами у роботі таких груп є відкритість і чесність, усвідомлення себе і свого фізичного «Я», відповідальність, увага до почуттів і принцип «тут і зараз». Відбувається мотивація вираження членами групи потаємних думок і почуттів. Тренер груп, схильний уникати включення запланованих процедур і вправ до процесу групової взаємодії, орієнтується на безумовне позитивне прийняття іншої особистості для того, щоб зломити опір учасників розкриттю особистісних установок і включити в груповий процес всіх членів групи [6].</p>
--	--

Гештальт-групи. Загально відомо, що засновниками гештальт-терапії були Келер (Kohler, 1947), Коффка (Koffka, 1935) і Вертгеймер (Wertheimer, 1945) та послідовники – Фріц (Фредеріка С.), Перлз, Карен Хорні, Вільгельма Райха. Метою гештальт-групи є пробудження організмичних процесів у кожного учасника (цілеспрямованість до вищих порядків творчого синтезу). Довгостроковою метою даних груп є досягнення особистісної зрілості шляхом позбавлення від старих непродуктивних паттернів поведінки та формування нових поведінкових стереотипів, що відбувається під чітким контролем терапевта з використанням певних прийомів для підтримки учасника на шляху до повноцінного функціонування і справжності його поведінки.

<p>Як працюють психологи, які ведуть «Гештальт-групи»?</p>	<p>У роботі з клієнтами психотерапевт не залучає до роботи всіх і не заохочує взаємодію між всіма членами групи. Він працює на засадах домовленості з окремим учасником, який на добровільних засадах вирішує стати пацієнтом, зайнявши емоційно-«гаряче місце» – стілець поруч зі стільцем терапевта. Інші учасники без коментарів спостерігають за терапевтичним процесом, взаємодією терапевта і клієнта. Весь терапевтичний підхід базується на п'яти ключових теоретичних поняттях: ставлення фігури і фону, усвідомлення і зосередженість на теперішньому, протилежності, функції захисту, зрілість і відповідальність [6].</p>
---	---

Групи транзактного аналізу Еріка Берна (50-ті роки ХХ століття).

Мету груп транзактного аналізу вибирають члени групи, а не її керівник – психолог, які заключають контракт, що робить акцент на поведінці, а не на почуттях (працюють з поведінковими патернами, а не з відчуттям провини, радості, горя тощо).



<p>Як працюють психологи, які ведуть «Групи транзактного аналізу»?</p>	<p>У роботі з клієнтами психотерапевт фокусується на взаємодії, аналізі, порозумінні та усвідомленні трьох станів клієнта: дитини, батька та дорослого. Структурний аналіз дає можливість членам груп концептуалізувати та відокремити один стан від іншого, залучаючи психологічні ігри, які вони використовують в житті: маніпуляції, домінування, агресорство, жертвовність тощо. Коли членам тренінгової групи стає ясно, що ведеться гра, вони коментують й аналізують цей факт, розширюючи у такий спосіб для себе варіанти вибору і встановлюючи відносини, вільні від гри. Одночасно відбувається аналіз деструктивних планів життя клієнтів та недоречних сценаріїв, які можуть привести до негативних наслідків у ньому [6].</p>
---	--

Групи тілесноорієнтовані, які заснували Вільгельм Райх, Моше Фельденкрайс, Іда Рольф, Ф. Матіас Александер, Артур Янов у 70-х роках ХХ століття. Мета цього напрямку тренінгової роботи полягає у знайомстві клієнтів із їхнім тілом та оволодінні знаннями щодо взаємодії та взаємозалежності тіла і свідомості, а також гармонізації їхнього емоційного стану через фізичні вправи (рух, дихання, усвідомлення). Додатково тренінг передбачає дослідження того, як потреби, бажання та почуття кодуються у різних тілесних станах і частинах тіла, та як навчитися працювати з можливими конфліктами свідомості через тіло. Особливістю цього напрямку є використання тіла як прямого доступу до несвідомих емоційних конфліктів та невирішених психологічних проблем, які проявляються через напругу, затиски та симптоми.

<p>Як працюють психологи, які ведуть «Групи тілесноорієнтовані»?</p>	<p>У роботі з клієнтами тілесноорієнтовані терапевти намагаються подолати бар'єр взаємодії психічного і фізичного, надаючи пріоритет значенню інтеграції тіла і розуму клієнтів. В арсеналі цього напрямку роботи психологів: методичні прийоми традиційної індивідуальної психотерапії і «груп зустрічей», напружені пози тіла, активні вправи і вербальні процедури вивільнення емоцій клієнтів для мобілізації потоку енергії та гармонізації їхнього психофізичного стану. Відчуття та аналіз фізичної напруги м'язів учасників тренінгу, робота з енергетичним блокуванням і обмеженнями в дихальному циклі, допомагають клієнтам відчувати легкість та отримати гарне самопочуття, працюючи з ригідністю, тривогами та емоційними переживаннями [6].</p>
---	--

Тренінг соціальних навичок, засновниками якого є *Арнольд Лазарус, Ганс Айзенк, Алберті та Еммонс*, з'явився у 50-60-ті роки ХХ століття. Мета його полягає у розвитку особистості, її потенційних можливостей та набутті нею вмінь. Структурованість і систематичність роботи, а також її концептуальні засади пов'язують цей напрямок із біхевіористичним.

<p>Як працюють психологи, які ведуть «Групи соціальних навичок»?</p>	<p>У фокусі уваги поведінкового підходу знаходиться діяльність клієнта, не враховуючи Фрейдистські концепції несвідомого, придушення і перенесення. Головне завдання для виконання клієнтам – вивчити себе завдяки групі, роботі у форматі «тут і зараз» та спільним переживанням учасників.</p> <p>Важливо зауважити, що психологи, керівники, які працюють із такими групами повинні обмежити директивність своїх дій, адже вона може нести небезпеку створення залежності клієнтів і не сприятиме розвитку у них впевненості в собі. Їхні керівники часто не мають уявлення про групову динаміку та фактори індивідуального опору розкриття особистості, які впливають на відкритість учасника та його зростання [6].</p>
---	--

Епоха ХХ століття та групова робота психологів

Психологи-практики початку ХХ століття йшли шляхом своїх західних колег, проте вони мали багату власну спадщину та традиції, а групову форму роботи, певні елементи соціально-психологічних методів, що потім одержали найменування «тренінгових», активно застосовували вже в 20-30-х роках.

Упродовж перших післяреволюційних десятиліть відбувся «Психотехнічний бум», який характеризувався активним вивченням і впровадженням до практики методів професійного відбору та професійної консультації, психологічною раціоналізацією професійної освіти, створюванням прийомів психологічного впливу на групу з метою керівництва нею та активізації діяльності. Перші ділові ігри, що згодом стали складовими елементами багатьох тренінгів, були вперше створені у 1932 році як відгук на потребу промисловості. Вони відразу отримали визнання та активно почали впроваджуватися. Ділові ігри були вперше підхоплені багатьма промисловими підприємствами та використані для прискорення управління в 30-х роках через бурхливе освоєння нової диспетчерської системи управління. Внаслідок цього Наркомат вищої освіти запропонував застосувати ділові ігри в навчальному процесі промислових академій і закладів вищої освіти, що спонукало до широкого розгортання науково-дослідних робіт із ігрового моделювання [6; 9].

Цікаво

Прийнято вважати, що найпершою діловою грою був експеримент у Ленінградському інженерно-економічному інституті (ЛІЕІ) в червні 1932 р.

Автором першої гри стала Марія Бернштейн, викладачка, яка розробила гру, що імітувала пуск цеху. Вона призначалася для керівників, а її метою було відпрацювання процесу запуску нового цеху до його реального початку.

Головна проблема, яку потрібно було вирішити науковцям, – це нездатність запускати заводи-гіганти через відсутність у керівників необхідного практичного та теоретичного досвіду. М. Бернштейн перша виявила цю причину і висунула ідею навчати керівників цих підприємств, але за принципом навчання військових керівників.

У 30-х роках була розроблена методика проведення ділових ігор, створена їхня перша класифікація і намічені перспективи розвитку та використання [9].

Наступною ланкою соціального життя того часу, де активно застосовували групові методи роботи, були педологічні лабораторії та секції, які намагалися розробляти методи і прийоми розвитку шкільних колективів відповідно до цілей філософії тогочасного виховання.

Наприклад, відомі педагоги тоді працювали з безпритульними, а аналіз їхнього методу роботи з дітьми дозволяє виявити елементи групового тренінгу.

Ядро вчень педагогів того часу - теорія виховного колективу як форми педагогічного процесу, в якому формуються властиві об'єднанню людей норми, стиль життя і відносини.



Рисунок 6 Елементи виховного процесу

Зведення творчості педагогів до «педагогіки для безпритульних» несправедливо, адже в комуні виховувалися й діти з цілком благополучних сімей її співробітників. Досвід творчого розвитку юної особистості за методикою педагогів принципово важливий для науки про виховання та для роботи психолога з групою.

Психологи епохи початку ХХ століття намагалися застосовувати групові методи, творчо використовуючи психоаналітичні ідеї З. Фрейда. Але робота вчених у педології та психології, в рамках концепції Фрейда, не змогла отримати свого розвитку у вітчизняній науці в зв'язку з фактичною забороною влади та тотальним гонінням вчених і практиків того часу, що привело до відсутності можливості вивчати і розвивати методи групової роботи, допомагати людям з їхніми психологічними проблемами та напрацьовувати, ділитися досвідом зарубіжних колег. Але розроблялися форми групового впливу в педагогіці В. О. Сухомлинським та його колегами, які давали чудові результати при роботі з дітьми.

Патогенетична психотерапія неврозів базувалася на принципі психології відносин, що займалася зміною порушень системи відносин хворого, корекцією неадекватних емоційних реакцій і форм поведінки, необхідною передумовою яких є досягнення хворим розуміння причинно-наслідкових зав'язків між особливостями його системи відносин і захворюванням [6].

Цікаво

Говорячи про педагогів та їх вклад в розвиток групової роботи, слід зазначити, що одним із перших, хто почав використовувати тренінги в своїй діяльності, був американський педагог, оратор Д. Карнегі, який створив у 1912 р. центр «Dale Carnegie Training», де успішно проводив заняття з розвитку навичок публічного виступу, впевненості в собі, взаємодії між людьми тощо.



Дейл Карнегі

Аналіз діяльності вчених, що присвятили свої наукові праці розвитку групової роботи з клієнтами та пацієнтами внесли значущий вклад у розвиток соціально-психологічного тренінгу та підкреслили його вагомую роль та ефективність в груповій роботі психологів.

Завдання 2. «Аналіз сучасного ринку тренінгових послуг»

Зважаючи на те, що однією з компетентностей практичного психолога-тренера є вміння адаптуватися до сучасного світу і вчасно реагувати на плинність запитів, бачити та вміти прогнозувати, які саме з них можуть бути актуальними для певних верст населення, для різних вікових та соціальних груп населення (потенційних клієнтів), необхідним є мати бачення сучасного стану ринку тренінгових послуг.

Завдання: зробити аналіз сучасного стану тренінгових послуг у різних країнах. Вибираєте тему – українське місто та країну, тренінгові заходи в яких ви будете аналізувати.

Варіанти тем доповідей:

1. Харків / Японія
2. Київ / Естонія
3. Одеса / Чехія
4. Львів / Швеція
5. Запоріжжя / Швейцарія
6. Луцьк / Чорногорія
7. Чернігів / Хорватія
8. Ужгород / Франція
9. Сімферополь / Туреччина
10. Суми / Фінляндія



11. Івано-Франківськ / Таїланд
12. Львів / США
13. Дніпро / Австралія
14. Харків / Словенія
15. Київ / Словаччина
16. Львів / Сінгапур
17. Харків / Марокко
18. Дніпро / Сербія
19. Умань / Румунія

- 20. Львів / Монако
- 21. Івано-Франківськ / Норвегія
- 22. Харків / Саудівська Аравія
- 23. Харків / Ізраїль
- 24. Ужгород / Польща
- 25. Дніпро / Нідерланди
- 26. Харків / Молдова
- 27. Ужгород / Ісландія
- 28. Сімферополь / Сейшельські острови
- 29. Київ / Іспанія



- 30. Чернігів / Мальта
- 31. Харків / ОАЕ
- 32. Запоріжжя / Португалія
- 33. Ужгород / Греція
- 34. Дніпро / Бельгія
- 35. Львів / Австрія
- 36. Чернігів / Болгарія
- 37. Івано-Франківськ / Аргентина
- 38. Харків / Грузія
- 39. Київ / Данія

Вимоги до виконання завдання:

Тематика тренінгових послуг, яка є максимально популярною (кілька тем, корпоративні, особисті запити...).

Характеристика аудиторії – на кого розраховані (стать, вік, освіта, вміння, професія...).

Цінова політика.

Особливості проведення (де, як, час, ...).

Особливості реклами тренінгових заходів.

Що розкривається, із чим працюють, які цілі та завдання виконують...

Зробити презентацію свого аналізу у форматі Power Point/Canva...

Читати з паперових або електронних носіїв заборонено – все розповідаємо.

Список використаних джерел:

1. Білова М. Е. Теоретичні основи психологічного тренінгу : метод. рекомендації / М. Е. Білова. — Одеса : Одес. нац. ун-т ім. І. І. Мечникова, 2021. — 36 с.
2. Зливков В. Л. Теорія та практика психологічних тренінгів / В. Л. Зливков, С. О. Лукомська. — Київ ; Ніжин : Лисенко М. М., 2019. — 209 с. — URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/721625/1/Zlyvkov_Lukomska.pdf
3. Карамушка Л. М. Психологічні тренінги для підготовки менеджерів та персоналу освітніх організацій (реалізація технологічного підходу) : навч. посіб. / Карамушка Л. М. — Київ : Інститут психології ім. Г. С. Костюка НАПН України, 2022. — 144 с. — URL: https://lib.iitta.gov.ua/731260/1/Karamushka_NP_1_first.pdf
4. Афанасьєва Н. Є. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу : навч. посіб. / Афанасьєва Н. Є., Перелигіна Л. А. — Харків, 2016. — 251 с. — URI: <http://repositsc.nuczu.edu.ua/handle/123456789/4053>
5. Афанасьєва Н. Є. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу : навч. посіб. / Афанасьєва Н. Є., Перелигіна Л. А. ; Нац. ун-т цивіл. захисту України. — Харків : ХНАДУ, 2015. — 315 с.
6. Карпенко Є. В. Основи психотренінгу : навч. посіб. / Є.В. Карпенко ; Дрогобицький держ. пед. ун-т ім. Івана Франка. — Дрогобич : Просвіт, 2015. — 78 с. — URI: <http://dspace.lvduvs.edu.ua/handle/1234567890/2360>
7. Балахтар В. В. Соціально-психологічний тренінг і маніпуляція : навч.-метод. посіб. / В. В. Балахтар ; Буков. держ. фінанс.-екон. ун-т. — Вижниця : Черемош, 2015. — 431 с.
8. Духневич В. М. 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. — Київ : Міленіум, 2014 — 84 с. — електрон. аналог: <https://core.ac.uk/download/pdf/32309469.pdf>
9. Пантелюк М. І. Ділове спілкування та культура мовлення / Пантелюк М. І., Маруніч І. І., Гайдаєнко І. В. — Київ : ЦУЛ, 2020. — 224 с. — 224 с.

10. Brown Stuart L. Play: How it Shapes the Brain, Opens the Imagination, and Invigorates the Soul / Stuart L. Brown, Christopher C. Vaughan. — New York : Avery, 2009. — 229 p. — URL: <https://archive.org/details/playhowitshapesb0000brow>

11. The role of play in children's development: a review of the evidence (research summary) / Whitebread D., Neale D., Jensen H., Liu C., Solis S. L., Hopkins E., Hirsh-Pasek K., Zosh, J. M. — DK : The LEGO Foundation, 2017. — 40 p. — URL: https://cms.learningthroughplay.com/media/esriqz2x/role-of-play-in-childrens-development-review_web.pdf

12. Sousa David A. How the Brain Learns / David A. Sousa. — 6th ed. — (s. l.) : Corwin, 2022. — 336 p. — URL: https://www.corwin.com/books/how-brain-learns-6e-278665?srsId=AfmBOoonW7SgCvuy_i_GDWLp-8RAASKxdBEw2PJ2uRjbX8WWcIQr32LK

13. Play Therapy Techniques / edited. by: Charles E. Schaefer, Donna M. Cangelosi. — 2nd ed. — Northvale ; New Jersey ; London : Jason Aronson Inc, 2002. — 400 p.

14. 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-р психол. наук., проф., В. І. Шебанова ; Міністерство освіти і науки України ; Херсонський держ. ун-т, Факультет психології, історії та соціології, Кафедра практичної психології. — Херсон, 2020. — 84 с

Тема 2. АНАЛІЗ СУЧАСНОГО РИНКУ ТРЕНІНГОВИХ ПОСЛУГ

Теоретичний матеріал до Теми 2

Впродовж багатьох років, в межах вивчення дисципліни соціально-психологічний тренінг, було проведено аналіз тренінгових послуг у різних країнах світу, виявлено ключові закономірності зміни актуальності запитів клієнтів, пропозицій ринку тренінгових послуг та їхній зв'язок із подіями, що відбуваються в політичних, економічних, воєнних, соціальних сферах життєдіяльності людей у різних країнах.

Нижче зображено характеристики тренінгових послуг, різної спрямованості та для певної цільової аудиторії, які проводилися в містах України та країнах світу. Дані було оброблено відповідно до виконаних завдань студентів, що навчалися на спеціальності С4 минулих років на кафедрі педагогіки та психології управління соціальними системами імені академіка Івана Андрійовича Зязюна Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут», а джерелами інформації були інтернет ресурси, в яких висвітлювалися певні характеристики тренінгових послуг багатьох організацій у різних країнах світу.



Данія (2022 рік)

Тематика тренінгових послуг: бізнес; соціальна підтримка; спорт; мистецтво; підвищення кваліфікації; психологія; лінгвістика; соціальні послуги; особистісний розвиток тощо.

Характеристика аудиторії: особи від дитячого до зрілого віку, освіта - залежно від тематики.

Цінова політика: 1 тиждень 1800 крон (800 євро); 1 заняття близько 300 крон; від роботодавця та центру зайнятості безкоштовно.

Особливості проведення: в офісах, освітніх центрах, у кожному місті в «Kulturhus»; Як - очно, онлайн; Час - від 1-2 години на день до 7-5 годин.

Особливості реклами: Системи освіти; Тематичні установи; Пошта (постійно або щороку розсилання на поштову скриньку запланованих заходів).

Київ (2021-2022 рік)

Тематика тренінгових послуг: бізнес; психологія; публічні виступи; тайм-менеджмент; підвищення кваліфікації, лінгвістика, особистісний розвиток тощо.

Характеристика аудиторії: *вік* - середній, зрілий; *освіта* - необов'язково; *вміння* - залежно від тематики.

Цінова політика: разові 500-1000 грн.; тривалі 4000 грн та вище. Особливості проведення: *де* - орендовані приміщення, конференц-зали; *як* - очно, онлайн; *час* - мінімум 1 годину. Особливості реклами: соціальні мережі; навчальні заклади; оголошення на вулицях; ЗМІ тощо.

Німеччина (2022 - 2023 роки)

Тематика тренінгів: боротьба із залежностями; психологічні, мовні та бізнес тренінги; тайм менеджмент. Характеристика аудиторії: Люди із залежностями різного роду

(частіше алкогольна, наркотична, ігроманія), ті, які прагнуть покращити якість свого життя, біженці або ті, хто емігрували за кордон, бізнесмени, власники великого або малого бізнесу.

Особливості реклами: ЗМІ, оголошення на вулиці, пошта, тематичні заклади (ціна від безкоштовної, при наявності страхування і до 100 євро). Час - від 1-2 години на день до 7-5 годин.



Грузія

Наприклад, у 2024 році організація World Vision Georgia спільно з центром Happy Space Tbilisi провели тренінг із психологом Софіко Гогочашвілі на тему «Емоції: як



Київ



розпізнати і управляти?», спрямований на підтримку українців у Тбілісі. Тренінг «Академія лідерів Cool Leaders Academy 2025», що запланований на 25 жовтня – 2 листопада 2025, передбачається провести для молоді з України, Вірменії, Грузії, Хорватії, Німеччини, Нідерландів та Польщі з метою розвинути екологічну свідомість, навички сталого розвитку та цифрової відповідальності через практичні воркшопи, міжнародну співпрацю та роботу з громадами.



Харків

Харків (2021 рік)

Тематика тренінгів: бізнес тренінги; тренінги особистісного зростання; фінансові тренінги; психологічні тренінги (самооцінка тощо); тайм менеджмент.

Характеристика аудиторії: бізнесмени та керівники, приватні підприємці; люди, що прагнуть покращити своє життя в різних сферах. Вік - 21-49 років. Особливості реклами: ЗМІ (біг-борди, листівки), соціальні мережі, радіо, телебачення (ціна від 2000 грн. та вище). Час - від 1-2 години на день до 7-5 годин.

Харків (2024-2025 роки)

Місто продовжує відновлюватися після військових дій та перебуває під постійними обстрілами, але науковці, психологи знаходять у собі сили продовжувати розвиватися та надавати освітні та тренінгові послуги.



Харків

Тематика тренінгів: корпоративні тренінги (навчання для компаній із менеджменту, комунікації, продажів); особисті запити (розвиток особистісних навичок, зокрема психологія, кар'єрний коучинг, публічні виступи); розвиток навичок та знань у межах технічних спеціальностей, зокрема ІТ, маркетинг, фінанси; кризові навички, зокрема тактична медицина, управління в стресових ситуаціях (актуально через війну); високий рівень стресу обумовлює попит на тренінги з управління стресом та тривожністю (в усіх містах України також).

На постійній основі проводяться заходи, метою яких є підтримка місцевої спільноти та всебічний розвиток бажаючих. Наприклад, громадська організація «Поруч» провела у лютому 2024 року тренінг на тему «Стратегія розвитку бізнесу

для ММСБ», де розповіли як та підтримали у бажанні слухачів масштабувати свій бізнес в умовах бойових дій. Проводяться тренінги для Загонів швидкого реагування Українського Червоного Хреста, які мають спрямування на психологічну підтримку рятувальників та підвищення їхньої готовності до надзвичайних ситуацій у професійній діяльності. Тренінги з тактичної медицини для цивільних та військових проводяться командою «Такмед Харків» з метою розширення знань та навичок, які необхідні населенню України в часи бойових дій. Працюють психологи, волонтери, що практичною діяльністю своїх організацій та власними силами допомагають та підтримують дітей, жінок, переселенців, всіх бажаючих засобами арт-терапії, наданням психологічних консультацій тощо.

Характеристика аудиторії: 60% учасників – жінки (зокрема з психології та коучингу); попит серед молоді на тренінги з IT, SMM, особистісного розвитку. Вік - 20–40 років.

Цінова політика: безкоштовні вебінари – популярний маркетинговий хід багатьох закладів освіти, благодійних фондів, нових проектів; корпоративні тренінги – від 3 000 грн до 20 000 грн. Популярними є IT-курси – найдорожчі, можуть коштувати від 3000 до 50 000 грн.

Особливості проведення тренінгів зумовлені воєнним станом: більшість заходів проводиться онлайн (оскільки постійні обстріли змушують харків'ян переходити на дистанційну освіту та спілкування) або в безпечних офлайн-локаціях (таких як бомбосховища, підвальні приміщення тощо).



Чернівці

Чернівці (2024-2025 роки)

Тематика тренінгів: правила поведінки під час надзвичайної ситуації; пошук себе та свого внутрішнього спокою; адаптація; контроль емоцій; відчуття реальності; залежність від шкідливих звичок; бізнес-тренінги; літературні гуртки та хобі; лідерство й управління; тактична медицина; медіаграмотність; психологічна стійкість; Soft skills тощо.

На початку 2024 року стартувала школа з воєнного сторітелінгу в освітньому домі прав людини Чернігова. Також слід зазначити, що майже в кожному місті України, зокрема у Чернігові, проходив одноденний тренінг + симуляція «Тактична медицина» за рекомендаціями ТССС-ASM; відбувся практично-теоретичний тренінг із надання домедичної допомоги в бойових умовах для військових, проте він підходив і для цивільних, які планують мобілізуватися, перебувати на території бойових дій або просто опанувати відповідні навички.

Характеристика аудиторії: вік - 8-50 років; юнаки та дорослі, що прагнуть розвиватися та змінювати своє життя. Особливості проведення тренінгів: тренінги можуть тривати від одного дня до кількох тижнів, залежно від програми, проводяться переважно в бомбосховищі, закладах вищої освіти, конференційних залах, бізнес центрах тощо, в онлайн та офлайн режимах. Реклама: офіційні мережі, місцеві ЗМІ, партнерські організації тощо.

Цінова політика: від 200 до 2000 грн, бізнес-тренінги від 7000 до 10000 грн.; соціально-психологічні тренінги від 5000 до 7000 грн. в марафоновому режимі, а також багато безкоштовних тренінгових заходів.

Фінляндія (2025 рік)

Тематика тренінгів: особистісний розвиток (формування впевненості, самореалізація, покращення концентрації та боротьба зі стресом); професійний ріст (допомога в кар'єрному зростанні; перекваліфікація, освоєння нових



Фінляндія

професійних навичок); публічні виступи та ораторське мистецтво (подолання страху сцени, мистецтво переконання, розвиток комунікативних навичок; фітнес і здоровий спосіб життя (фізична активність, правильне харчування, основи медичної підготовки); психологія стосунків (побудова здорових партнерських та сімейних відносин, комунікація в соціальних групах); самооцінка та впевненість у собі (формування позитивного образу себе, розвиток впевненості та самоповаги) тощо.

Якщо говорити про запити корпоративних тренінгів, то популярними будуть наступні теми тренінгових заходів: лідерство та управління (розвиток навичок

ефективного керівництва, мотивація команди, стратегічне планування); маркетинг і продажі (освоєння технік продажів, переговорні навички, робота з запереченнями клієнтів); тайм-менеджмент та продуктивність (управління часом, делегування завдань, підвищення ефективності роботи); командоутворення (покращення внутрішніх комунікацій, розвиток довіри та співпраці між співробітниками); емоційний інтелект та психологія колективу (навички розпізнавання та управління емоціями, створення позитивного психологічного клімату в команді); стрес-менеджмент та конфліктологія (ефективні методи подолання стресу, врегулювання конфліктів у робочому середовищі) тощо.

Тренінгові послуги розподіляються на: приватні тренінги та коучингові програми, корпоративні тренінги для бізнесу та державних установ, освітні та професійні курси, соціальні ініціативи та державні програми. З огляду на сучасний стан політичного та економічного життя людей, військові дії, у Фінляндії активно працюють програми, які мають спрямування на інтеграцію різних груп населення, включаючи іммігрантів через освітні та тренінгові програми.

Особливості проведення: поєднання онлайн та офлайн навчання (у державних освітніх програмах є як офлайн-курси, так і можливість навчатися дистанційно). Роботодавці часто організують корпоративні тренінги на робочому місці.

Характеристика аудиторії: молодь та студенти, освітяни та державні службовці, переселенці та люди, які потребують соціальної адаптації, малий бізнес та підприємці. Реклама: офіційні державні платформи, внутрішні платформи навчання, LinkedIn, професійні сайти.

Цінова політика: державне фінансування (перекваліфікаційні програми для безробітних); корпоративні тренінги сплачуються роботодавцем; існують платні курси різної вартості. Для однієї людини тренінг у Фінляндії може коштувати від 1300 грн. (короткі формати) до 140 000 грн. (спеціалізовані професійні програми). Для компаній вартість залежить від тривалості й кількості учасників: від ~17 000 грн. за день до сотень тисяч грн. за комплексні програми.



Японія

Японія (2025 рік)

Тематика тренінгових послуг: корпоративне навчання (великі компанії мають власні навчальні програми); технологічні тренінги (курси з робототехніки, штучного інтелекту, кібербезпеки); кар'єрний розвиток

(програми для вдосконалення навичок у межах одного підприємства). В Японії активно розвиваються тренінги з емоційного інтелекту, які допомагають співробітникам працювати в команді та зменшувати рівень конфліктів у конкурентному середовищі, спрямовані на адаптацію до нових технологій, корпоративну культуру.

Характеристика аудиторії: навчання протягом усього життя – вік учасників від 18 до 65 років. Корпоративні тренінги проходять як молоді фахівці, так і досвідчені працівники. Державні програми допомагають людям змінити професію навіть після 50 років. В Японії існують тренінги для пенсіонерів, які допомагають їм освоїти нові технології та залишатися активними.

Цінова політика: 90% навчання фінансується компаніями. Держава надає субсидії на перекваліфікацію безробітних. Курси можуть коштувати тисячі доларів, але дають кар'єрне зростання. Деякі компанії виплачують співробітникам бонуси за проходження додаткових курсів.

Особливості проведення: проводять внутрішні корпоративні університети, використовуються віртуальна реальність, штучний інтелект, інтерактивні симуляції. Тренінги можуть тривати роками, нарощуючи знання поступово. Цікаво, що в Японії існують VR-тренінги для лікарів та інженерів, де вони можуть відпрацьовувати навички у віртуальному середовищі. VR-тренінги — це інноваційний формат навчання, який використовує технології віртуальної реальності (VR) для створення реалістичних, інтерактивних сценаріїв, де учасники здобувають компетентності у безпечному, але максимально наближеному до реальності середовищі. Такий підхід дозволяє ефективно тренувати складні або

небезпечні дії, підвищувати продуктивність та глибше засвоювати матеріал порівняно з традиційними методами.

Реклама: компанії самі пропонують курси працівникам, є державні програми популяризації, а штучний інтелект аналізує потреби людей та рекомендує навчання. Він може передбачати, які навички будуть потрібні людині через 5 років, і пропонувати відповідні курси.

Аналіз тренінгових послуг, який робили здобувачі вищої освіти, свідчить, з одного боку, про їхню консервативність у запитах (розвиток особистості, вирішення корпоративних завдань), а з іншого — про їхню гнучкість та адаптивність до сучасних умов розвитку людства, сучасних технологій та політичних, економічних, соціальних змін у життєдіяльності людей різних країн світу. ринок тренінгових послуг демонструє високу гнучкість, що в Україні (Харків, Чернігів) виявилось у фокусі на кризових навичках (тактична медицина, стрес-менеджмент, психологічна стійкість), а у Грузії та Фінляндії — на адаптації та інтеграції переселенців. Військові дії в Україні змусили міста (особливо Харків) до переважного переходу в онлайн-формат та використання безпечних офлайн-локацій (бомбосховищ). У розвинених країнах (Японія, Фінляндія) активно впроваджуються інноваційні технології (VR-тренінги, ШІ для рекомендацій). В Україні бачимо збільшення безкоштовних соціальних та кризових тренінгів (волонтери, ГО), натомість стабільних економіках (Японія, Фінляндія, Данія) домінує корпоративне та державне фінансування навчання та перекваліфікації. Стійкий попит на базові та кар'єрні навички: Незважаючи на кризи, зберігається постійний високий попит на бізнес-тренінги, ІТ-навички, особистісний розвиток, лідерство та емоційний інтелект (актуально для всіх країн). Можемо констатувати, що ринок стає динамічним індикатором суспільних потреб, балансує між консервативними запитами (менеджмент, саморозвиток) та кризовою актуальністю.

Практичне завдання до Теми 2

Завдання «Створення рекомендацій для практикуючих психологів щодо завдань програм тренінгів для майбутнього з урахуванням сучасних тенденцій»

Зважаючи на теоретичний матеріал з теми та дослідження студентів щодо «Аналізу сучасного ринку тренінгових послуг», створити рекомендації щодо можливих завдань програм тренінгів для майбутнього, з урахуванням сучасних тенденцій для особистісного розвитку (підтримки, навчання) клієнтів і для корпоративних цілей. Завдання виконується в текстовому форматі Word.

Також необхідно зробити презентацію свого аналізу у форматі Power Point/Canva...

Читати з паперових або електронних носіїв заборонено – все розповідаємо.

Тема 3. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ

Теоретичний матеріал до Теми 3

Важливою перевагою групової психологічної роботи, роботи в тренінгових групах, які не можуть бути досяжні ніяким іншим способом, є отримання зворотного зв'язку від членів тренінгової групи, що дозволяє побачити себе в очах інших.

Метою зворотного зв'язку є розвиток саморозуміння і навичок самоаналізу, в результаті яких досягається поглиблення уявлень учасника тренінгу про самого себе і властивих йому патернах поведінки. В процесі роботи групи зворотній зв'язок учасники можуть отримати з наступних джерел:

- від тренера;
- окремих учасників;
- групи в цілому;
- відео зворотній зв'язок (на даному джерелі інформації ми зупинимося більш докладно у темі №9).

Щоб зворотній зв'язок був реалізований під час тренінгової роботи повинні виконуватися дві головні умови:

- наявність джерела надходження відомостей про людину;
- готовність людини прийняти їх [1; 2; 3].

У середині ХХ століття вчені, які були основоположниками теорії та практики соціально-психологічного тренінгу, наголошували на тому, що зворотний зв'язок є однією з найважливіших складових психологічного тренінгу. Він виступає особливим різновидом соціального знання — знання про людину, яке повертається цій людині партнером (партнерами) по спілкуванню [4; 5].

Цікаво

Моментом зародження тренінгових груп став новий експеримент Курта Левіна у 1946 році. Він провів експеримент великої соціальної значущості у штаті Коннектикут (США) на базі Учительського коледжу в Коннектикуті. До вченого звернулася урядова комісія цього штату за допомогою в підготовці лідерів, у проведенні досліджень щодо пошуку ефективних заходів боротьби з расовими та релігійними упередженнями у суспільстві та на виробництвах.

Тренінгова програма для Коннектикуту розглядалася як робоча група, в якій проводився формуючий експеримент. Під час роботи К. Левіна з цією групою проводилося навчання її учасників. Збиралися дані спостережень щодо того, чому і як саме відбуваються зміни в учасників, вимірювався ступінь цих змін і аналізувалися результати. Таким чином, здійснювався збір дослідних даних про процес змін.

Респондентами були 41 представник педагогічного складу та соціальні працівники, а також декілька трудових лідерів та бізнесменів.

Попередньо за допомогою інтерв'ю дослідники виявляли очікування респондентів від своєї роботи у групі, зокрема розвиток власних навичок взаємодії з людьми; знаходження більш надійних методів зміни установок людей; розуміння причин опору змінам; отримання наукової інформації щодо причин забобонів людей; усвідомлення власних установок і цінностей.

Як саме з'явився зворотній зв'язок? Під час проведення цієї тренінгової програми більшість її учасників вечорами поверталися додому. Ті, хто залишався в кампусі через брак занять, звернулися до дослідників із запитанням, чи могли б вони бути присутніми на зустрічах керівників та провідних проєкту, де обговорювалися дані, зібрані за допомогою спостереження за трьома тренінговими групами. Виникли певні побоювання, чи не буде шкідливим, якщо учасники груп будуть присутні під час обговорення їхньої поведінки. К. Левін не заперечував проти оприлюднення даних. Аналіз та обговорення думок учасників тренінгових груп були корисними. За словами одного з ведучих проєкту, реакція людей на дані щодо їхньої поведінки була подібна величезному розряду електричного струму. З того моменту зворотній зв'язок став невід'ємною частиною сценарію їхньої роботи [2; 3; 4].

Існують правила подачі зворотного зв'язку як головного механізму тренінгової роботи та отримання даних про зміни у поведінці членів тренінгу, усвідомлення ними своїх проблем та шляхів їх усунення; це головний інструмент самопізнання людини, формування реалістичної системи уявлень про себе, власну поведінку; це один із основних механізмів, що забезпечують ефективність тренінгу. У таблиці 1 зображені правила зворотного зв'язку та приклади його реалізації (правильне та неправильне формулювання).

Таблиця 3.1 – Правила зворотного зв'язку та приклади його реалізації

Зворотній зв'язок має описовий характер	
Правильне формулювання	Неправильне формулювання
Я відволікався від роботи у команді, коли ти мене відвертав мою увагу	Я відволікався від роботи у команді, так як ти перебивав мене, що було огидно та недоречно
Зворотній зв'язок повинен бути реалізований оперативно, без зволікань – не мати відтермінований характер	
Правильне формулювання	Неправильне формулювання
Сьогодні, під час роботи у парах ти ... На сьогоднішній зустрічі ти ...	Я пам'ятаю, як два тижня тому ти ... На роботі в офісі ти ...
Зворотній зв'язок має реалізовуватися через Я-вислови	
Правильне формулювання	Неправильне формулювання
Я відчуваю подив, коли ти використовуєш нецензурні вислови	Ти такий дивний, що в спілкуванні з тобою хочеться відвернутися та піти, закривши вуха
Зворотній зв'язок повинен бути релевантним потребам і комунікатора, і реципієнта	
Правильне формулювання	Неправильне формулювання
Ти говориш, що хочеш стати успішним керівником великої організації, для цього важливі лідерські здібності ...	Ти говориш, що хочеш стати успішним керівником великої організації, а я вважаю, що мої лідерські здібності допоможуть мені ...

Продовження таблиці	
Зворотній зв'язок повинен орієнтуватися на риси, які можуть бути змінені	
Правильне формулювання	Неправильне формулювання
Мені важко спілкуватися з тобою, коли ти не дивишся мені в очі...	Мені важко спілкуватися з тобою, тому що ти косоокий...
Зворотній зв'язок повинен стосуватися знаходження в контексті тренінгу	
Правильне формулювання	Неправильне формулювання
Мені було неприємно те, що ти міг би допомогти мені в розборі кейсу, але не зробив цього...	Мені було неприємно те, що ти міг би допомогти мені в розробці проєкту, який ми готували для англійської компанії в тому році, але не зробив цього...
Зворотній зв'язок повинен мати адресність	
Правильне формулювання	Неправильне формулювання
Мені здається... Я вважаю... Я помітила, що коли...	Деякі члени нашої групи вважають... Мені відомо, що дехто думає, що...
Зворотній зв'язок повинен мати констатацію фактів	
Правильне формулювання	Неправильне формулювання
Я вважаю, що в даному рольовому розігруванні директор повинен вести себе напористо з...	Я вважаю, що в даному рольовому розігруванні директор вів себе неправильно...

Крім потужного механізму зворотного зв'язку, тренінгова форма роботи має свої риси, сукупність яких дозволяє виділяти їх серед інших методів практичної діяльності психолога, зокрема такі [1; 2; 3; 5]:

- наявність більш-менш постійної групи;
- певна просторова організація тренінгового заходу;
- акцент на взаєминах між учасниками групи, які розвиваються та аналізуються в ситуації «тут і зараз»;

- Психологічна допомога учасникам групи в саморозвитку часто надається не лише ведучим тренінгу, але й самими учасниками;
- застосування активних методів групової роботи;
- об'єктивація суб'єктивних почуттів й емоцій учасників групи щодо один одного і подій, що відбуваються в групі;
- атмосфера розкнутості та свободи спілкування, клімат психологічної безпеки;
- стадійність тренінгового процесу обумовлена соціально-психологічними закономірностями розвитку малої групи;
- дотримання ряду принципів групової роботи.

До принципів групової роботи на тренінгах відносять [1; 2; 3; 5] такі.

Принцип активності спирається на відому ідею:

- людина засвоює 10% того, що він чує;
- 50% того, що він бачить;
- 70% того, що промовляє;
- 90% того, що робить сам.



Принцип активності

Тренер створює такі умови, завдяки яким учасники втягуються в спеціально розроблені дії, експериментують, поводять себе активно та аналізують активність інших.



Дослідницька, творча позиція

Принцип дослідницької, творчої позиції

Тренер, для реалізації даного принципу, повинен підібрати такі вправи, ігри, створити такий план тренінгу, щоб учасники змогли усвідомити, виявити, відкрити ідеї, закономірності, свої особисті ресурси, особливості нові способи поведінки та експериментувати з ними в комфортних умовах. У тренінговій групі створюється креативне середовище, основними характеристиками якої є проблемність, невизначеність, прийняття, висловлювання без оцінки.

Принцип партнерського, суб'єкт – суб'єктного спілкування ґрунтується на врахуванні інтересів співрозмовника, його почуттів та емоційного стану, переживанні за нього. Реалізація цього принципу створює в групі атмосферу безпеки, довіри, відкритості, яка дозволяє її учасникам експериментувати зі своєю поведінкою, не соромлячись помилок або кумедного вигляду. Тренер повинен вміти аналізувати особливості взаємодії учасників та вчасно їх корегувати, якщо це необхідно.



Партнерське спілкування



Персоналізація висловлювань

конкретних думок або почуттів. Учасники беруть відповідальність за свої висловлювання, за свою позицію та свої почуття. Такі висловлювання допомагають слухачеві повністю і точно зрозуміти характер послання.

Принцип «тут та зараз»

Відбувається реалізація групових висловлювань, подій, що проходять в конкретній групі в цей час, а не колись чи десь. Перехід від загальних обговорень до конкретних фактів (що відчувають учасники тренінгу, що відбувається зараз у групі), які повинні бути реальними.



Тут і зараз



Мова почуттів

Принцип акцентування мови почуттів

Підкреслюється важливість емоційної складової спілкування усіх учасників тренінгу. У процесі його проведення необхідно акцентувати увагу учасників на їхніх емоційних станах і на тому, як вони це висловлюють, дається можливість усвідомити і висловити свої почуття.

Рекомендується уникати оціночних суджень, замінюючи їх описами власних емоційних станів.

Принцип щирості

Довірлива атмосфера в тренінгових групах і відкритість є запорукою щирого зворотного зв'язку і багатого матеріалу для тренера та членів групи, який вони можуть аналізувати та опрацьовувати. Щирі висловлювання, відображення своїх почуттів спонукають до відкритості

всіх членів групи, руйнує захисні бар'єри та звичний соціальний статус. Палітра довіри та щирості на тренінгах перетворює групу в систему дзеркал, в яких кожен може побачити свій власний образ, заглянути у внутрішній світ її інших учасників.



Щирість



Конфіденційність

Принцип конфіденційності

Принцип передбачає розуміння всіма учасниками тренінгу та самим тренером необхідності тримати всю інформацію, яку вони отримали під час тренінгу, при собі. На цьому слід наголосити тренеру, що викличе відчуття захищеності учасників та

створення поля для щирості почуттів, емоцій і думок. Коли учасники групи впевнені, що ніхто не розповість про переживання людини, про події, якими вони поділилися, тоді виникає імпульс бути більш щирими один із одним.

Принцип гедонізму

Робота у тренінгу повинна мати за мету не тільки передачу та отримання знань, навичок, умінь учасникам, але і створення умов для отримання задоволення від процесу навчання та взаємодії.



Гедонізм

Слід зазначити, що принципи роботи тренінгової групи, висвітлені вище, є робочими принципами для тренера. Вони необхідні для його розуміння того, як має функціонувати група, які відносини та норми взаємодії слід застосовувати, що

допомагає створити відчуття захищеності та комфорту для учасників тренінгу. З цих принципів формуються, формулюються та приймаються норми (правила) роботи кожної окремої групи, незалежно від психологічної школи чи напряму роботи, яких дотримується тренер.

Кожній групі притаманні власні правила роботи, які можуть бути запропоновані тренером або колегіально прийняті її членами. Вони формулюються та приймаються на початку роботи групи, найчастіше — після знайомства всіх учасників один з одним та проголошення принципів, які мають бути реалізовані та є основою взаємовідносин і функціонування тренінгової групи.

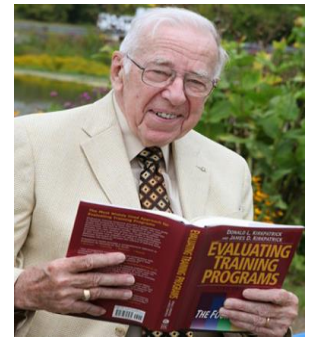
Правила роботи групи відображають готовність людей працювати в ній і їхнє бажання нести відповідальність за свої дії та висловлювання. Серед правил, які найчастіше приймають учасники тренінгових груп, є такі:

- все, що відбувається в групі залишається у ній;
- скажи «Стоп», якщо це необхідно;
- щирість та відкритість всіх учасників групи;
- не спізнюватися;
- активність кожного;
- всі називають один одного на «Ти» тощо;
- ранги та звання залиш за дверима.

Через прийняття та реалізацію правил групи відбувається підвищення активності та ініціативності, рівня засвоєння матеріалу учасниками, що підвищує ефективність тренінгової роботи та досягнення мети [1-5]. Крім того, чітко сформульовані та узгоджені правила створюють безпечне та передбачуване середовище, що є критично важливим для відкритого спілкування, чесної рефлексії та глибинної психологічної роботи в групі.

Існує модель оцінки ефективності процесу навчання Дональда Кірпатріка, яку використовують тренери соціально-психологічного тренінгу [6].

Дональд Кірпатрік (1924–2014) прожив 90 років і запам'ятався як вчений, що очолював одне з найавторитетніших професійних світових об'єднань тренерів та консультантів — Американське товариство навчання та розвитку (ASTD). Він вважав, що існують чотири рівні оцінки ефективності тренінгових програм або навчального процесу, опис яких він розпочав у 1954 році.



Дональд Кірпатрік



Джек Філіпс

У 1991 році Джек Філіпс — американський експерт із управління персоналом, автор методики «Повернення до інвестицій», запропонував доповнити модель Д. Кірпатріка п'ятим рівнем, і введено авторський нульовий рівень, які зображено нижче на рисунку. Методика активно застосовується більше п'ятдесяти років, не зважаючи на наявність слабких сторін.

Нульовий рівень «Вхідні дані та індикатори» [6].

Нульовий рівень «Вхідні дані та індикатори» [6].

Тренер аналізує:

- скільки людей прийде на навчання;
- скільки годин буде опрацьовано в процесі навчання;
- затрати тренера на одного учасника навчального процесу.

Перший рівень «Реакція».

Тренер аналізує як учасники тренінгу реагують на навчальні заходи:

- сподобався учасникам процес навчання;
- чи вважають учасники отриману інформацію корисною для них;
- що вони планують робити з новими знаннями та навичками;
- чи сподобався учасникам тренер та програма тренінгу, умови, в яких вони працювали, навчалися.

Другий рівень «Навчання» [6].

Тренер аналізує наскільки учасники засвоїли знання та навички, сформували необхідні відносини після закінчення навчання.

- чи отримали учасники очікувані знання та навички після закінчення навчання;
- які знання, навички, установки змінилися після закінчення навчання;
- наскільки значущі зміни.

Третій рівень «Поведінка».

Тренер аналізує, як учасники застосовують отримані в процесі навчання знання та навички на робочому місці або в комунікативному просторі:

- чи використовують учасники отримані знання;
- чи використовують учасники отримані навички;
- чи змінили учасники свою поведінку на робочому місці (комунікативному просторі) після закінчення навчання.

Четвертий рівень «Результат».

Тренер аналізує, якою мірою після закінчення навчання було досягнуто необхідних результатів:

- чи здійснюють зміни у поведінці учасників позитивний вплив на організацію;
- чи має вплив навчання на результативність організації (KPI, підвищення лояльності, плинність кадрів в організації, скорочення кількості проблемних ситуацій із клієнтами та їхніх скарг, підвищення прибутків тощо).

П'ятий рівень «ROI».

Тренер аналізує, як змінився коефіцієнт ROI – повернення на інвестиції у навчанні:

- яка віддача від інвестицій (ROI) у навчання;
- який відсоток повернення (інвестицій).

5 Рівень

4 Рівень

3 Рівень

2 Рівень

1 Рівень

0 Рівень



Рисунок 3.1. Модель оцінки ефективності процесу навчання Кірпатріка-Філліпса

Модель оцінки ефективності процесу навчання Кірпатріка-Філліпса є об'єктивним методом оцінювання ефективності тренінгу, на відміну від суб'єктивної рефлексії учасників, їхнього зворотного зв'язку тренеру щодо його роботи, та особистої оцінки.

Ще одним варіантом отримання зворотного зв'язку щодо ефективності тренінгу є вправа «Лист самому собі через 6 місяців», де фіксуються очікування учасників щодо змін, які мають відбутися з ними після отримання знань та навичок на тренінгу. Також можна застосувати анкетування або опитування учасників (можливо, анонімно), щоб дізнатися про їхні думки стосовно програми тренінгу, роботи тренера та реалізації очікувань.

Показником професіоналізму тренера є його активна робота у формі консультацій, опитувань, а також діагностичних процедур не тільки до проведення тренінгового заходу, але й після нього.



Техніка «Johari window» або Вікно Джохарі

У 1955 році Вікно Джохарі було створено двома американськими психологами Джозефом Ліфтом (Joseph Luft) та Харрінгтоном Інхамом (Harrington Ingham). Модель вікна «Джохарі» – зручний метод,

який використовується для підвищення самосвідомості, взаєморозуміння та поліпшення комунікації в групі. Ідея була отримана як результат групової динаміки в Каліфорнійському університеті та пізніше була вдосконалена Джозефом Люфтом. Ім'я «Джохарі» походить від поєднання їхніх перших двох імен. Ця модель також позначається як модель самосвідомості зі зворотним зв'язком/розкриттям. Вона передбачає розкриття таких постулатів: довіру можна отримати через розкриття інформації про себе іншим та дізнаючись про себе на основі їхніх відгуків (зворотного зв'язку).

Кожна людина представлена в моделі Джохарі за допомогою чотирьох квадрантів (або вікон). Ці чотири вікна позначають особисту інформацію, почуття та мотивацію, а також те, чи ця інформація відома вам або відома іншим людям (з чотирьох точок зору). У цій моделі інтерпретується метод передачі та прийняття зворотного зв'язку. «Вікно Джохарі» представлене у вигляді загального вікна з чотирма панелями. Дві з цих панелей уособлюють відоме мені, а дві інші є частиною, невідомою мені, але відомою іншим. Інформація передається з однієї панелі в іншу в результаті взаємної довіри, яка може бути досягнута через спілкування та зворотний зв'язок, отриманий від інших членів групи.

Ця техніка (модель) дозволяє людям краще зрозуміти взаємозв'язок між своїми особистими якостями (здібностями, вміннями, цінностями, установка тощо) та тим, як їх сприймають оточуючі [3; 4]. Вона активно реалізується під час соціально-психологічного тренінгу. Відповідно до техніки, у кожної людини є чотири зони: Відкрита, Сліпа, Прихована та Невідома.

У відкритій зоні є якості, відомі самій людині, які визнають за нею оточуючі.

У прихованій зоні перебувають якості (здібності, вміння, цінності, установки тощо), відомі людині, але невідомі оточуючим.

У сліпій зоні (сліпа пляма) розташовано якості (здібності, вміння, цінності, установки тощо) людини, які відомі оточуючим, але невідомі їй самій.

До невідомої зони включено якості (здібності, вміння, цінності, установки тощо) невідомі ні самій людині, ні оточуючим [3; 4]. На рисунку 3.2 зображено модель вікна «Джохарі».



Рисунок 3.2. Модель вікна «Джохарі» - модель самосвідомості зі зворотним зв'язком

Людина, зазвичай, прагне розширити відкриту зону і звузити інші. Це дозволяє їй бути більш гнучкою та вільною, оскільки різноманітні заняття потребують різних якостей для успішної реалізації.

Шляхом опитувань оточуючих та самотестування можна заповнити вікно Джохарі, після чого можна усвідомлено зайнятися розширенням відкритої зони такими способами:

Зменшити приховану зону, публічно демонструючи відомі самому собі якості, і, таким чином, проявитися для оточуючих із раніше невідомої для них сторони.

Зменшити сліпу зону, ставлячи питання про себе навколишнім людям та аналізуючи зворотний зв'язок.

Зменшити невідому зону, склавши список якостей, які хотілося б набути, намітивши шляхи їхнього здобуття та реалізувавши намічене.

Зменшити невідому зону (від протилежного), дізнавшись у оточуючих, які якості, на їхню думку, найменше відповідають вам (чого, на вашу думку, мені не вистачає?), і далі набути цих якостей [3; 4].

Практичне завдання до Теми 3

Завдання 1. «Труднощі, які можуть з'явитися при недотриманні принципів групової роботи на тренінгах»

Наведіть приклади труднощів, які можуть з'явитися при недотриманні принципів групової роботи на тренінгах та опишіть дії тренера, які допоможуть мінімізувати їхні наслідки.

Шаблон для виконання

Принципи	Труднощі	Дії тренера по мінімізації їх наслідків

Завдання 2. «Розбийте на три категорії принципи роботи тренінгових груп»

Використовуючи логіку та уявлення про роботу тренінгових груп, розбийте на три категорії (1. принципи створення середовища тренінгу; 2. принципи поведінки учасників; 3. етичні...) принципи їхньої роботи.

Навпроти кожної категорії принципів напишіть порядкову їхню букву, якщо входять вони до неї.

1. принципи створення середовища тренінгу _____

2. принципи поведінки учасників – _____

3. етичні принципи – _____

А) принцип системної детермінації;

Б) принцип конфіденційності;

В) принцип реалістичності;

Г) принцип щирості;

Д) принцип ненанесення шкоди;

- Е) принцип надмірності;
- Ж) принцип активності;
- З) принцип відповідності заявлених цілей тренінгу його змістом;
- І) принцип довіри.

Завдання 3. «Вікно Джохарі»

Створити власне «Вікно Джохарі», зробити його ґрунтовний аналіз та розповісти його на практичних заняттях перед аудиторією.

Завдання 4. «Розробіть правила роботи для різних тренінгових груп»

Використовуючи логіку та уявлення про роботу тренінгових груп, розробіть правила їхньої роботи у тренінгах.

Типи тренінгових груп:

- Працівники національної поліції України;
- Викладачі Харківського Національного університету внутрішніх справ;
- Директори нафтопереробних корпорацій;
- Керівний склад Служби безпеки України;
- Представниці робочого контингенту салонів краси;
- Самотні жінки 35-45 років.

Список використаних джерел:

1. Мороз Л. І. Професійно-психологічний тренінг : підручник для студ. вищ. навч. закл. / Л. І. Мороз, С. І. Яковенко ; Нац. акад. внутр. справ. — Київ : Паливода А. В., 2011. — 252 с.
2. Основи соціально-психологічного тренінгу : науково-практ. рекомендації / уклад.: В. Г. Андросюк, Л. І. Казміренко ; ред. В. Ц. Абрамян та ін.; МВС України, НАВС. — Івано-Франківськ : Симфонія форте, 2011. — 136с.
3. Афанасьєва Н. Є. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу : навч. посіб. / Афанасьєва Н. Є., Перелигіна Л. А. — Харків, 2016. — 251 с. — URI: <http://repositsc.nuczu.edu.ua/handle/123456789/4053>

4. Афанасьєва Н. Є. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу : навч. посіб. / Афанасьєва Н. Є., Перелигіна Л. А. ; Нац. ун-т цивіл. захисту України. — Харків : ХНАДУ, 2015. — 315 с.
5. Карпенко Є. В. Основи психотренінгу : навч. посіб. / Є.В. Карпенко ; Дрогобицький держ. пед. ун-т ім. Івана Франка. — Дрогобич : Просвіт, 2015. — 78 с. — URI: <http://dspace.lvduvs.edu.ua/handle/1234567890/2360>
6. Kirkpatrick Donald L. Evaluating Training Programs: The Four Levels / Donald L. Kirkpatrick, James D. Kirkpatrick. — 3rd ed. — (s. 1.; s. n.), 2006. — 392 p. — URL: https://balka-book.com/ua/kouching-1655/evaluating_training_programs_the_four_levels_3rd_edition-77088.
7. Phillips P. Real world training evaluation / Patricia Pulliam Phillips and Jack J. Phillips. — (s. 1.) : ATD, 2016. — 54 p. — URL: <https://roiinstitute.net/product/real-world-evaluating-training/>.

Тема 4. ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОВЕДЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ

Теоретичний матеріал до Теми 4

Організація тренінгового простору та технічне оснащення

Організація простору тренінгу насамперед полягає у найефективнішому розміщенні учасників, тренера, реквізиту та меблів у тренінговому залі. На перший погляд, це здається простим, проте, як то кажуть, «диявол криється в деталях». Це означає, що певні недоліки в організації тренінгового заходу чи непродумане розміщення учасників можуть значно знизити динаміку та ефективність тренінгу. Звертаємо увагу, що все повинно сприяти тренінговій діяльності або, як мінімум, не заважати учасникам та тренерам. Існують певні вимоги до приміщення для проведення тренінгу, які повинні бути враховані психологом-тренером: *Ізольоване та тихе* приміщення. Сторонні особи, відвідувачі, шуми з вулиці, будівництво за вікном, шум обладнання, музика за стіною, дзвінки повинні залишитися за дверима тренінгового простору.



Ідеальне приміщення

Акустику приміщення необхідно перевірити [2;3].

Комфортне приміщення. Комфорт повинен відчуватися з першого моменту, коли приходять клієнти, щоб створити перше позитивне враження від нього. Необхідно враховувати заплановані вами інтерактивні заходи, взаємодію учасників, їхнє пересування приміщенням. Має бути оптимальна температура повітря та відсутність холодних струмів із кондиціонера в спину або голови ваших клієнтів. Справна вентиляція або можливість відкрити вікно, кондиціонер і жалюзі влітку зручні стільці, можливість записувати теоретичні матеріали або пересуватися приміщенням тощо є запорукою якісного проведення тренінгу.

Світле приміщення. Світла має бути достатньо, щоб читати або писати, менша освітленість сприяє сонливості, знижує настрій, погіршує якість зору. Відсутність вікон у приміщенні може асоціюватися з підвальними приміщеннями та низькою якістю послуг.

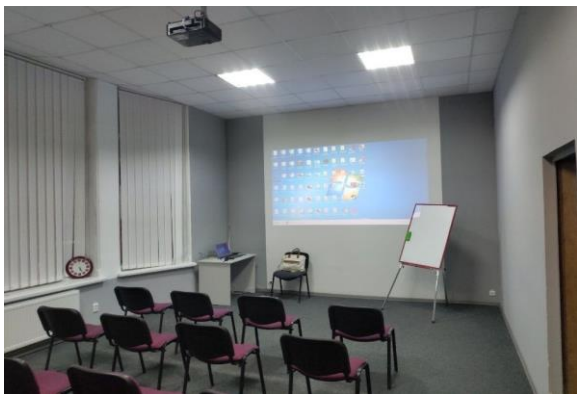
Просторе приміщення. Потрібно без перешкод посадити всіх учасників півколом, щоб із будь-якого місця було нормально видно дошку, екран, тренера та усіх учасників тренінгу [2;3].

**Цікавий
факт**

Ми сприймаємо колір не лише очима — неусвідомлено вбираємо його через шкіру, м'язи і навіть кістки. Проникаючи в організм, він викликає біохімічні реакції, стимулює різні залози, зокрема гіпофіз, який керує сном, обміном речовин та апетитом.

Кольорове оточення впливає на психоемоційний і фізичний стани людини, може формувати їх, а також є безпосереднім вираженням психічних переживань самої людини. Вдалий підбір тонів фарбування стін, стель та навчального обладнання має не лише естетичне значення, але й істотно впливає на емоційний стан, самопочуття та працездатність людей, які навчаються. Вчені вважають, що: кольори короткохвильового спектра (синій, блакитний) діють заспокійливо; кольори довгохвильового спектра (червоний, помаранчевий) — навпаки, впливають на людину збудливо; середньохвильові ділянки спектра містять кольори «психофізичної рівноваги» (зелений, жовтий), які впливають на психіку позитивно, підвищуючи працездатність.

Білий колір значно підвищує освітленість, відбиваючи до 80% світла, але позбавлений емоційного впливу [1].



Приклад тренінгового приміщення

Часто тренери пропонують своїм клієнтам працювати в командах, проводять презентації та рольові ігри. Тому техніка для презентацій, смарт-дошки, фліп-чати, мікрофони, звук та простір офісу, приміщення повинен задовольнити всі вимоги тренінгового заходу.

Кількість стільців повинна бути на 2-3 стільці більше, ніж кількість учасників. Стільці, бажано, використовувати такі, які мають підставку для зошитів, блокнотів, та такі, які легкі у використанні та пересуванні (переносі) їх із одного місця на інше. Потрібна свобода переміщення та перегрупування. «Півколо» - основний, найпопулярніший та комфортний, але не єдиний варіант розміщення учасників. Серед варіантів розміщення стільців та демонстраційного матеріального оснащення, такі [2;3]:

- «Підкова» - стільці розставлено півколом, а посередині, перед ними, демонстраційна техніка та ведучий;
- «Підкова із столів» - столи та стільці стоять у формі букви «П», а посередині, перед ними, демонстраційна техніка та ведучий;
- «Буква V» із столів та стільців, а посередині, перед ними, демонстраційна техніка та ведучий;
- «Групи столів» - столи з'єднані по два, що дозволяє групи поділити на підгрупи по 6 чоловік. Ці столи стоять півколом, всі учасники мають змогу бачити один одного, а посередині, перед ними, демонстраційна техніка та ведучий;
- «Коло із стільців» - стільці стоять колом, ведучий сидить у колі, а за ним демонстраційна техніка;
- «Круглий стіл» - стільці стоять колом за столом, ведучий сидить у колі, а за ним демонстраційна техніка;
- «Дві підкови із стільців» - стільці розставлено півколом в два ряди, а посередині демонстраційна техніка та ведучий;
- «Театр» – стільці з учасниками розташовані як у театральній залі, посередині, перед ними, розташовані ведучий та демонстраційна техніка;

- «Банкет» – столи та стільці стоять у формі підкови та за ними по декілька учасників, а посередині, перед ними демонстраційна техніка та ведучий (спинами ніхто один до одного не сидить).

Залежно від програми тренінгу та запланованих вами форм та методів навчання, необхідно враховувати покриття полу та можливість на ньому проводити релаксаційні вправи, медитативні техніки тощо.

Слід звернути увагу на туалетні кімнати (restroom) та місця для куріння чи переговорів телефоном. Про її місцезнаходження



Туалетна кімната

учасники тренінгу повинні дізнатися зі вказівних табличок або від тренера, та ні в якому разі завдяки рецепторам нюху. Також, дуже важливим є наявність води, світла, освіжувачів, рушників тощо. Обов'язково потрібно про це пам'ятати та проконтролювати.

Важливим елементом тренінгів є підготовка до кофе-брейку та обідньої перерви. Є декілька варіантів її проведення [2;3].

1) Ви заздалегідь призначаєте час перерви, робите оголошення та повідомляєте учасників тренінгу, де поблизу можна випити кави чи чаю, поїсти та відпочити. Але із суворим таймінгом. Цей варіант є найдешевшим для організаторів тренінгового заходу і не вимагає зайвих підготовчих дій, проте є найменш популярним (малоймовірно, що учасники його оцінять) і шкідливим для вашої професійної репутації.



Приклад проведення перерви



Кава -брейк

2) Ви самостійно робите закупівлю гастрономічних товарів та сервіровку стола в зоні відпочинку тренінгового приміщення або у іншій кімнаті. Перед початком тренінгового заходу ви запрошуєте своїх клієнтів та демонструєте їм все,

що ви для них приготували. Дуже часто на початку тренінгу або в його процесі учасникам потрібно випити каву або води, а те, що у вас все для цього готове – це бонус до скарбнички вражень про вас. Даний варіант підкреслить ваші старання та ваше поважне, професійне ставлення до тренінгового процесу. Суму, яку ви плануєте витратити на каву-брейк необхідно додати в кошторис витрат та оплату за ваші тренерські послуги [2;3].

3) Ви можете запросити кейтерингову компанію, яка приготує та подасть вишукані страви. Такий варіант проведення кофе-брейку та перерви підійде для представників вищих ланок правління провідних організацій, еліти,



Кейтеринг

бізнесменів, провідних спортсменів тощо. Ваші клієнти будуть задоволені не тільки якісною програмою тренінгу, але й деталями організації.

При створенні меню для кави-брейка чи обідньої перерви необхідно провести попереднє анкетування для кращого знайомства з майбутніми членами групи та для того, щоб дізнатися про алергічні реакції, побажання, очікування тощо.

Головне пам'ятати, що тренер є хазяїном тренінгового заходу і від якості його підготовки залежить рівень оцінки та ефективності. До моментів, які необхідно врахувати під час підготовки до тренінгового заходу, включають [2;3]:

- підготовку презентацій;
- підготовку аудіоматеріалу та відеороликів;
- підготовку роздаткового матеріалу з цікавою та необхідною теоретичною та практичною інформацією;
- підготовку роздаткового матеріалу з інформацією про вас та вашу діяльність;
- підготовку роздаткового матеріалу для роботи на тренінгових заняттях (блокноти, папір різних форматів, брошури, олівці, маркери, ручки) тощо.

Вони будуть висвітлені докладно у темі 10 навчального посібника.

Склад тренінгової групи.

Найбільш важливим елементом організаційно-психологічної роботи є комплектування тренінгової групи. Тут важливо дотримуватися таких принципів [2]:

1. принцип відбору учасників до групи;
2. принцип подвійного дзеркала (до складу групи відбираються учасники як схожі, так і відмінні за своїми соціально-психологічними характеристиками);
3. принцип врівноваження учасників групи за віковою, професійною ознаками та соціальним статусом;
4. принцип гетерогенного складу групи (в групі тренінгу повинні бути представники чоловічої і жіночої статі, кількість має бути приблизно однаковою);
5. принцип оптимальної чисельності учасників тренінгу (8-15 осіб).

Важливо	<p>Українські психологи, що досліджували та практично реалізовували тренінгові процеси, наголошували на тому, що обов'язковим елементом підготовки до тренінгу є первинна зустріч із можливими учасниками тренінгових груп (для вирішення організаційно-психологічних питань).</p> <p>Ця зустріч зазвичай складається з двох частин. Перша частина — це групова або індивідуальна бесіда, яка орієнтована на розкриття завдань та мети майбутнього тренінгу, принципів його проведення, показань і протипоказань до участі в групі, а також на організаційну сторону циклу занять та його тривалість (як часто, як довго буде проводитися). Після отримання цієї інформації потенційні учасники групи вирішують питання готовності до участі у тренінгових заходах, можливості оплати та наявності необхідного часу.</p> <p>Друга частина первинної зустрічі складається з індивідуальної співбесіди для уточнення мотивів майбутніх учасників, їх характеристик, здібностей тощо. Якщо у тренера є враження, що мотивація низька, необхідно знайти шляхи її підвищення, якщо клієнт для тренінгової групи є цікавим [3].</p>
----------------	---

Режим роботи тренінгової групи [2; 3].

Тренінгові заняття можуть бути різної тривалості:

- від 1,5 до 3 годин (2-4 академічні години тривалістю 45 хвилин кожна), але не завжди робота у такий короткий проміжок часу засвоюється, групова динаміка набирає необхідних обертів для проходження всіх необхідних групових процесів;
- найбільш вдалою формою групової роботи є марафон – проведення занять тривалістю 6-8 годин щоденно протягом кількох днів або кількох вихідних, якщо так більше підходить учасникам тренінгової групи. Для такої форми роботи передбачається велика обідня перерва (не менше години) та дві перерви по 15- 20 хвилин через кожні 1,5-2 години роботи групи.

Вікові особливості учасників тренінгового простору [4].

Вікові особливості у тренінгу визначають зміст, тривалість, інтенсивність та методика, оскільки різні вікові групи мають різний рівень розвитку когнітивних, фізичних, емоційних та соціальних навичок. Учасники тренінгу можуть мати різний соціальний статус, життєвий та професійний досвід, на що має звертати увагу ведучий тренінгу при комплектації групи та формуванні програми тренінгу.

Якщо учасниками тренінгу є діти (підлітки, учні ліцеїв), пріоритетною має бути ігрова форма, ігрові методи навчання та розвитку. Тренінги для підлітків часто фокусуються на розвитку комунікативних навичок, вирішенні конфліктів та роботі в команді. Популярними є теми булінгу, самооцінки та профорієнтації, самопізнання, підвищення впевненості в собі та подолання стресу. Для них ефективним є використання дискусійних методів та вправ на розвиток лідерства.

Якщо працюємо з дорослими, то основна мета, як правило, швидкий та ефективний розвиток у певній сфері, тому акцент робиться на практичних результатах. Часто використовуються дискусійні методи, невербальна активність, а також вправи для постановки цілей та підвищення мотивації, розвиток ораторської майстерності тощо.

Для людей старшого віку при формуванні програми тренінгу необхідно враховувати вікові зміни, а тренінги можуть включати вправи на збереження гнучкості, координації та підтримку загальної фізичної активності, вправи для збереження та розвитку когнітивних функцій. Докладніше про методи соціально-психологічного тренінгу розглянуто у темі 8 навального посібника.

Практичне завдання до Теми 4

Завдання 1. «Логіка розсадки клієнтів»

Існують такі варіанти розміщення стільців та демонстраційного технічного оснащення:

- «Підкова» - стільці розставлено півколом, а посередині, перед ними, демонстраційна техніка та ведучий;
- «Підкова із столів» - столи та стільці стоять у формі букви «П», а посередині, перед ними, демонстраційна техніка та ведучий;
- «Буква V» із столів та стільців, а посередині, перед ними, демонстраційна техніка та ведучий;
- «Групи столів» - столи з'єднані по двоє, що дозволяє групи поділити на підгрупи по 6 чоловік. Ці столи стоять півколом, всі учасники мають змогу бачити один одного, а посередині, перед ними, демонстраційна техніка та ведучий;
- «Коло із стільців» - стільці стоять колом, ведучий сидить теж у колі, а за ним демонстраційна техніка;
- «Круглий стіл» - стільці стоять колом, за столом ведучий сидить у колі, а за ним демонстраційна техніка;
- «Дві підкови із стільців» - стільці розставлено півколом в два ряди, а посередині демонстраційна техніка та ведучий;
- «Театр» – стільці з учасниками розташовані як у театральній залі, посередині, перед ними, розташовані ведучий та демонстраційна техніка;
- «Банкет» – столи та стільці стоять у формі підкови, за ними по декілька учасників, а посередині, перед ними демонстраційна техніка та ведучий (спинами ніхто один до одного не сидять).

Підберіть характеристики тренінгових груп, особливості проведення тренінгу, щоб доцільним було зробити кожну з перерахованих розсадок.

Завдання 2. «Ваш тренінговий простір».

Зробіть колаж на тему «Мій тренінговий простір» за допомогою ватману, кольорових малюнків, фотокарток, маркерів тощо. Після закінчення вашої творчої роботи необхідно зробити презентацію з характеристикою вашого тренінгового простору та його особливостями, сильними та слабкими сторонами.

Завдання 3. «Сучасні тренінгові інтер'єри».

Зробіть аналіз сучасних пропозицій тренінгових залів. Проаналізуйте їхню цінову політику, комплектацію в різних областях України та країн Європи, Азії, США тощо.

Список рекомендованих джерел

1. Теорія кольору : методичні рекомендації до самостійної роботи для студентів спеціальності «Видавництво та поліграфія» першого (бакалаврського) рівня / уклад. І. О. Хорошевська. — Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2020. — 48 с. — URL: <https://repository.hneu.edu.ua/bitstream/123456789/23328/1/2020-69-%D0%95%D0%92%20%D0%A5%D0%BE%D1%80%D0%BE%D1%88%D0%B5%D0%B2%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%B0%20%D0%98%20%D0%9E.pdf>
2. Афанасьєва Н. Є. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу : навч. посіб. / Афанасьєва Н. Є., Перелигіна Л. А. — Харків, 2016. — 251 с. — URI: <http://repositsc.nuczu.edu.ua/handle/123456789/4053>
3. Афанасьєва Н. Є. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу : навч. посіб. / Афанасьєва Н. Є., Перелигіна Л. А. ; Нац. ун-т цивіл. захисту України. — Харків : ХНАДУ, 2015. — 315 с.
4. Федорчук В. М. Тренінг особистісного зростання : навч. посіб. / В. М. Федорчук. — Київ : ЦУЛ, 2014. — 250 с.

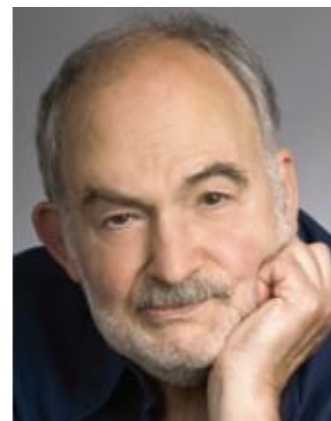
Тема 5. ВЕДУЧИЙ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ: ШЛЯХ СТАНОВЛЕННЯ ТА ПРОФЕСІЙНО-ОСОБИСТІСНІ ВИМОГИ ДО НЬОГО

Теоретичний матеріал до Теми 5

Ведучий тренінгових груп несе особисту відповідальність за свої дії як тренер, психолог, професіонал, так і за роботу групи під час заходу. Тому він повинен володіти певними знаннями, уміннями, навичками, якостями та здібностями, проте однаковість щодо їхнього переліку та структури науковці досі не мають.

Передусім, слід пам'ятати, що ведучий тренінгу є зразком для учасника, має демонструвати відкритість, високий рівень комунікативної компетентності, щирість, інколи довіру, емпатійні здібності та емоційну стійкість. Для того, щоб учасники тренінгового процесу були готові та мали бажання бути щирими, відвертими, їм необхідно створити та гарантувати добробут та безпеку для кожного.

Відомий німецький психолог, психотерапевт Клаус Фопель вплив низку вимог до особистості ведучого тренінгових груп, його уміння та навички [1].



Клаус Фопель

Серед ключових знань, якими повинен володіти тренер для забезпечення максимальної ефективності тренінгового процесу та отримання учасниками бажаних результатів, він наголошує на тих, що були

набуті не лише в ході отримання диплома психолога, але й практичним шляхом — через досвід участі у тренінгах як клієнт або через здобуття кваліфікації ведучого психологічної групи. Вони включають:

- загальні уявлення про групову динаміку та індивідуальну психодинаміку;
- спеціальні знання, необхідні для досягнення специфічних цілей групи: комунікативна культура у діловому просторі, командоутворення, конфліктологія, технології саморозвитку особистості, ораторське мистецтво, тайм-менеджмент тощо. Тобто тренер повинен володіти знаннями в тих сферах, в яких він працює з

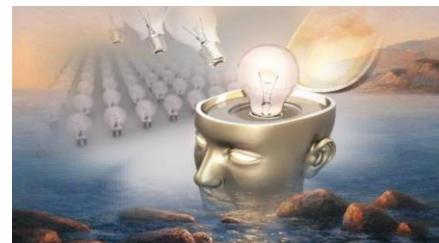
клієнтами, розуміти їхні проблеми та шляхи їх вирішення, особливості їхньої діяльності, поведінки, розвитку тощо.

- досвід участі в різноманітних тренінгових групах. Кожен, хто веде групу і керує певними груповими процесами, повинен познайомитися з ними як учасник, відчувати себе з іншого боку тренінгового процесу, побачити слабкі та сильні сторони ведучого тренінгу, відчувати особливості участі у різноманітних вправах, кейсах, рольових іграх тощо. Особиста участь як гравця, як учасника тренінгу допоможе у майбутньому більш професійно, чуттєво, зі знанням особливостей, нюансів провести інтерактивні методи та ефективно керувати груповими процесами на ньому [1].

Серед якостей, якими, на думку К. Фопеля, повинен володіти ведучий тренінгових груп, такі: психологічна зрілість, здатність до емпатії, сприйнятливність до нового і незвичайного, врівноваженість, розважливність, уява, впевненість в собі, розум, ентузіазм, вміння домінувати, толерантність, миролюбність, демократизм, бажання допомогти людям; комунікативна, організаторська, емоційна стійкість [1].

Манера ведення тренінгу повинна базуватися на теплій щирій і емпатичній манері взаємодії з учасниками, вмінні створювати в групі позитивний зворотний зв'язок і проявляти здатність швидко реагувати на нестандартні ситуації, що є головними складниками професійного багажу ведучого. Ще одне вміння ведучого полягає в тому, щоб абстрагуватися від негативних емоцій членів групи та не акумулювати їх у своїй емоційній сфері. При цьому він повинен вчасно їх виявляти, вміти з ними працювати, аналізувати та допомагати клієнтам справлятися з ними, знаходячи методи їхньої трансформації у позитивні. Він має вміти спостерігати як за кожним учасником, так і за процесом роботи групи в цілому, бути коментатором і експертом, що допомагає учасникам об'єктивно оцінювати свою поведінку.

Серед найбільш важливих установок, які мають бути у ефективного ведучого тренінгових груп, такі [1; 2; 7; 8]:



- Установа на аналіз подій у групі повинна реалізовуватися, з точки зору їхньої значимості для учасників. Одночасно ведучий має аналізувати, що ці події означають для нього та для його ролі як ведучого групи.

- Установа на те, що успіх діяльності тренера залежить від його специфічної внутрішньої позиції щодо учасників.

- Установа на те, що головним є інтерес до учасників тренінгу, до їхнього внутрішнього світу та емоційного стану, а не до вправ, ігор, кейсів, теорії, яку він підготував та повинен опрацювати з ними.

- Установа на визнання компетентності та здатності до розвитку учасників тренінгу. Водночас він (ведучий) визнає, що, незважаючи на часткову залежність учасників від його дій та реакцію на них, вони здатні та повинні приймати власні рішення у процесі тренінгу.

- У колі інтересів ведучих завжди на перших позиціях люди та бажання з ними контактувати, а не механічно провести тренінг та отримати грошову винагороду.

- Ведучий розуміє та приймає свою функцію в мобілізації прихованого потенціалу учасників без маніпуляцій, контролю та жорсткої дисципліни.

- Ведучий є автентичною особистістю, яка здатна відкрито себе представляти і не має побоювань постати перед групою таким, яким він є насправді.

- Установа на прийняття та демонстрацію власних та здібностей учасників тренінгу, підтримка їхніх прагнень до пишатися собою.

- Установа ведучого тренінгової групи на підтримку учасників до зростання почуття власної гідності, адже більшість із них приходять із відчуттям власної неповноцінності, яке незабаром проявляється.

- Установа ведучого тренінгової групи на уникнення авторитарного і надмірно директивного стилю поведінки з учасниками.

- Установа на те, що учасники тренінгу мають власні почуття щодо ведучого і мають право на обговорення їх з ним.

Серед технік мистецтва взаємодії зі своїми клієнтами К. Фопель виділяє такі [1]:

- З метою забезпечення розвитку всіх учасників тренінгу, важливо, щоб ведучий добре уявляв собі ідеальну модель групової взаємодії та структуру групи. Запорукою успіху досягнення мети розвитку учасників є підбадьорювання та залучення тих членів групи, які мало включені у взаємодію.

- Гібридність ведучого в реалізації ролі експерта з групової роботи і художника забезпечить його ефективність. Творчість ведучого складається із здатності до емпатії, чутливості й інтуїції та харизми, які, як правило, є природними

дарами від народження, але їх можливо розвивати. Наступним складником творчого підходу до роботи ведучого та до творчої взаємодії з групою є теоретичний запас знань щодо концепцій групової динаміки, психодинаміки, комунікації тощо. Поєднання своєї особистісної обдарованості з теоретичними уявленнями про групову роботу повинно бути реалізованим у повній мірі.

- Повага й інтерес до кожного учасника, прагнення допомогти та мати установку на піклування про кожного з них.

- Мистецтво відчувати, бачити, аналізувати динамічні процеси в групі тренінгу, адже існують різні випадки поведінки учасників, які впливають та хід проведення тренінгу та досягнення його мети: хтось більш компетентний, а хтось - менше; хтось демонструє особистісну силу, хтось - слабкість; одні учасники більш симпатичні ведучому, інші – менш; хтось бореться за владу, хтось мовчки підкорюється вимогам та маніпуляціям інших [1].

- Ефективний ведучий здатен працювати з групою на різних стадіях її розвитку. Він повинен поводитися так, щоб те, що він говорить і робить, сприяло поступовому розвитку групової компетентності. Наприклад, ведучий мусить знати, що будь-яка група на початку роботи є мало згуртованою, прийняти цей факт і не нарікати на це. Він має сприяти поступовому розвитку клімату довіри, який допускає обмін не тільки дружніми, але і ворожими реакціями. Він повинен відчувати настрій та готовність групи працювати, йти далі.

- Ведучий повинен зважати на те, що на початковій стадії учасники більше орієнтовані на нього як на лідера, тоді як його завдання — дбати про те, щоб взаємодія відбувалася більшою мірою між ними. Дуже важливо, щоб ведучий помічав емоційний клімат, що панує в групі в поточний момент, і стимулював учасників висловлювати і не дуже схвалювані (негативні чи критичні) враження та думки.

- Ведучий, інтервенції якого не відповідають афективному рівню групи, легко змушує окремих учасників і всю групу йти в штучно створеному ним напрямку, що блокує природний груповий розвиток. Не розуміючи процесів, які відбуваються в групі, ведучий може заважати розвитку згуртованості, формування групової моралі та зрештою – досягненню результату.

- Професійний ведучий не очікує від учасників, що ті реагуватимуть на конкретну техніку певним чином, і не чинить тиску на клієнтів, якщо вони до чогось не готові. Він чітко відчуває стан групи, підбирає відповідні техніки, слова та ситуації для її поступової активізації.

- Повага автономії учасників та інтерес до кожного – запорука успіху ведучого.

- Сенситивність у взаємодії з учасниками — це здатність на певний час відмовитися від власних вигод і переваг та бути готовим прийняти точку зору учасників, незалежно від того, що вони думають чи відчують.



Маніпулятивні техніки

Основою сенситивності є внутрішня впевненість і особистісний стрижень ведучого, глибокий рівень самопізнання та прийняття власної особистості. Отже, ведучий дійсно хоче зрозуміти учасника і не бажає його змінити. Маніпулятивні техніки з метою змінити учасника, щоб краще використовувати його в своїх цілях, завжди викликають недовіру групи та знижують авторитет ведучого.

- Хороший ведучий групи налаштований оптимістично і сприймає людей позитивно. Він розуміє та приймає те, що кожен учасник несе відповідальність за себе, за свою активність та роботу у групі, і має великий внутрішній потенціал. Ведучий розглядає своє завдання як допомогу кожному окремому учаснику в розвитку його здібностей і можливостей, примноженні його знань, умінь та збагаченні досвіду.

- Самоконтроль та управління своїми почуттями, емоціями, внутрішньою стабільністю – це компоненти успіху ведучого у взаємодії з учасниками тренінгу. Він не дозволяє легко вивести себе з рівноваги і не видає хаотичні реакції, коли група починає демонструвати небажання працювати. Навпаки адекватно сприймає ситуації, коли окремі учасники висловлюють бажання попрацювати зі складними, важкими переживаннями та проблемами, і ситуації, коли клієнти бажають пасивності та мовчазливості.

- Заохочення автономності учасників та робота над тим, щоб учасники перейшли від початкової стадії залежності від нього як ведучого до стану більшої автономності і взаємозалежності, яка передбачає, що всі учасники надають допомогу один одному і приймають її від інших, активно дають зворотній зв'язок та його приймають.

- Уважний ведучий тренінгових груп сприймає події у групі з урахуванням загального контексту і бачення групового процесу в цілому, явищ, які в них відбуваються. Він бере до уваги передусім відносини між різними складовими процесу, а не тільки певні характеристики окремих компонентів. Він бачить взаємозв'язок подій: наприклад: між статусом учасників та їхньою готовністю до роботи у групі; між настроєм та активністю; вплив гендерних та вікових аспектів на роботу в групах [1].

- Здатність до адаптації до групи та невтрачання власної індивідуальності – тонкі нюанси тренінгової роботи, які мають бути відточені та зрозумілі для ведучого. Якщо ведучий вміє працювати з конфронтацією, він порозуміється з учасниками, які звикли до



Взаємодія ведучого з групою

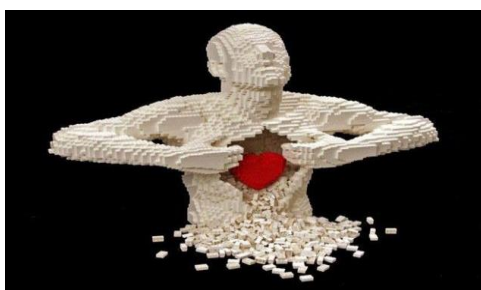
неї у реальному житті та застосовують певні навички комунікації, що підсилюватиме динамічні процеси у групі. Якщо ж у групі виявляються люди, які звикли спілкуватися більш обдуманно і обережно, йому буде важко використовувати конфронтаційні техніки взаємодії. У цьому випадку він повинен знайти баланс. Професійний ведучий розглядає особливості групи, її різноманіття у манері спілкуватися швидше як виклик своїй майстерності, а не як обмеження своїх прав та дій.

- Толерантність є важливим компонентом у взаємодії із групою. Ведучий тренінгових груп повинен терпимо, з повагою та безоціночно ставитися до різних цінностей, установок і проявів особистості учасників. Він готовий приймати та розуміти вираження всіх почуттів — толерантний до прояву агресії, ворожості і гніву, так само як і до вираження любові, ніжності і невпевненості учасниками.

- Ведучий не втрачає знання щодо власних потреб: статусні запити, бажання контакту, експериментувати, допомогти та пізнати потреби своїх клієнтів.

Важливо, щоб він знав свої потреби і їхній можливий вплив на власну поведінку та стиль роботи з групою. Але важливим є те, що ведучий групи повинен намагатися зменшити неминучий вплив своїх потреб на процес групової роботи та бути націлений на її потреби.

- Мужність є складником професіоналізму ведучого. Він сміливо приймає виклик, який дають нові ситуації і люди, і розвиває свій людський і професійний потенціал. Критичність мислення та проникливість йдуть поруч та контролюють власні переконання і ціннісні уявлення. Вона проявляється у роботі з викликами, у експериментуванні, у прийнятті ризиків та професійних та особистісних невдач, вмінні використовувати власні поразки як платформу для подальшого розвитку.



На думку К. Фопеля, важливою є вибіркова відвертість. Бажання розповісти про особисті досягнення та невдачі може бути реалізованою у деяких випадках, коли ведучий чітко відчуває потребу у цьому та розуміє користь своєї відкритості. Вона не повинна бути домінуючою, адже група чекає від ведучого професіоналізму та роботи

з їхніми запитами, проблемами та ситуаціями. Від нього вимагатимуть не перетворювати тренінговий процес на вирішення власних проблем.

□ Він відкритий до нового розуміння, яке приходить як результат рефлексії. Такий ведучий вірить у можливості власного розвитку. Він не боїться експериментувати, приймає ризики та невдачі.

Відомий психолог-психотерапевт Римантас Кочунес виділяє наступні компоненти моделі особистості ефективного психолога-тренера [7;8]: автентичність як найважливіша якість; відкритість власному досвіду як щирість у сприйнятті власних почуттів тренера; розвиток самопізнання та адекватне ставлення до власних здібностей і взагалі до життя; сила особистості та ідентичність (робота над собою,



Римантас Кочунес

перевірка власних умінь, цінностей, якостей, здібностей); толерантне ставлення до невизначеності, готовність до вступу на незнайому територію; прийняття особистої відповідальності за свої дії в професійних ситуаціях; почуття гумору, здатність відсторонюватися від ситуації і сприймати її з іронією; уникнення ярликів та оціночних штампів: здатність сприймати й аналізувати людей, їхні почуття, погляди та своєрідні риси особистості, не застосовуючи загальновідомих кліше; постановка реалістичних цілей та розуміння межі своїх можливостей; здатність до співпереживання, вміння стати на позицію іншого.

Український вчений І. В. Вачков [3; 7; 8] у своїй книзі зробив узагальнення думок провідних вчених, таких як: А. Косевська, С. Кратохвіл, М. Ліберман, К. Роджерс, С. Славсон, І. Ялом щодо особистісних рис, бажаних для ведучого тренінгової групи:

- здатність допомогти клієнтам та концентрація на їхніх проблемах, запитах, розвитку;
- відкритість до нового, бажання зрозуміти, прийняти інші точки зору, які відмінні від власних, терпимість та толерантність;
- здатність створювати атмосферу емоційного комфорту та безпеки, вміння налагоджувати, будувати взаємодію з різними типами учасників тренінгу;
- емпатія та вміння оцінювати всі вербальні та невербальні сигнали комунікації, які надходять від учасників тренінгової групи;
- здатність демонструвати групі справжні емоції, почуття і переживання;
- віра в сили учасників, у можливість їхнього розвитку та успішного вирішення ними їхніх проблем;
- з ентузіазмом та оптимізмом, з великим рівнем уваги, інтелекту та розвиненою інтуїцією виконувати свої професійні обов'язки;
- високий рівень саморегуляції, врівноваженість, терпимість до фрустрації і невизначеності;

▪ бути впевненим у собі та своїх силах, позитивно ставитися до своїх особливостей, мати адекватну самооцінку, усвідомлювати власні конфліктні зони, потреби, мотиви тощо.



Каєлл Рудестам

Відомий фахівець із психокорекційних груп Каєлл Рудестам акцентував увагу на взаємозв'язку особистісних рис, теоретичних установок і стилів управління тренінговими групами. На його думку, ведучий тренінговими групами повинен проводити тренінги з артистизмом, з творчими вміннями, міцною теоретично-практичною базою, поєднувати інтуїцію з професійним знанням методів і концепцій, розвивати самосвідомість, працювати над зростанням досвіду і знань про

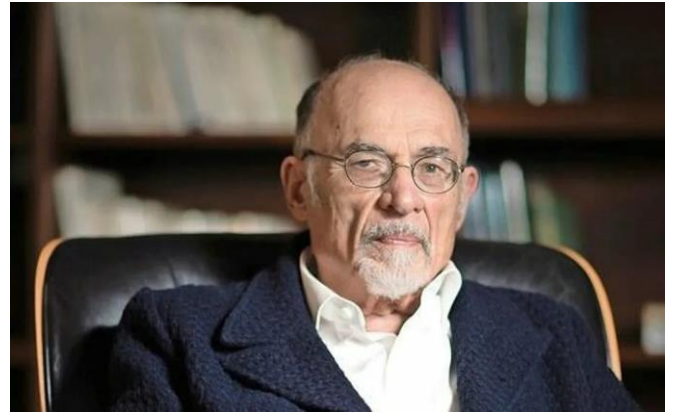
групову та індивідуальну динаміку, що буде стимулювати зростання надійності інтуїції. Без інтуїтивної складової діяльності тренера відбудеться зростання ригідності, негнучкості стилю керівництва [4; 6; 7; 8].

Основні ролі ведучого групи

Ведучий тренінгових груп відповідає за результати процесів, що відбуваються на тренінгу, і (зазвичай) отримує гроші за виконання професійних обов'язків. Очевидно, що роль особистості та поведінки ведучого тренінгу, застосовуваних ним методів, пропонує групі вправ і психотехнік значуща. Ефективність тренінгу, досягнення його мети та розвиток учасників залежать від вміння ведучого спілкуватися з ними, відчувати їхню готовність до виконання запропонованих інтерактивних методів, а також швидкості реакції на зміну заздалегідь сформованої програми тренінгу з огляду на соціально-психологічні особливості групи. Отже, тренер, ведучий тренінгу має виконувати певні ролі та певних етапах реалізації тренінгової програми або в різних напрямках, методологічних основах, підходах тренінгової роботи.

Такі вчені, як А. Голдстейн, С. Кратохвіл, М. Ліберман, І. Ялом та інші акцентували увагу на важливості функцій, ролей, стилів поведінки ведучих тренінгових груп [4; 6; 7; 8].

Наприклад, на думку психотерапевта Ірвіна Ялома, він може виступати в двох основних ролях: технічного експерта та еталонного учасника. У ролі технічного експерта психолог робить певні коментарі щодо провідних процесів, що відбуваються в



Ірвін Ялом

групі, поведінкових актів окремих учасників, а також висловлює міркування та інформує, що допомагає групі рухатися в потрібному напрямку.

Щодо ролі еталонного учасника, то вважається, що в цьому випадку він домагається двох основних цілей: демонстрації бажаного і доцільного зразка поведінки, посилення динаміки соціального навчання через досягнення групою незалежності та згуртованості [3].



С. Кратохвил

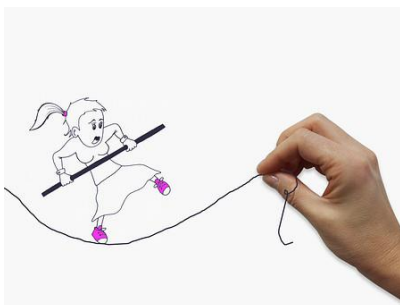
Чеський психотерапевт С. Кратохвил виділив п'ять основних ролей ведучого тренінгової групи [3; 7; 8]:

- 1) активний керівник (інструктор, вчитель, режисер, ініціатор і опікун);
- 2) аналітик (часто як психоаналітик, який характеризується дистанціюванням від учасників групи і особистісною нейтральністю);
- 3) коментатор;
- 4) посередник (не бере на себе відповідальність за події в групі, але періодично втручається для спрямування гру-

пового процесу);

5) член групи (автентичне обличчя з індивідуальними особливостями і життєвими проблемами).

Таблиця 1 Типологія тренінгів та ролі ведучих

Тренінг як:**форма дресирування****форма тренування****форма активного навчання****метод створення умов для саморозвитку учасників****При якому:**

жорсткими маніпулятивними прийомами за допомогою позитивного підкріплення формуються потрібні патерни поведінки, та навпаки

відбувається формування і відпрацювання умінь і навичок ефективної поведінки...

передача психологічних знань, а також розвиток деяких умінь і навичок...

відбувається саморозкриття учасників і пошук самостійного способу вирішення власних психологічних проблем

Ведучий тренінгу:

повністю бере відповідальність на себе за зміни, що відбуваються в учасників, і абсолютно не цікавиться рівнем усвідомленості групових і внутрішньоособистісних процесів

делегує клієнтам тільки малу частину відповідальності і займається «натаскуванням» для розвитку необхідних умінь і навичок

здатний здійснювати співробітництво з учасниками, проте займає зазвичай позицію «зверху» і не ризикує повністю віддавати членам групи відповідальність за них

бере на себе відповідальність тільки за створення для учасників сприятливих і безпечних умов, в яких можливий старт для розвитку та змін

Ведучий тренінгу (рис. 2) може виконувати роль відповідно до обраного ним підходу, в якому він працює, або відповідно до особливостей групи, особливостей цілей тренінгу та програми. Всі ролі ведучий може виконувати протягом всього тренінгового процесу в одній і тій самій групі. Все залежить від його професіоналізму та інтуїції, вміння бути лабільним та швидко реагувати на

динамічні процеси, які відбуваються в груповому просторі [3]. На думку Т. Високінської-Гонсер, є наступні ролі тренінгових груп: технічний експерт, ініціатор, дидакт, опікун, товариш, повірений [3; 5]. Роль ведучого може змінюватися на різних етапах існування групи залежно від поставлених завдань.

Підготовка ведучих тренінгових груп

Пробудження інтересу людей різних соціальних категорій до практичної психології породили необхідність у кваліфікованих кадрах психологів, здатних надавати людям реальну допомогу, реалізувати їхні запити практичною діяльністю.



Підготовка тренера

Академічна університетська освіта не завжди повною мірою готує психологів із реальним практичним досвідом. Існує необхідність готувати фахівці для індивідуальної та групової практичної психологічної роботи [2; 6; 7; 8].

На державному рівні поки відсутня єдина система підготовки психологів для ведення тренінгових груп. Частіше за все вирішенням цього питання займаються приватні школи, тренінгові центри тощо.

Цікаво про сучасність

В програмах підготовки тренерів (для бізнес-тренерів) можна зустріти наступні модулі:

- Коучинг для тренерів;
- Артистизм тренера;
- Бізнес-тренер і група;
- Методичний арсенал тренера;
- Бізнес-ігри в навчанні;
- Майстерність комунікації бізнес-тренера;
- Майстерність сучасної презентації;
- Майстерність фасилітації та модерації;
- Авторський тренінг: розробка дизайну;
- Оцінка ефективності програми;
- Післятренінговий супровід.

Середній обсяг: 108 академічних годин; середня вартість: 300 євро

Як правило, вони працюють без жорсткого контролю і чітко регламентованих вимог до фахівця. У багатьох випадках така непрофесійна підготовка веде до того, що практичний психологічний інструментарій потрапляє в руки низько кваліфікованих людей, які не тільки не володіють необхідними знаннями, уміннями, досвідом тренерської роботи, але і корисливих, аморальних, професійно непридатних, які руйнують репутацію практичних психологів.

Але є заклади вищої освіти, які в освітніх програмах передбачають місце для суто практичних дисциплін, які у повній мірі навчають студентів секретам тренерської майстерності. Таке навчання повинно включати наступні кроки [2; 6; 7; 8; 9]:

Перший етап.

З перших днів навчання майбутніх психологів паралельно з вивченням теоретичних курсів, студентам необхідно надати можливість відвідувати тренінги, які присвячені самопізнанню, підвищенню комунікативної компетентності, адаптації до навчання та підвищення емпатійних здібностей, розвитку навичок візуальної психодіагностики тощо. Завдяки чому відбудеться первинне ознайомлення студентів із різноманітними тренінговими методами і згуртування групи, для майбутніх психологів буде створено платформу для самопізнання, відбудеться вивчення різних аспектів своєї поведінки і власної особистості.

Другий етап.

Отримавши підготовку з базових теоретичних курсів (в число яких обов'язково включаються соціальна психологія і основи психотерапії), студенти повинні прослухати спеціальний навчальний курс, що описує психологічні закономірності, умови і методи проведення групових тренінгів, такий як соціально-психологічний тренінг, а також методи гри в психологічній діяльності. При цьому, окрім традиційного інформування на лекційних заняттях та обговорення складних питань на семінарах, використовуються такі форми роботи: демонстрація ефективних психотехнік і відпрацювання їх на практикумах; перегляд і аналіз відеозаписів тренінгів провідних фахівців різних країн світу; проведення власних тренінгових програм студентами та активна участь у них тощо [2; 6; 7; 8].

Третій етап.

Участь як клієнт у високоякісних психологічних тренінгах різної спрямованості та різних теоретичних шкіл із метою вивчення методик і технік, що застосовуються фахівцями. Результатом цього етапу має стати усвідомлений вибір тієї психологічної школи тренінгу, в якій студент має намір спеціалізуватися: психодрама, трансактний аналіз, телесно-орієнтовні тренінги, групи особистісного росту тощо.

Четвертий етап.

Триває клієнтська практика студента в групах обраного напрямку з паралельним поглибленим вивченням теоретичних питань роботи в межах певної тренінгової школи [2; 6; 7; 8].

П'ятий етап.

Починається робота студента як ведучого групи, бажано з використанням супервізорства. Спочатку ведення групи з ко-тренером-супервізором, потім самостійна робота при пасивному супервізорі. Після завершення кожного тренінгового заняття повинно відбуватися докладне обговорення способів вирішення тренером групових завдань, його поведінки, умінь діяти в нестандартних ситуаціях групової роботи.

Ведучому-початківцю корисно вести групи з ко-тренером - не тільки з досвідченим фахівцем, але і з таким же початківцем, як він сам, що зменшує емоційну напругу, мінімізує помилки та їхнє значення, створюється ефект різних голосів та манер презентувати теоретичні матеріали, спілкуватися з групою тощо.

Ці кроки підготовки ведучих тренінгових груп зможуть розширити контингент професіоналів тренерської майстерності та підвищити рівень психологічної допомоги людям [2; 6; 7; 8].

Практичне завдання до Теми 5

Завдання 1. «Аналіз ключових соціально-психологічних характеристик ведучого тренінгових груп»

На шаблоні для виконання практичного завдання позначте (напишіть) якості, уміння, навички, установки, особливості взаємодії тощо, якими ведучий тренінгових груп повинен бути наділений для того, щоб ефективно виконувати свої професійні обов'язки. Зробіть узагальнення та розкрийте своє бачення щодо цього. Обґрунтуйте свою точку зору.

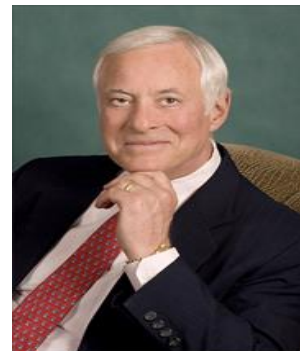
Шаблон для виконання практичного завдання

Якості:	
Уміння та навички:	
Установки:	
Норми взаємодії з групою:	

Висновок:

Завдання 2. «Аналіз ключових соціально-психологічних характеристик ведучого тренінгових груп»

Опишіть якості, уміння, навички, установки, особливості взаємодії тощо, якими ведучий тренінгових груп повинен бути наділений, для того, щоб ефективно виконувати свої професійні обов'язки. Зробіть узагальнення та обґрунтуйте свою точку зору.



Завдання 3. «Аналіз державних та приватних установ, які в Україні готують ведучого тренінгових груп та психологів»



Необхідно зробити аналіз державних та приватних установ, які в Україні готують ведучого тренінгових груп та психологів. Виявити цінову політику, тематику, проаналізувати цільову аудиторію. Порівняти отримані результати з даними українського ринку та ринку інших країн світу.

Для захисту даного завдання необхідно зробити презентацію та зробити доклад. Завдання виконується в текстовому форматі Word.

Також необхідно зробити презентацію свого аналізу у форматі Power Point/Canva...

Читати з паперових або електронних носіїв заборонено – все розповідаємо.

Список рекомендованих джерел

1. Vopel Klaus W. Handbuch für Gruppenleiter/innen Zur Theorie und Praxis der Interaktionsspiele (Lebendiges Lernen und Lehren) / Klaus W. Vopel. — (s. 1.) : Iskopress Verlags GmbH, 2023. — 223 p.

2. Підбуцька Н. В. Формування лідерської компетентності майбутніх психологів засобами психоло-педагогічного тренінгу в процесі професійної підготовки / Н. В. Підбуцька, Є. Мартиненко // Теорія і практика управління соціальними системами. — 2022. — № 3. — С. 30–45. — URI: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/58949>.

3. . Мороз Л. І. Професійно-психологічний тренінг : підручник для студ. вищ. навч. закл. / Л. І. Мороз, С. І. Яковенко ; Нац. акад. внутр. справ. — Київ : Паливода А. В., 2011. — 252 с.

4. Ліщинська, О. А. Методика індивідуальної та групової роботи психолога початківця : навч.-метод. посіб. / О. А. Ліщинська. — Кам'янець-Подільський : Абетка, 2004. — 112 с.

5. Основи соціально-психологічного тренінгу : науково-практ. рекомендації / уклад.: В. Г. Андросюк, Л. І. Казміренко ; ред. В. Ц. Абрамян та ін.; МВС України, НАВС. — Івано-Франківськ : Симфонія форте, 2011. — 136с.

6. Теорія і практика тренінгової роботи : метод. вказівки для магістрів усіх форм навчання зі спеціальності 232 «Соціальне забезпечення» / уклад.: О. Г. Романовський, В. В. Шаполова, О. В. Квасник ; Нац. техн. ун-т "Харків. політехн. ін-

т". — Харків : НТУ «ХПІ», 2023. — 66 с. — URI: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/68335>

7. Афанасьєва Н. Є. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу : навч. посіб. / Афанасьєва Н. Є., Перелигіна Л. А. — Харків, 2016. — 251 с. — URI: <http://reposit.sc.nuczu.edu.ua/handle/123456789/4053>

8. Афанасьєва Н. Є. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу : навч. посіб. / Афанасьєва Н. Є., Перелигіна Л. А. ; Нац. ун-т цивіл. захисту України. — Харків : ХНАДУ, 2015. — 315 с.

9. Карпенко Є. В. Основи психотренінгу : навч. посіб. / Є.В. Карпенко ; Дрогобицький держ. пед. ун-т ім. Івана Франка. — Дрогобич : Просвіт, 2015. — 78 с. — URI: <http://dspace.lvduvs.edu.ua/handle/1234567890/2360>

10. Духневич В. М. 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. — Київ : Міленіум, 2014 — 84 с. — електрон. аналог: <https://core.ac.uk/download/pdf/32309469.pdf>

Тема 6. ПРОГРАМА ТРЕНІНГУ: ТИПИ ПРОГРАМ, ФАЗИ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ, ЗАГАЛЬНИЙ АЛГОРИТМ ТРЕНІНГОВОГО ДНЯ

Теоретичний матеріал до Теми 6

Про програму тренінгу

Програма тренінгу – це документ із повним і чітким описом послідовності всіх етапів процесу навчання. У програмі прописано все, що потрібно говорити і робити для повного і послідовного викладу теоретичного та практичного матеріалу. Для тренера - це «шпаргалка», «розклад», чіткий план дії з часовим регламентом, за допомогою якого він зможе організовано та професійно провести тренінг і вкластися у відведений для цього час.

Програма тренінгу – це алгоритм його проведення, що складається з теоретичної частини, цілей тренінгу та його завдань, переліку тренуваних навичок і практичної частини, яка вміщує спеціально підібрані ігри та вправи, спрямовані на досягнення цілей і вироблення необхідних проголошених навичок [1; 2].

Існує декілька варіантів програм тренінгу.

Стандартизовані програми тренінгу, які мають характеристики:

- цілі, список тренуваних навичок, зміст тренінгу, список рольових ігор, вправ, кейсів, а також послідовність дій тренерів і учасників групи заздалегідь визначені і стандартизовані;
- послідовність тренування необхідних навичок, їх поєднання не залежить від складу учасників і є постійними від групи до групи.

Стандартизовані тренінги дуже зручні для тестової оцінки ефективності роботи групи, для початківців у тренінговій роботі, адже програма тренінгу може бути детально описана і легко відтворена іншими тренерами.

Серед недоліків, з якими стикаються тренери, визначають:

- у роботі тренера і групи важко враховувати індивідуальні проблеми учасників;

- програма не змінюється з часом, а тому слабо налаштовується на можливі зміни в соціальному середовищі;
- програма не адаптована під особистість тренера та може бути дискомфортною для нього.

Наприклад	<p>Ведучий позначає тематику тренінгу (наприклад «Комунікація в банківській структурі») для роботи групи, робить перелік ключових проблем, які будуть розглянуті на тренінгу її учасниками (наприклад, переговорні процеси; укладення угод та контрактів; важкі клієнти).</p> <p>Після чого учасники за програмою тренера, за його чіткими вказівками, керівництвом беруть участь у запланованих навчальних заходах (тренер розкриває теоретичні моменти, які будуть корисні для його клієнтів та проводить необхідні практичні вправи з метою відпрацювання певних умінь та навичок, проводить рефлексію, підводить підсумки чітко за регламентом та програмою).</p>
-----------	---

Напівстандартизовані програми тренінгу характеризуються [1-8]:

- цілі, список тренуваних навичок заздалегідь визначені;
- зміст тренінгу, модель тренуваних навичок, а також спрямованість рольових ігор, вправ, кейсів розроблять самі учасники групи під керівництвом тренера. Тренер в такому випадку повинен володіти багатим практично-методичним багажем.

Існує така практика, для того щоб уникнути недоліків повністю стандартизованих програм, деякі автори заздалегідь визначають лише цілі групи, список тренуваних навичок і загальну послідовність дій, зміст роботи надають визначати самим клієнтам, замовникам тренінгу. Програма тоді передбачає активну участь клієнтів і підборі ситуацій рольових ігор до окремих тем, у розробці моделі поведінки, яку треба тренувати. Це спонукає клієнтів до активності на тренінгах та підвищує їхню відповідальність за досягнення мети тренінгу та його ефективність, успіх такої групи залежить від рівня її розвитку і групової динаміки, тому багато дій тренера в групі вже не можуть бути докладно описані. Природньо, що робота однієї групи може істотно відрізнятись від роботи інших груп, які досягали такої мети.

Наприклад	<p>Ведучий позначає тематику тренінгу (наприклад «Комунікація в банківській структурі»), в якому група буде працювати, робить перелік ключових проблем, які можуть бути цікавими для її учасників (наприклад, проведення нарад та публічні виступи; прийняття рішень; переговорні процеси; укладання угод та контрактів; важкі клієнти; запізнення в роботі та на роботу тощо). Після чого учасники обирають конкретне питання (наприклад, важкі клієнти) або декілька (наприклад, важкі клієнти та переговорні процеси), та працюють із ним, а тренер розкриває теоретичні моменти, які будуть корисні для його клієнтів та проводить необхідні практичні вправи з метою відпрацювання певних умінь та навичок.</p>
-----------	--

Нестандартизовані програми тренінгу характеризуються так [1; 2; 4; 7; 8]:

- мета та зміст інтерактивних методів, які можуть бути застосовані під час тренінгу, заздалегідь не визначаються, а розробляються лише в групі та разом із групою та ведучим;
- програма - лише опис послідовності дій, які розгортаються в групі.

Ідея авторів програм полягає в тому, щоб під час групових дискусій і рольових ігор за допомогою групи проаналізувати можливі шляхи вирішення проблем всіх її учасників.

Наприклад	<p>Ведучий позначає проблемне поле (наприклад «Комунікація в банківській структурі»), в якому група буде працювати, потім відбувається обговорення учасниками тренінгу їхніх проблем у цьому полі (наприклад, проведення нарад та публічні виступи; прийняття рішень; переговорні процеси; важкі клієнти тощо). Після відбувається робота над цими питаннями без заздалегідь зробленого плану. Тренер розкриває теоретичні моменти, які будуть корисні для його клієнтів, працює модератором, фасилітатором та проводить необхідні практичні вправи з метою відпрацювання певних умінь і навичок, які клієнти визначили для себе як необхідні.</p>
-----------	--

Інша класифікація розробки програми тренінгу:

- розробити програму тренінгу під потреби замовника;
- розробити програму тренінгу під власну ідею.

Цілі тренінгу

У класичному трактуванні навчальні цілі тренінгу визначаються певними навичками, знаннями та вміннями, які його учасники повинні засвоїти після завершення навчання.

Наприклад	Уміння відстоювати власну думку, уміння досягати компромісу в процесі спілкування з опонентами, знання щодо постановки цілей та шляхів їх досягнення тощо.
-----------	--

Завдання тренінгу

Під завданнями тренінгу зазвичай розуміють проблеми, які вирішуються на шляху до досягнення його мети.

Наприклад	Уміння: наводити аргументи, бачити невербальні сигнали комунікації, переводити проблему в мету, контролювати особистий час та працювати з «пожирачами» часу тощо.
-----------	---

Сукупність усіх завдань і цілей тренінгу формує його кінцевий результат: знання, розуміння та практичні вміння, які учасники повинні засвоїти після завершення тренінгу. Розглянемо кроки ведучого, коли тренінгова програма створюється під запит замовника. Технологія створення такого тренінгу передбачає такі етапи:

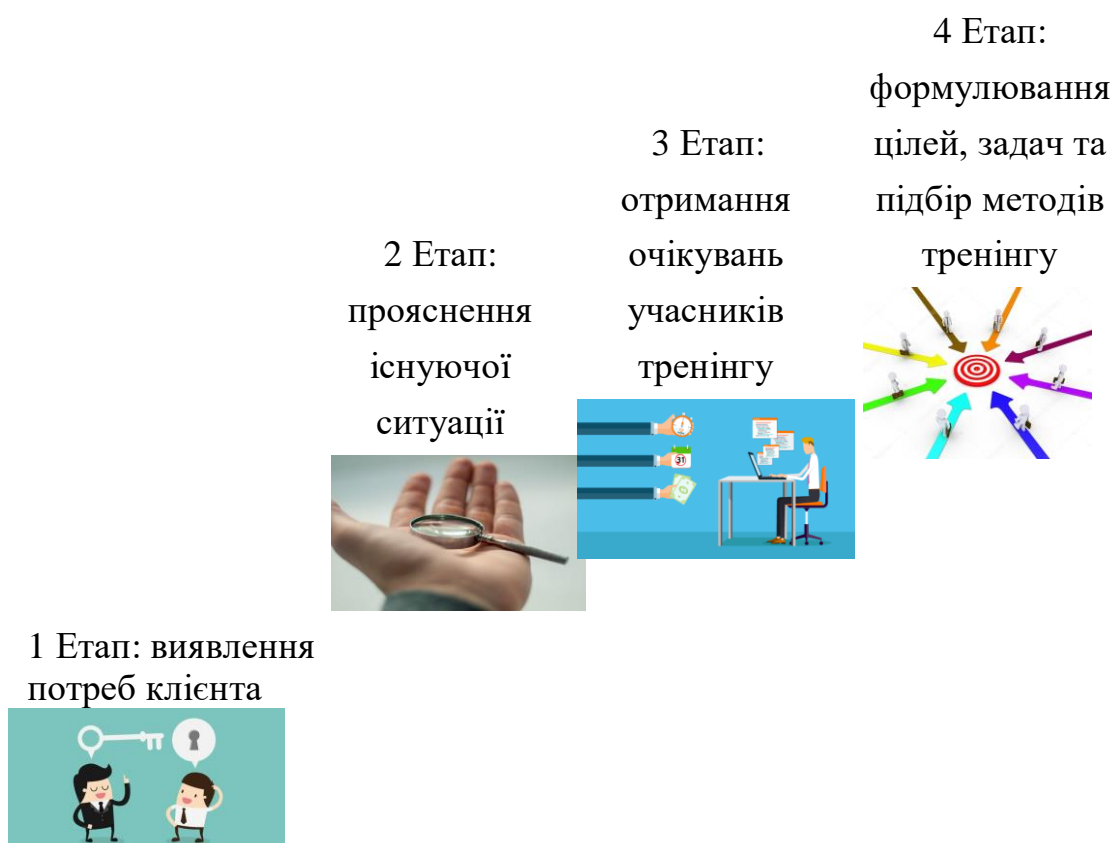


Рисунок 6.1. Етапи створення програми тренінгу під запит замовника

Соціально-психологічні тренінги, в більшості випадків є напівстандартизованими програмами, в яких ведучий заздалегідь виробляє певну схему своїх дій із урахуванням процесів в тренінгових групах.

Розробка загального змісту і структури тренінгу [1; 3; 6; 7].

Після того, як було виявлено цілі та задачі тренінгу, необхідно переходити безпосередньо до його планування.

1. Визначаємо його зміст: що учасники повинні дізнатися під час навчання.

Для вирішення даного завдання тренеру необхідно володіти цим матеріалом в повній мірі та включати теми відповідно до критеріїв:

- що учасникам неодмінно необхідно дізнатися щодо досліджуваної теми;
- що було б корисним, але не абсолютно необхідним;
- про що учасникам було б бажано дізнатися, якби не ліміт часу.

Тренер повинен бути повністю підготовлений теоретично та практично продемонструвати всі позначені аспекти досліджуваної теми.

Розглянуті теми слід розбити на декілька підтем і об'єднати за змістовними блоками, в тому порядку, який необхідний для послідовного вирішення завдань тренінгу. У кожен змістовний блок також необхідно включити презентацію навчальної програми, знайомство з учасниками та їхніми очікуваннями, після закінчення – завершальний блок із підведенням підсумків.

Загальний зміст блоків має бути орієнтованим на послідовне досягнення запланованих змін, які відбуваються в учасників після оволодіння ними теоретичним та практичним матеріалом, який підготував тренер. Важливо пам'ятати про реальні потреби і проблеми учасників та у своїй тренерській роботі на них орієнтуватися та працювати з ними.

Складання плану тренінгу є запорукою ефективного його проведення та збереження правильної побудови порядку передачі знань для вирішення конкретних освітніх завдань.

Наприклад	<p>Тема тренінгу: Секрети ефективної комунікації в діловому просторі.</p> <p>Мета тренінгу: розвиток комунікативної компетентності в діловому просторі.</p> <p>Завдання тренінгу:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Розкрити психологічні закономірності встановлення контакту: <ul style="list-style-type: none"> ▪ сприятливі та шкідливі поведінкові прояви під час встановлення контакту; ▪ роль невербальної інформації при вступі в контакт; ▪ прийоми та техніки початку (вступу в) ділової взаємодії. 2. Висвітлити закономірності інформаційного орієнтування під час ділової взаємодії: <ul style="list-style-type: none"> ▪ слухання та його види; ▪ позиції в спілкуванні; ▪ сприйняття і розуміння інформації партнерами. 3. Ознайомити з процесами аргументування і контраргументування: <ul style="list-style-type: none"> ▪ види аргументів; ▪ способи подання аргументів; ▪ маніпулювання аргументами; ▪ вплив під час ділової взаємодії. 4. Розкрити особливості психологічного оформлення завершення акту ділової взаємодії: <ul style="list-style-type: none"> ▪ поняття «результат» ділової бесіди; ▪ «рамка завершення спілкування»; ▪ ритуальна рольова поведінка при завершенні ділової бесіди.
-----------	--

Крім послідовності викладу матеріалу в ньому також варто прописати тематичні складники кожного блоку, адже у тренінговому процесі обов'язково виникають несподівані ситуації, які необхідно вирішити, дискусії, які можуть стати важливими для учасників тренінгу. Обов'язково потрібно стежити за таймінгом та за розглядом тих питань, які в навчальному процесі є необхідними.

У таблиці 6.1 зображено приклад плану тренінгу «Секрети ефективної комунікації в діловому просторі»

Таблиця 6.1 – Приклад плану тренінгу «Секрети ефективної комунікації в діловому просторі»

Робоча сесія	Таймінг	Структура та теми	Завдання, які вирішуються
Блок 1	8:30-9:00	Знайомство учасників, збір очікувань, прояснення правил тренінгу	В результаті проходження блоку учасники оволодіють знаннями та навичками встановлення контакту в діловому просторі
	9:00-9:15	Розминка	
	9:15-9:35	Лабілізаційна вправа та рефлексія	
	9:35-9:50	Розкриття психологічних закономірностей встановлення контакту: сприятливі та шкідливі поведінкові прояви під час встановлення контакту	
	9:50-10:00	Вправа на встановлення контакту	
	10:00-10:10	Рефлексія	
	10:10-10:25	Кофе-брейк	
Блок 2	10:25-10:35	Розминка	В результаті проходження блоку учасники оволодіють знаннями та навичками передачі та прийому різних типів комунікативних сигналів
	10:35-10:55	Лабілізаційна вправа та рефлексія	
	10:55-11:25	Розкриття ролі невербальної інформації при вступі в контакт. Ознайомлення з невербальними каналами та сигналами комунікації в діловому просторі	
	11:25-11:45	Вправа на передачу та прийом різних типів комунікативних сигналів	
	11:45-12:00	Рефлексія	
	12:00-13:00	Обідня перерва	
Блок 3	13:00-13:10	Розминка	В результаті проходження блоку учасники оволодіють знаннями та навичками використання прийомів «Зачіпка» та «Стимулювання уяви»
	13:10-13:30	Лабілізаційна вправа та рефлексія	
	13:30-13:50	Розкриття прийомів вступу в діловій взаємодії та перегляд відеоматеріалів	
	13:50-14:10	Вправа на оволодіння навичками використовувати прийом «Зачіпка» в діловій взаємодії	
	14:10-14:20	Рефлексія	
	14:20-14:35	Вправа на оволодіння навичками використовувати прийом «Стимулювання уяви» в діловій взаємодії	
	14:35-14:45	Рефлексія	

Продовження таблиці 6.1			
Робоча сесія	Таймінг	Структура та теми	Завдання, які вирішуються
	15:00-15:15	Кофе-брейк	
Блок 4	15:15-15:30	Розминка	В результаті проходження блоку учасники оволодіють знаннями та навичками використання прийомів «Зняття напруги» та «Прямий підхід»
	15:30-15:50	Лабілізаційна вправа та рефлексія	
	15:50-16:10	Розкриття прийомів вступу в діловій взаємодії та перегляд відеоматеріалів	
	16:10-16:30	Вправа на оволодіння навичками використовувати прийом «Зачіпка» в діловій взаємодії	
	16:30-16:40	Рефлексія	
	16:40-16:50	Вправа на оволодіння навичками використовувати прийом «Прямий підхід» в діловій взаємодії	
	16:50-17:00	Рефлексія	
	17:00-17:10	Вправа на оволодіння навичками використовувати прийом «Зняття напруги» в діловій взаємодії	
	17:10-17:20	Рефлексія	
	17:20-17:35	Розминка	
	17:35-18:00	Підведення підсумків	

Це приклад плану першого дня тренінгової програми «Секрети ефективної комунікації в діловому просторі». Він є каркасом, схематичним начерком, ескізом майбутньої картини тренінгу, який потім необхідно наповнити змістом: підібрати відповідні методи навчання та навчально-теоретичний матеріал для кожного змістовного блоку.



М. Форверг з колегою

Манфредом Форвергом було виявлено, що тренінгова група в процесі роботи проходить певні фази розвитку [1; 6; 7]. На основі аналізу матеріалу, отриманого під час проведення різних соціально-психологічних тренінгів, вченим було запропоновано структурну схему організації соціально-психологічного тренінгу. Розглянемо її детальніше.

Важливо зауважити, що запропонована структура тренінгового процесу розроблялася автором відповідно до теорії соціально-психологічного тренінгу

поведінки. Незвичними в даній схемі є фаза введення орієнтовних основ і фаза оволодіння новими прийомами поведінки. Але їхня специфіка несе в собі характеристики, риси і прояви властиві різним видам тренінгових груп, тому дану структуру можна сміливо використовувати. Фази тренінгової групи умовні і не завжди реалізуються в такому порядку. Фаза введення орієнтовних основ і фаза оволодіння новими прийомами поведінки можуть чергуватися одна з іншою та чергуватися з фазою лабілізації – все залежить від творчого підходу тренера та цілей, об'єму тренінгової програми [1; 3; 4; 5; 6].

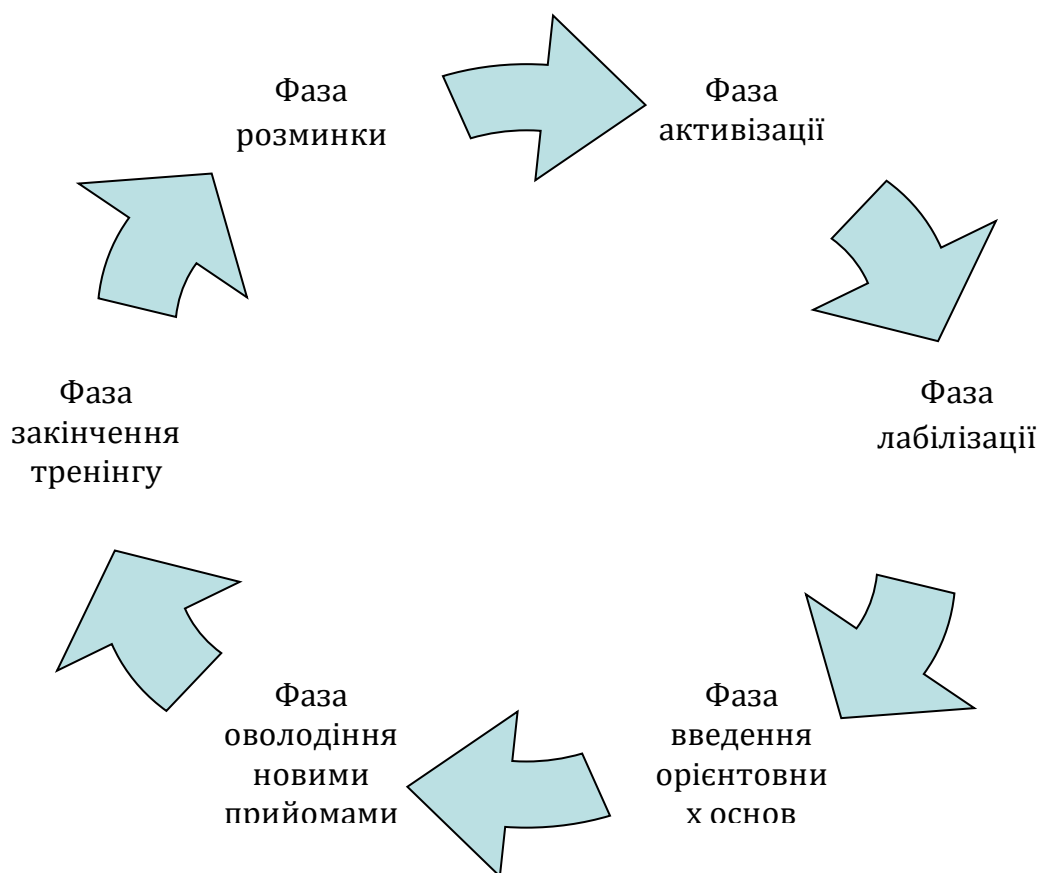


Рисунок 6.2. Структурна схема організації соціально-психологічного тренінгу

Фаза розминки в соціально-психологічному тренінгу



Фази на тренінгу

Мета: запустити групові процеси, налагодити процес міжособистісних відносин серед учасників групи.

Завдання фази:

- зняти тривогу та спонукати учасників до дії, до активності у тренінговому процесі;

- розім'яти групу, щоб вона почала діяти як єдиний організм;
- створити сприятливий психологічний клімат, налаштувати учасників на спільну та активну роботу.

Завдання та дії ведучого тренінгової групи на цьому етапі:

- необхідно пам'ятати, що кожен учасник групи прийшов із певними очікуваннями, з певним запитом, тому треба створити умови для обговорення очікувань кожного учасника, а вже потім починати активні дії;
 - завжди орієнтуватися на особистісні якості учасників групи, їхній соціальний статус та професійний досвід;
 - завжди брати до уваги та аналізу невербальні комунікативні сигнали учасників тренінгів;
 - якщо ведучий помітив тривожність учасників або йому про це розповіли самі учасники – обов'язково слід провести обговорення джерела напруги в групі, розуміти його прояви (неконструктивне мовчання, невербальні сигнали тощо) та використовувати необхідні вправи для зняття тривожності і встановлення позитивної емоційної атмосфери в групі [1; 3; 4; 5; 6].

Показниками результативного завершення фази розминки є мінімізація тривоги або її відсутність та прояв зацікавленості до думок, висловлювань один одного.



Фаза активізації в соціально-психологічному тренінгу [1; 3; 4; 5; 6].

Мета: створити атмосферу довіри, позитивного психологічного клімату в тренінговій групі, щоб кожен учасник відчував свою потрібність та захищеність.

Завдання фази:

- привести групу в оптимальний стан для тренінгу;
- ще більше зменшити напругу учасників групи;
- створити атмосферу довіри і відвертого, позитивно налаштованого контакту.



Початок фази активізації є становлення взаємовідносин учасників тренінгу та введення групових норм.

Основні характеристики фази активізації:

- добре проявляються процеси резонування (відлуння) – емоційний стан та поведінка ведучого проявляється в емоційному стані та поведінці учасників: тривога тренера - тривога учасників... Важливо зберігати помірність;
- емпатія тренера повинна допомогти учасникам тренінгу подолати внутрішні переживання учасників, які з'являються на цій фазі: бажання висловитися та наявність, одночасно, страху бути непочутим;
- з'являються різні типи поведінки учасників: «важкі учасники», що чинять опір, веселі жартівники та мовчуни, ті, хто полюбляє бути у полі зору інших та «не чіпайте мене» тощо. Тренеру дуже важливо дати зрозуміти кожному учаснику його значимість присутності в даній групі, кожен повинен відчувати свою індивідуальність та потрібність. Проте поява таких різних учасників є ознакою того, що група налаштована йти далі до своєї мети [1; 3; 4; 5; 6].

Прийоми активізації учасників групи на цій фазі:

- стимулювання висловлювання учасниками групи своїх страхів і тривоги;
- пояснення тренером учасникам важливості взаємних відносин, звернень один до одного, взаємних дискусій, обміну думками;
- мотивування учасників групи до прояву своїх почуттів. Тренеру необхідно звертатися до групи з питаннями, які будуть їх активувати та спонукати до зворотного зв'язку: «Хто з членів групи готовий висловитися?», «Що він переживає в даний момент?», «Що ви думаєте і відчуваєте?», «Поділіться своїми думками?», «Хто з членів групи готовий поділитися своїми думками?»;
- відстежувати групову динаміку і виявляти моменти, коли потрібно збити непотрібний темп, розслабити групу, а коли активізувати, побудити до активності.

Виділяють наступні критерії успішної активізації учасників соціально-психологічного тренінгу:

- з'являється взаємна довіра;
- зменшення напруги та з'являється розкутість в учасників групи;
- учасники починають слухати один одного, а не намагатися висловитися;
- бажання активно працювати, з'являється зацікавленість наступними етапами тренінгу, інтерактивною взаємодією тощо [1; 3; 4; 5; 6].

Показники завершення фази активізації є:

- склалася групова ієрархія;
- наявність лідерів, активізувався процес лідерства;



- склалася атмосфера активного обміну думками та почуттями між учасниками;
- кожен учасник знайшов свою діяльність у тренінговому процесі;
- переважає приємний, позитивний настрій;
- склалася активна комунікативна система.

Фаза лабілізації в соціально-психологічному тренінгу.

Мета: корекція самооцінки учасників у межах заданої тематики та мети тренінгу.

Завдання фази: емоційний струс особистості.

Суть лабілізації, згідно з концепцією М. Форверга, полягає у послідовних кроках. Спочатку учасникам тренінгу необхідно показати неефективність їхніх наявних знань та навичок для вирішення завдань, поставлених під час роботи. Усвідомлення учасниками неадекватності звичних форм і моделей поведінки викликає переживання гами почуттів: тривогу, смуток, невіру в свої здібності. Далі тренер пропонує учасникам нові прийоми поведінки, які дозволяють ефективно вирішувати поставлені завдання і досягти мету тренінгу [1; 3; 4; 5; 6].



Досягнення ефекту лабілізації змушує особистість, яка навчається, переживати усвідомлення неефективності її звичних форм поведінки, відсутності знань у певній сфері чи галузі та навичок. Завдяки лабілізації відбувається усвідомлення джерел труднощів, із якими особистість зіткнулася в процесі рольового розігрування [5; 6].

Важливо зрозуміти тренерам та учасникам

Ефект лабілізації у соціально-психологічному тренінгу означає тимчасове «розхитування» емоційної та поведінкової стабільності учасників, що відкриває можливість для нового досвіду, переосмислення власних установок і моделей поведінки, що використовуються для створення простору змін.

Ведучий повинен промовити, що зміна поведінки завжди болісно проходить. Але про сам процес лабілізації ніколи не розповідається, це професійне знання тренера. Треба пам'ятати, що деякі учасники можуть захотіти індивідуально обговорити свої переживання з приводу лабілізації, а тренер завжди повинен бути до цього готовим.

Емоційний підсумок тренінгу - це досягнення ефекту лабілізації.

Показники завершення фази лабілізації є:

- учасники групи перенесли стан тривоги або страху щодо власної неадекватності в групі, відчули певні переживання невпевненості, безпорадності при

виконанні спеціально підібраних вправ, що вимагають саморозкриття та роботи над своїми проблемними моментами;

- в учасників виникли потреби опанувати правильні форми поведінки в пережитих ситуаціях;

- в учасників виникають питання типу «Що слід робити далі?», «На що слід звернути увагу?» тощо.



Приклади
ефекту
лабілізації

Розігрування рольових ситуацій із емоційним напруженням

Учасники отримують ролі (наприклад, конфлікт між керівником і підлеглим, чоловіком та жінкою або учителем та учнем). Вони переживають незвичні для себе емоції (гнів, безсилля, тиск), що може тимчасово «розхитати» їхню емоційну стійкість. Це дозволяє усвідомити власні реакції та знайти нові способи взаємодії.

Створення когнітивного дисонансу

Ведучий пропонує ситуацію, де звичні установки учасника суперечать новій інформації. Наприклад: «Ти вважаєш себе хорошим слухачем? Давай перевіримо у вправі» — і виявляється, що людина перебиває інших. Це викликає внутрішнє напруження, яке стимулює зміни.

Вправи на інверсію ролей

Наприклад, у конфліктній ситуації учасник, який зазвичай звик домінувати, отримує роль слабшої сторони. Це тимчасово руйнує його «звичний сценарій» поведінки й дозволяє побачити ситуацію з іншого боку.

Ефект лабілізації є керованим процесом, коли тренер створює умови для «струсу» усталених установок і реакцій. Це тимчасове напруження допомагає учасникам: глибше усвідомити себе, навчитися нових форм поведінки, відчутти зміни у сприйнятті власних і чужих емоцій.

Фаза введення орієнтовних основ в соціально-психологічному тренінгу.



Мета: підготувати учасників групи до перенавчання новим правилам поведінки та запрограмувати їхню свідомість на правила раціональної поведінки.

Завдання і фази [1; 3; 4; 5; 6]:

- повернути всім учасникам групи впевненість у собі та віру у свої здібності;

- зібрати всіх учасників групи воедино;
- ввести в свідомість учасників групи нові правила поведінки, які допоможуть їм у майбутньому;
- підняти рівень саморегуляції поведінки з імпульсивного до свідомо контролюваного прояву нової поведінки.

Основні характеристики фази введення орієнтовних основ:

- з'являється бажання учасників тренінгу навчитися вести себе по-іншому, більш ефективно;
- переважає бажання продовжити тренінг із урахуванням власних, а й інколи чужих помилок і розчарувань;
- група знову знаходить своє обличчя і переходить на наступний етап розвитку – диференціації групової структури і виникнення нової ієрархії;
- відбувається перехід із імпульсивної поведінки на раціональну, яка задається пропонованими тренером правилами [1; 3; 4; 5; 6].

Важливо

чим краще вдалася лабілізація, тим вищим буде позитивний ефект тренінгу для кожного члена групи

Початок фази введення орієнтовних основ – розкриття тренером групі нових, ефективних моделей і правил поведінки, якими вона повинна оволодіти і за якими вона буде працювати. Можна в усній або письмовій формі продемонструвати ці правила. А ще краще, якщо буде застосована графічна фасилітація.

Орієнтовні основи – це правила поведінки, моделі поведінки, які необхідно засвоїти і якими потрібно оволодіти під час тренінгу. У кожній вправі є психологічна основа, яка розкривається тренером на її початку у вигляді інформування або наприкінці неї під час обговорення (рефлексії).

Введення нових правил поведінки відбувається після фази лабілізації, коли учасники групи усвідомили неадекватність звичних прийомів поведінки, і внаслідок цього вони готові до сприйняття нових моделей поведінки [1; 3; 4; 5; 6].

<p>Типи орієнтовних основ (вправ у тренінгу):</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Демонструється зразок поведінки, що вважається правильною або доцільною, але не вказуються умови і межі правильної поведінки. 2. Демонструється зразок правильної поведінки і одночасно обумовлюються межі такої поведінки. Вправа повторюється з наступною критичною оцінкою від ведучого тренінгової групи.
---	---

Фаза оволодіння прийомами поведінки в соціально-психологічному тренінгу.

Мета: отримання практичного досвіду учасниками тренінгу.

Завдання даної фази: виконання певних вправ на тренування і закріплення нових комунікативних навичок і прийомів поведінки, які будуть ефективними для них у реальному житті.

<p>Типи вправ, що використовуються на цій фазі:</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сухі вправи – розучування прийому під контролем тренера і всієї групи. 2. Напівсухі вправи – запропонована вправа спочатку виконується під контролем ведучого, а потім закріплюється в двійках, трійках тощо. 3. Мокрі вправи – ті, які проводяться з окремими учасниками або з усією групою з відео фіксацією, і наступним груповим аналізом і обговоренням його успішності. До такого зворотного зв'язку як відео фіксація учасники повинні бути готові.
---	---

При підборі та проведенні вправ треба йти від простого до складного, від сухих до мокрих. На цій стадії потрібно фіксувати самопочуття учасників групи: «Як ви себе відчуваєте?», «Які емоції вас опановують?», «Чи важко Вам виконувати ці вправи», «Що Вам заважає?» тощо.

На цій стадії можна проводити психогімнастичні вправи на емоційне розвантаження, релаксаційні вправи тощо. Кожна вправа повинна завершуватися загальним обговоренням відчуттів кожного учасника [1; 3; 4; 5; 6].

Фаза закінчення в соціально-психологічному тренінгу.

Це змістовний і емоційний підсумок тренінгу.

Показниками початку даної фази є виконання цілей і завдань, які було поставлено в групі тренінгу.

Тренер пропонує вправи, спрямовані на зміцнення згуртованості групи, на закріплення позитивного емоційного стану у групи, на можливість емоційно відреагувати щодо групової роботи та тих очікувань, які були реалізовані або ні.



Обов'язковим закінченням тренінгу є рефлексія щодо всього, що сталося в групі від кожного учасника. Тренер цей процес контролює та заохочує кожного члена групи висловити всі свої емоції, почуття та думки стосовно роботи групи, власної роботи та роботи ведучого [1; 3; 4; 5; 6].

Стимулюється обговорення наступних питань:

- З якими емоціями ти завершуєш участь у даному тренінгу?
- Що дала тобі тренінгова робота?
- Чи відбулися в тобі якісь зміни? Які саме?
- Що вважаєш найбільш вдалим під час тренінгу?
- Де ти найкраще спрацював, а де були проблеми?
- З чим плануєш працювати далі?
- Що ти можеш сказати про роль ведучого в тренінгу?

Наприкінці кожного тренінгового дня учасникам групи можна запропонувати заповнити анкету зворотного зв'язку:

1. Тренінгове ім'я учасника. Дата заняття.
2. Ступінь включеності: від 0 - 10.
3. Найбільш значимі для тебе епізоди і вправи.
4. Твої основні помилки під час занять:
 - а) щодо себе,
 - б) щодо групи.
 - в) щодо ведучого.
5. Що тобі особливо сподобалося на минулому занятті?
6. Твої зауваження і побажання ведучому.

Слід пам'ятати ведучому тренінгу, що важливим є підведення підсумків тренінгового процесу для всіх учасників.

Підведення підсумків є кульмінацією та інтеграцією всього отриманого досвіду (як емоційного, так і теоретично-практичного), що гарантує тренінгу завершеність і підсилює його ефективність.

Підведення підсумків тренером впливає на:

1. Закріплення знань і навичок учасників тренінгу.

Підсумки допомагають учасникам усвідомити, що саме вони засвоїли, які нові знання чи навички отримали. Це переводить досвід із «емоційного проживання» у свідоме розуміння всього того, що учасники отримали.

2. Рефлексія особистого досвіду учасників тренінгу та тренера.

Завдяки підсумкам учасники аналізують, які вони отримали зміни протягом тренінгу. Тренер допомагає усвідомити власний внесок, сильні сторони та зони розвитку учасників. Тренер також переживає осмислення і власного досвіду, власних емоцій та змін, розуміє, відчуває свої сильні та слабкі сторони, розуміє в якому напрямку розвитку його як тренера необхідно рухатися.

3. Інтеграція групового досвіду.

Важливо, щоб учасники відчули, що вони були частиною спільного процесу і що досвід кожного збагачує всю групу. Вони повинні зрозуміти та відчути синергетичний ефект взаємодії всіх учасників та важливість внеску один одного в розвиток (або взаєморозвиток). Це посилює згуртованість та взаємоповагу учасників тренінгової групи та може бути поштовхом для подальшої плідної спільної діяльності, спільного розвитку при вирішенні нових тренінгових завдань.

4. Емоційне завершення.

Тренінг часто супроводжується інтенсивними емоціями (радість, напруга, відвертість, злість, сором, страх, щастя тощо), а підсумки створюють «безпечний емоційний кордон», дозволяють спокійно завершити роботу та вийти з тренінгового простору у звичайне життя в стабільному емоційному стані.

5. Мотивація до подальшого розвитку всіх учасників тренінгового процесу.

Тренер підкреслює, що тренінг — це лише етап навчання, платформа для початку змін, мотиваційна зарядка, а справжні зміни відбудуться у реальному житті. Завдяки підсумкам формується установка учасників тренінгу продовжувати застосовувати отримані навички у повсякденних ситуаціях, а не забути за всі отримані знання та навички при виході в реальне життя.

6. Зворотний зв'язок для тренера.

Підсумкова рефлексія — джерело цінної інформації про те, що було найбільш корисним, які методи спрацювали, а що потребує вдосконалення, а що взагалі не було дієвим та ефективним в тренінговому просторі.

Практичне завдання до Теми 6

Завдання 1. «Аналіз програм тренінгів студентів»

Необхідно провести аналіз програм тренінгів, що показані нижче та виявити сильні та слабкі сторони даних програм. Зробити рекомендації щодо їхнього вдосконалення.

Для захисту даного завдання необхідно зробити презентацію та доповідь. Завдання виконується в текстовому форматі Word.

Також необхідно зробити презентацію свого аналізу у форматі Power Point/Canva...

Читати з паперових або електронних носіїв заборонено – все розповідаємо.

Авторські програми тренінгів студентів минулих років, що вивчали соціально-психологічний тренінг на кафедрі педагогіки та психології управління соціальними системами імені академіка Івана Андрійовича Зязюна Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» представлено нижче.

1. Програма тренінгу для аналізу.

Тема: Зниження рівня стресу та поліпшення емоційного стану.

Ціль: Допомогти учасникам знизити рівень стресу та поліпшити емоційний стан шляхом надання навичок саморегуляції, релаксації та позитивного мислення.

Опис аудиторії: тренінг розрахований на дорослих людей, які відчувають стрес, негативні емоції або бажають поліпшити свій емоційний стан. Попередні знання не потрібні. Кількість людей, які беруть участь в тренінгу може коливатись від 3 до 12 осіб.



Матеріальне оснащення:

Місце проведення: Приміщення з достатньою площею для учасників. Можливість пересуватися та виконувати певні фізичні вправи (можливо це зала або ж кабінет, залежно від кількості учасників.

Також можна адаптувати до онлайн проведення)

Обладнання: Проектор та екран для відтворення презентацій, колонки, дошка для записів, стільці/килимки та столи.

Матеріали: папір, олівці або маркери, ватман або дошка.

Навички, що будуть здобуті під час тренінгу:

- Саморегуляція емоцій: Уміння впливати на свої емоції, визначати їх інтенсивність та знаходити способи зниження стресу.
- Релаксація: Використання методів релаксації та дихальних вправ для зняття напруги та спокою.
- Позитивне мислення: Розвиток позитивного мислення та оптимістичного погляду на життя шляхом практики вдячності та переосмислення негативних ситуацій.

Приблизний час проведення тренінгу: 2-3 години, залежно від кількості учасників час може варіюватись.

Принципи проведення тренінгу.

Принцип активності: всі учасники тренінгового простору повинні бути активними.

Принцип дослідницької творчої позиції: завдяки методам взаємодії та активності на тренінгу люди пізнають себе з різних точок зору, людина змінюється, досліджує себе, захоплюється тим, як вона змогла щось зробити або не змогла щось зробити, саме тому повинна бути безоціночність суджень і тощо.

Принцип партнерського суб'єкт-суб'єктного спілкування: всі люди, які прийшли на тренінг вони рівні.

Персоналізація висловлювання: ми беремо відповідальність за те, що саме ми говоримо.

Принцип тут і зараз: Ми аналізуємо все в моменті на тренінгу.

Принцип акцентування мови почуттів: акцентування на тому, що саме ми відчуваємо через ті чи інші дії.

Принцип щирості та відкритості: учасники тренінгу повинні бути щирими та відкритими.

Принцип конфіденційності: все що відбувається на тренінгу, залишається на ньому.

Принцип зворотнього зв'язку: є головним механізмом, що діє в груповому просторі, він є особливим різновидом соціального знання про людину, є головним інструментом самопізнання, формування реалістичної системи уявлення про себе, про власну поведінку, завдяки зворотньому зв'язку ми розкриваємо себе та люди, що дають зворотній зв'язок, розкривають своє ставлення, чим можуть впливати на думки інших.

1. ТЕОРЕТИЧНА ЧАСТИНА.

Стрес — це захисна реакція організму на зовнішні подразники. Вона проявляється психічно, фізично, емоційно та дає змогу адаптуватися до змін. У людини стрес часто виникає під час взаємодії із соціумом.



Зовнішні чинники сприймаються як загроза добробуту організму. Стрес має не лише реагувати на загрози та руйнуючі чинники, але повертати до стабільних умов існування.

Що відбувається в організмі під час стресової реакції? Мозок, сприймаючи загрозу, сигналізує наднирникам виділяти гормони стресу — адреналін і кортизол. Внутрішні резерви організму активуються, тому підвищується м'язова сила, швидкість реакції, витривалість та больовий поріг. Це важливі реакції, що допомагають організму боротися з джерелом небезпеки або втікати від неї. Коли загроза зникає, тіло повертається у розслаблений стан.

Сучасне життя, безперервні інформаційні потоки, глобалізаційні зміни спонукають організм працювати на повну силу. Стресова сигналізація не відключається, і згодом людина виснажується. Симптоми стресового стану дуже різні й залежать як від обставин, так і особливостей самого організму. Серйозні травматичні події можуть спричинити гострий стресовий розлад.

Симптоматично стрес (як і стресовий розлад) проявляється таким чином:

- Фізичні реакції: труднощі зі сном, напруга, втома, тахікардія, болі, розлади шлунково-кишкового тракту (ШКТ).
- Емоційні реакції: гнів, тривога, оніміння, сором, порожнеча, зниження здатності відчувати задоволення та ін.
- Когнітивні реакції: кошмари, погана концентрація уваги, нерішучість, занепокоєння.
- Міжособистісні реакції: недовіра, дратівливість, проблеми на роботі, у школі.

Є науково обґрунтовані інструменти, що допоможуть боротися з негативними наслідками стресу:

- Усувайте чинники стресу
- Якщо це неможливо,

Методи подолання стресового напруження та тривожності

Практика "Нейрографіка"

«Нейрографіка — це практика, що сприяє необхідним особистісним змінам, звільняє від психологічних блоків та моделює нову бажану реальність». Метод дозволяє не лише дослідити свій внутрішній світ та покращити увагу, а й сприяє саморозвитку та покращенню якості життя.



переосмислюйте думки щодо нього, це допоможе впоратися з емоціями. Внутрішньо приймайте ситуації поза вашим контролем.

- Розвивайте соціальну підтримку. Підтримуйте друзів та рідних. Взаємодопомога важливий чинник у подоланні стресу.
- Харчуйтеся збалансовано. Поживні речовини дають необхідні сили для подолання стресової ситуації.
- Розслабляйте м'язи. Стрес провокує головні болі, напругу м'язів, біль у спині. Боротися з такими симптомами можна за допомогою розтяжок, масажу, теплих ванн.
- Майте повноцінний сон. Здоровий сон — це підзарядка, відпочинок та відновлення організму, він потрібен кожному.
- Будьте фізично активними. Під час фізичної активності знижується рівень гормону стресу (кортизолу), ми відчуваємо піднесений стан та отримуємо більше задоволення від життя.

▪ Звертайтеся за допомогою до лікаря. Своєчасне медичне втручання допоможе подолати наслідки стресу, пропрацювати наслідки, визначити, як діяти наступного разу.

Пам'ятайте, стреси – часті супутники нашого життя. Важливо навчитися ними управляти, протистояти негативним наслідкам, адже вони впливають на здоров'я та викликають захворювання.

2. ПРАКТИЧНА ЧАСТИНА.

2.1. Фаза знайомства:

Тепер давайте перейдемо до практичної частини нашого тренінгу і для початку познайомимось краще один із одним та з самим собою. Для цього ми з вами виконаємо вправу: Вправа «Назви своє емоційне кольорове коло»

Матеріали: Аркуш паперу для кожного учасника, олівці або фломастери.

Ціль: Створення атмосфери взаємного знайомства та виявлення різних емоцій, які переживають учасники.

Тривалість: Приблизно 10-15 хвилин.

Хід вправи:

1. Кожен учасник отримує аркуш паперу та олівець або фломастер.
2. Учасники малюють коло на аркуші та ділять його на 4-6 секторів, які представляють різні емоції (наприклад, радість, смуток, страх, сором тощо).
3. Кожен заповнює своє коло, називаючи емоції, які він відчуває в цей момент.
4. Після цього учасники можуть поділитися своїми колами в групі та обговорити, які емоції у них спільні або відмінні.

Рефлексія:

1. Які емоції були у вас найбільш помітні на вашому колі?
2. Чи є спільні емоції серед учасників групи?
3. Як ви відчуваєте себе, поділяючи свої емоції з іншими людьми?

2.2. Фаза розминки:

Кожна людина прагне успіху і благополуччя. Вона хоче, щоб її любили і поважали. Але озирніться навколо, як багато людей, незадоволених навколишнім

життям. Над ними наче навис тягар проблем, з якими вони не в змозі впоратися. І в результаті виникає тривога, страх, почуття невпевненості, емоційне напруження.



Практики, щодо подолання тривоги

- Сканування тіла .
- Продуктивне дихання на 4 рахунки .
 - Фокус на предметах .
 - Кокон безпеки .
 - Виговоритися .
- Вимкнення багатозадачності .
 - Самоспівчуття .
- Створення дистанції , залишатися у теперішньому.



Уміння володіти собою – це мрія людини з давніх часів. Це вміння розслабитися або стриматися, зняти фізичне та емоційне напруження. Якщо Ви потрапляєте в стресову ситуацію, то найголовніше - спокій, нехай і тільки

зовні. Зберігши самовладання, Ви можете довести собі, що Ви сильна людина. А найголовніше, Ви збережете своє здоров'я. У всіх прийомах зняття емоційної напруги слід особливу увагу приділяти своєму диханню. Стародавня китайська медицина говорить, що всі хвороби від неправильного дихання. Зазвичай наше дихання поверхневе. Приблизно 1/3 частина об'єму легень наповнюється чистим повітрям. Необхідно кожній людині опанувати комплекс "Дихальної гімнастики".

Вправа «Розслаблення та дихальні вправи»

Матеріали: Немає конкретних матеріалів.

Ціль: Зниження напруги та створення спокійної атмосфери перед початком тренінгу.

Тривалість: Приблизно 10-15 хвилин.

Хід вправи:

1. Просити учасників сісти або лягти зручно і закрити очі.
2. Почати глибоке дихання: вдихати повітря через ніс, утримувати його на декілька секунд, а потім повільно видихати через рот.
3. Продовжувати глибоке дихання, уявляючи, як із кожним вдихом ви відчуваєте, як напруга покидає ваше тіло, а з кожним видихом ви відпускаєте негативні емоції.

3. Картина для дихання.

Зосередьтесь на диханні, відкиньте усі думки з голови. Слухайте мій голос. Світить сонечко, на вас через гілки дерев потрапляють його промені, ви відчуваєте це приємне тепло по своєму тілу. Дує легкий, ледь помітний вітерець, ви сидите в

полі, біля невеликої річки. Коли дме вітерець, ви відчуваєте, як трава лоскоче вам ноги та ледве чіпляє руки. Ви чуєте, як вітерець грає з травою, а потім зустрічається з річкою, яка хоч і маленька, але має сильну, бурхливу течію, яка дзвінко пробивається між камінням. Прилетіли пташки й почали дзвінко співати свою пісеньку. Зробіть глибокий подих.

4. Така вправа допоможе вам зосередитися на своїх дихальних ритмах та відчувати розслаблення у кожній частині свого тіла.

Рефлексія:

1. Як ви відчули себе під час розслаблення та дихальних вправ?
2. Чи змінилися ваші відчуття або емоційний стан після цих вправ?
3. Як ви можете використовувати ці дихальні техніки у своєму повсякденному житті для зняття стресу?

3.3. Фаза активізації групи:

Робота поодинці - це добре, але давайте тепер після такого розслаблення попрацюємо трохи в колективі. Колектив - це такий великий механізм, праця якого залежить від кожного його члена. Він гарно працює, коли має спільну мету, його учасники замотивовані та перебувають у нормальному емоційному стані.

Вправа "Спільна мета"

Матеріали: Великі аркуші паперу, маркери або фломастери.

Ціль: Заохочення співпраці та спільної роботи учасників тренінгу, створення спільної мети.

Тривалість: Приблизно 15-20 хвилин.

Хід вправи:

1. Учасники розділяються на групи по 4-5 осіб.
2. Кожна група отримує великий аркуш паперу та маркери або фломастери.
3. Групам дається завдання створити спільний символ або метафору, що відображає їхню спільну мету на тренінгу.
4. Групи працюють разом над створенням свого символу, можуть використовувати малюнки, символіку, кольори тощо.

5. Після завершення кожна група представляє свій символ або метафору перед іншими учасниками.

Рефлексія:

1. Які символи або метафори були створені групами?
2. Як вони відображають спільну мету тренінгу?
3. Як ви можете використати ці символи або метафори для підтримки спільної роботи та досягнення вашої особистої мети?

3.4. Фаза лабільності:

Ви чудово впорались із минулою вправою, а тепер давайте трохи поговоримо про емоції. Згідно з Полом Екманом, відомим психологом і дослідником емоцій, існує універсальний набір базових емоцій, які виявляються шляхом певних невербальних сигналів, таких як жести, міміка обличчя та рухи. Також дуже важливим є вміння виявлення та розуміння власних та емоцій інших людей. Наступна вправа допоможе вам набути більшу свідомість про ці невербальні сигнали та їхню інтерпретацію, розвивати свою емоційну свідомість, вміння розпізнавати та виражати емоції, а також вміння читати емоційні сигнали інших людей, що сприяє поліпшенню комунікації та розумінню один одного.

Вправа "Емоційний експрес"

Матеріали: Набір карток із різними емоційними висловлюваннями.

Ціль: Стимулювання виразності емоцій та підсилення комунікації в групі.

Тривалість: Приблизно 15-20 хвилин.

Хід вправи:

1. Кожен учасник отримує картку з емоційним висловом без показу іншим.
2. Учасники по черзі виходять перед групою і виражають свою емоцію через жести, міміку обличчя та рухи.
3. Решта групи намагається вгадати, яка емоція виражена.

Рефлексія:

1. Як ви відчували себе, виражаючи свою емоцію перед групою?
2. Чи було складно розпізнати емоції інших учасників? Які сигнали ви використовували для цього?

3. Чи виникали випадки, коли інші учасники помилково інтерпретували вашу емоцію? Як ви з цим впоралися?

3.5. Фаза оволодіння новими прийомами поведінки:

Більшість із вас напевно знають, що таке афірмація і як вона може впливати на наше життя. Для тих, хто не знає або забув, Афірмації - це короткі й чітко сформульовані фрази, які необхідно багаторазово повторювати для дієвості. Тільки так позитивна установка, закладена в цю фразу, фіксується в підсвідомості людини. Механізм впливу цих установок на мозок заснований на ефекті самонавіювання. Отже, давайте ми разом із вами сьогодні також попрацюємо з афірмаціями.

Вправа "Позитивна афірмація"

Матеріали: Плакати з позитивними фразами, блокноти та олівці для записів.

Ціль: Розвиток позитивного мислення та підтримка самомотивації учасників.

Тривалість: Приблизно 10-15 хвилин.

Хід вправи:

1. Учасники отримують блокноти та олівці.
2. На плакаті вивішуються різні позитивні фрази або мотивуючі слова.
3. Учасники записують у свої блокноти позитивні фрази, які особисто резонують для них.
4. Вони можуть також обговорити свої вибрані фрази в групі та пояснити, чому ці фрази мають для них значення.

Фрази для плакату:

- Я вірю в свою силу та можливості.
- Я є цінною і унікальною особистістю.
- Кожен день я стаю сильнішим/сильнішою та мудрішим/мудрішою.
- Я дозволяю собі бути щасливим/щасливою та насолоджуватися життям.
- Я заслуговую на любов та повагу.
- Моя енергія притягує позитивні ситуації та людей до мене.
- Я маю потенціал досягти своїх мрій і цілей.
- Я дякую за всі випробування, які допомагають мені рости та розвиватися.
- Кожен день я стаю кращою версією себе.

- Я вірю у свою внутрішню силу та мудрість.

Рефлексія:

1. Які позитивні фрази ви обрали? Чому вони важливі для вас?
2. Чи важко було вам знайти позитивні фрази? Які перешкоди виникали?
3. Як ви плануєте використовувати ці позитивні фрази для зняття стресу та підтримки своєї емоційної стабільності?

3.6. Фаза закінчення

Ну і на останок я хотіла б провести з вами вправу на вдячність. Відчуваючи вдячність, ми відчуваємося краще - фізично і морально. Коли, отримавши щось від інших, натомість ми віддаємо частинку себе, нам стає легше не тільки переносити стрес, а й жити, усвідомлюючи, що ми потрібні одне одному.

Вправа "Емоційна подяка"

Матеріали: Маленькі картки або бланки для написання подяки.

Ціль: Завершення тренінгу зі створенням позитивного емоційного настрою та вдячності.

АДАПТИВНІ ДІЇ ДЛЯ ПОДОЛАННЯ СТРЕСУ:

- Взаємодія з іншими для отримання підтримки.
 - Здобуття необхідної інформації.
- Забезпечення адекватного відпочинку, харчування та, якщо можливо, фізичних тренувань.
 - Залучення до позитивних розважальних занять (спорт, хобі, читання).
 - Дотримання регулярного розкладу дня.
- Прийняття сумнівного настрою як чогось нормального.
 - Складання графіка позитивних занять.
- Споживання здорової їжі та не пропускання сніданків.
 - Проведення часу з іншими людьми.
 - Участь у групах підтримки.
 - Використання методів релаксації.
- Використання заспокоюючих розмов з собою.
 - Вправлення у самоконтролі.
- Звернення до спеціаліста для консультації, не соромлячись попросити допомоги та поділитися своїми переживаннями.
 - Ведення щоденника.
- Сфокусування на практичних кроках, які можна зробити вже зараз, для поліпшення ситуації або самопочуття.



Тривалість: Приблизно 10-15 хвилин.

Хід вправи:

1. Кожен учасник отримує картку або бланк для написання подяки.
2. Учасники записують коротке повідомлення подяки комусь із членів групи або тренеру за їхню участь та підтримку під час тренінгу.
3. Після написання подяки учасники можуть обмінятися ними в групі або передати тренеру.

Рефлексія:

1. Кому ви виразили свою подяку? За що саме?
2. Як ви відчували себе, виражаючи свою вдячність?
3. Як ви плануєте використовувати практику вдячності в своєму повсякденному житті?

4. ЗАГАЛЬНА РЕФЛЕКСІЯ

1. Які емоції ви пережили під час проведення цих вправ?

2. Які вправи були найкориснішими для вас особисто? Чому?

3. Які навички або стратегії ви збираєтесь використовувати у майбутньому, щоб поліпшити свою емоційну стабільність та комунікацію в групі?

Наостанок я б хотіла подякувати усім, хто брав участь у сьогоднішньому тренінгу. Сподіваюсь він був для вас корисним і ви провели час із задоволенням. Я б хотіла побажати Вам якомога менше стресових ситуацій в житті та більше позитиву та радості. А навіть якщо ви зіштовхнетесь зі стресовими ситуаціями, ви будете активно діяти та менше хвилюватись.

2. Програма тренінгу для аналізу.

Ціль: об'єднання учасників, посилення командного духу.

Аудиторія: від 12 до 30 років.

Завдання:

- Розвиток відповідальності та вкладу кожного учасника в рішенні загальних задач;
- Отримання емоційного і фізичного задоволення від результатів тренінгу;
- Визначення своєї приналежності до команди;
- Усвідомлення себе командою.

Матеріальне оснащення:

- освітлена кімната великого розміру, що б група учасників не тіснилася,
- ізолювання від зовнішніх звуків, що б роботі нічого не заважало,
- пуфики для сидіння (для більш комфортної обстановки і більшого розслаблення),
- кондиціонер,
- у середині тренінгу перерва 15-20 хв для споживання напоїв та перекусу,
- столик для їжі та напоїв.

Правила тренінгу:

- Цінувати час;
- Говорити по черзі;
- Говорити тільки від свого імені;
- Бути позитивними до себе та до інших;
- Правило добровільної активності;
- Правило конфіденційності.

Згуртованість колективу: сутність, стадії

Можливості колективу як згуртованої групи у забезпеченні ефективності трудової діяльності досить великі. При вирішенні більшості завдань, особливо складних, рішення яких вимагає різноманітних знань, навичок і участі багатьох людей, результати колективної діяльності набагато перевершують просту суму індивідуальних досягнень. Група більш продуктивна також у розробці найбільш плідних і обґрунтованих ідей, всебічній оцінці тих чи інших проектів.

Вправа «Хто Я?»

РЕФЛЕКСІЯ

Мета: сприяти зближенню групи, самоаналіз.

Час: 20 хв.

Матеріали: папір, ручки.

Хід вправи:

Учасникам пропонується замислитися над питанням «Хто я?», Потім написати на листочку цифри від 1 до 10, навпроти кожної цифри потрібно написати свої характеристики, риси, інтереси. Потім кожен здає свій листочок ведучому, листочки перемішуються в мішечку, і кожен вибирає собі той листок, який він дістав із мішечка. Характеристики зачитуються вголос і учасники повинні відгадати кому належать ці риси.

Рефлексія

Чи сподобалась вам гра?

Чи легко було відгадати інших учасників?

Чи легко було відгадати себе?

Чи сподобалась вам гра?

Чи легко було відгадати інших учасників?

Чи легко було відгадати себе?



Згуртованість колективу обумовлена:

- тяжінням людей один до одного у пошуках допомоги або підтримки в процесі досягнення тих чи інших цілей;
- взаємними емоційними перевагами;
- розумінням ролі колективу у забезпеченні тих чи інших гарантій;

Формуванню згуртованої групи сприяє наявність у її членів таких якостей, як:

- уміння слухати, співчувати;
- готовність допомагати іншим;
- уміння знайти загальну точку зору, загальні цінності та інтереси;
- чіткість і ясність позицій;
- прагнення уникнути конфліктів;
- відкритість, гнучкість.

Проте перешкоджають формуванню згуртованої групи: бажання домінувати і (або) постійно вступати в суперечку; безапеляційні заяви; оцінка ідей інших як поганих або невірних; звичка бути завжди правим; потреба бути переможцем, брати верх; байдужість, апатія, нудьга.

РЕФЛЕКСІЯ



Чи здогадувались ви, що саме за ці якості можете комусь подобатися? Які емоції викликає вправа?



Вправа 2. Ти мені подобаєшся тим...

Час проведення: 20 хв.

Варіант 1.

1. Учасники стають у коло.
2. Тренер кидає м'яч одному з учасників, кажучи водночас:

«Мені в тобі подобається...» і називає вподобану якість (кілька якостей).

3. Учасник, який отримав м'яч, кидає його іншій людині й називає якості, які йому сподобалися.

4. М'яч повинен побувати у всіх учасників.

Варіант 2. Розділіть групу на пари. Цю вправу можна проводити в парах.

Рефлексія

Чи здогадувались ви, що саме за ці якості можете комусь подобатися?

Які емоції викликала вправа?

Стадії формування згуртованої групи:

№ п/п	Стадія формування згуртованої групи	Характеристика
1	Прийняття членами групи один одного	Усуваються недовіра і відчуження у відносинах між працівниками, з'являється готовність співробітничати;
2	Розвиток комунікацій і розробка механізму прийняття групових рішень	Розширення та інтенсифікація комунікацій, відвертого спілкування. Група є здатною до прийняття колективних рішень;
3	Формування групової солідарності	Зростання довіри і зміцнення почуття групової ідентичності. Члени групи одержують задоволеність від самого факту перебування в ній і допомагають один одному;
4	Прагнення до максимізації групового успіху	Раціональне використання індивідуальних здібностей, можливостей і взаємодопомоги, забезпечення неформального колективного контролю за виконанням групових завдань. Переміщення акценту з міжособистісної солідарності і підтримки на загальну справу.

Вправа 3. «Правда або брехня»

Як проводити гру?

Я пропоную учасникам написати темним маркером великі цифри 1, 2, 3 на аркушах паперу А4 (щоб добре було видно всім на екранах гаджетів).

Інструкція для учасників: «Зараз кожен

з вас поділиться з групою трьома фактами про себе. Один із цих фактів має бути неправдивим. Щодо фактів — говоріть про улюблену їжу, домашніх улюбленців, членів родини, хобі, подорожі, фільми, музику, життєві ситуації.

Після того, як один учасник озвучив усі три факти про себе, всі інші показують на екранах номер того факту, який вони вважають неправдивим. А той, хто розповідав про себе факти, називає учасників, які це відгадали.



Гру може почати ведучий: «Факт 1: Я провчилася в музичній школі 5 років на музичному інструменті гітара. Факт 2: Один проміжок часу в своєму житті я панічно боялася темноти, коли залишалася одна. Факт 3: Я мрію про чорного кота.

Визначимо згуртованість нашої команди за допомогою таких питань:

1. Чи вважаєте Ви себе реальною частиною групи?
2. Якби Вам запропонували таку ж роботу за рівну зарплату в іншій групі, чи подумали б Ви про можливість переходу туди?
3. Як Ви і Ваші товариші контактуєте один із одним? Чи допомагаєте ви один одному? Чи часто у Вашій групі бувають конфлікти?



Загальна рефлексія

Чи сподобався вам тренінг? Яка вправа сподобалась найбільше особисто вам? Що корисного ви для себе винесли?

3. Програма тренінгу для аналізу.

Тренінг на згуртування колективу

Тренінг - у перекладі з англійської "train" - тренування. Це одна із психологічних технік, які дозволяють розібратися в собі, набутти навичок поведінки, навчитися новим стилям, проте залежить від поставленої мети та теми. Це невимушена форма занять, яка наповнена глибоким змістом.

Успіх будь-якої організації багато в чому залежить саме від того, наскільки згуртованим є її колектив. Причому тут взагалі згуртованість колективу? Та при тому, що людям щодня доводиться взаємодіяти один із одним, спілкуватися, робити що-небудь разом.



Якщо співробітники ставляться один до одного вороже, то результат спільної роботи буде невисоким. Продуктивність буде низькою, бо за поганої комунікації високих показників домогтися не просто.

Згуртування колективу тільки у виняткових випадках відбувається саме собою. Суть в тому, що за відносини між людьми відповідають їхні керівники. Хороший керівник - згуртований колектив, поганий керівник - кожен його учасник дбає виключно про свої інтереси і навіть не думає про елементарну взаємодопомогу.

Згуртування колективу необхідно здійснювати поступово, ненав'язливо і абсолютно непомітно. Справа в тому, що людині властиво опиратися всьому тому, що їй намагаються нав'язати. Саме з цієї причини керівники не змушують людей об'єднуватися, а просто створюють такі умови, при яких згуртування колективу здійснюється саме собою.

Мета тренінгу: згуртування групи та побудова ефективної командної взаємодії.

Завдання тренінгу:

1. формування сприятливого психологічного клімату групи;
2. знаходження подібностей учасників групи, поліпшення взаємодії між ними;
3. усвідомлення кожним учасником своєї ролі, функцій групи;
4. розвиток уміння працювати у команді;
5. згуртування групи.

Мета: Знаходження спільного між учасниками.

Вправа №1 «Вітання»

Кожен називає своє ім'я та якість, що починається на першу букву його імені.

Наприклад: Мене звати Ліза. Якість на букву Л-ласкава, лірична.

Тривалість: 3 хвилини



Вправа №2 «Комплімент»

Хід вправи: Мені потрібно 2 учасника. Кожен повинен сказати своєму партнеру щось приємне.

Обов'язкова умова «Комплімент».

Умови:

1. Звернення до людини із називанням імені;
2. Сказане має бути приємним не тому, хто промовляє, а тому, хто слухає.

Дайте відповідь на питання: «Що було легше: говорити комплімент чи слухати?»

Тривалість: 5-7 хвилин.

Вправа №3 «Карета»

Хід вправи: групі необхідно побудувати карету з присутніх людей. Сторонні предмети використані бути не можуть. Під час виконання завдання тому, хто виступає необхідно спостерігати за поведінкою студентів: хто організовує роботу, до кого прислухаються інші, хто які «ролі» в кареті собі вибирає. Справа в тому, що кожна «роль» говорить про певні якості людини:

дах – це люди, які готові підтримати в будь-яку хвилину у складній ситуації;

двері – ними зазвичай стають люди, які мають хороші комунікативні здібності (вміють домовлятися, взаємодіяти з оточуючими);

стілці - це люди не дуже активні, спокійні;

«сідки» - ті, хто вміє виїжджати за чужий рахунок, не дуже працьовиті та безвідповідальні;

коні – це трударі, готові «везти на собі» будь-яку роботу;

кучер - це зазвичай лідер, що вміє вести за собою.

Тривалість: 5 хвилин.

Вправа №4 «Хороші події»

Мета: створення позитивного настрою.

Хід вправи: Кожен розповідає як мінімум про одну хорошу подію, що сталася з ним за цей ранок.

Запитання:

1) Чи важко було згадати добрі події? Як думаєте, чому?

Тривалість: 5 хвилин

Обговорюємо тренінг. Що сподобалося, що не сподобалося. Обговорюємо, які думки, почуття, емоції виникали під час тренінгу, і які зараз виникають.

Дякую за увагу!



4. Програма тренінгу для аналізу.

Тренінг «Будьте креативними»

Тренінг розписаний для організації офлайн

Тема: тренінг на розвиток креативності.

Мета: розказати про користь креативності, надати та розвинути навички креативності.

Аудиторія: група від 12 до 15 осіб; вік: від 18 до 30 років.

Тренінг буде корисним для людей, які хочуть розвиватися.

Оснащення: маркери, фліпчарт та магніти (15 шт), упаковка паперу А4, олівці та ручки (по 17 шт), м'які стільці, кімната з вікнами, з окремим куточком для перерви, щоб неподалік кімнати для тренінгу була туалетна кімната.

Навички: здатність до креативного мислення.

Час тренінгу: 2 год + 15 хв перерви.

Проведення тренінгу

Фаза «Знайомство»

Мета: представлення тренера, написання правил тренінгу.

Матеріали: фліпчарт, маркер

1) Виступ тренера із самопредставленням та розкладом заняття.

2) Написання правил тренінгу (основну частину називає ведучий, аудиторія може щось доповнити).

Правила: не перебивати учасника під час його висловлення; поважати думку кожного; говорити по темі; піднімати руку, для того щоб вийти з кімнати, не питаючи дозволу; конфіденційність (інформація про учасників тренінгу не поширюється за його межі). Час: 15 хв

Фаза «Розминка»

Тренер проводить знайомство учасників, розповідає актуальність теми тренінгу та проводить завдання на креативність.

Мета: познайомити учасників між собою.



Матеріали: аркуші паперу, ручки, фліпчарт, магніти.

1) Знайомство: кожен учасник називає своє ім'я та асоціацію себе із предметом або елементом природи.

2) Записування кожним учасником на аркуші свого ім'я вгорі та під ним свої очікування від тренінгу та цілі його відвідування. Потім учасник озвучує запис всім та прикріплює магнітом на дошку.

Час: 30 хв.

Креативне мислення – компетентність особистості продуктивно залучатися до генерування, оцінювання та вдосконалювання ідей, результатом чого може стати прийняття оригінальних та ефективних рішень, дієвий прояв фантазії.

Креативне мислення – це не просто процес придумування нових ідей. Воно дає людині змогу розв'язувати складні проблеми в найкращий спосіб, часто в обмежених умовах.

Ми живемо в ту епоху, коли все навколо стрімко змінюється і розвивається, і до всіх цих нововведень і технологій потрібно встигнути пристосуватися і йти в ногу з часом. Креативне мислення дозволяє швидко знаходити нестандартні підходи в будь-

якій, навіть найнесподіванішій життєвій ситуації, приймати рішення і залишатися в тонусі, отримуючи моральне задоволення. Так можна стати трішки щасливішими.

Навичка креативного мислення здавна поцінювалася у кожній сфері життя, в усіх професіях. Люди, спроможні оригінально мислити, захоплюють інших завдяки своєму баченню світу. Шляхом креативного мислення можна збагнути природу проблеми, яку потрібно вирішити.

Креативне мислення не приходить «само собою». Цю навичку слід активно виховувати. Декілька популярних способів, які, за умови регулярної практики, сприятимуть розвитку вашої креативності: вивчайте нове: місця, культури; шукайте нові способи вирішення щоденних завдань.

Вправа №1 «Незвичне життя речей». Напишіть за дві хвилини якомога більше різних способів застосування олівців. (Обговорення результатів).



Рефлексія:

Чи були складнощі при виконанні завдання?

Наскільки сподобалося завдання?

Час: 15 хв.

Фаза «Активізації»

Тренер розповідає про образ креативної людини та проводить вправу на розширення лексичного діапазону.

Мета: створення атмосфери довіри в групі

Матеріали: фліпчарт, маркер

Учений К. Шмідт вважав, що поняття «креативність» стосується лише людини (а не продукту, отриманого в результаті творчого процесу). Він виділив декілька характеристик, які формують образ креативної людини, а саме:

особливий спосіб сприйняття світу (наприклад, здивування, захоплення, свіжість погляду);

відкритість і терпимість до двозначності;

незалежність і сміливість;

відсутність страху перед невідомим;
 спонтанність і експресивність;
 здатність сконцентруватися й захопитися завданням;
 доброзичливе почуття гумору;
 соціалізація і готовність діяти для інших і з іншими.

Вправа № 2 «Розширення лексичного діапазону». Кожен учасник по черзі називає 1 прикметник, який характеризує такий предмет, як одяг. Час: 10 хв.

Рефлексія:

Які складнощі виникли під час виконання завдання?

Чи підготувала ця вправа вас до виконання наступних?

Перерва Час: 15 хв



Фаза «Лабілізація»

Мета: дати знання про креативну людину, розвинути креативне мислення.

Матеріали: фліпчарт, маркер, аркуші паперу, ручки.

Тренер розповідає, які особливості мають креативні люди та проводить гру на асоціації.

Креативні люди:

- Спостерігають за всім. Світ для креативної людини — джерело можливостей.

Вони постійно черпають із нього інформацію, яка стає їжею для її креативної експресії.

- Знаходять час, щоб побути на самоті. Щоб бути відкритим для креативності, треба мати здатність конструктивно використовувати самотність. Необхідно подолати страх самотності.

- Цікавляться всім новим. Креативним людям подобається отримувати нові відчуття.. Така відкритість — важливий показник досягнення креативного результату.

- Регулярно зазнають поразки. Наполегливість — необхідна умова для креативного успіху. Займаючись креативною роботою, людина найчастіше регулярно зазнає фіаско (або невдач), аж доки не знайде потрібного рішення). Креативні люди, принаймні успішні, — навчилися не сприймати невдачі на свій рахунок.

- Допитливі.

- Спостерігають за людьми та за природою і цікавляться життям інших, черпаючи з цього процесу іноді свої кращі ідеї.

- Не бояться ризикувати. Частина креативного процесу пов'язана з ризиками і багато людей процвітають, ризикуючи в різних сферах життя. Креативна робота не підходить боязким. Витрачений даремно час, заплямована репутація, не найкращим чином вкладені гроші – ось побічні ефекти творчого процесу.

- Розглядають своє життя як можливість для самовираження. Люди креативні більш схильні бачити світ витвором мистецтва, а тому постійно шукають можливості для самовираження в повсякденному житті.

- Слідують за своїми захопленнями. Креативні люди, як правило, діють, керуючись внутрішнім бажанням, а не тому, що їх заохочує думка про майбутню винагороду чи визнання. Їх спонукають до дії цікаві і в той же час складні завдання, які так чи інакше узгоджуються з їхньою внутрішньою мотивацією.

- Не бояться виходити за межі своєї «стелі». Мріяння допомагає нам вийти за межі свого обмеженого бачення і спробувати інші види мислення, що може стати неоціненною складовою креативної роботи.

- Намагаються уникати монотонності. Різноманітність вражень більше, ніж що-небудь інше має значення для креативності. Креативним подобається все переставляти місцями, випробовувати нове і уникати буденності.

Вправа № 3 Гра в асоціації, спрямована на розвиток креативного мислення: Учасникам необхідно навпроти кожного з нижче поданих слів зазначити асоціацію, що першою спадає на думку. Що більше, то краще!

Слова: погода, навчання, людина, жіноча сумочка, соціальні мережі. Далі представлення учасниками результатів та обговорення їх.

Час : 15 хв

Фаза «Оволодіння новими правилами поведінки»

Тренер розповідає чим відрізняється креативність від творчості та проводить вправи на закріплення креативного мислення учасників.

Мета: розповісти про відмінності між творчістю та креативом, провести вправи для закріплення знань.

Матеріали: не потрібні.

Креативність vs Творчість

Підґрунтям для творчого процесу є бажання і натхнення людини, її зацікавлення у творчій роботі. Творчі люди часто залежать від власного емоційного настрою. А для креативності основним рушієм є потреба у розробленні, цінність продукту, над яким працюють. Тобто під творчістю розуміють спроможність людини до оригінальності у різних сферах, а під креативністю – не лише спроможність генерувати щось нове, а й розробляти його з конкретною метою.

Вправа на креативність № 4 : Що можна встигнути добре зробити за 10 хв?
Згодом: А за 5 хв?

Вправа № 5 з обмеженням.

Кожен учасник по черзі описує креативну людину, не використовуючи слова, які починаються на голосну літеру
(А, Е, У, І, О, Я, Ю)

Кожен учасник по черзі описує креативну людину, не використовуючи слова, які починаються на голосну літеру (а, е, у, і, о, я, ю).

А тепер, якими словами не можна описати людину (обмежень у використанні слів або букв немає)?

Час : 25 хв

Фаза «Закінчення»

Мета: висловлення учасниками своїх думок від проведеного тренінгу.

Матеріали: не потрібні.

Тренер підводить підсумки та говорить учасникам, що час тренінгу закінчується.

Проводиться рефлексія: учасники називають, яке завдання їм сподобалося найбільше, що для них було складним у виконанні завдань. Що нового дізналися учасники на тренінгу. Час : 15 хв. Дякую за увагу.

5. Програма тренінгу для аналізу.

Тренінг «Стереотипи і різноманіття: розуміння та прийняття»

1. Програма тренінгу

Тема: «Розуміння стереотипів та прийняття різноманітності – робота зі своїми стереотипами та розуміння, як вони впливають на взаємодію з іншими людьми».

Мета: допомогти учасникам розібратися зі своїми стереотипами та поглядами на різноманітність, розвинути їхні емоційну та соціальну інтелектуальність; навчити ефективної комунікації та розуміння інших культур, що допоможе їм бути більш толерантними та відкритими до різноманітності.

Аудиторія:

1. тренінг розрахований на групу від 8 до 15 чоловік;
2. тренінг розрахований для людей від 20 до 50 років;
3. соціально-психологічний тренінг може бути корисним для будь-якої людини, яка бажає покращити свої навички міжособистісної взаємодії та зрозуміти, як власні стереотипи впливають на сприйняття інших людей. Особливо цей тренінг може бути корисним для людей, які мають багато контактів із іншими людьми у професійній, соціальній або особистій сферах, а також для тих, хто бажає розвинути своє соціально-психологічне мислення і покращити свою культуру спілкування. Він може бути корисним для людей, які працюють у сфері психології, освіти, менеджменту, маркетингу, суспільних наук та інших галузях, де важлива міжособистісна взаємодія.

Матеріальне оснащення:

1. Зручні меблі для учасників, такі як стільці та столики, які дозволяють комфортно працювати та спілкуватись.
2. Проектор або телевізор з HDMI-портом, щоб демонструвати відеоматеріали та презентації.

3. Дошка для записів або планшет для записів, щоб учасники могли записувати важливі думки та ідеї під час тренінгу.

4. Простір для вправ, який дозволяє учасникам пересуватися та взаємодіяти з іншими людьми.

5. Зручне та добре освітлене приміщення, щоб учасники могли зосередитися на тренінгу та бути комфортними протягом тривалого часу.

6. Роздавальний матеріал для учасників, зокрема зошити, ручки, олівці тощо.

7. Плакати, малюнки та інші візуальні засоби для ілюстрації ключових понять та ідей.

8. Різноманітні ігри та практичні вправи для засвоєння матеріалу та розвитку навичок.

Навички:

- Емпатія;
- Вміння слухати;
- Відкритість до інших культур;
- Гнучкість мислення;
- Критичне мислення;
- Саморефлексія;
- Розвиток емоційного інтелекту;
- Конструктивна комунікація;
- Взаємодія в групі;
- Самоконтроль.

2. Тренінговий блок

1. Фаза: знайомство

Тривалість тренінгу: 3,5 години + 25 хвилин (кава-брейк).

Вступна частина:

Тренер представляється учасникам семінару, ознайомлює з темою тренінгу та розповідає про режим роботи.

«Я Єлизавета Белєвцова – студентка психології третього курсу Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут". Моя сфера інтересів зосереджена на соціальній та когнітивній психології, особливо на дослідженні процесів міжособистісних стосунків, стереотипів та прийняття різноманітності. Я буду рада бути вашим тренером у цьому соціально-психологічному тренінгу та поділитись з вами своїми знаннями та досвідом».

Правила групи

Група визначає правила, відповідно до яких відбуватиметься подальша робота на семінарі-тренінгу. Серед ухвалених правил можуть бути загальноприйняті позиції, а також пункти, що стосуються роботи конкретної групи.

1. Повага. Передайте гарний настрій і діліться позитивом.
2. Відкритість. Розширюйте межі свого розуміння.
3. Конфіденційність. Збережіть таємниці, які нам довірені.
4. Активна участь. Будьте сміливими та готові до діалогу.
5. Позитивний настрій. Яскравість та радість – ключ до успішного тренінгу.

Тривалість: 15 хвилин.

Рефлексія

- ▶ Чи було легко знайти свою пару?
- ▶ Як вам вдалося запам'ятати імена своїх партнерів?
- ▶ Які емоції ви відчували під час цієї вправи?



Активация Windows

2. Фаза: розминка

Вправа 1: «Моя назва це...»

Матеріали: картки з написаними назвами тварин або рослин.

Цілі вправи:

1. зняти напругу із учасників групи;

2. допомогти учасникам встановити перші контакти та почати взаємодію між собою;

3. навчити учасників називати імена та прикріплювати їх до обличчя людини.

Опис вправи:

1. Кожен учасник отримує картку з написаною назвою тварини або рослини.
2. Учасники ходять кімнатою і шукають свою пару, починаючи знаходити людину з тією самою карткою.

3. Коли пара знаходить один одного, вони представляються один одному та пояснюють, чому саме обрали цю назву.

4. Коли всі знаходять свою пару, група сідає в коло і кожен учасник по черзі називає ім'я своєї пари.

Час на виконання: 15-20 хвилин.

Рефлексія:

1. Чи було легко знайти свою пару?
2. Як вам вдалося запам'ятати імена своїх партнерів?
3. Які емоції ви відчували під час цієї вправи?

Вправа 2: «Мозковий штурм»

Матеріали: дошка або папір та маркери.

Цілі: познайомити учасників між собою, залучити до спільної діяльності, розвинути творчі навички, розширити уявлення про світ, зняти напруження і зміцнити командний дух.

Опис: учасники поділяються на групи і вільно асоціюють слова, які викликає тема «стереотипи та різноманітність». Після цього кожна група представляє свій список слів і виконує колективний мозковий штурм, пробуючи знайти нові ідеї і концепції, які можуть допомогти їм розібратися в цих питаннях.

Час на виконання: 30 хвилин.

Рефлексія: Після закінчення групам пропонується обговорити, як вони створювали свій список слів, які нові ідеї вони знайшли під час мозкового штурму та як ці ідеї можуть бути застосовані в роботі зі стереотипами та прийняттям різноманітності.

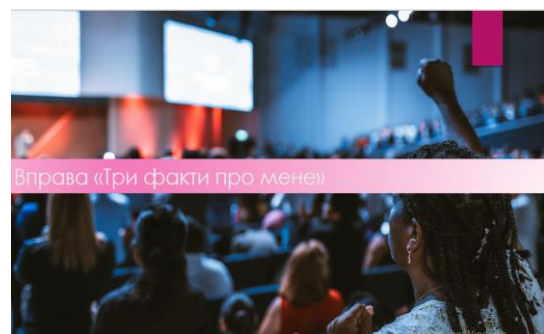
Вправа 3: «Три факти про мене»

Матеріали: папір і ручки кожному учаснику.

Цілі: 1) познайомити учасників між собою;
2) підтримати атмосферу відкритості та довіри.

Опис:

1. Кожен учасник записує на папері три факти про себе. Вони можуть бути чим завгодно, від найбанальніших до дуже особистих. Наприклад: "Я люблю грати на гітарі", "У мене є три коти", "Я подорожував Європою самостійно".



2. Коли учасники написали свої факти, вони збирають їх разом і перетинаються. Потім кожен учасник читає три факти, які знаходяться на папері його сусіда зліва, не називаючи імені власника. Решта учасників намагається вгадати, кому належать ці факти.

3. Після того, як учасники вгадали, кому належать факти, можна запитати автора про ці факти більше, дізнатися про досвід або емоції, пов'язані з ними.

Час на виконання: 20-30 хвилин.

Рефлексія:

1. Як учасники почували себе, коли вони дізналися про факти інших? Чи були вони здивовані, захоплені або почувалися ніяково від цього досвіду?

Рефлексія

- ▶ Як ви почували себе, коли ви дізналися про факти інших? Чи були ви здивовані, захоплені або незручні від цього досвіду?
- ▶ Які спільні теми чи інтереси виявилися у вас? Чи є якісь спільні риси або досвід, які з'явилися після цієї вправи?
- ▶ Як ця вправа вплинула на атмосферу в групі?



2. Які спільні теми чи інтереси виявилися серед учасників? Чи є якісь спільні риси або досвід, які з'явилися серед учасників після цієї вправи?

3. Як ця вправа вплинула на атмосферу в групі?

3. Фаза: активізація групи

Фаза активізації групи на тренінгу має на меті створення сприятливого середовища для навчання та спілкування між учасниками. Це важливий етап, оскільки допомагає розігріти атмосферу та зняти напругу, яка може виникнути через новизну ситуації, незнайомство між учасниками або тематикою тренінгу. Крім того, активізаційні вправи дозволяють учасникам відчувати свою приналежність до процесу навчання, розвивають співпрацю, сприяють створенню позитивної динаміки та підвищують мотивацію до подальшої участі у тренінгу. В межах соціально-психологічного тренінгу на тему "Розуміння стереотипів та прийняття різноманітності" активізаційні вправи можуть допомогти учасникам зрозуміти, як стереотипи впливають на наше сприйняття світу та як можна протидіяти їхньому негативному впливу.

Вправа 1: «Створення стереотипу»

Матеріали: аркуш паперу та ручка для кожного учасника.

Цілі: допомогти учасникам зрозуміти, як легко можна створити стереотип та як вони впливають на наші оцінки щодо людей.

Опис: учасникам потрібно написати на аркуші паперу ім'я людини, яку вони не знають. За 2-3 хвилини, вони повинні записати будь-які риси характеру, які спонтанно асоціюються з цією людиною. Після того, як всі завершать, ведучий попросить учасників поділитись своїми записами та обговорити їх. Ведучий може запитати, як вони прийшли до цих висновків, чи є ці риси характеру стереотипами та чому вони можуть бути шкідливими.

Час на виконання: близько 15 хвилин.

Рефлексія: ведучий може запитати учасників, чи було цікаво створювати стереотипи та що вони вивчили з цієї вправи.

Вправа 2: «Стереотипні картинки»

Матеріали: аркуші паперу, маркери.

Цілі:

1. підвищити увагу до стереотипів і їх впливу на наше сприйняття світу;
2. дозволити учасникам виразити свої думки та почуття щодо стереотипів;
3. сприяти розвитку креативності та фантазії.

Опис:

1. Роздайте кожному учаснику аркуш паперу та маркер.
2. Попросіть учасників намалювати картинку, яка їм спонтанно асоціюється зі словом/поняттям, яке ви називаєте (наприклад, "чоловіки", "жінки", "іноземці", "місто", "село" тощо).

3. Після того, як учасники намалювали картинку, запропонуйте їм поділитись своїми асоціаціями в групі.

4. Спробуйте знайти спільні теми та образи серед намальованих картинок. Порівняйте їх із реальним життям та дізнайтеся, як стереотипи можуть впливати на сприйняття та поведінку людей.

Час на виконання: 20-25 хвилин.

Рефлексія: попросіть учасників обговорити свої враження від вправи та її результатів. Спитайте учасників, що вони дізналися про себе та про стереотипи під

час вправи. Обговоріть, як стереотипи можуть впливати на сприйняття людей та як можна намагатися перебороти стереотипні уявлення.

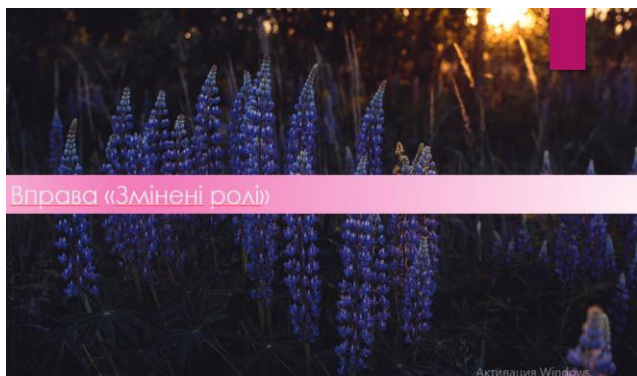
Перерва (кава-брейк)

Час на виконання: 25 хвилин.

4. Фаза: лабілізація

Фаза лабілізації групи на соціально-психологічному тренінгу про стереотипи є ключовою для створення довірливої та безпечної атмосфери між учасниками. Вона допомагає знизити напруження та побудувати позитивні взаємини, що є важливим для ефективної роботи з темою стереотипів. Під час лабілізації групи можна виявити особисті переконання та досвід учасників щодо стереотипів, що дозволить побудувати зручну платформу для обговорення цієї теми. Крім того, фаза лабілізації групи на такому тренінгу може допомогти зменшити можливість виникнення конфліктів, зміцнити самооцінку учасників та підвищити їхню готовність до взаємодії та співпраці з іншими учасниками групи.

Вправа 1: «Змінені ролі»



Матеріали: картки з ролями, наприклад, «студент», «викладач», «батько», «мати», «лікар», «адвокат», «спортсмен», «художник» тощо.

Цілі: показати, що стереотипні уявлення про різні професії можуть бути неточними

та несправедливими, а також сприяти розумінню та прийняттю різноманітності.

Опис:

1. Роздайте кожному учаснику тренінгу клаптик паперу з написаною професією та характеристиками, які не співпадають із реальними обставинами (наприклад, художник, який не малює, але готує смачну їжу).

2. Учасники повинні втілити свої нові ролі та поводитись так, ніби вони насправді займають таку професію.

3. Після 15 хвилин пропонуйте учасникам обміняти своїми досвідами та враженнями про те, як вони себе почували у новій ролі.

4. Після цього запропонуйте поговорити про те, як саме стереотипи можуть впливати на сприйняття професій та людей, які ними займаються.

5. Запитайте учасників, як вони можуть змінити свої погляди на стереотипи та які дії можуть вони здійснювати, щоб покращити розуміння та прийняття різноманітності.

Час на виконання: 30 хвилин.

Рефлексія:

1. Як ви себе почували у новій ролі?
2. Чи змінило це ваше сприйняття професії?
3. Які дії можна здійснити, щоб зменшити стереотипи та підвищити прийняття різноманітності?

Вправа 2: «Стереотипний чемодан»

Матеріали: малюнки різних людей (можуть бути вирізані з журналів або просто намальовані), папір, маркери.

Цілі: лабілізація групи та усвідомлення стереотипів, які впливають на наше сприйняття і поведінку.

Опис: кожен учасник отримує аркуш паперу та маркер, на якому потрібно намалювати чемодан. Потім він/вона має вибрати кілька малюнків людей та помістити їх у свій чемодан. У процесі вибору малюнків учасники мають зосередитись на своїх стереотипних переконаннях, які впливають на їхній вибір. Наприклад, учасник може вибрати малюнок людини в костюмі як символ успіху або вибрати малюнок людини з інвалідним візком як символ слабкості. Після цього учасники діляться своїм вибором із іншими учасниками та розповідають, як їх стереотипні переконання вплинули на вибір.

Час на виконання: 20-30 хвилин.

Рефлексія: після закінчення вправи можна попросити учасників поділитись своїми враженнями про вправу та відповісти на питання про те, як вони відчували себе, коли дізналися про свої стереотипи та які нові думки і відчуття вони отримали. Також можна обговорити, як уникати стереотипних мисленнєвих схем у майбутньому.

5. Фаза: оволодіння новими прийомами поведінки

Фаза оволодіння новими прийомами поведінки на тренінгу спрямована на те, щоб учасники змогли засвоїти нові навички та змінити свою поведінку, яка була стереотипною або небажаною. Це важлива фаза для забезпечення успішного переходу від теорії до практики та забезпечення максимального ефекту від тренінгу.



Вправа 1: «Шлях до зміни»

Матеріали: аркуш паперу для кожного учасника та ручки.

Цілі: допомогти учасникам зрозуміти, що стереотипи є штучними та збільшити їхню готовність до зміни поведінки.

Опис:

1. Учасники мають записати на своєму аркуші паперу своє ім'я, а потім підписати його під словами "Я -" (наприклад, "Я - Марія").
2. Потім учасники мають написати свої стереотипні переконання про свою групу (наприклад, "Українці завжди запізнюються").
3. Далі учасники мають переписати своє ім'я на новому аркуші, але цього разу підписати його під словами "Я можу бути ..." (наприклад, "Я можу бути вчасною").
4. Потім учасники мають написати кілька прикладів нових поведінкових стратегій, які допоможуть їм змінити свої стереотипні переконання та почати поводитись відповідно до нових, більш позитивних переконань.

Час на виконання: 20-30 хвилин.

Рефлексія:

1. Які нові стратегії поведінки учасників можуть допомогти їм змінити свої стереотипні переконання?
2. Як учасники можуть застосовувати ці нові стратегії в їхньому повсякденному житті?
3. Як учасникам сподобалася ця вправа та що вони вивчили про себе та свої стереотипні переконання?

Вправа 2: «Нові варіанти»

Матеріали: аркуші паперу та олівці для кожного учасника.

Цілі: допомогти учасникам переглянути свої стереотипні переконання та навчитись діяти відповідно до нових, позитивних варіантів поведінки.

Опис:

1. Роздайте кожному учаснику аркуш паперу та олівець.
2. Попросіть учасників згадати одне зі своїх стереотипних переконань та записати його на аркуші.
3. Потім попросіть учасників додати до записаного переконання новий варіант поведінки, який був би більш позитивним та не ґрунтувався на стереотипах.
4. Попросіть учасників обговорити свої записи з іншими учасниками та обміняти думками щодо нових варіантів поведінки.

Час на виконання: ця вправа може зайняти від 20 до 30 хвилин.

Рефлексія: після вправи, попросіть учасників розділитись на пари та обговорити способи можливого застосування нових варіантів поведінки в реальному житті. Потім запитайте учасників, як вправа допомогла їм переглянути їхні стереотипні переконання та зрозуміти, які є більш позитивні варіанти поведінки.

6. Фаза: завершення

Тренер повідомляє про закінчення тренінгового блоку та пропонує провести останню вправу на сьогодні.

Вправа: «Квітковий букет»

Матеріали: аркуш паперу та кольорові олівці.

Цілі вправи: підсумувати досвід тренінгу та проілюструвати особисті успіхи у боротьбі зі стереотипними переконаннями.

Опис вправи: Кожен учасник отримує аркуш паперу та кольорові олівці. Він має створити "квітковий букет", намалювавши кожному квітку різними кольорами та написати на кожній квітці, які стереотипні переконання він зміг здолати або які нові прийоми поведінки він набув під час тренінгу. Кожна квітка може мати назву цього стереотипного переконання або нового способу поведінки. Після створення квітового букета учасники можуть представити його групі, розповідаючи про свій досвід та досягнення.

Скільки часу потребує ця вправа: 20-30 хвилин.



Рефлексія: Учасники можуть задати одне одному запитання про свої квітки та ділитися своїми враженнями від створення квіткового букета. Далі тренер може запропонувати групі задати загальні запитання про досвід тренінгу та сподівання на майбутнє.

Тренер повідомляє про дату наступного тренінгу та прощається з учасниками.
Тренінговий блок добігає кінця!

Завдання 2. «Створення авторської програми тренінгу»

Необхідно створити власний авторський тренінг із урахуванням всіх вимог до програми тренінгу та всіх фаз соціально-психологічного тренінгу.

Для захисту даного завдання необхідно зробити презентацію власного тренінгу на практичних заняттях (клієнти – здобувачі вищої освіти). Тематика тренінгів може бути різною. Головна умова – теми не повинні повторюватися.

Завдання подається в текстовому форматі Word із презентацією свого аналізу у форматі Power Point/Canva...

Читати з паперових або електронних носіїв заборонено – все розповідаємо цікаво та зрозуміло.

Список рекомендованих джерел

1. Мороз Л. І. Професійно-психологічний тренінг : підручник для студ. вищ. навч. закл. / Л. І. Мороз, С. І. Яковенко ; Нац. акад. внутр. справ. — Київ : Паливода А. В., 2011. — 252 с.

2. Ліщинська, О. А. Методика індивідуальної та групової роботи психолога початківця : навч.-метод. посіб. / О. А. Ліщинська. — Кам'янець-Подільський : Абетка, 2004. — 112 с.

3. Основи соціально-психологічного тренінгу : науково-практ. рекомендац./ уклад.: В. Г. Андросюк, Л. І. Казміренко ; ред. В. Ц. Абрамян та ін.; МВС України, НАВС. — Івано-Франківськ : Симфонія форте, 2011. — 136с.

4. Теорія і практика тренінгової роботи : метод. вказівки для магістрів усіх форм навчання зі спеціальності 232 «Соціальне забезпечення» / уклад.: О. Г. Романовський, В. В. Шаполова, О. В. Квасник ; Нац. техн. ун-т "Харків. політехн. ін-т". — Харків : НТУ «ХПІ», 2023. — 66 с. — URI: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/68335>

5. Афанасьєва Н. Є. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу : навч. посіб. / Афанасьєва Н. Є., Перелигіна Л. А. — Харків, 2016. — 251 с. — URI: <http://repositsc.nuczu.edu.ua/handle/123456789/4053>

6. Афанасьєва Н. Є. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу : навч. посіб. / Афанасьєва Н. Є., Перелигіна Л. А. ; Нац. ун-т цивіл. захисту України. — Харків : ХНАДУ, 2015. — 315 с.

7. Карпенко Є. В. Основи психотренінгу : навч. посіб. / Є.В. Карпенко ; Дрогобицький держ. пед. ун-т ім. Івана Франка. — Дрогобич : Просвіт, 2015. — 78 с. — URI: <http://dspace.lvduvs.edu.ua/handle/1234567890/2360>

8. Духневич В. М. 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. — Київ : Міленіум, 2014 — 84 с. — електрон. аналог: <https://core.ac.uk/download/pdf/32309469.pdf>

Тема 7. ДИНАМІЧНІ ПРОЦЕСИ ТРЕНІНГОВОЇ ГРУПИ

Теоретичний матеріал до Теми 7

Що таке динамічні процеси у тренінговій групі?

Динамічні процеси у тренінговій групі

це динаміка групи (групова динаміка), яка охоплює сукупність внутрішньо-групових соціально-психологічних процесів, що характеризують весь життєвий цикл групи: від її утворення, функціонування та розвитку до стагнації або розпаду. Це включає лідерство, прийняття рішень, формування групових норм та структури, а також взаємовідносини між учасниками під час тренінгу.

Ключові аспекти динамічних процесів:

Етапи розвитку групи:

Група проходить через різні стадії, наприклад, за моделлю

Такмена: формування, конфронтація, нормування, виконання та завершення.

Сутність динамічного процесу

Лідерство та керівництво: процес виявлення лідерів, їхнього впливу, а також ролі тренера в управлінні групою.

Прийняття групових рішень: як учасники досягають спільної згоди та ухвалюють рішення в межах тренінгових завдань.

Формування групових норм: встановлення негласних правил поведінки, цінностей та очікувань у групі, які впливають на спільну діяльність.

Взаємодія учасників: те, як люди взаємодіють, спілкуються та впливають один на одного, створюючи певну атмосферу в групі.

Внутрішня структура групи: формування ролевих позицій, утворення неформальних лідерів та підгруп.

Вивчення групової динаміки допомагає тренерам краще розуміти, що відбувається в групі, і ефективніше керувати тренінговим процесом, досягаючи поставлених цілей.

Група тренінгу за соціально-психологічними ознаками є малою групою з усіма притаманними їй характеристиками. Мала група у соціальній психології розглядається як елемент соціальної структури суспільства. У різних визначеннях

малої групи, підкреслюються її суттєві ознаки - безпосередня взаємодія та взаємовплив, прагнення до досягнення спільної мети та здійснення спільної діяльності, наявність лідерів, переживання спільних почуттів, виникнення та утвердження групової свідомості, норм, прав, звичаїв та звичок. К. Левін розумів групу як «динамічне ціле». На основі цього розуміння ним та його співробітниками було розроблено такі концепти, як групова динаміка, групова згуртованість, групова комунікація, кооперація, групове прийняття рішень, групові норми, соціальний клімат [1, 10, 11].

Важливими феноменами динаміки групової структури малої групи є:

- динаміка згуртованості групи через призму комунікативних, функціональних відносин та міжособистісних переваг;
- формування норм поведінки та мислення;
- формування стосунків, зміни розподілу рангових позицій у групі, питання лідерства та аутсайдерства, рольова поведінка;
- емоційний клімат групи.

У тренінговій групі відбуваються психологічні процеси, що притаманні малим групам, але в дуже інтенсивному режимі завдяки ігровому моделюванню різних ситуацій в умовах обмеження за часом та форматом спілкування. Протягом часу в ній змінюється рівень згуртованості, роль окремих її членів, характер взаємовідносин між ними. Під час тренінгу інтенсивно йде процес формування особливого типу зв'язків, що дозволяє перетворити зовні задану структуру на психологічну спільність людей. Вивчення динаміки групових процесів дає тренеру можливість визначити рівень організації групи, оцінити результативність її функціонування. Науковці наголошують, що тренінгова група проходить певні стадії розвитку малої групи в різних аспектах:

- знайомство учасників із тренером, з іншими учасниками та програмою СПТ;
- формування групових цілей у співвідношенні з особистими учасників;
- виявлення статусів членів групи та рішення питання влади;

- формування «уставу», тобто правил групової взаємодії, рівня згуртованості;
- формування емоційного клімату взаємодії та можливих санкцій за порушення правил тощо [1; 4; 5; 6; 8].

Динамічні процеси в групі СПТ проходять інтенсивно, накладаються один на одного і це, безумовно, впливає на продуктивність групи. Тому тренеру-психологу необхідно в них орієнтуватись, вміти їх діагностувати та певною мірою керувати ними.

Ключові моменти психологічної динаміки групи СПТ.

Головну увагу прикуто у цьому питанні до формування загальних цілей та цінностей групи. На початку тренінгу під час знайомства учасників із тренером, із іншими учасниками та програмою СПТ слід враховувати, що цілі учасників тренінгової групи можуть бути настільки відмінними, що досить складно звести їх у єдину систему. Але досягнення мети окремо взятої особистості є важливою метою тренінгів. Для досягнення мети СПТ учасниками тренінгу важливим є розуміння ними того, що їхній власний результат багато в чому визначається загальним станом групи, що має вести до ще більш поважного ставлення до процесів, які відбуваються в групі. На початку тренінгу для висвітлення цілей кожного та їхнього співвідношення з цілями програми СПТ тренер може організовувати групове обговорення очікувань учасників за напрямками:

- які цілі є досяжними у кожного з групи СПТ відповідно до початкових запитів,
- що може позитивно впливати на досягнення цілей,
- що може заважати досягненню цілей,
- в яких умовах можливе ефективне дослідження соціальних процесів та власної участі в них.

Таке обговорення приводить до реалістичного розуміння учасниками того, який саме ефект та при яких умовах у групі вони можуть отримати від участі у тренінгу.

Розглянемо більш детально *процеси становлення структури групи СПТ, пов'язаної з рольовим розподілом.*

Поняття психологічно ролі у групі включає в себе типову соціальну поведінку людини відповідно до ситуації. В науковій літературі є різні класифікації групових ролей. Одна з найбільших класифікацій налічує 5 групових ролей [1; 8]:

– Альфа – лідер, що приймає рішення та спонукає групу до виконання їх. Він активно впливає на групу, вона довіряє йому та орієнтується на його поведінку.



– Бета – експерт, який має знання і досвід, важливі для групи. Він надає інформацію, аналізує, може впливати на групу не на пряму, а тільки через інформацію.

□ Гамма – учасник, що підтримує лідера, рядовий член групи. Такі учасники є основною її частиною. Більшість з них орієнтуються на поведінку лідера та ототожнюють себе з ним, можуть активно впроваджувати його ідеї.

□ Омега – такий член групи, що знаходиться на дальній орбіті взаємодії у групі, його думку та поведінку можуть не брати до уваги інші члени групи. У крайньому випадку цього члена групи відкидають, також можуть робити з нього “крайнього” - відповідального за невдачі, посмиховисько тощо.. Цьому можуть сприяти як особливості особистості (сенситивність, сором’язливість, егоцентрична зосередженість на собі, відсутність ініціативи), так і потреби лідера в самоствердженні за рахунок слабого учасника, що не буде йому протистояти.

□ Опозиціонер – супротивник, що відкрито виступає проти дій та настанов лідера. Доволі часто на це його спонукає дух протиріччя, протест щодо будь-яких авторитарних фігур. Також він може бути претендентом на лідерство, не прийнятим групою на цю роль, але активно вербуючий собі прихильників.

Рольовий розподіл у групі СПТ, як демонстрація учасниками типових для них моделей поведінки, формується на ранніх етапах розвитку групи. Учасники групи СПТ поза групою мають звичні для себе рольові прояви в своїх життєвих групах. Тобто у кожної людини є ролі-улюбленці, які вони стереотипно виконують. Кожній людини властиві рольові переваги щодо взяття на себе якоїсь психологічної ролі: хтось завжди буде прагнути “царювання на горі” (брати на себе лідерські функції),

хтось буде завжди “підкорятись” більш активним учасникам (це ролі ведомомого), інший - “посередині”, а хтось - завжди проти всіх. На початку тренінгу кожний учасник якимось проявляє себе і тим самим подає “рольову заявку”. В тому випадку, коли рольові заявки ідентичні, між учасниками може відбутися певне протистояння та боротьба за рольову нішу.

Учасники групи СПТ, що беруть на себе звичні для них лідерські ролі, можуть між собою з'ясувати стосунки доволі агресивно, тому що це питання влади, підкорення. Агресивні реакції учасників у ситуаціях невизначеності статусів у новій для людей групі можуть породжувати конфліктні стосунки внаслідок боротьби “за владу”. Емоційна напруга може заважати перебігу тренінгу. Некерована енергія учасників витрачається не на засвоєння програми СПТ, а на з'ясування стосунків. У такому випадку група може вибухнути конфліктом та розпастись.

Тренер може керувати процесами рольової боротьби за допомогою певних прийомів ведення тренінгу. Він повинен мати певний арсенал методів діагностики динамічних процесів у групі, адаптованих до реалій тренінгу, які дозволяють швидко орієнтуватись у змінах групових статусів учасників. Серед методів тренінгової діагностики такі:

1. Динамічна соціометрія (рухливі вправи типу “Сонячна система”, обрання учасників як партнерів у мікрогрупу тощо).
2. Цілеспрямоване спостереження (за дистанцією між учасниками, за їх невербальними проявами).
3. Опитування (наприклад, в кінці заняття на кшталт “К\Хто з учасників вас позитивно вразив, хто мав найбільший вплив на роботу групи, хто заважав?”).
4. Проективні вправи (наприклад метафоричні малюнки на кшталт “Я і група”).

Розвиток стосунків учасників СПТ та їх працездатність під час існування групи.

Процес розвитку стосунків у тренінговій групі є дуже важливим з точки зору становлення цільової спрямованості щодо засвоєння програми СПТ та ефективності тренінгу в цілому. Процеси розвитку тренінгової групи, починаючи зі знайомства учасників і далі — із з'ясування стосунків, відбуваються паралельно з різною інтенсивністю. Якщо тренер не керуватиме цими процесами, група може так і не

розпочати цілеспрямований рух до засвоєння програми СПТ і виявитися вкрай неефективною. Наприклад, коли група «застрягла» на перших стадіях з'ясування стосунків, негативна динаміка конфронтації може призвести до дострокового розпаду групи. У тренінгових групах динамічні процеси є предметом постійного рефлексивного аналізу. Завдяки цьому учасники усвідомлюють вплив особистих проявів на результат взаємодії у групі (см. Таблицю 7.1).

Таблиця 7.1 – Психологічний зміст зв'язку процесів розвитку стосунків та працездатності учасників тренінгової групи

Стадії розвитку тренінгової групи	Психологічний зміст подій у групі	Дії тренера
Знайомство учасників між собою, з тренером, з програмою СПТ	Обмін уявленнями про психологічну реальність, визначену для тренінгу. Сприйняття та оцінювання учасниками один одного, рольові заявки. Сприйняття учасниками тренера. Формулювання учасником власних цілей відносно тренінгу	Організація процесу знайомства, пропонування вправ на знайомство, «переміщення» учасників між собою. Результатом дій тренера є запам'ятовування всіх імен та формування уявлень один про одного. Це сприяє скороченню міжособистісної дистанції в короткий термін
Стадія конфронтації з'ясування статусів серед членів групи	В групі йде обмін інформацією та визначення ситуації. Учасники узгоджують власні цілі, співвідносять їх з програмою тренінгу, обмінюються уявленнями щодо дій, позицій та уявлень один про одного. У вправах здійснюються спроби одних	Організація рефлексії шляхом дискусії серед учасників щодо власних цілей у тренінгу, своєї ролі у групі, взаємин з тренером, особливо конкурентних. Можлива організація вправ з лабілізаційними процесами серед учасників для виникнення

	<p>учасників керувати іншими, проявляються ефекти «з'ясування стосунків» в аспекті впливу. Активно формується статусна ієрархія, групові цінності.</p> <p>Учасники формують та виражають своє ставлення до дій тренера.</p>	<p>мотивації та визначення напряму змін у поведінці. Результатом дій тренера є прийняття учасниками правил взаємодії, «включення» групи до режиму досягнення єдиної програмної цілі.</p>
<p>Стадія стійкої групової працездатності та взаємодії, засвоєння програми СПТ</p>	<p>Виникає групова ієрархія, функціонують групові норми, цінності, групова свідомість, згуртованість, довіра та позитивна емоційна атмосфера.</p> <p>Учасники «вмикаються» в роботу за програмою, відпрацьовують заплановані вміння, здійснюють рефлексію власних дій за алгоритмом тренера, група формує спільні рішення проблем.</p>	<p>Організація роботи за модулями програми СПТ шляхом ведення ігор, дискусій та інтерактивних методів.</p> <p>Організація регулярної рефлексії учасниками щодо своїх дій і відповідно їхньої ефективності щодо програмних цілей.</p> <p>Організація підтримки працездатності групи шляхом змін видів діяльності, релаксації та психогімнастики. Дії тренера щодо зниження стрес-навантаження учасників та фізичного розвантаження.</p>
<p>Стадія закріплення вмінь</p>	<p>Учасники демонструють собі та групі нові вміння й уявлення щодо психологічної реальності, визначеної в програмі СПТ.</p> <p>Розвиваються взаємодопомога, підтримка групова інтеграція.</p> <p>Слабшає напруга. Учасники легко розкриваються.</p>	<p>Організація тренінгових ситуацій, в яких учасники стикаються із завданнями, що аналогічні лабілізаційним завданням. Організація рефлексії.</p> <p>Результатом дій тренера є усвідомлення учасниками, що в них є певні вміння</p>

		відповідно до алгоритму дій в межах програми СПТ.
Завершення існування тренінгової групи, аналіз перспектив	Кінцева рефлексія щодо усього процесу тренінгу, усвідомлення того, як отримані вміння та нові уявлення будуть функціонувати у житті учасників. Прийняття рішення учасниками щодо подальших контактів між собою та тренером.	Організація вправ на кінцеву рефлексію щодо усього процесу тренінгу. Підведення підсумку та визначення перспектив.
Пост тренінгова стадія	Зустрічі учасників за бажанням	Здійснення пост тренінгового супроводження учасників через 3 і 6 місяців.

Умови виникнення згуртованості групи.

Згуртованість групи СПТ є одним із найважливіших динамічних процесів, що впливають на успішність тренінгу. Соціально обумовлена спільна діяльність є провідним чинником формування внутрішньогрупових взаємин у малій соціальній групі. Активна спільна діяльність, що має певну громадську спрямованість і цілі, слугує основою для виникнення емоційних стосунків у групі (емпатії, ворожості, байдужості та ін.) та формування особливих групових цінностей. Можна виділити певні підстави, які свідчать про необхідність підвищення групової згуртованості в тренінговій групі.

У високо згуртованих групах учасники більше спілкуються. Вони більшою мірою відкриті для впливу один на одного, легше переносять ворожість у групі, надають більшу цінність груповим цілям, активніші при обговоренні, менш схильні до зривів, якщо учасник залишає групу, довше залишаються в групі і відчують меншу тривожність. Тобто згуртованість сприяє відкритому обміну зворотнім зв'язком, виникненню дослідницької позиції учасників щодо психологічних феноменів на власному досвіді [1; 8; 9].

Таким чином, тренеру необхідно приділяти увагу феномену згуртованості та планувати відповідні тренінгові заходи. Необхідним є застосування ігор та дискусій на вироблення загальної позиції групи щодо важливих тематичних понять, ситуацій. Можна впроваджувати розминки (на кшталт “дамо відсіч, всім хто проти - ...”) або ігри, в яких група разом протистоїть чомусь. Згуртованість учасників групи тренінгу виникає саме на основі спільної діяльності, спрямованої на досягнення єдиної мети.

Емоційний клімат групи може сприяти чи, навпаки, заважати досягненню цілей учасниками. Загальногруповий простір має бути сприятливим для успішної психологічної ідентифікації учасників тренінгу з групою як зі специфічним соціально-психологічним феноменом. Важливою є здатність групи до співпереживання з кожним її членом. Для учасників тренінгу важливе не стільки їхнє місце у структурі групи, скільки характер самих стосунків, повага до їхньої особистості та збереження власної цілісності. Усвідомленість і розуміння цього впливає на поведінку та спілкування членів групи.

Позитивній емоційній атмосфері у групі СПТ сприяють прийняті у ній правила поведінки при наданні зворотного зв'язку (безоціночність, конструктивність, я-висловлювання, цінність кожного учасника).

За даними дослідників в успішних групах не було виявлено особливих яскравих конфліктних ситуацій, гострих і напружених відносин. Будь-які непорозуміння між учасниками «виліковувалися» мінімальними контактами, наявністю різноманіття варіантів спілкування. Протягом тренінгу неодноразово вишиковуються, змінюються, перетворюються зв'язки, комунікативні мережі між учасниками за рахунок організації тренером відповідних “арен проявів” (ігор, дискусій, кейсів тощо) [4; 6; 8; 9].

Тренер має сприяти створюванню у групі атмосфери психологічної безпеки, доброзичливості, прийняття, він повинен застосовувати для цього певний інструментарій :

- активуючи розминки (сприяють відпрацюванню, підвищують увагу до заняття, знижують тривогу);

- психогімнастичні вправи (покращують настрій за рахунок певної регресії);
- медитативні практики, що заспокоюють та сповільнюють енергію;
- прийоми активізації рефлексії (на кшталт “Лампа спалах” - висвітлює тепер і зараз емоційний стан, думки, потреби);
- ритуали (початку та завершення занять).

Працездатність учасників групи СПТ.

Дослідники виділяють загальні закономірності змінення працездатності людини в робочому процесі залежно від фізичного стану та навантаження [5].

На основі виробничих, фізіологічних, психологічних показників, визначених за кожну годину роботи, будують криві працездатності. Кривою працездатності називають графік зміни виробничих і психофізіологічних показників протягом робочого дня, доби, тижня, року. Криві працездатності будують як за кожним показником, так і за інтегральним.

Узагальнена крива працездатності людини протягом робочого дня дістала назву «класичної кривої» і характеризується чітко вираженими фазами [5].

Фазами працездатності називаються зміни функціонального стану організму людини в процесі діяльності. Протягом зміни в динаміці працездатності виділяється декілька фаз, які зображені на рисунку 7.1.

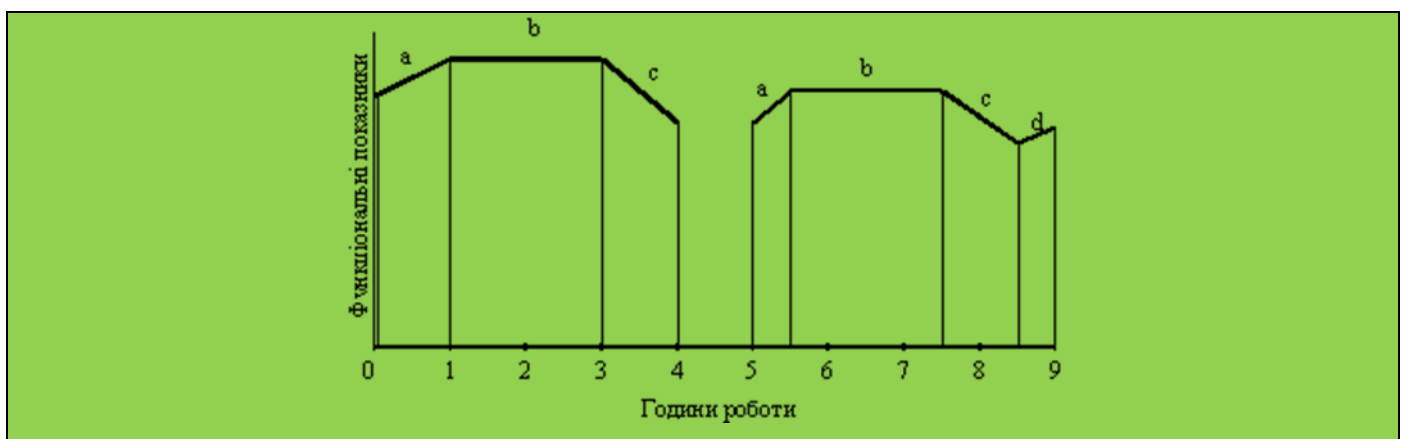


Рисунок 7.1. Типова «крива» працездатності протягом тренінгового заняття:
 а — відпрацювання; b — стійка працездатність; c — зниження працездатності;
 d — емоційний порив

Розглянемо ці етапи відповідно процесу тренінга в цілому та відповідно кожного тренінгового дня. На наш погляд важливим для тренера при побудові програми тренінгу є урахування трьох основних процесів, що відбуваються з учасниками СПТ:

1. Відпрацювання. Занурення учасників у робочий процес, засвоєння правил роботи в групі СПТ, “розігрів” готовності учасників групи до змін та досліджень.
2. Стійка працездатність. Досягнення стійкої працездатності учасників за рахунок прийняття правил роботи, активної участі учасників у заходах тренінгу.
3. Спад працездатності, зменшення уваги та інтересу учасників до заходів тренінгу, певна втома після завершення програми.

Учасники, що прибули на тренінг, залишили різні власні справи. Недостатня вмотивованість до участі в СПТ та відтік уваги та енергії в бік тих справ, що були залишені людиною, можуть заважати ефективній участі в СПТ. Тренеру важливо приділяти увагу мотивації участі в СПТ для вироблення в учасників певної *готовності до тренінгу* ще до початку тренінгу. Важливо, щоб учасники влаштували свої справи та свідомо виділяли свій час на тренінг.

Якщо група налаштована доброзичливо, але напружено, завдання ведучого - допомогти розслабитися, позбутися напруги, створити атмосферу відкритості, довіри, психологічної безпеки і позитивного настрою в учасників, що дозволяє забезпечити умови для позитивної мотивації до групової взаємодії.

Якщо група на початку налаштована скептично або навіть вороже (що трапляється через примусове включення до групи на вимогу адміністрації установи чи підприємства), ведучий свідомо провокує вихід цього невдоволення. Він пропонує завдання, які є психологічно складними і підкреслюють відсутність умінь ефективної комунікації та навичок знаходження нестандартних способів розв'язання проблеми. На цьому етапі тренінгу учасникам пропонують певні заходи, що “перемикають” їх з буденних справ до тренінгових заходів. Учасників занурюють у особливу ігрову атмосферу тренінгу, що дозволяє швидко налаштуватися на специфічну групову роботу. Це «розігрів» - пробудження цікавості, привертання уваги учасників до теми тренінгу, що супроводжується задоволенням. Особливо

велике значення має процес розігріву на першому тренінговому занятті - він може тривати до кількох годин. Розігрівальних ігор дуже багато. Часто ведучі використовують добре відомі рухливі ігри, ефективність яких для розігріву є дуже високою саме тому, що вони викликають в учасників резонанс дитячих спогадів і почуттів. Іноді ігри, запропоновані ведучим на початку заняття, виконують не лише функцію розігріву, а й стають «містком» до теми заняття та проблем, які відповідають програмі СПТ.

До заходів, що розігрівають групу та підтримують певний рівень працездатності, відносять *психогімнастичні вправи* (розминка) – рухливі невеликі ігри, які швидко мобілізують учасників, «струшують», підвищують позитивний емоційний тонус. Часто їх застосовують для перемикання уваги учасників, фізичного розігріву після довгого сидіння, зняття напруги та втоми. Слід враховувати, що працездатність учасників тренінгу коливається протягом тренінгової сесії. Тому у ведучого має бути набір коротких ігор, що можуть позитивно впливати на психоемоційний стан учасників, підвищуючи їхню працездатність.

Для побудови окремої тренінгової сесії за певною темою пропонуємо алгоритм, що враховує процес плинності працездатності учасників. На наш погляд, кожне ефективне заняття СПТ включатиме чотири етапи:

□ Розігрів:

а) створення єдиного психологічного простору, налагодження зворотного зв'язку "окремий учасник - вся група", і навпаки;

б) проведення розминок, що сприяють «розігріванню» групи, активації уваги, енергії, працездатності.

□ Тематичний захід – гра чи інший захід, під час якого моделюється психологічна реальність у певній галузі. Гра надає можливості дослідження виділених психологічних закономірностей і особливостей проявів учасників у даній сфері, вирішення конкретних завдань оволодіння психологічними знаннями, навичками, вміннями, а також досягнення інших розвивальних або коригувальних цілей. Таких заходів протягом тренінгового заняття може бути кілька, вони можуть перемежовуватись із психогімнастичними розминками.

□ Рефлексивний захід - проведення дискусії, гри, полілогу або інтерв'ювання для створення рефлексії з метою аналізу ігрової взаємодії;

□ Регулятивний захід - релаксаційно-відновлювальні вправи для зняття психологічної напруги та підбиття підсумків заняття. Під час підсумкового обговорення виявляються думки учасників про хід заняття, корисність інформації, власний внесок тощо.

З метою регуляції працездатності активно використовуються техніки гештальттерапії та психодрами, а також тілесної терапії та нейролінгвістичного програмування.

Засвоєння програми в СПТ учасниками групи є динамічним. У цьому посібнику було показано «Цикл Колба», який висвітлює модель ефективного навчання дорослої людини складним навичкам. До них, безумовно, належать і вміння соціальної взаємодії. Цикл містить чотири етапи здобуття людиною досвіду:

1. Безпосередній досвід (concrete experience). Людина повинна мати деякий досвід у тому, чого хоче навчитися чи просто покращити свої здібності. Крім того, людина повинна знати, до яких результатів вона зазвичай приходиться, використовуючи свій наявний на цьому етапі досвід.

2. Спостереження та рефлексія (observation and reflection). Людина обмірковує та аналізує те, що вже є в її досвіді.

3. Формування абстрактних концепцій та моделей (forming abstract concepts). На цьому етапі необхідно узагальнити інформацію, отриману досвідченим шляхом, до якоїсь моделі, яка описувала б цей досвід. Таким чином, вибудовуються взаємозв'язки усередині досвіду, генерація ідей щодо того, як це працює.

4. Активне експериментування (testing in new situations). На цьому етапі необхідно проекспериментувати та перевіряти придатність створеної концепції для того, щоб працювати далі. Відповідно, після цього етапу людина отримує новий «безпосередній досвід» і коло замикається (дивись Рисунок 7.2).

Таким чином, ми маємо зручну модель роботи практично з будь-якою людиною, яка дозволяє вибудовувати процес навчання відповідно до її досвіду соціальної взаємодії.

При врахуванні цієї моделі отримання досвіду в тренінгу необхідно відтворювати ігрові ситуації, де учасники досліджують власні можливості ефективно діяти, а також фактори, що можуть цьому завадити. Наприклад, в грі на встановлення контакту з іншою людиною в професійних ситуаціях (в багатьох комунікативних професіях це дуже важливо) учасник тренінгу може бути успішним чи ні, щось в його діях сприяє контакту, щось заважає. Під час рефлексії після гри учасник може усвідомити, що дії за стереотипом не завжди успішні. Тобто неуспіх призводить до певної лабілізації стереотипів поведінки людини та дає мотивацію до оволодіння новими можливостями.

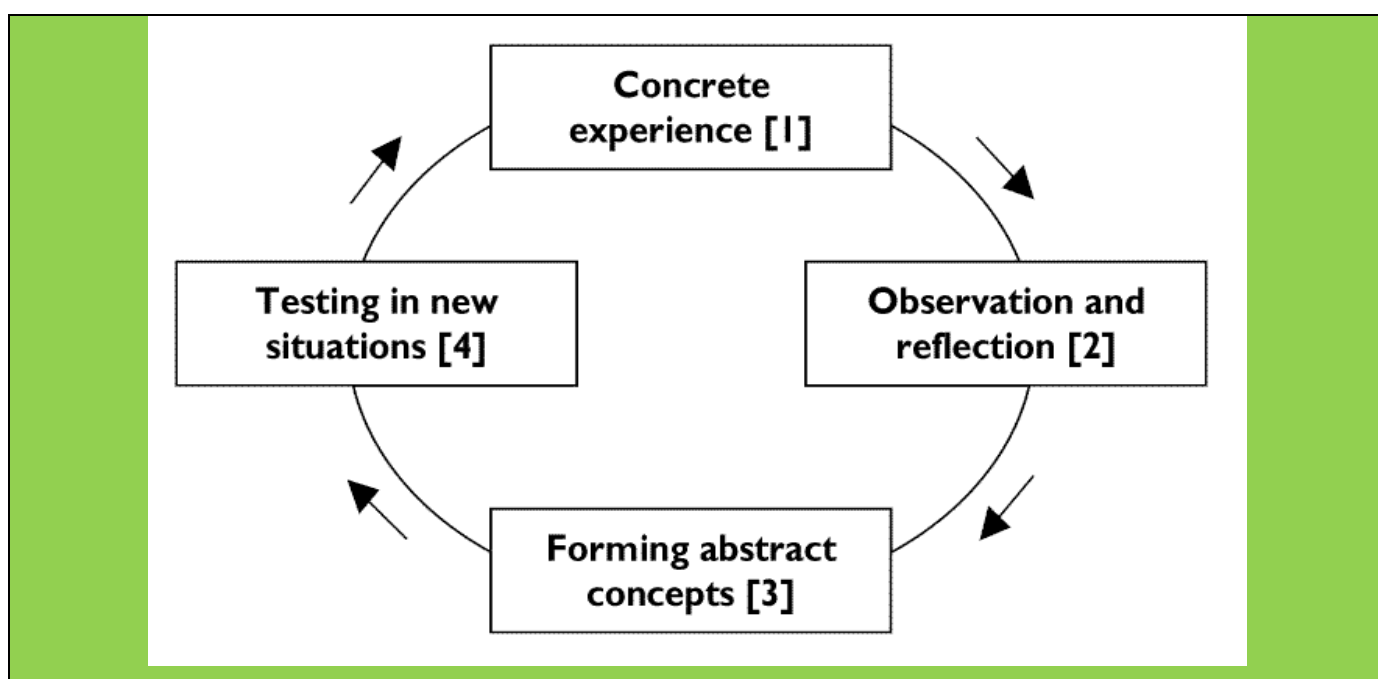


Рисунок 7.2. Модель ефективного навчання дорослої людині

Після етапу лабілізації потрібен етап мотивації учасників тренінгу до переосмислення та змін. Тут доречно організація тренером дискусії, під час якої в групі розкриваються переваги оволодіння відповідними навичками, усвідомлюються певні ефективні дії відповідно до ситуації. Також доречними є орієнтовні основи – короткі схеми, в яких пропонуються більш ефективні способи дій. Ефективними є різні метафори, що ілюструють ситуацію та поведінку в ній.

Наступний логічний етап навчального тренінгу - це організація в іграх дослідження нових методів дій та навчання ефективним способам поведінки. Це дає можливість учасникам пробувати, помилятися, аналізувати та вправлятися при

застосуванні певних умінь. Такій етап є основним за часом, саме на ньому учасники навчаються, самоудосконалюються, збагачують свій поведінковий репертуар ефективними моделями. В учасників з'являється тенденція до осмислення впливу власної небажаної поведінки на безпосереднє соціальне оточення (сім'ю, колег) та до переоцінки власної особистості. На цій стадії в процесі виконання різних психологічних технік, ділових ігор, аналізу та програвання реальних життєвих ситуацій учасник групи все більше відчуває власну незалежність та здатність змінити власні дії на більш ефективні. Закономірним на цій стадії тренінгу є переосмислення та навчання новітнім для людини способам вирішення особистих та професійних проблем та зміни ставлення до подій та людей. Вибір та прийняття рішення діяти – основний результат цієї стадії.

Наступний етап пов'язаний із *підсумковим контролем*, що дозволяє учасникам констатувати рівень оволодіння вміннями. Ігри на етапі контролю підбирають аналогічними до тих, що відбувались на етапі лабілізації. Це дає змогу учасникам впевнитись у нових моделях поведінки. Ті ситуації, з якими вони були неуспішні на етапі лабілізації, після роботи в групі на етапі навчання вже не викликають труднощів.

При завершенні програми СПТ для наочної демонстрації ефективності занять важливими є певні напрями обговорення досвіду, знань та умінь, отриманих у процесі тренінгу:

- попросіть їх подумати, як вони застосують свої знання на практиці – у якому контексті, з ким, коли;
- попросіть вибрати окрему частину отриманих знань та спланувати, як вони скористаються цими знаннями – у якому контексті, з ким, коли;
- попросіть придумати конкретну ситуацію, яка точно відбудеться найближчими днями, і уявити, як вони скористаються своїми знаннями, щоб змінити її;
- Можна організувати обмін уявленнями учасників щодо корисності тренінгу саме для них.

Цей підхід також підтверджує ідею постійного навчання. Тренінг - це не кінцевий продукт, а частина процесу. Така практика підвищить ймовірність того, що учасники СПТ справді скористаються новими знаннями, бо вже уявили це.

Для певного посттренінгового супроводу рекомендується проводити семінари через місяць або шість тижнів після тренінгу. Завдяки цьому учасники:

- отримують можливість поділитися та оцінити те, як застосували знання на практиці;
- можуть підштовхнути один одного застосовувати отримані знання;
- дізнаються про можливі перешкоди та розробляють стратегії, як впоратися з ними.

**Цікаво
для
тренера**

«Стратегії роботи тренера з «важкими» учасники СПТ».

«Важкі» учасники тренінгу — це особи, які своєю поведінкою ускладнюють подання та засвоєння програми СПТ, викликаючи складні суперечливі почуття у тренера та інших учасників. Тренер, якого залучають до з'ясування стосунків із «важким» учасником, може відчувати сильні почуття (роздратування, страх, образу), втрачати самоконтроль і, як наслідок, втрачати авторитет у групі. «Важкі» учасники тренінгової групи демонструють звичний для них варіант рольової поведінки у ситуації, де він неприйнятний.

На тренінгу створюються унікальні умови, у яких особистість може досліджувати власну поведінку. Учасники прийшли не для того, щоб просто спілкуватися між собою, а щоб дізнатися про себе. Їхня поведінка неефективна, і швидше за все вони це розуміють – самі прийшли, гроші заплатили, час витратили... У такому разі ми маємо справу із захисною поведінкою.

Можна виділити декілька категорій “важких” учасників [1; 6; 7; 8].

"Негативісти". Дуже часто це особи, які зазвичай виявляють негативізм, створюють емоційно напружені ситуації у спілкуванні, а також демонструють агресивні та конкурентні реакції щодо інших учасників і тренера. Наслідком такої поведінки є концентрація уваги групи на «важкому» учаснику та з'ясування стосунків, яке тренеру важко інтегрувати до процесу конкретної програми СПТ. Їх типові висловлювання спрямовані на знецінення дій тренера: "Ця вправа некоректна, треба не так"; "Коли ж ми щось корисне зробимо?", «Я не буду з цим

дурнем займатися». У командних рішеннях такі учасники зазвичай займають особливу, негативну позицію проти всіх. Завдання тренера — м'яко, без оцінювання показати низьку ефективність таких реакцій для досягнення спільних групових цілей. Надати групі вибір – чи займаємося з окремою людиною, приділяємо їй час на шкоду груповим цілям, чи освоюємо програму, досягаємо мети у межах виділеної теми. Серед «негативістів» можуть бути учасники, які претендують на лідерство у групі. Один із прийомів реалізації потреби у лідерстві – дати головну роль у рольовому розігруванні.

"Відсторонені". Інший варіант найважчих учасників тренінгу – малозалучені. Вони часто цураються вправ, відмовляються висловлюватися, займають позицію стороннього спостерігача. Такі учасники емоційно закриті, можливо, не відчують безпеки. Типові висловлювання: «Я не гратиму», «Мені нема чого сказати». Можливо, ці учасники потрапили на примусовий тренінг (за розпорядженням керівництва) і мають низьку мотивацію. Завдання тренера — встановити сприятливий контакт, наголосити на значущості їхніх реакцій, «убезпечити» їх, допомогти знайти особисту мотивацію до участі навіть у вимушеному заході.

"Сенситивні". Це дуже чутливі учасники, які можуть егоцентрично сприймати будь-які висловлювання на свій рахунок. Для них характерно займати позицію «ну ось знову з мене сміються (або сміятимуться)». Такі учасники можуть плакати, побоюватися брати участь у вправах; їм не вистачить пари, роздавальних матеріалів, кави тощо. Своєю поведінкою вони «привертатимуть увагу до проблеми».

"Знайомі". Це учасники, які добре знайомі між собою, прийшли разом: наприклад, подруги чи товариші по службі. Як правило, сидять разом, шепочуться, посміюються, можуть коментувати. Вони можуть бути абстраговані від дій у групі. Можуть соромитися розкрити щось неліцеприятне про свої реакції перед знайомими. Від «небезпечних» вправ відмовляються чи діють дуже формально. Суть основного побоювання: не можна руйнувати моделі відносин, що склалися, давати зворотний зв'язок, який може їх порушити. «Тренінг закінчиться, а нам далі разом жити та працювати». Йде демонстрація соціальних ролей – «подруги», «колеги по службі» тощо. Авторитарні методи (погрожувати санкціями, розсаджувати, маніпулювати)

малоефективні. Ці люди не досягнуть повної включеності в тренінг. Завдання тренера - вивести кожного із соціальної ролі та дати можливість проявитися особистості.

Прийоми для регулювання взаємодії із важкими учасниками.

□ Провести групову дискусію з розподілом групи на 2 частини – спостерігачі та дискутанти. Дискутанти повинні в обмеженому часі ухвалити рішення щодо конкретної ситуації. Спостерігачі фіксують вклад кожного за схемою Р.Бейлза. Суть цієї вправи у наочному зворотному зв'язку та рефлексивній частині. Після висловлювання спостерігачів учасникам пропонується самим оцінити свою участь під час загального обговорення, його типовість та ефективність. Можна застосувати відеозворотний зв'язок.

□ Просторово роз'єднати знайомих, наприклад, через вправи розігріву. Якщо вони навіть на короткий період матимуть можливість спілкуватися з іншими, познайомитися, і головне – показати себе як особистість, це вже дасть результати.

□ Через рефлексію вийти на особисту проблематику. Зробити власний матеріал більш цікавим, ніж спілкування один із одним або переслідування ілюзорних захисних цілей.

□ Розмовляти з кожним, щоб стали помітні індивідуальні особливості.

□ Перевести почуття з фону на фігуру. Запитати про почуття «тут і зараз». Це найважчий варіант роботи, можливий лише, якщо сам тренер спокійний. Треба бути готовим до того, що учасники роздратовані, і їм насправді щось не подобається. До цього методу звертаються у випадках, коли учасники починають заважати групі.

□ Тренер може сказати про свої почуття. Наприклад, про жаль, що тренінг проходить повз учасників. Або про страх, або про роздратування. Цей прийом схожий на попередній. Його застосовують із обережністю, особливо, якщо групова динаміка і без того є несприятливою.

□ Розслабитися та припинити звертати увагу. Якщо вони заважають групі, не порушують угоди. Це їхнє право.

Важливим завданням для тренера є емоційна саморегуляція: знати прийоми, як впоратися з власними почуттями на тренінгу, і далі розібратися з ними після тренінгу. Ефективному тренеру необхідно не просто декларувати прийняття та безоцінність, а й демонструвати їх у своїй поведінці [1; 6; 7; 8].

Практичне завдання до Теми 7

Завдання 1. «Спостереження за типами взаємодії учасників у групі»

Необхідно провести аналіз реакцій учасників за схемою Р. Бейлза.

За Р. Бейлзом, стратегія поведінки учасника групи може бути описана у площині розв'язання групового завдання або у площині підтримки когось із учасників. Спостерігаючи за груповою дискусією, він виділив чотири категорії, у яких зафіксовані прояви учасників: сфера позитивних емоцій, сфера негативних емоцій, сфера розв'язання проблем і сфера їхньої постановки. Кожна сфера включає конкретні прояви відповідно:

Сфера позитивних емоцій:

- 1) солідарність;
- 2) зняття напруги;
- 3) згода;

Сфера рішення проблем:

- 4) пропозиція, вказівка;
- 5) думка;
- 6) орієнтація на інших;

Сфера постановки проблем:

- 7) прохання про інформацію;
- 8) прохання висловити думку;
- 9) прохання про вказівку.

Схему можна використати в СПТ як основу для спостереження. Група ділиться на дві підгрупи: спостерігачі та учасники дискусії. Учасники дискусії розв'язують завдання, яке дає тренер, а спостерігачі розподіляють цих учасників для індивідуального спостереження і відстежують їхні основні реакції під час дискусії, відповідно до категорій схеми Р. Бейлза. Після відведеного на це часу спостерігачі діляться результатами своєї роботи. Далі процедура повторюється з обміном ролями в підгрупах: ті, хто був спостерігачами, стають учасниками

дискусії, а ті, хто розв'язував завдання, стають спостерігачами. Такий захід в СПТ дозволяє учасникам усвідомити власну характерну стратегію поведінки у груповій дискусії, зрозуміти, яким саме є їхній внесок у результат групової роботи та чи хочуть вони щось змінити.

Висновок

Список рекомендованих джерел

1. Афанасьєва Н. Є. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу : навч. посіб. / Афанасьєва Н. Є., Перелигіна Л. А. — Харків, 2016. — 251 с. — URI: <http://repositsc.nuczu.edu.ua/handle/123456789/4053>.
2. Духневич В. М. 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. — Київ : Міленіум, 2014. — 84 с. — **електрон. аналог:** <https://core.ac.uk/download/pdf/32309469.pdf>
3. Галян О. І. Експериментальна психологія / О. І. Галян, І. М. Галян. — Київ : Академвидав, 2012. — 400 с.
4. Джонсон Девід В. Соціальна психологія : тренінг міжособистісного спілкування / Джонсон Девід В. ; [пер. з англ. В. Хомика]. — Київ : КМ Академія, 2003. — 288 с.
5. Крушельницька Я. В. Фізіологія і психологія праці : підручник / Я. В. Крушельницька. — Київ : КНЕУ, 2003. — 367 с.
6. Лефтеров В. О. Психологічні тренінгові технології в органах внутрішніх справ : монографія : у 2 т. Т. I : Методологія психотренінгу та його використання у професійно-психологічному розвитку персоналу, задіяного в екстремальних видах діяльності / В. О. Лефтеров. — Донецьк : ДЮІ, 2012. — 240 с.

7. Мороз Л. І. Професійно-психологічний тренінг у становленні особистості фахівця (на прикладі працівників ОВС) : монографія / Людмила Іванівна Мороз. — ІваноФранківськ: Надвірнянська друкарня, 2007. — 312 с.

8. Афанасьєва Н. Є. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу : навч. посіб. / Афанасьєва Н. Є., Перелигіна Л. А. ; Нац. ун-т цивіл. захисту України. — Харків : ХНАДУ, 2015. — 315 с.

9. Приходько В. В. Соціально-психологічний тренінг як засіб формування комунікативної компетенції / В. В. Приходько // Вісник Львів. ун-ту. — 2005. — Вип. 19, ч. 1. — С. 182–188

10. Lewin K. Field Theory of Social Science: Selected Theoretical Papers / Kurt Lewin ; edited by by Dorwin Cartwright. — New York: Harper & Brothers, 1951. — 346 p.

11. Smith M. K. David A. Kolb on experiential learning / Mark K. Smith // The Encyclopedia of Informal Education. — 2001, 2010. — URL: <http://infed.org/mobi/david-a-kolb-on-experiential-learning/>, Retrieved: 02.10.2025

Тема 8. МЕТОДИ ТРЕНІНГОВОГО ПРОСТОРУ

Теоретичний матеріал до Теми 8

Методи, що використовують в соціально-психологічному тренінгу

У соціально-психологічному тренінгу можуть застосовуватися три основні групи методів:

- Дискусійні методи;
- Ігрові методи;
- Методи, засновані на невербальній активності учасників.

Розглянемо їх докладніше.

Дискусійні методи в соціально-психологічному тренінгу.

<p>Цікаво про метод дискусії</p>	<p>Історія методу дискусії сягає античних часів, бо вони були невід'ємною частиною давньогрецької філософії, риторики та політичного життя, а також активно застосовувалися в давньоримському праві та навчанні.</p> <p>Дискусія як метод пошуку істини та ідей була зародком філософії та риторики в Давній Греції, де філософи, зокрема Сократ, використовували діалоги для дослідження складних питань.</p> <p>Згодом метод розвивався протягом Середньовіччя (дискусії були поширені в університетах під час обговорення теологічних та філософських питань), Відродження та Нового часу. Він став невід'ємним елементом наукового та педагогічного процесів, академічного життя, що сприяло обміну знаннями та формуванню нових ідей. Це спонукало виникнення його сучасних форм, як-от мозковий штурм, дебати та групові обговорення [1; 2; 7].</p>
---	---

У соціально-психологічному тренінгу застосовуються три основні види дискусійного методу:

- біографічна дискусія;
- тематична дискусія;
- інтерактивна дискусія [1; 2; 5].

Біографічна дискусія - це форма групової роботи, у якій центральним об'єктом аналізу стає індивідуальний життєвий досвід конкретного учасника тренінгової групи. Людина ділиться особистими подіями минулого, власними емоційними переживаннями, станами та внутрішніми суперечностями, що турбують та можуть бути вирішені в межах цього тренінгу. Інші учасники групи, залучені до обговорення, допомагають їй виділити та усвідомити внутрішньоособистісні проблеми, сприяючи глибшій рефлексії та переосмисленню даної ситуації [1; 2; 5; 6]. Наприклад, дискусія може йти про переживання людини при публічних виступах, при переговорних процесах або укладанні контракту в професійній сфері тощо.

В тематичній дискусії у фокусі уваги перебуває не окрема особистість, а певна проблема чи тема, яка є значущою для всієї тренінгової групи. У процесі обговорення учасники мимоволі проєктують власні індивідуально-психологічні риси та внутрішні проблеми на обговорюваний зміст кейсу. Таким чином, особисті труднощі не називаються прямо, але стають опосередковано актуалізованими через ставлення до теми, що активізує всіх учасників тренінгового процесу та мобілізує особисті ресурси кожного [1; 2; 5; 6]. Наприклад, дискусія може бути про вирішення конфліктних ситуацій у різних сферах життєдіяльності учасників групи (професійній, особистісній, соціальній).

Інтерактивна дискусія зосереджується не на індивідуальних історіях чи зовнішніх темах, а на внутрішньогрупових процесах, що відбуваються «тут та зараз». Учасники тренінгу аналізують характер власної взаємодії, динаміку стосунків у групі, механізми впливу та спілкування. Це створює умови для розвитку групової рефлексії, усвідомлення ролей, норм і конфліктів, що виникають у колективі [1; 2; 5; 6]. Наприклад, дискусія може йти про рольові розігрування учасниками тренінгу на певну тематику (ролі та їх виконання при розігруванні рольової гри «Тренінг у банку», що була показана навчальному посібнику вище).

Метод дискусії має базовий характер, що підтверджується його використанням як одного з найпоширеніших тренінгових методів поряд із рольовими іграми.

Що таке «рольова гра»?

Існує велика кількість думок вчених щодо дефініції поняття «рольова гра», розглянемо деякі з них:

William Hawkes-Robinson, який зі своїми колегами розглядає метод гри як навчально-терапевтичні засоби для молоді та дорослих в освітньому процесі [7; 2];

Marco Antonio, Ferreira Randil та Hernandes Faustino de Carvalho активно вивчали навчання через рольові ігри як підхід до активного навчання та викладання [7; 3];

Peter W. Kilgour, Daniel Reynaud, Maria T. Northcote, Marion Shields розглядали рольову гру як інструмент для полегшення навчання, саморефлексії та соціальної обізнаності в освіті вчителів, також вони писали у своїх працях, що рольові ігри - це один із видів активної навчальної діяльності, що створює взаємодію між учнями та модельованим сценарієм [7; 4].

Вчена Vasiciu Ana Cristina (Румунія) вважає, що рольова гра допомагає студентам приміряти різні варіанти взаємодії професійного характеру, де вони активно аналізують конкретні життєві ситуації за допомогою цього методу у взаємодії віч-на-віч [7; 5].

Claus Nygaard (Copenhagen Business School), Nigel Courtney (Cass Business School at City University–London) та їх колеги багато часу присвятили дослідженням використання симуляторів, рольових ігор в університетській освіті. Їхня колега Elysebeth Leigh, — професіоналка з моделювання, яка присвятила понад 30 років застосуванню симуляційних стратегій та методів для покращення навчання в ділових та академічних середовищах в Австралії та в усьому світі. Вона є авторкою кількох книг, зокрема двох томів «Моделювання для навчання на робочому місці» та посібника з онлайн-рольової гри в університетських умовах. Річард Д. Дьюк (Richard D. Duke) займався створенням політичних ігор для стратегічного управління.[7].

Актуальність та ефективність використання інтерактивних методів навчання, а саме рольової гри, у тренінговому навчальному процесі є беззаперечними. Залежно від етапу опрацювання тренінгової програми учасниками, тренери можуть використовувати рольові ігри, які виконують різні завдання: мотивування, засвоєння та контроль знань, відпрацювання вмінь і навичок тощо.

Наприклад, якщо тренеру необхідно мотивувати учасників тренінгу до засвоєння матеріалу, це можливо завдяки ефекту лабілізації в рольовій грі (про який теоретичний матеріал було викладено в попередньому розділі навчального посібника). Досягнення ефекту лабілізації змушує учасників тренінгу усвідомлювати неефективність їхніх звичних форм поведінки, відсутність знань у певній сфері чи галузі та необхідних навичок. Також завдяки лабілізації відбувається усвідомлення джерел труднощів, з якими особистість зіткнулася в процесі рольового розігрування [7].

Наступним завданням застосування рольової гри в тренінговому процесі може бути діагностика рівня розуміння матеріалу та володіння вміннями, які учасники мають засвоїти. Це дозволяє здійснити подальше коригування теоретичного й практичного матеріалу для досягнення повного або необхідного розуміння та опрацювання.

Також рольова гра може бути чудовим бонусом для підвищення настрою в учасників тренінгового процесу, активізації їхнього розумового та фізичного стану [8]. Таким чином, завдяки впровадженню рольової гри в тренінговий процес тренер досягає підвищення якості даного процесу та його ефективності.

Метод case-study в соціально-психологічному тренінгу.

Поширеним є застосування методу case-study, який часто використовують під час проведення тренінгів, під час освітнього процесу в провідних університетах різних країн світу. Першими їх почали застосовувати у Гарвардській школі бізнесу у 1924 році [7]. Необхідно підкреслити взаємозв'язок методу кейсів та рольової гри, адже інструкції до рольового розігрування мають форму case-study.

Особливості використання в соціально-психологічних тренінгах.

Метод case-study в тренінгу зазвичай реалізується через обговорення в малих групах, що сприяє розвитку комунікативних і організаційних навичок учасників.

Метод case-study (кейс-метод)

– це техніка навчання, що полягає в аналізі реальних ситуацій (кейсів) для вирішення конкретних проблем та набуття практичних навичок.

Цей метод використовує описи фактичних ситуацій в бізнесі, соціальних або професійних випадків, які учасники тренінгів (навчання) досліджують, виявляючи суть проблем, розробляючи можливі рішення та обираючи найкраще з них.

Кейс-метод сприяє розвитку критичного мислення, навичок командної роботи та вміння приймати рішення в умовах невизначеності.

Учасники можуть не лише аналізувати кейс, а й розігрувати його, беручи на себе ролі (наприклад, клієнт, керівник, працівник, дружина тощо). Тренер підводить групу до аналізу альтернативних рішень і обговорення їхніх наслідків.

Це розвиває критичне мислення і допомагає оволодіти навичками прийняття рішень у різних ситуаціях зіткнення інтересів або швидкого розв'язання проблем.

Реалістичність та актуальність тематики кейсу викликають емоційний відгук в учасників, що посилює ефект навчання та емоційне залучення в цей процес. Рефлексія наприкінці роботи з кейсами допомагає учасникам підбити підсумки: які знання були використані, які навички відпрацьовані, які питання залишаються відкритими [1; 2; 4; 5].

У соціально-психологічному тренінгу використовуються методи, засновані на невербальній активності учасників: психогімнастика; танцювальний метод; метод художнього самовираження учасників тощо.

Цікаво

Психогімнастика почала застосовуватися у практиках драматерапії та психодрами Я. Морено (1920-1930 роки), де використовувалися рухи, рольові дії та тілесне вираження почуттів учасників. Він у 1960-1970 роках використовувався з метою розвитку емоційного інтелекту та розширення комунікативного потенціалу учасників тренінгів.

Сьогодні психогімнастика активно використовується в освітньому процесі, психокорекційних заходах, арт-терапії, бізнес-тренінгах тощо.

У соціально-психологічному тренінгу цей метод частіше використовується як допоміжний в трьох аспектах:

на етапі розминки, з метою зняття напруги, зменшення психологічної дистанції, активізації учасників тощо; як засіб експрес-діагностики учасників тренером групи; для формування деяких невербальних навичок, важливих для цілей конкретної тренінгової програми; регуляція енергії групи

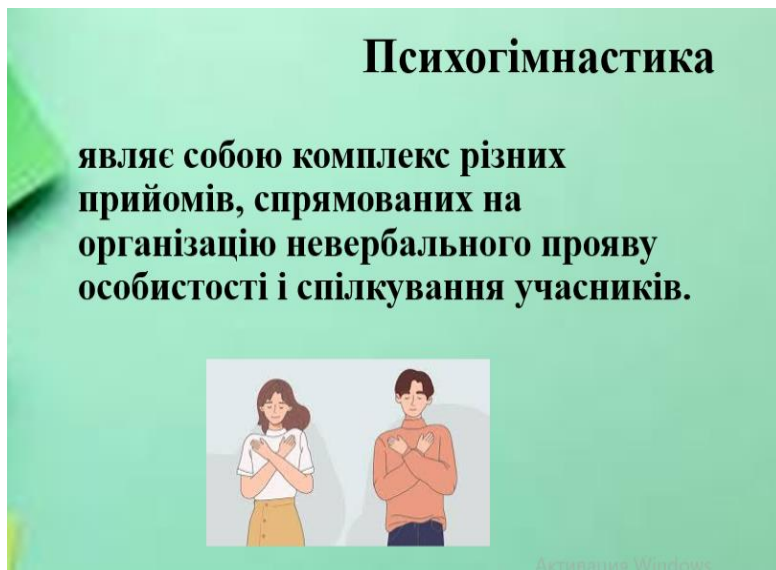
(уваги, інтересу до тренінгу та учасників тощо [1; 5; 6; 7]).

Танцювальний метод у соціально-психологічному тренінгу сприятиме розширенню сфери усвідомлення учасниками можливостей власного тіла, навчанню керувати ним, розуміти власні невербальні рухи, та розвитку навичок тілесного самовираження під час спілкування. Наприклад, допомагає подолати невпевненість у собі та своїх тілесних рухах, сором'язливість, зруйнувати шаблонність невербальної експресії, розширити комунікативний простір між співрозмовниками тощо [1; 5; 6; 7].

У психологічній практиці існують різні види художнього самовираження учасників тренінгового процесу: малювання, ліплення, моделювання з паперу, дерева, каміння, створення художніх творів, казок тощо. Метод художнього самовираження може виконувати такі функції, як: творчу, проєктивну, сублимаційну, релаксаційну, діяльнісну, діагностичну тощо.

Цікавими та ефективними в соціально-психологічному тренінгу є медитативні техніки, які тренер використовує у груповому просторі на різних етапах роботи. Вони застосовуються з метою зняття напруги, втоми, релаксації, а також для налаштування учасників тренінгу на певну діяльність та сприйняття інформації [1; 5; 6; 7].

Від майстерності тренера, від особливостей тренінгової програми та групи, з якою він працює, буде залежати комплекс методів соціально-психологічного тренінгу, логіка, послідовність їх застосування та особливості проведення заходу.



Практичне завдання до Теми 8

Завдання 1. «Розробити авторські case-study»

Необхідно провести аналіз головних проблемних моментів навчального процесу, з якими зустрічаються студенти. На основі визначених проблем, розробити кейси, які допоможуть їх зрозуміти та знайти шляхи їх вирішення. Завдання виконується в текстовому форматі Word.

Дані кейси в рандомному порядку будуть розглянуті на практичному занятті.

Завдання 2. «Методи соціально-психологічного тренінгу»

Необхідно обрати певну тематику для соціально-психологічного тренінгу та підібрати інтерактивні методи для кожного його етапу (знайомство, розминка, відпрацювання певних навичок, зняття напруги тощо).

Завдання виконується в текстовому форматі Word.

Дані методи в рандомному порядку будуть розглянуті на практичному занятті.

Завдання 3. «Тематика дискусій»

Необхідно зробити перелік тем, які будуть цікаві сучасній молоді для проведення дискусій в студентських групах.

Завдання виконується в текстовому форматі Word.

Дані теми дискусій в рандомному порядку будуть обрані для проведення на практичному занятті.

Висновок

Список рекомендованих джерел

- 1 Афанасьєва Н. Є. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу : навч. посіб. / Афанасьєва Н. Є., Перелигіна Л. А. ; Нац. ун-т цивіл. захисту України. — Харків : ХНАДУ, 2015. — 315 с.
2. Мороз Л. І. Професійно-психологічний тренінг : підручник для студ. вищ. навч. закл. / Л. І. Мороз, С. І. Яковенко ; Нац. акад. внутр. справ. — Київ : Паливода А. В., 2011. — 252 с.
3. Ліщинська, О. А. Методика індивідуальної та групової роботи психолога початківця : навч.-метод. посіб. / О. А. Ліщинська. — Кам'янець-Подільський : Абетка, 2004. — 112 с.
4. Основи соціально-психологічного тренінгу : науково-практ. рекомендації / уклад.: В. Г. Андросюк, Л. І. Казміренко ; ред. В. Ц. Абрамян та ін.; МВС України, НАВС. — Івано-Франківськ : Симфонія форте, 2011. — 136с.
5. Афанасьєва Н. Є. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу : навч. посіб. / Афанасьєва Н. Є., Перелигіна Л. А. — Харків, 2016. — 251 с. — URI: <http://repositsc.nuczu.edu.ua/handle/123456789/4053>
6. Пометун О. І. Сучасний урок. Інтерактивні технології навчання : наук.-метод. посіб. / Пометун О. І., Пироженко Л. В. ; ред. О. І. Пометун. — Київ : А.С.К., 2004. — 192 с.
7. Квасник О. В. Досвід залучення інтерактивних методів взаємодії зі студентами в сучасних умовах дистанційного навчання / О. В. Квасник, В. В. Шаполова // Збірник наукових праць ЛОГОС. — 2021. — С. 38–41. — URL: <https://ojs.ukrlogos.in.ua/index.php/logos/article/view/8593>, DOI: <https://doi.org/10.36074/logos-05.02.2021.v5.12>

Тема 9. ТЕХНОЛОГІЯ СТВОРЕННЯ ТА ПРОВЕДЕННЯ РОЛЬОВОЇ ГРИ В ПЕДАГОГІЧНОМУ ПРОЦЕСІ ТА ТРЕНІНГОВОМУ ПРОСТОРІ

Теоретичний матеріал до Теми 9

Причини вибору методу рольова гра

У сучасному навчальному процесі викладачі активно використовують різні інтерактивні методи навчання та взаємодії зі студентами. Вони застосовуються і в тренінговому просторі. Домінуючу позицію по частоті застосування у тренінгах займає метод рольової гри. [3]. Для того, щоб процес отримання компетенцій був

ефективним, треба підвищувати інтерес учасників тренінгу. Це можна реалізувати через урізноманітнення навчального процесу методом рольової гри, яка покращує процеси передачі, запам'ятовування та засвоєння



Рольова гра в тренінгу – це інтерактивний метод навчання, коли учасники грають певні ролі в умовній, але реалістичній ситуації, щоб відпрацювати та набути нових психологічних та соціальних навичок, дослідити свою поведінку поза звичними шаблонами та підготуватися до майбутніх виступів чи робочих ситуацій.

інформації, розвиває творче й критичне мислення, допомагає формуванню командоутворювальних навичок, відпрацюванню необхідних практичних умінь швидко приймати рішення, навичок групового мислення та розвитку лідерських якостей усіх учасників [1]. Зверніть увагу, що соціально-психологічний тренінг – це активне соціально-психологічне навчання в галузі міжособистісного спілкування [16], тому постійне згадування у лекційних матеріалах терміну «навчання», «навчальний процес» є доречним та логічним.

Створення, проведення й аналіз рольових ігор у реальному та дистанційному режимах для певних груп і завдань тренінгового навчання вимагає від тренерів та педагогів відповідних знань і практичних навичок, належної підготовки та значної кількості часу для структурування й оцінки ігрового матеріалу. Увесь освітній

простір уже давно усвідомив, що дистанційна форма взаємодії не може зрівнятися з живим спілкуванням. Останнє дає змогу бачити очі студентів, аналізувати невербальні нюанси комунікації та вчасно на них реагувати, а також змінювати динаміку ігрового простору. Це дозволяє нарощувати певний соціально-психологічний потенціал особистості на засадах активного використання всіх каналів передачі інформації у процесі міжособистісної взаємодії. Авторами навчального посібника (професоркою Г.В. Поповою та доценткою В.В. Шаполовою) було знайдено певні алгоритми, технологію створення та застосування рольових ігор у реальному та дистанційному режимах.

Проаналізувавши досвід вчених-класиків, зокрема Я. Морено, Г. Лейтца, К. Рудестама, розробки Центру інноваційного навчання та навчання при Університеті Північного Іллінойсу щодо особливостей, секретів, технології підготовки, проведення та аналізу рольових ігор в освітньому просторі, автори висвітлюють класично-узагальнюючу технологію створення та проведення рольової гри, наголошуючи на поєднанні рольової гри та методу case-study з подальшою рефлексією (шерінгом) усіх учасників освітнього чи тренінгового процесу, які брали участь в ігровому занятті, будь-то в аудиторії чи в онлайн просторі. [1]

Для більшої наочності наводимо нижче приклад авторської рольової гри «Тренінг у банку», яка моделює юридичну, економічну та соціально-психологічну складові діяльності психолога. Г.В. Попова створила її для проведення в межах курсу «Соціально-психологічний тренінг» з метою навчити майбутніх

психологів брати участь в бізнес-переговорах, укласти контракт на надання тренінгових послуг для великих організацій. Особистий досвід проведення цієї гри підкреслив можливість застосування рольових ігор під час дистанційної освіти за допомогою освітніх платформ Microsoft 365, Zoom, Moodle, Skype тощо.

Фабула рольової гри «Тренінг у банку»

«У банку «Золота арка» почастішали випадки зовнішнього шахрайства при кредитуванні клієнтів. Керівництво банку повинно припинити подібні випадки. Голова служби безпеки банку запропонував керівництву провести навчання для фахівців фронт-офісу щодо виявлення клієнтів, які схильні до шахрайства, у яких є потреба оформити кредит, та роботи з ними.. Він зустрівся з давнім знайомим-психологом для консультації щодо цієї ситуації – директором тренінгового центру.»



Приклад фабули рольової гри «Тренінг у банку»: «У банку «Золота арка» почастишали випадки зовнішнього шахрайства при кредитуванні клієнтів. Керівництво банку має припинити подібні випадки. Голова служби безпеки банку запропонував керівництву провести навчання для фахівців фронт-офісу щодо виявлення схильних до шахрайства клієнтів, які бажають оформити кредит, та роботи з ними. Він зустрівся зі своїм давнім знайомим-психологом — директором тренінгового центру — для консультації стосовно цієї ситуації [1].

Основні етапи розробки рольової гри:

1. Визначення завдань, які повинні бути вирішені
2. Вибір типу і формату рольової гри
3. Створення когнітивного підґрунтя гри
4. Практичне насичення рольової гри
5. Розробка алгоритму ходу гри з чітким часовим регламентом
6. Етап проведення гри
7. Рефлексія та аналіз гр



Активізація

При створенні рольової гри автори дотримувалися наступних технологічних етапів. Першим етапом технології створення рольової гри – це визначення завдань, які повинні бути вирішені за допомогою цього методу навчання. Другий етап технології створення рольової гри - це визначення типу гри.

Існують два варіанти типів рольової гри, а саме:

- метафоричний;
- реальний (реалістичний).

Визначимо відмінність між цими іграми.

Метафорична – застосування казкових, метафоричних сюжетів співзвучних проблематиці навчального процесу,



а реалістична – заснована на реальних кейсах.

Метафоричні ігри часто використовують для «розігріву» завдяки механізму відволікання від зовнішніх проблем. Завдяки цій метафоричності учасники тренінгового процесу або майбутні фахівці дистанціюються від реальності в грі, що

мінімізує роботу захисних механізмів, страхів і сорому перед аудиторією при розігруванні ролі [1].

Третій етап технології створення рольової гри - це побудова когнітивного підґрунтя гри, яке пов'язано з формуванням професійної компетентності ваших студентів, її окремих складових - умінь (наприклад, успішної професійної комунікації).

У процесі створення рольової гри необхідно брати за основу формування певних умінь. У нашій грі «Тренінг у банку» це освоєння майбутніми психологами вміння ведення переговорів та укладання контракту на проведення тренінгів у виробничих компаніях, розподіл обов'язків у команді.

Третій етап - створення когнітивного підґрунтя гри



1. ...**за основу беремо формування якихось умінь**, наприклад, освоєння вміння ведення переговорів і укладання контракту на проведення тренінгів ...
2. Далі **важливо зробити декомпозицію складних умінь**: вміння чути і слухати, діагностувати невербальні сигнали комунікації, привернути увагу до проблеми, вміння донести інформацію, прогнозувати різні шляхи вирішення проблеми, прийняти рішення, аргументувати, вміння протистояти маніпуляції...

Далі важливо зробити декомпозицію складних умінь. Тобто відобразити більш детально ті процеси і вміння, практичний досвід, які необхідні студентам у майбутній діяльності. Наприклад, складне вміння переговорної діяльності включає в себе: вміння донести свою думку до партнера, зрозуміти його позицію, протистояти маніпулятивному впливу, вміння асертивно відстоювати свої інтереси, регулювати емоційний стан (свій і партнера) тощо [1].

Приклад когнітивної опори

Види протистояння маніпуляції	Визначення
Конструктивна критика	Ввічливе підкріплене фактами обговорення цілей, засобів або дій ініціатора впливу й обґрунтування невідповідності цілям, умовам і вимогам адресата
Психологічна самооборона	Застосування мовленнєвих формул та інтонаційних засобів, що дозволяють зберегти присутність духу і виграти час для обмірковування подальших кроків у ситуації деструктивної критики, маніпуляції або примусу
Конфронтація	Відкрите і послідовне протиставлення адресатом своєї позиції і своїх вимог ініціаторові впливу

Активаші

На прикладі нашої гри освоєння майбутніми психологами вміння ведення переговорів та укладання контракту на проведення тренінгів у великих компаніях включає:

- вміння чути і слухати;
- діагностувати невербальні сигнали комунікації;

- привернути увагу до проблеми;
- вміння донести інформацію;
- прогнозувати різні шляхи вирішення проблеми;
- прийняти рішення;
- аргументувати;
- уміння протистояти маніпуляції;
- контролювати власний емоційний стан і стан співрозмовника;
- знання юридичної;
- економічної і організаційної складової діяльності психолога.

Ці вміння можна відпрацьовувати в декількох вправах та іграх.

Далі необхідно підібрати когнітивні опори — короткі орієнтири дій, а також необхідний теоретичний матеріал, який розкриє шляхи розв'язання проблематики гри та допоможе гравцям (майбутнім фахівцям) досягти поставленої мети. Наприклад, когнітивна опора для тих, хто хоче протистояти психологічній маніпуляції, домовленості, конфронтації тощо.

Розкриття цього теоретичного матеріалу необхідно реалізувати до початку проведення рольової гри (можливо, надавши його для самостійного вивчення). Він (когнітивні опори) повинен бути обов'язково, бо впливає на якість і зміст проведення рольової гри в навчальному процесі, а його відсутність знижує її ефективність. Проте можна провести рольову гру до подачі теоретичного матеріалу з метою лабілізаційного ефекту навчально-практичної діяльності учасників тренінгу та студентів [8].



Дистанційна форма проведення тренінгів або навчання в закладах вищої освіти дає змогу фіксувати відео на платформах Zoom, Microsoft 365, Moodle, Skype тощо. Це робиться для подальшого аналізу та осмислення тренерами, учасниками тренінгу, майбутніми фахівцями

й педагогами особливостей проведення та розігрування ролей у грі. Відеозворотній зв'язок є потужним механізмом, що спонукає виникнення мотивації

зміни поведінки. Якщо ми плануємо відеозворотній зв'язок та його аналіз, то необхідно врахувати, що це займає додатковий час.

Четвертий етап технології створення рольової гри — це її практичне наповнення, яке охоплює такі дії тренера чи викладача:

- створення фабули (сюжету) гри;
- закладання суперечностей інтересів в ігрових ролях, з якими працюватимуть учасники тренінгу або студенти (вони включені в преамбулу та приховані в інструкції до гри);
- створення рольових характеристик та інструкцій різного типу.

Наведемо приклад рольової характеристики та прихованої інструкції: рольова характеристика: «Старший психолог Павло Іванович — ви практикуючий тренер, автор майстер-класів та тренінгів із соціальної компетентності. Ваш досвід проведення тренінгів та консультування становить понад 9 років. Серед ваших клієнтів багато відомих організацій, маєте позитивні відгуки. Ви дуже відповідальна та працююча людина»; прихована інструкція: «Останнім часом ви незадоволені оплатою праці та робочим навантаженням і плануєте вимагати надбавки до зарплати. Крім того, ви потребуєте відпочинку та плануєте взяти відпустку».

В умовах дистанційного навчання (або тренінгів) слід враховувати, що не можна втрачати ефекту несподіванки від отримання ролі майбутнім фахівцем. Тому викладач має завчасно подбати про технічне забезпечення (Viber, Telegram, WhatsApp тощо), щоб розіслати приховані інструкції у вигляді фотографій або текстових матеріалів, і таким чином запобігти зайвому часу на підготовку.

П'ятий етап технології створення рольової гри – це розробка алгоритму перебігу гри з чітким часовим регламентом. Наприклад:

1. Розмова голови служби безпеки банку Олександра Петровича та директора психологічного центру «Спектр» Дмитра Васильовича (3-5 хвилин).

2. Нарада директора психологічного центру «Спектр» Дмитра Васильовича зі співробітниками (3-5 хвилин) щодо планування робіт у банку.

3. Розмова директора психологічного центру «Спектр» Дмитра Васильовича з старшим психологом (3-5 хвилин).

4. Розмова старшого та молодших психологів (3-5 хвилин).

5. Вивчення варіанту контракту мікрогрупи. Подання пропозицій відносно кошторису тренінгу (5 -7хвілін).

6. Оформлення контракту (3-5 хвилин) тощо.

Слід зазначити, що викладачі повинні чітко розписати таймінг кожного етапу гри і далі його дотримуватися. Це полегшує проведення даного методу як в форматі живого спілкування, так і в дистанційному режимі.

Прикладом загального таймінгу в умовах проведення

1. Розмова начальника служби безпеки банку Олександра Петровича та директора психологічного центру «Спектр» Дмитро Васильовича (3-5 хвилин).



2. Нарада директора психологічного центру «Спектр» Дмитро Васильовича зі співробітниками (3-5 хвилин) з планування работ у банку.



Активац

пари може бути такий план: до 10 хв - вітання і розігрів, знайомство з проблемою (теорія) 3-5 хв, знайомство з фабулою гри - 3-5 хвилин, розподіл ролей і знайомство з рольовими інструкціями - 5-7 хвилин тощо.

Шостим етапом є сама гра. Перед проведенням рольової гри необхідно провести активізацію учасників тренінгу, студентів за допомогою швидкої вправи на увагу, на асоціації, на творчість, швидкість формулювання ідей тощо. Після короткої вправи, як правило, всі учасники готові до роботи.

Розкриття мети даної рольової гри повинно бути чітким та супроводжуватися слайдами, на яких всі учасники гри зможуть самостійно її усвідомити та закріпити її розуміння.

Важливо в грі використовувати активні та пасивні ролі.

Активні ролі - це ті, в ході розігрування яких відбувається відпрацювання та отримання необхідних знань, умінь, навичок.

Пасивні ролі - це ті, які сприяють цьому процесу, підштовхують, мотивують активність головного (активного) гравця. При цьому ті гравці, які виконують пасивні

ролі, можуть бути дуже активними у висловлюваннях і діях, однак вони лише обслуговують реакції головного (активного) гравця, що відпрацьовує вміння [1; 16].

Ігрові ролі учасників

- **Активний гравець** - головна дійова особа (аналог протагоніста в психодраматичній дії). Це учасник, який виконує завдання, які є предметом розгляду на тренінгу.
- **Пасивний** - той, хто підіграє йому в якості партнера



Приклади рольових дій: Активний – Пасивний: діалог директора психологічного центру і старшого психолога. Завдання директора – зрозуміти приховані мотиви, запропонувати відповідні дії. Техніка з'ясування - відкриті питання, слухання, резюмування; Активний – Активний: діалог директора психологічного

центру і голови служби безпеки банку. Завдання - асертивно відстояти свої інтереси, прийти до взаємної угоди. Техніка - протистояння маніпулятивному впливу, відкриті питання, слухання, резюмування.

Важливо тренерам та педагогам пам'ятати, проводячи рольову гру, про зняття негативного стану і емоційної напруги після закінчення рольових дій. Тобто необхідно провести деролінг учасників ігрового розігрування («Ти не Геннадій Семенович, ти Анастасія, студентка ...») [11; 9; 16,].

Сьомий етап технології проведення рольової гри – це рефлексія та аналіз гри. Рефлексія гри займає не менше 20-25 хвилин. Етап аналізу гри пов'язаний із підготовкою рефлексивних питань до учасників рольової гри, наприклад:

1. Чи змогли ви відстояти власні інтереси, виконати приховану інструкцію?
2. Який у вас емоційний стан після гри? Що на вас вплинуло більше?
3. Що б ви змінили у власній поведінці, коли виконували рольове завдання?
4. Чому ви навчилися у грі? Що було у вас сильною та слабкою сторонами в процесі рольової діяльності?

При проведенні рольової гри важливо враховувати число гравців із подальшим прорахунком часу для проведення рефлексії з кожним гравцем (близько 2-3х хвилин на одне питання) залежно від переліку необхідних питань.

Порядок рефлексії учасників рольового розігрування і спостерігачів може бути різним: спочатку беруть участь у рефлексії ті гравці, які були пасивними, потім ті, хто був активний, потім студенти, які просто спостерігали, наприкінці тренер; або спочатку беруть участь в рефлексії спостерігачі, потім пасивні гравці, а потім активні.

Тренер, викладач підводять підсумки, структурують, узагальнюють висловлені почуття, думки, уточнюють, що конкретно необхідно робити під час вирішення завдань гри. Під час рефлексії необхідно звертати увагу на те, чи використовували гравці когнітивні основи дій та чи змогли правильно виконати рольові інструкції. Важливо надати підтримку учасникам тренінгу, студентам, які не змогли правильно виконати рольові інструкції в складних рольових діях, визначати для них перспективи розвитку.

У тренерів та педагогів, які не враховували таймінг ігрового процесу, часто на заключний етап проведення рольової гри - аналіз - не вистачає достатньо часу і він неефективний. Недостатній аналіз знижує цінність рольової гри. У процесі рефлексії учасників відбувається опрацювання сильних і слабких сторін власної поведінки під час ігрової дії, виникає мотивація та усвідомлюються перспективи вивчення матеріалу предмету.

Враховуючи вище наведене, можемо сформулювати такі основні висновки. Метод рольової гри в навчальному процесі активно застосовується в різних тренінгових заходах, фахових програмах навчання закладів освіти у різних країнах світу. Практикуючі психологи, науковці наголошують на важливості створення певних умов для проведення рольової гри в сучасному дистанційному режимі навчання, проведенні тренінгових заходів. Головне для майбутнього психолога, тренера зрозуміти всі особливості створення та проведення рольової гри з метою активного її використання на практиці.

Практичне завдання до Теми 9

Завдання 1. «Створення власної авторської рольової гри»

Необхідно створити власну авторську рольову гру на основі «Технології створення та проведення рольової гри», яка описана в темі №9.

Для захисту даного завдання необхідно зробити презентацію та доповідь. Завдання виконується в текстовому форматі Word.

Також необхідно зробити презентацію свого аналізу у форматі Power Point/Canva...

Презентація та апробація авторських ігор відбудеться на практичних заняттях.

Рефлексія створення авторської рольової гри

Список рекомендованих джерел

1. Попова Г. В. Технологія створення та проведення рольової гри в педагогічному процесі / Г. В. Попова, В. В. Шаполова // Теорія і практика управління соціальними системами. — 2021. — № 2. — С. 41–58. — URI: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/54273>

2. Hawkes-Robinson W. Role-playing Games Used as Educational and Therapeutic Tools for Youth and Adults : Original Version 2008-12-10 / William Hawkes-Robinson. — 17 p. — URL: https://www.researchgate.net/publication/237074784_Role-playing_Games_Used_as_Educational_and_Therapeutic_Tools_for_Youth_and_Adults

3. Marco Antonio Ferreira Randi Learning through role-playing games: an approach for active learning and teaching / Marco Antonio Ferreira Randi, Hernandes Faustino de Carvalho // Rev. bras. educ. med. — 2013. — Vol. 37, Iss. 1. — DOI: <https://doi.org/10.1590/S0100-55022013000100012>

URL:

<https://www.scielo.br/j/rbem/a/Sm7kZcNXWWNvd3rnc7grsGB/abstract/?lang=enMarco>

4. Role-playing as a tool to facilitate learning, self-reflection and social awareness in teacher education / Peter W. Kilgour, Daniel Reynaud, Maria T. Northcote, Marion Shields // *International Journal of Innovative Interdisciplinary Research*. — 2015. — Vol. 2, Iss. 4. — P. 8–20. — URL: <https://scispace.com/pdf/role-playing-as-a-tool-to-facilitate-learning-self-2dpm3n5rbt.pdf>

5. Cristina, B. A. From Role Play to Gamification as Educational Methods / Baciu Ana Cristina // *Education, Reflection, Development – ERD 2016* / V. Chis, & I. Albulescu (Eds.). — Vol. 18: *European Proceedings of Social and Behavioural Sciences*. — Future Academy, 2016. — P. 35-40. <https://doi.org/10.15405/epsbs.2016.12.5>

https://www.europeanproceedings.com/files/data/article/49/1434/article_49_1434_pdf_100.pdf

6. Simulations, Games and Role Play in University Education / Claus Nygaard, Nigel Courtney, Elyssebeth Leigh, Jac Geurts, Richard D. Duke. — Libri Publishing, 2013. — 344 p. — (Learning in Higher Education series).

7. Vlachopoulos D. The effect of games and simulations on higher education: a systematic literature review / Dimitrios Vlachopoulos, Agoritsa Makri // *International Journal of Educational Technology in Higher Education*. — 2017. — No. 14 (1), Article 22, [33 p.]. — DOI: <https://doi.org/10.1186/s41239-017-0062-1>

8. Духневич В. М. 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. — Київ : Міленіум, 2014. — 84 с. — електрон. аналог: <https://core.ac.uk/download/pdf/32309469.pdf>

9. Квасник О. В. Досвід залучення інтерактивних методів взаємодії зі студентами в сучасних умовах дистанційного навчання / О. В. Квасник, В. В. Шаполова // *Збірник наукових праць ЛОГОС*. — 2021. — С. 38–41. — URL: <https://ojs.ukrlogos.in.ua/index.php/logos/article/view/8593>, DOI: <https://doi.org/10.36074/logos-05.02.2021.v5.12>

10. Шац І. Використання гейміфікації та ігор з метою сприяння ризику в процесі вивчення мови / Шац, Ітамар // Матеріали 13-ї щорічної національної конференції МЕІТАЛ. — Хайфа, Ізраїль : Техніон. — 2015. — С. 227–232

11. Шаполова В. В. Ефективність методу графічної фасилітації під час вдосконалення комунікативних умінь майбутніх менеджерів / В. В. Шаполова // Теорія і практика управління соціальними системами. — 2020. — № 2. — С. 54–64. — URI: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/47757>

12. Batista R. Work in progress-learning through role-play games / Ricardo Batista Carlos Vaz de Carvalho // ASEE/IEEE : Proceedings of the 38th Annual Frontiers in Education Conference, Saratoga Springs, New York, October 22–25, 2008, T3C-7-T3C-8. — DOI: <https://doi.org/10.1109/FIE.2008.4720599>

13. Lebaron J. The Potential of Jigsaw Role Playing to Promote the Social Construction of Knowledge in an Online Graduate Education Course / John Lebaron, Diane Miller // Teachers College Record. — 2005. — Vol. 107, Iss. 8. — P. 1652-1674. — DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1467-9620.2005.00537.x>

14. Role Playing // Center for Innovative Teaching and Learning at Northern Illinois University. — URL: <https://www.niu.edu/citl/resources/guides/instructional-guide/role-playing.shtml>

15. Богдан Ж. Б. Формування комунікативної компетентності студентів закладів вищої освіти: монографія / Ж. Богдан, Н. Серета, Т. Солодовник ; Нац. техн. ун-т «Харків. політехн. ін-т». — Харків : Мадрид, 2020. — 262 с. — URI: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/46292>

16. Афанасьєва Н. Є. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу : навч. посіб. / Афанасьєва Н. Є., Перелигіна Л. А. — Харків, 2016. — 251 с. — URI: <http://repositsc.nuczu.edu.ua/handle/123456789/4053>

Тема 10. ГРАФІЧНА ФАСИЛІТАЦІЯ В ТРЕНІНГОВОМУ ПРОСТОРИ

Теоретичний матеріал до Теми 10

Сутність і зміст графічної фасилітації



Рисунок 10.1. Приклад використання графічної фасилітації: Етапи життєдіяльності команди Брюса Такмена

Графічна фасилітація — це техніка візуалізації групового обговорення, дискусії, зустрічі або конференції, яка відбувається у режимі реального часу. Вона полягає у перетворенні усних слів, ідей та їхньої структури (логічних зв'язків, ключових концепцій) у динамічне поєднання тексту та образів (малюнків, схем, тощо) на великій візуальній площині (фліпчарт, стіна, тощо) [1].

Цей процес допомагає учасникам ефективніше засвоювати інформацію, бачити цілісну картину (*"the big picture"*), покращує комунікацію та сприяє тому, що групові зустрічі стають більш результативними, креативними та запам'ятовуваними.

Для гармонійної та ефективної взаємодії тренера з учасниками тренінгового процесу (або викладача зі студентами в освітньому процесі закладів вищої освіти) необхідно підвищувати інтерес учасників тренінгів, що можна реалізувати через урізноманітнення процесу подачі інформації методами, формами, засобами, що спрямовані на наочність, зокрема візуалізацію. Методи візуалізації інформації відрізняються за своєю інформативністю, впливають на передачу, запам'ятовування та засвоєння інформації, розвивають творче та абстрактне мислення, навички групового мислення та лідерські якості усіх учасників тренінгового процесу тощо.

Проте саме завдяки методу графічної фасилітації може відбуватися розвиток різних умінь, що закладено в програму тренінгу, їхня активізація через

структурування навчального матеріалу у певні графічні зображення, де учасники тренінгу стають ініціаторами ідей [1].

Проблема використання методів візуалізації інформації, зокрема графічної фасилітації, вимагає від тренера певної підготовки, великої кількості часу для структурування матеріалу та розвинутих творчих навичок (вміння малювати, вміння творчо та абстрактно мислити) тощо.

Розглянемо методи графічної передачі інформації в освітньому процесі, психологічній практиці, тренінговому просторі. Наприклад популярною стає та широко використовується у педагогічній та тренерській діяльності техніка презентації «Скайбінг», яка своїй появі завдячує британському художнику Ендрю Парку. Вона була створена для Британської асоціації з поширення наукових знань [1].

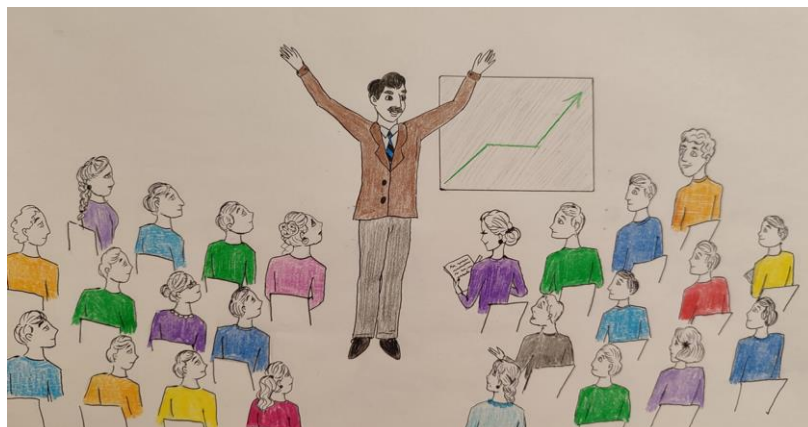
Слід нагадати, що соціально-психологічний тренінг – це активне соціально-психологічне навчання в галузі міжособистісного спілкування [19], тому постійне згадування у лекційних матеріалах терміну «навчання», «навчальний процес» є доречним та логічним.

Вчені з Польщі, Литви, Латвії, Сербії та українські науковці досліджували інструменти підвищення якості дистанційної освіти, навчання та розвитку. Зокрема, вони акцентували увагу на ролі візуалізації інформації, яка суттєво підвищує інтерес учасників до освітнього процесу та навчальних матеріалів [1].

Важливість та ефективність графічної фасилітації для навчального процесу

На сучасному етапі розвитку методів та технологій навчання, передусім в умовах пандемії, військового стану, значимості набувають інструменти забезпечення якісної передачі інформації, яка сприяє набуттю та вдосконаленню компетентностей учасників навчального процесу.

У науковій думці застосування графічної фасилітації описується як результативний інструмент, що якісно впливає на вдосконалення комунікативних умінь учасників тренінгу [1].



Передусім слід наголосити, що комунікативні уміння учасників соціально-психологічного тренінгу необхідні для здійснення професійної діяльності (майбутньої, теперішньої), для підвищення якості загальної життєдіяльності.

Світовий досвід впровадження інтерактивних методів навчання.

Результати аналізу навчального процесу у закладах вищої освіти США та країн Європи свідчать, що на лекційних, семінарських та практичних заняттях викладачі активно застосовують низку інтерактивних методів, як-от метод Сократа, кейс-метод (наприклад, у Гарвардській школі бізнесу, де з початку ХХ століття використовуються реальні ситуації) [1; 11], «міні-викладання», а також ділові та організаційно-розумові ігри, мозковий штурм, групові дискусії та методи евристичних питань, морфологічного аналізу та імітаційного тренінгу тощо. Достатньо розповсюдженою практикою в організації навчального процесу є запрошення на лекційні заняття найуспішніших бізнесменів планети, які в режимі вільного діалогу зі студентами розкривають цікаву інформацію для професійного становлення майбутніх фахівців. Наприклад Стенфордська вища школа бізнесу [1; 12] для майбутніх менеджерів, що вчаться за програмами MBA та MSx Communication, запрошує успішних керівників, які діляться навичками спілкування, розкриваючи важливість комунікативної складової для бізнесу; проводить окремий комунікаційний тренінг студентам перших курсів MBA та стипендіатам Слоана. Студенти працюють над усіма аспектами спілкування, включаючи управління тривогою, дизайн слайдів та підготовку презентацій тощо.

Аналізуючи процес навчання майбутніх менеджерів у London School of Business & Management та на факультеті менеджменту Birkbeck University of London [1; 13], викладачі, використовуючи як головні методи дискусії, кейси та публічні виступи, тісно працюють зі студентами у малих групах, приділяючи особливу увагу мотивації до самостійного мислення, пошуку та критичного аналізу інформації, побудові логічних аргументів та активній участі у публічних дебатах. Але під час аналізу сайтів провідних закладів вищої освіти не було виявлено конкретного згадування застосування методу графічної фасилітації, що не є показником, який унеможлиблює її застосування у реальній педагогічній практиці. Застосування

методів візуалізації інформації відбувається у сучасному освітньому процесі, проте це поодинокі випадки.

Якщо говорити про вітчизняний досвід, то, наприклад, О. Романовська у своїх роботах досліджувала проблематику підготовки магістрів освітніх наук за допомогою асоціативних методів навчання, а саме методу інтелект-карт [1; 14]. Науковці-практики, психологи говорять про те, що використання викладачем закладу вищої освіти скрайбінгу як активного методу навчання під час лекції чи тренінгу, розширить осмислення студентами (учасниками тренінгових груп) поданого матеріалу, допоможе запам'ятати наданий матеріал.

Причини, перебіг подій, які відбуваються з людиною, що підпадає під вплив візуальних образів під час навчання.

В результаті застосування візуальних образів відбувається активізація емоційно-образних компонентів мислення, активізується конструювання нових візуальних форм. Візуальні образи під час навчання впливають на людину, покращуючи засвоєння інформації через активацію одночасно слухового та зорового каналів сприйняття, що пришвидшує запам'ятовування, структурування ідей та впливає на посилення уваги до навчального матеріалу, перетворюючи абстрактні концепції на більш конкретні та легко оброблювані мозком.

Аналіз наукової літератури дає змогу стверджувати, що метод графічної фасилітації частіше використовується у тренінгах, у роботі бізнес-тренерів та в процесі презентації бізнес-стратегій, зокрема для планування спільної роботи команди, передачі інформації та її дослідження, управління проектами та моніторингу реалізації процесу тощо. Сучасні компанії зі світовим ім'ям, наприклад, Google, Microsoft, Apple, ІКЕА та інші використовують візуальну фасилітацію, щоб повідомити клієнтів про переваги свого продукту, зробити WOW ефект у презентації своїх розробок [1].

Сьогодні існують школи графічної фасилітації для тренерів та менеджерів, де розкриваються основні її принципи, де знайомлять із класичними прийомами створення візуальних шаблонів та технологіям створенням графічної картини разом із колегами без попередніх домовленостей.

Цікава
теорія
Аллана
Пайвіо

Теорія подвійного кодування, висунута Алланом Пайвіо з Університету Західного Онтаріо у 1971 році, передбачає, що люди обробляють інформацію через два незалежні канали — вербальний (мова, текст) і невербальний (образи, малюнки). Згідно з цією теорією, покладання лише на один канал для обробки та запам'ятовування інформації може обмежити когнітивні можливості та ефективність навчання.

Подвійне кодування є стратегією, що використовується в навчальному процесі для покращення взаємодії між тими, хто навчається, та тими, хто навчає, і для збереження знань. Ця стратегія стосується процесу поєднання візуальних (на основі зображень) і вербальних (на основі мови, тексту) елементів для ефективної передачі інформації. На його думку, людський розум оперує двома різними класами ментальних уявлень (або «кодів»), словесних уявлень і ментальних образів, а людська пам'ять складається з двох функціонально незалежних (хоча і взаємодіючих) систем або сховищ, вербальної та образної пам'яті.

В основі теорії подвійного кодування лежить спроба спонукати до навчання та розширити навчальний матеріал за допомогою словесних асоціацій та візуальних образів.

Наше пізнання — це складний процес, який здатний одночасно мати справу з мовним введенням і невербальними об'єктами та подіями.

Завдяки методу графічної фасилітації деякі концепції, ідеї і складні процеси перетворюються в прості зображення, забезпечуючи швидкий і чіткий спосіб відображення інформації тими, хто навчається.

Графічна фасилітація на практиці

В цілому графічна фасилітація (visual facilitation) - це спосіб опису процесу перетворення складних даних або інформації в захоплюючі картинки та зображення. Така організація роботи є поєднанням процесів візуалізації і комунікації одночасно.

Також графічна фасилітація включає в себе широку категорію методів підтримки групової комунікації і прийняття рішень за допомогою візуалізації [1;18]. Саме тому цей метод візуалізації інформації повинен бути застосований у тренінговому процесі з метою вдосконалення комунікативних умінь учасників тренінгу (зокрема студенти). Вони одночасно навчаються творчому спілкуванню, нестандартній подачі матеріалу та техніці її запам'ятовування, прийняттю групових рішень, роботі у команді, а також навчаються застосовувати графічну фасилітацію для майбутньої професійної діяльності.

Звісно, для того, щоб цей метод був ефективним, необхідним є бажання тренерів та педагогів її використовувати, вміння, знання та навички щодо її впровадження в навчальний процес тренінгового простору.

Теорії, що можуть лягти в основу методів графічної фасилітації

<p>Цікава теорія Подвійного кодування</p>	<p>Теорія подвійного кодування, висунута Алланом Пайвіо з Університету Західного Онтаріо (1971 р.), передбачає, що людський розум оперує двома функціонально незалежними (хоча і взаємодіючими) системами пам'яті — вербальною (слова) та образною (образи), і одночасне поєднання візуальних та словесних елементів є стратегією, яка суттєво покращує когнітивні можливості, взаємодію в навчанні та збереження знань асоціацій та візуальних образів.</p> <p>Наше пізнання — це складний процес, який здатний одночасно мати справу з мовним введенням і невербальними об'єктами та подіями.</p>
---	---

Річард Майєр (Richard E. Mayer) - американський психолог, вчений, професор Університету штату Каліфорнія разом із колегами ось уже кілька десятиків років вивчає, як люди сприймають вербальну (тобто побудовану на словах) та візуальну (побудовану на образах) інформацію.



Річард Майєр

<p>Цікава теорія мультимедійного навчання</p>	<p>Принцип подвійного кодування (Dual-channel Principle): люди сприймають інформацію через два канали – зоровий і слуховий. Оптимальне навчання відбувається, коли ці канали задіяні синхронно, що полегшує перенесення інформації в довготривалу пам'ять, наприклад, коли анімація супроводжується розповіддю.</p> <p>Принцип узгодженості (Coherence Principle): необхідно прибрати зайву, нерелевантну інформацію (текст, зображення), щоб уникнути перевантаження робочої пам'яті та покращити засвоєння.</p> <p>Принцип надмірності (Redundancy Principle): студенти краще навчаються за допомогою анімації та розповіді, ніж якщо додати текст із екрану.</p> <p>Принцип близькості (Proximity Principle): візуальні та текстові елементи, пов'язані між собою, мають розташовуватися близько один до одного, аби учні могли легко пов'язати їх.</p> <p>Принцип синхронізації (Modality Principle): краще подавати розповідь усно, а візуальний матеріал – у вигляді зображень чи анімації, аніж читати текст паралельно з візуальними елементами.</p> <p>Принцип взаємозв'язку (Connection Principle): важливо створювати зв'язки між новою інформацією та попередніми знаннями учня.</p>
---	--

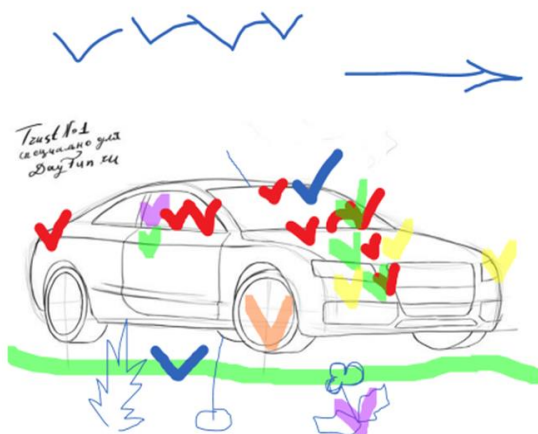
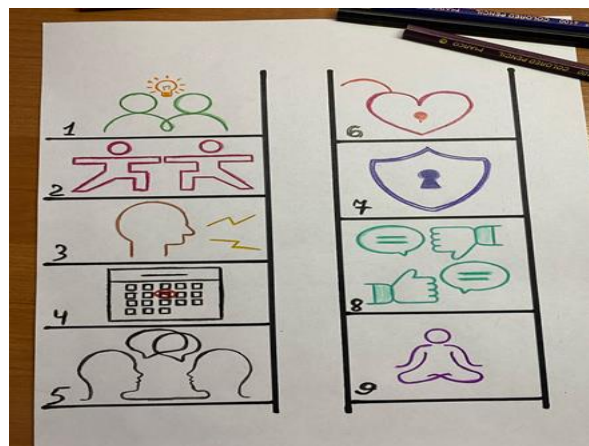
Використання методів графічної візуалізації в онлайн та офлайн просторі навчального процесу

Використання методів графічної візуалізації (як-от графічна фасилітація та скрайбінг) в онлайн та офлайн просторі навчального процесу є ефективною стратегією. Наприклад, учасникам тренінгового процесу або студентам в освітньому середовищі було представлено 6 тем навчального матеріалу, 3 із них вміщували подачу матеріалу (презентації в програмі Microsoft PowerPoint) методом графічної фасилітації. Після опрацювання їх та спілкування зі студентами за допомогою Skype було виявлено, що той матеріал, який було створено за допомогою методу графічної

Це особливо ефективно для пояснення процесів (наприклад, як працює мотивація, що таке динаміка кохання або етапи життєдіяльності команди тощо).

Інфографіка у презентаціях

Тренер замінює «суцільний текст» на графіки, схеми, символи. Наприклад, при розгляданні комунікативних бар'єрів, тренер зображає інфографіку взаємодії учасників комунікативного процесу з урахуванням різних бар'єрів.



Використання інтерактивних дощок (Miro, Jamboard, MURAL) або малюнків для взаємодії з учасниками тренінгу (навчання) [1]. Наприклад, під час корпоративного тренінгу з про-фесійного самовдосконалення

учасники колективно формують діаграму SWOT аналізу для створення спільного бачення шляхів вдосконалення колективу як єдиного психологічного утворення.



Онлайн-тести з графічними елементами

Тренер для учасників тренінгу готує завдання у вигляді картинок, діаграм, таблиць, де вони мають обрати правильні зв'язки (наприклад, стилі лідерства та методи мотивації підлеглих).

Отже, графічна фасилітація сприяє створенню новітнього середовища для передачі та засвоєння інформації, спонукає зацікавленість учасників тренінгу навчальним процесом та їхню замотивованість до навчання та змін. Її слід застосовувати тренерам та педагогам у своїй психологічній та педагогічній практиці з метою активізації емоційно-образних компонентів мислення учасників тренінгу (студентів), активізації конструювання нових візуальних форм, вдосконалення комунікативних умінь тощо [1].

Практичне завдання до Теми 10

Завдання 1. «Створити авторські графічні зображення»

Необхідно створити власноруч та/або за допомогою гаджетів графічні зображення, що допоможуть запам'ятати та зрозуміти ключові моменти певних теоретичних матеріалів, зокрема всіх принципів соціально-психологічного тренінгу.

Для захисту даного завдання необхідно зробити презентацію та доповідь. Завдання виконується в текстовому форматі Word.

Також необхідно зробити презентацію свого аналізу у форматі Power Point/Canva...

Завдання 2. «Аналіз рекламних проспектів тренінгових послуг в Україні та в інших країнах світу»

Необхідно провести аналіз рекламних проспектів тренінгових послуг в Україні та в інших країнах світу за такими критеріями:

- Зрозумілість викладеного матеріалу;
- Привабливість поданого матеріалу;
- Логічність та лаконічність поданого матеріалу;
- Запам'ятовуваність поданого матеріалу тощо.



Для захисту завдання необхідно зробити презентацію та доповідь. Завдання виконується в текстовому форматі Word. Також необхідно зробити презентацію свого аналізу у форматі Power Point/Canva...

Читати з паперових або електронних носіїв заборонено – все розповідаємо.

Необхідно знати та пам'ятати.

Рекламний проспект — це друкований поліграфічний виріб, який містить коротку довідкову інформацію про компанію, її продукцію чи послуги, з метою залучення уваги покупців та просування пропозиції на ринку. Він може мати різний формат і часто передбачає фальцювання (складання) або биговку (нанесення борозен для зручного згину) для створення зручного видання.

Основні характеристики та призначення.

Довідковий характер: проспект надає стислу, але вичерпну інформацію про певний товар, послугу чи компанію.

Маркетингова мета: головна мета — привернути увагу потенційних клієнтів, переконати їх та стимулювати до купівлі або звернення до компанії.

Поліграфічний продукт: це фізичний друкований матеріал, який можна роздавати на виставках, заходах, у точках продажу або надсилати поштою.

Різноманітність форматів: проспекти можуть бути різних розмірів та складності, що залежить від запиту компанії та характеру інформації.

Висновок

Список рекомендованих джерел

1. Шаполова В. В. Ефективність методу графічної фасилітації під час вдосконалення комунікативних умінь майбутніх менеджерів / В. В. Шаполова // Теорія і практика управління соціальними системами. — 2020. — № 2. — С. 54–64. — URI: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/47757>

2. Jurgena I. Innovative and traditional elements in the work of academic staff: the views of pre-service teachers / Inese Jurgena, Dagnija C'Adere, Ingr'Óda Kevia // Journal of Teacher Education for Sustainability. — 2015. — Vol. 17, Iss. 2. — P. 74–90. — URL: <https://reference-global.com/article/10.1515/jtes-2015-0012>

3. Purichia, H. Problem-Based learning: an inquiry approach / Heather Purichia // *Interdisciplinary Journal of Problem-Based Learning*. — 2015. — Vol. 9, Iss. 1. — [4 p.] — URL: <https://docs.lib.purdue.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1522&context=ijpbl>; <https://doi.org/10.7771/1541-5015.1522>
4. Романовська О. Застосування методу інтелектуальних карт в підготовці магістрів освітніх наук / О. Романовська // *Теорія і практика управління соціальними системами*. — 2019. — № 3. — С. 28–37. — URL: <http://tipus.khpi.edu.ua/article/view/194447>
5. Smith S. Children's negotiations of visualization skills during a design-based learning experience using nondigital and digital techniques/ Shaunna Smith// *Interdisciplinary Journal of Problem-Based Learning*. — 2018. — Vol. 12, Iss. 2. — Article 4. URL: <https://docs.lib.purdue.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1747&context=ijpbl>; <https://docs.lib.purdue.edu/ijpbl/vol12/iss2/4/>
6. Angelica A. An educational application of graphic facilitation / Alina Angelica Anghel, Vanda Ligia Danaila // *International review of research in open and distance learning*. — 2019. — Vol. 14, Iss. 1. — URL: <http://sorging.ro/jideg/index.php/jid/article/view/462/434>
7. Hautopp H. A review of graphic facilitation in organizational and educational contexts / Heidi Hautopp, Rikke Ørngreen // *Designs for Learning*. — 2018. — Vol. 10, Iss. 1. — P. 53–62. — URL: <https://designsforlearning.nu/articles/10.16993/dfl.97>; DOI: 10.16993/dfl.97
8. Analysis of the demand for distance education at eastern and central European higher education institutions / Vasilevska D., Rivza B., Pivac T., Aleknevičienė V., Parlinska A. // *Journal of Teacher Education for Sustainability*. — 2017. — Vol. 19, No. 1 — P. 106–116. — DOI: <https://doi.org/10.1515/jtes-2017-0007>
9. Development factors and directions for improving distance learning in the higher education system of Ukraine / Romanovskyi O., Kvasnyk O., Moroz M., Pidbutska N., Reznik S., Cherkashin A., Shapolova V. // *Information Technologies and Learning Tools*. — 2019. — Vol. 74, No. 6. — P. 20–42. — URL: <https://journal.iitta.gov.ua/index.php/itlt/artic%20le/view/3185>; DOI: <https://doi.org/10.33407/itlt.v74i6.3185>.

10. Гончаренко С. У. Український педагогічний словник / С. У. Гончаренко. — Київ : Либідь, 1997. — 373 с.
11. Harvard Business School. Faculty & Research. — URL: <https://www.hbs.edu/faculty/Pages/default.aspx>
12. Stanford Graduate School of Business. — URL: <https://www.gsb.stanford.edu>
13. Birkbeck University of London. — URL: <http://www.bbk.ac.uk>
14. Романовський О. Г. Ментальні карти як інноваційний спосіб організації інформації в навчальному процесі вищої школи / О. Г. Романовський, В. М. Гриньова, О. О. Резван // Інформаційні технології і засоби навчання. — 2018. — Т. 64. — № 2. — С. 185–196. — URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ITZN_2018_64_2_18
15. Оксентюк Н. В. Можливості застосування ментальних карт у навчальному процесі / Н. В. Оксентюк // Технології навчання: наук.-метод. зб. — Рівне : НУВГП. — 2015. — Вип. 15. — С. 194–208
16. Онофрійчук Л. О. Скрайбінг як сучасна форма візуалізації навчального матеріалу в закладі вищої освіти / Л. О. Онофрійчук // Народна освіта. — 2020. — Вип. 1. — С. 61–66. — URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/NarOsv_2020_1_11
17. Sibbet D. Visual intelligence: Using the deep patterns of visual language to build cognitive skills / David Sibbet // Theory into Practice. — 2008. — Vol. 47, Iss. 2. — P. 118–127. — URL: <https://doi.org/10.1080/00405840801992306>; <https://doi.org/10.1080/00405840801992306>
18. Stanford Graduate School of Business. — URL: <https://www.gsb.stanford.edu>
19. Афанасьєва Н. Є. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу : навч. посіб. / Афанасьєва Н. Є., Перелигіна Л. А. — Харків, 2016. — 251 с. — URI: <http://repositsc.nuczu.edu.ua/handle/123456789/4053>

Контрольні запитання

Навчально-методичні матеріали для поточного, проміжного й підсумкового контролю

Контрольна робота 1

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.

Контрольна робота №2

11. Гра в СПТ.
12. Процедури створення клімату довіри у групі СПТ.
13. Поняття розігріву в СПТ.
14. Фасилітація та модерація в СПТ.
15. Кейс-стаді.
16. Ділова гра у СПТ.
17. Рефлексія у СПТ.
18. Дебрифінг як рефлексивна процедура.
19. Психогімнастика у СПТ.
20. Поняття зворотній зв'язок у СПТ, правила обміну ефективним зворотним зв'язком.

Контрольна робота №3

21. Діагностичні процедури у СПТ.

22. Дискусія як метод СПТ.
23. Застосування відеокomпоненту в 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

Кейс підсумкового контролю з дисципліни «Соціально-психологічний тренінг»

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

Завдання для заочної/дистанційної форм навчання

1. Зробити контрольну роботу, яка вміщує розширені відповіді на такі питання.

Варіант (його номер) відповідає номеру (студента) за списком групи.

2. Знати відповіді на всі питання з дисципліни.

3. Виконання індивідуальних завдань передбачає:

Аналіз сучасного стану тренінгових послуг: світова практика.

Створення авторської програми тренінгу.

Варіант № 1

1. Розкажіть історію виникнення Т-груп.
2. Наведіть класифікацію методів, що використовуються при проведенні СПТ.
3. Опишіть принципи комплектації груп тренінгу.

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. Охарактеризуйте напрями матеріально-технічного забезпечення СПТ.

Варіант № 4

1. Охарактеризуйте основні методи Т-груп.
2. Розкажіть 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. Перерахуйте психологічні закономірності стадій ділового спілкування.
3. Опишіть рольовий розподіл у тренінговій групі.

Варіант № 6

1. Опишіть фактори, що сприяють встановленню контакту під час ділового спілкування.
2. Охарактеризуйте стадії агресії у тренінговій групі.

3. Розкажіть про основні прийоми роботи тренера щодо залучення учасників до активних дій в СПТ.

Варіант № 7

1. Розкрийте поняття «комунікативна компетентність».
2. З'ясуйте зміст поняття «фасілітація»
3. Опишіть етапи та систему підготовки ведучого СПТ.

Варіант № 8

1. Розкрийте поняття «зворотній зв'язок» під час тренінгу.
2. З'ясуйте зміст поняття «модерація».
3. Надайте характеристику напрямам підготовки ведучого тренінгу.

Варіант № 9

1. Охарактеризуйте групи зустрічей.
2. Перерахуйте прийоми психодрами, що використовують у СПТ.
3. Опишіть фактори, що сприяють обміну інформацією під час ділового спілкування.

Варіант № 10

1. Розкрийте психологічні закономірності процесу слухання під час ділової взаємодії.
2. Наведіть характеристику стадії сталої працездатності тренінгової групи.
3. Надайте характеристику вимогам до особистості ведучого СПТ.

Варіант № 11

1. Наведіть приклади методів тренінгу вмінь.
2. Розкрийте напрями та методи діагностичних процедури СПТ.
3. Розкажіть про основні помилки тренера при проведенні СПТ.

Варіант № 12

1. Розкрийте закономірності прийняття рішень під час ділової взаємодії.
2. Опишіть особливості використання соціодинамічних закономірностей у формуванні групового процесу в СПТ.
3. Опишіть поняття тренерської манери.

Варіант № 13

1. Назвіть принципи побудови тренінгового простору.
2. Розкрийте можливості та ефекти використання відео-зйомки під час тренінгу.
3. Охарактеризуйте напрями юридичного забезпечення проведення СПТ.

Варіант № 14

1. Назвіть та дайте характеристику типів тренінгових ігор.
2. Обґрунтуйте застосування щоденника в процесі СПТ.
3. Наведіть приклад та розкрийте характеристику будови будь-якого 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 під час ділової взаємодії.
2. Опишіть використання соціодинамічних закономірностей у формуванні групового процесу в СПТ.
3. Надайте характеристику поняттю «рольова гра» та обґрунтуйте 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. Назвіть основні прийоми роботи тренера зі створення позитивної атмосфери у групі СПТ.

Варіант № 19

1. Розкрийте характеристику психогімнастики, її ролі і функції під час СПТ.
2. Визначте поняття «стратегія тренера».
3. Надайте визначення фаз тренінгу: лабіалізація і навчання.

Варіант № 20

1. Охарактеризуйте методи груп арт-терапії.
2. Розкрийте поняття «психомалюнок» та його використання в СПТ.
3. Назвіть 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 кінцевий етап СПТ і його оформлення.

Варіант № 22

1. Розкрийте роль невербального спілкування під час ділової взаємодії.
2. Опишіть стратегії поведінки тренера щодо 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 у 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 під час ділового спілкування.
3. Обґрунтуйте використання психогімнастики в СПТ.

Варіант № 25

1. Охарактеризуйте основні якості психолога-тренера, які заважатимуть його роботі.
2. Розкрийте поняття «розігрів» у СПТ, наведіть приклади методів розігріву.
3. Опишіть стратегії поведінки партнерів під час ділових переговорів.

Варіант № 26

1. Охарактеризуйте навчально-тренувальні групи за Ємельяновим Ю. М.
2. Розкрийте методи створення робочої атмосфери у тренінговій групі.
3. Опишіть типи аргументації під час ділового спілкування.

Варіант № 27

1. Розкрийте сутність відмінностей між тренінгом умінь та тренінгом особистого зростання.
2. Наведіть класифікацію та приклади програм СПТ.
3. Охарактеризуйте вправи-розминки.

Варіант № 28

1. Опишіть алгоритм покрокового складання програми СПТ.
2. Розкажіть про різновиди психологічного впливу під час ділового спілкування.
3. Опишіть способи завершення ділового контакту.

Варіант № 29

1. Розкрийте сутність орієнтовної основи «вікно Джо-Гарі».
2. Охарактеризуйте методи пост-тренінгового супроводження.
3. Повідомте сутність поняття «основна гра тренінгового заняття».

Варіант № 30

1. Опишіть завершення тренінгового дня і його оформлення.
2. Охарактеризуйте конструктивну поведінку партнерів в конфлікті інтересів сторін.
3. З'ясуйте зміст поняття «бізнес-тренінг».

Список джерел інформації

1. Афанасьєва Н. Є. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу : навч. посіб. / Афанасьєва Н. Є., Перелигіна Л. А. ; Нац. ун-т цивіл. захисту України. — Харків : ХНАДУ, 2015. — 315 с.
2. Афанасьєва Н. Є. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу : навч. посіб. / Афанасьєва Н. Є., Перелигіна Л. А. — Харків, 2016. — 251 с. — URI: <http://repositsc.nuczu.edu.ua/handle/123456789/4053>
3. Балахтар В. В. Соціально-психологічний тренінг і маніпуляція : навч.-метод. посіб. / В. В. Балахтар ; Буков. держ. фінанс.-екон. ун-т. — Вижниця : Черемош, 2015. — 431 с.
4. Батіста Р. Work in progress-learning through role-play games / Ricardo Batista Carlos Vaz de Carvalho // ASEE/IEEE : Proceedings of the 38th Annual Frontiers in Education Conference, Saratoga Springs, New York, October 22–25, 2008, ТЗС-7-ТЗС-8. — DOI: <https://doi.org/10.1109/FIE.2008.4720599>
5. Білова М. Е. Теоретичні основи психологічного тренінгу : метод. рекомендації / М. Е. Білова. — Одеса : Одес. нац. ун-т ім. І. І. Мечникова, 2021. — 36 с.
6. Birkbeck University of London. — URL: <http://www.bbk.ac.uk>
7. Богдан Ж. Б. Формування комунікативної компетентності студентів закладів вищої освіти: монографія / Ж. Богдан, Н. Серєда, Т. Солодовник ; Нац. техн. ун-т «Харків. політехн. ін-т». — Харків : Мадрид, 2020. — 262 с. — URI: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/46292>
8. Brown Stuart L. Play: How it Shapes the Brain, Opens the Imagination, and Invigorates the Soul / Stuart L. Brown, Christopher C. Vaughan. — New York : Avery, 2009. — 229 p. — URL: <https://archive.org/details/playhowitshapesb0000brow>
9. 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-р психол. наук., проф., В. І. Шебанова ; Міністерство освіти і науки України ; Херсонський держ. ун-т,

Факультет психології, історії та соціології, Кафедра практичної психології. — Херсон, 2020. — 84 с.

10. Vlachopoulos D. The effect of games and simulations on higher education: a systematic literature review / Dimitrios Vlachopoulos, Agoritsa Makri // *International Journal of Educational Technology in Higher Education*. — 2017. — No. 14 (1), Article 22, [33 p.]. — DOI: <https://doi.org/10.1186/s41239-017-0062-1>

11. Vopel Klaus W. Handbuch für Gruppenleiter/innen Zur Theorie und Praxis der Interaktionsspiele (Lebendiges Lernen und Lehren) / Klaus W. Vopel. — (s. 1.) : Iskopress Verlags GmbH, 2023. — 223 p.

12. Галян О. І. Експериментальна психологія / О. І. Галян, І. М. Галян. — Київ : Академвидав, 2012. — 400 с.

13. Гончаренко С. У. Український педагогічний словник / С. У. Гончаренко. — Київ: Либідь, 1997. — 373 с.

14. Духневич В. М. 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. — Київ : Міленіум, 2014 — 84 с. — електрон. аналог: <https://core.ac.uk/download/pdf/32309469.pdf> (Зустрічається в двох розділах з однаковим описом: №1 (п. 8) та №9 (п. 8) / №5 (п. 10))

15. Джонсон Девід В. Соціальна психологія : тренінг міжособистісного спілкування / Джонсон Девід В. ; [пер. з англ. В. Хомика]. — Київ : КМ Академія, 2003. — 288 с.

16. Jurgena I. Innovative and traditional elements in the work of academic staff: the views of pre-service teachers / Inese Jurgena, Dagnija CĀdere, IngrĒda Kevia // *Journal of Teacher Education for Sustainability*. — 2015. — Vol. 17, Iss. 2. — P. 74–90. — URL: <https://reference-global.com/article/10.1515/jtes-2015-0012>

17. Карамушка Л. М. Психологічні тренінги для підготовки менеджерів та персоналу освітніх організацій (реалізація технологічного підходу) : навч. посіб. / Карамушка Л. М. — Київ : Інститут психології ім. Г. С. Костюка НАПН України, 2022. — 144 с. — URL: https://lib.iitta.gov.ua/731260/1/Karamushka_NP_1_first.pdf

18. Карпенко Є. В. Основи психотренінгу : навч. посіб. / Є.В. Карпенко ; Дрогобицький держ. пед. ун-т ім. Івана Франка. — Дрогобич : Просвіт, 2015. — 78 с. — URI: <http://dspace.lvduvs.edu.ua/handle/1234567890/2360>
19. Kirkpatrick Donald L. Evaluating Training Programs: The Four Levels / Donald L. Kirkpatrick, James D. Kirkpatrick. — 3rd ed. — (s. l.; s. n.), 2006. — 392 p. — URL: https://balka-book.com/ua/kouching-1655/evaluating_training_programs_the_four_levels_3rd_edition-77088
20. Квасник О. В. Досвід залучення інтерактивних методів взаємодії зі студентами в сучасних умовах дистанційного навчання / О. В. Квасник, В. В. Шаполова // Збірник наукових праць ЛОГОС. — 2021. — С. 38–41. — URL: <https://ojs.ukrlogos.in.ua/index.php/logos/article/view/8593>, DOI: <https://doi.org/10.36074/logos-05.02.2021.v5.12>
21. Крушельницька Я. В. Фізіологія і психологія праці : підручник / Я. В. Крушельницька. — Київ : КНЕУ, 2003. — 367 с.
22. Lebaron J. The Potential of Jigsaw Role Playing to Promote the Social Construction of Knowledge in an Online Graduate Education Course / John Lebaron, Diane Miller // Teachers College Record. — 2005. — Vol. 107, Iss. 8. — P. 1652-1674. — DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1467-9620.2005.00537.x>
23. Лефтеров В. О. Психологічні тренінгові технології в органах внутрішніх справ : монографія : у 2 т. Т. I : Методологія психотренінгу та його використання у професійно-психологічному розвитку персоналу, задіяного в екстремальних видах діяльності / В. О. Лефтеров. — Донецьк : ДЮІ, 2012. — 240 с.
24. Lewin K. Field Theory of Social Science: Selected Theoretical Papers / Kurt Lewin ; edited by by Dorwin Cartwright. — New York: Harper & Brothers, 1951. — 346 p.
25. Ліщинська О. А. Методика індивідуальної та групової роботи психолога початківця : навч.-метод. посіб. / О. А. Ліщинська. — Кам'янець-Подільський : Абетка, 2004. — 112 с.
26. Marco Antonio Ferreira Randi Learning through role-playing games: an approach for active learning and teaching / Marco Antonio Ferreira Randi, Hernandes Faustino de Carvalho // Rev. bras. educ. med. — 2013. — Vol. 37, Iss. 1. — DOI:

<https://doi.org/10.1590/S0100-55022013000100012>

URL:

<https://www.scielo.br/j/rbem/a/Sm7kZcNXWWNvd3rnc7grsGB/abstract/?lang=enMarco>

27. Мороз Л. І. Професійно-психологічний тренінг : підручник для студ. вищ. навч. закл. / Л. І. Мороз, С. І. Яковенко ; Нац. акад. внутр. справ. — Київ : Паливода А. В., 2011. — 252 с.

28. Оксентюк Н. В. Можливості застосування ментальних карт у навчальному процесі / Н. В. Оксентюк // Технології навчання: наук.-метод. зб. — Рівне : НУВГП. — 2015. — Вип. 15. — С. 194–208

29. Онофрійчук Л. О. Скрайбінг як сучасна форма візуалізації навчального матеріалу в закладі вищої освіти / Л. О. Онофрійчук // Народна освіта. — 2020. — Вип. 1. — С. 61–66. — URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/NarOsv_2020_1_11

30. Основи соціально-психологічного тренінгу : науково-практ. рекомендац. / уклад.: В. Г. Андросюк, Л. І. Казміренко ; ред. В. Ц. Абрамян та ін.; МВС України, НАВС. — Івано-Франківськ : Симфонія форте, 2011. — 136 с.

31. Пантелюк М. І. Ділове спілкування та культура мовлення / Пантелюк М. І., Маруніч І. І., Гайдаєнко І. В. — Київ : ЦУЛ, 2020. — 224 с. — 224 с.

32. Phillips P. Real world training evaluation / Patricia Pulliam Phillips and Jack J. Phillips. — (s. 1.) : ATD, 2016. — 54 p. — URL: <https://roiinstitute.net/product/real-world-evaluating-training/>

33. Підбуцька Н. В. Формування лідерської компетентності майбутніх психологів засобами психоло-педагогічного тренінгу в процесі професійної підготовки / Н. В. Підбуцька, Є. Мартиненко // Теорія і практика управління соціальними системами. — 2022. — № 3. — С. 30–45. — URI: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/58949>

34. Play Therapy Techniques / edited. by: Charles E. Schaefer, Donna M. Cangelosi. — 2nd ed. — Northvale ; New Jersey ; London : Jason Aronson Inc, 2002. — 400 p.

35. Пометун О. І. Сучасний урок. Інтерактивні технології навчання : наук.-метод. посіб. / Пометун О. І., Пироженко Л. В. ; ред. О. І. Пометун. — Київ : А.С.К., 2004. — 192 с.

36. Попова Г. В. Технологія створення та проведення рольової гри в педагогічному процесі / Г. В. Попова, В. В. Шаполова // Теорія і практика управління соціальними системами. — 2021. — № 2. — С. 41–58. — URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/54273>
37. Приходько В. В. Соціально–психологічний тренінг як засіб формування комунікативної компетенції / В. В. Приходько // Вісник Львів. ун-ту. — 2005. — Вип. 19, ч. 1. — С. 182–188
38. Purichia, H. Problem-Based learning: an inquiry approach / Heather Purichia // Interdisciplinary Journal of Problem-Based Learning. — 2015. — Vol. 9, Iss. 1. — [4 p.] — URL: <https://docs.lib.purdue.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1522&context=ijpbl>; <https://doi.org/10.7771/1541-5015.1522>
39. Role Playing // Center for Innovative Teaching and Learning at Northern Illinois University. — URL: <https://www.niu.edu/citl/resources/guides/instructional-guide/role-playing.shtml>
40. Role-playing as a tool to facilitate learning, self-reflection and social awareness in teacher education / Peter W. Kilgour, Daniel Reynaud, Maria T. Northcote, Marion Shields // International Journal of Innovative Interdisciplinary Research. — 2015. — Vol. 2, Iss. 4. — P. 8–20. — URL: <https://scispace.com/pdf/role-playing-as-a-tool-to-facilitate-learning-self-2dpm3n5rbt.pdf>
41. Романовська О. Застосування методу інтелектуальних карт в підготовці магістрів освітніх наук / О. Романовська // Теорія і практика управління соціальними системами. — 2019. — № 3. — С. 28–37. — URL: <http://tipus.khpi.edu.ua/article/view/194447> (Зустрічається в двох розділах з однаковим описом: №10 (п. 4) та №10 (п. 14))
42. Романовський О. Г. Ментальні карти як інноваційний спосіб організації інформації в навчальному процесі вищої школи / О. Г. Романовський, В. М. Гриньова, О. О. Резван // Інформаційні технології і засоби навчання. — 2018. — Т. 64. — № 2. — С. 185–196. — URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ITZN_2018_64_2_18
43. Romanovskyi O. Development factors and directions for improving distance learning in the higher education system of Ukraine / Romanovskyi O., Kvasnyk O., Moroz M., Pidbutska N., Reznik S., Cherkashin A., Shapolova V. // Information Technologies and

Learning Tools. — 2019. — Vol. 74, No. 6. — P. 20–42. — URL: <https://journal.iitta.gov.ua/index.php/itlt/artic%20le/view/3185>; DOI: <https://doi.org/10.33407/itlt.v74i6.3185>

44. Sibbet D. Visual intelligence: Using the deep patterns of visual language to build cognitive skills / David Sibbet // Theory into Practice. — 2008. — Vol. 47, Iss. 2. — P. 118–127. — URL: <https://doi.org/10.1080/00405840801992306>; <https://doi.org/10.1080/00405840801992306>

45. Simulations, Games and Role Play in University Education / Claus Nygaard, Nigel Courtney, Elysebeth Leigh, Jac Geurts, Richard D. Duke. — Libri Publishing, 2013. — 344 p. — (Learning in Higher Education series).

46. Зливков В. Л. Теорія та практика психологічних тренінгів / В. Л. Зливков, С. О. Лукомська. — Київ ; Ніжин : Лисенко М. М., 2019. — 209 с. — URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/721625/1/Zlyvkov_Lukomska.pdf

47. Smith M. K. David A. Kolb on experiential learning / Mark K. Smith // The Encyclopedia of Informal Education. — 2001, 2010. — URL: <http://infed.org/mobi/david-a-kolb-on-experiential-learning/>, Retrieved: 02.10.2025

48. Smith S. Children's negotiations of visualization skills during a design-based learning experience using nondigital and digital techniques / Shaunna Smith // Interdisciplinary Journal of Problem-Based Learning. — 2018. — Vol. 12, Iss. 2. — Article 4. URL: <https://docs.lib.purdue.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1747&context=ijpbl>; <https://docs.lib.purdue.edu/ijpbl/vol12/iss2/4/>

49. Sousa David A. How the Brain Learns / David A. Sousa. — 6th ed. — (s. 1.) : Corwin, 2022. — 336 p. — URL: https://www.corwin.com/books/how-brain-learns-6e-278665?srsId=AfmBOoonW7SgCvuy_i_GDWLp-8RAASKxdBEw2PJ2uRjbX8WWcIQR32LK

50. Stanford Graduate School of Business. — URL: <https://www.gsb.stanford.edu> (Зустрічається в двох розділах з однаковим описом: №10 (п. 12) та №10 (п. 19))

51. Теорія і практика тренінгової роботи : метод. вказівки для магістрів усіх форм навчання зі спеціальності 232 «Соціальне забезпечення» / уклад.: О. Г. Романовський, В. В. Шаполова, О. В. Квасник ; Нац. техн. ун-т "Харків. політехн. ін-т".

— Харків : НТУ «ХПІ», 2023. — 66 с. — URI: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/68335>

52. Теорія кольору : методичні рекомендації до самостійної роботи для студентів спеціальності «Видавництво та поліграфія» першого (бакалаврського) рівня / уклад. І. О. Хорошевська. — Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2020. — 48 с. — URL: <https://repository.hneu.edu.ua/bitstream/123456789/23328/1/2020-69-%D0%95%D0%92%20%D0%A5%D0%BE%D1%80%D0%BE%D1%88%D0%B5%D0%B2%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%B0%20%D0%98%20%D0%9E.pdf>

53. Федорчук В. М. Тренінг особистісного зростання : навч. посіб. / В. М. Федорчук. — Київ : ЦУЛ, 2014. — 250 с.

54. Harvard Business School. Faculty & Research. — URL: <https://www.hbs.edu/faculty/Pages/default.aspx>

55. Hautopp H. A review of graphic facilitation in organizational and educational contexts / Heidi Hautopp, Rikke Ørngreen // Designs for Learning. — 2018. — Vol. 10, Iss. 1. — P. 53–62. — URL: <https://designsforlearning.nu/articles/10.16993/dfl.97>; DOI: 10.16993/dfl.97

56. Hawkes-Robinson W. Role-playing Games Used as Educational and Therapeutic Tools for Youth and Adults : Original Version 2008-12-10 / William Hawkes-Robinson. — 17 p. — URL: https://www.researchgate.net/publication/237074784_Role-playing_Games_Used_as_Educational_and_Therapeutic_Tools_for_Youth_and_Adults

57. Хорошевська І. О. Теорія кольору : методичні рекомендації до самостійної роботи для студентів спеціальності «Видавництво та поліграфія» першого (бакалаврського) рівня / уклад. І. О. Хорошевська. — Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2020. — 48 с. — URL: <https://repository.hneu.edu.ua/bitstream/123456789/23328/1/2020-69-%D0%95%D0%92%20%D0%A5%D0%BE%D1%80%D0%BE%D1%88%D0%B5%D0%B2%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%B0%20%D0%98%20%D0%9E.pdf>

58. Шац І. Використання гейміфікації та ігор з метою сприяння ризику в процесі вивчення мови / Шац, Ітамар // Матеріали 13-ї щорічної національної конференції MEITAL. — Хайфа, Ізраїль : Техніон. — 2015. — С. 227–232

59. Шаполова В. В. Ефективність методу графічної фасилітації під час вдосконалення комунікативних умінь майбутніх менеджерів / В. В. Шаполова // Теорія і практика управління соціальними системами. — 2020. — № 2. — С. 54–64. — URI: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/47757>

60. The role of play in children’s development: a review of the evidence (research summary) / Whitebread D., Neale D., Jensen H., Liu C., Solis S. L., Hopkins E., Hirsh-Pasek K., Zosh, J. M. — DK : The LEGO Foundation, 2017. — 40 p. — URL: https://cms.learningthroughplay.com/media/esriqz2x/role-of-play-in-childrens-development-review_web.pdf

61. Vasilevska D. Analysis of the demand for distance education at eastern and central European higher education institutions / Vasilevska D., Rivza B., Pivac T., Alekneviciene V., Parlinska A. // Journal of Teacher Education for Sustainability. — 2017. — Vol. 19, No. 1 — P. 106–116. — DOI: <https://doi.org/10.1515/jtes-2017-0007>

62. Cristina, B. A. From Role Play to Gamification as Educational Methods / Baciu Ana Cristina // Education, Reflection, Development – ERD 2016 / V. Chis, & I. Albulescu (Eds.). — Vol. 18: European Proceedings of Social and Behavioural Sciences. — Future Academy, 2016. — P. 35-40. <https://doi.org/10.15405/epsbs.2016.12.5>
https://www.europeanproceedings.com/files/data/article/49/1434/article_49_1434_pdf_100.pdf

63. Anghel, A. A. An educational application of graphic facilitation / Alina Angelica Anghel, Vanda Ligia Danaila // International review of research in open and distance learning. — 2019. — Vol. 14, Iss. 1. — URL: <http://sorging.ro/jideg/index.php/jid/article/view/462/434>