



**БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ
НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ**

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ДЗВО «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»
БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ
ОСВІТИ
КАФЕДРА ПЕДАГОГІКИ, ПСИХОЛОГІЇ ТА МЕНЕДЖМЕНТУ**

ЗАТВЕРДЖЕНО

Вченою радою

**Білоцерківського інституту неперервної
професійної освіти**

« 08» вересня 2022 року протокол № 7

Директорка В.В. Сидоренко

**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ
до практичних занять з дисципліни
ПСИХОЛОГІЯ ТРЕНІНГОВОЇ РОБОТИ (авторський тренінг)
для здобувачів вищої освіти**

Галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки
Спеціальність 053 Психологія
Освітня програма Психологія

РОЗГЛЯНУТО І СХВАЛЕНО
на засіданні кафедри педагогіки,
психології та менеджменту
Білоцерківського інституту неперервної
професійної освіти
(протокол № 7 від «14» червня 2022 р.)
завідувач кафедри **В.С.Кулішов**

Біла Церква 2022

Рекомендовано до друку Вченою радою Білоцерківського інституту
неперервної професійної освіти
(протокол № 7 від «08» вересня 2022 року)

Рецензенти:

Торба Наталія Григорівна – кандидатка психологічних наук, доцентка кафедри психології, педагогіки та менеджменту Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти

Панченко Тетяна Леонідівна - кандидатка психологічних наук, завідувачка кафедри педагогіки і психології дошкільної і початкової освіти КЗ КОР "Білоцерківський гуманітарно-педагогічний коледж"

-

Методичні рекомендації практичних занять з дисципліни «ПСИХОЛОГІЯ ТРЕНІНГОВОЇ РОБОТИ (авторський тренінг)» для здобувачів освіти галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки» спеціальності 053 «Психологія», освітньо-професійна програма «Психологія» / А.М. Лукіячук, Біла Церква: БІНПО, 2022. 26с.

Метою даних методичних рекомендацій є надання теоретичної і практичної допомоги здобувачам вищої освіти при виконанні практичних робіт з дисципліни «Психологія тренінгової роботи (авторський тренінг)». У методичних рекомендаціях розглядається зміст, структура, вказівки до виконання завдань на практичних заняттях.

Для здобувачів освіти галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки» спеціальності 053 «Психологія», освітньо-професійна програма «Психологія» другого (магістерського) рівня.

ЗМІСТ

ВСТУП	4
ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ № 1 Теоретично-методологічні та процедурно-методичні основи психотренінгу	5
ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ № 2 Основні етапи (фази) тренінгового процесу	9
ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ № 3 Психодіагностика у межах тренінгу.....	14
ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ № 4 Розвиток навичок ведення тренінгових вправ, розробка конспектів вправ та сценаріїв тренінгових занять	20
РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА	24

ВСТУП

Навчальна дисципліна «Психологія тренінгової роботи (авторський тренінг)» є основним компонентом в освітньо-професійній програмі та у структурі базової психологічної освіти і поряд з іншими курсами закладає основи професійної підготовки здобувачів освіти.

Метою вивчення навчальної дисципліни сформування у здобувачів вищої освіти навички ефективного психологічного аналізу проблем розвитку особистості, підготовки і проведення тренінгів як елементу ефективної професійної діяльності психолога; розкриття технології підготовки, організації і проведення тренінгів у їх єдності і взаємозалежності; - визначення основних складових елементів технології тренінгу командної роботи, а також оптимізація комунікативних можливостей особистості майбутнього психолога, необхідних для організації продуктивної взаємодії з іншими людьми в практичній діяльності і міжособистісних взаєминах.

На завершення вивчення дисципліни здобувачі освіти **повинні знати:**

- психологічні особливості тренінгової групи,
- загальні тренінгові методи,
- класифікацію та основні види тренінгових груп,
- основні етапи розвитку тренінгової групи та загальні вимоги до ведучого тренінгової групи.

Здобувачі освіти повинні вміти:

- розробити авторський сценарій тренінгового заняття;
- практично застосовувати методи групової тренінгової роботи;
- здійснювати рефлексивний аналіз власної діяльності у ролі ведучого тренінгової групи.

Практична підготовка має важливе значення для підготовки конкурентоспроможних на ринку праці фахівців.

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 1

Теоретично-методологічні та процедурно-методичні основи психотренінгу

Вивчаючи тему " Теоретично-методологічні та процедурно-методичні основи психотренінгу" необхідно мати програму тренінгу, яка вже надрукована у одному з фахових журналів (або на сайті закладу).

Під час практичного заняття необхідно обговорити питання: методологічні принципи побудови психотренінгу: активності, персоніфікації, рівності, досліджуваності, моделювання, партнерства, «тут і тепер», новизни, об'єктивізації поведінки, зворотного зв'язку, описовості, конкретності, конструктивності, конфіденційності, добровільності, діагностичності, групової форми роботи, інформованості. Визначити їх реалізацію у межах тренінгу.

Основні парадигми тренінга: як форма дресури; як тренування; як форма активного навчання; як метод створення умов для саморозкриття учасників. Структурні елементи та процедура тренінгу (привітання, вступ, знайомство, очікування, правила, актуалізація та діагностика знань учасників, актуальність теми, теоретичний блок, практичний блок, рефлексія, руханка, підсумки і висновки, алгоритм/перспективи впровадження отриманих знань, умінь, навичок).

1 Завдання

Робота у малих групах:

Викладач об'єднує здобувачів освіти у групи (залежності від кількості учасників), демонструючи вправу на практиці. Для кожної групи вказати принцип (чи декілька, у залежності від кількості груп)

У групах обговорюють принципи та визначають їх сутність та вплив на тренінг загалом.

ЗАВДАННЯ ДЛЯ ГРУП

1. Визначити сутність принципу тренінгової роботи.

2. Проаналізувати підготовлені (виконане домашнє завдання) до практичного заняття програми тренінгу щодо дотримання чи порушення, чи неврахування принципів.

3. Визначити ризики для тренінгової діяльності у разі недотримання принципів.

МАТЕРІАЛИ ДО ПРАКТИЧНОГО ЗАВДАННЯ

Принципи тренінгу

Принципи тренінгової роботи не відрізняються від моральних принципів психологічної допомоги взагалі. Вони базуються на гуманістично спрямованому та демократичному підході К. Роджерса, але їх застосування саме в роботі групи може спричинити як технічні, так і міжособистісні проблеми. Зупинімося докладніше на кожному з принципів.

Добровільність. Учасники тренінгової групи та її ведучий беруть участь у роботі групи свідомо та з власної волі. Для багатьох психологів-тренерів на сучасному етапі це радше мрія, аніж реальний принцип. Інколи його порушують щодо тренера: “Ви — шкільний психолог і зобов’язані провести тренінг з профілактики правопорушень!”, “Ви — психолог нашого підприємства — негайно зробіть щось для мотивації праці”. Але частіше проблеми, пов’язані з дотриманням цього принципу, виникають в учасників: адміністрація підприємства змушує їх прийти на тренінг (часто у свій вільний час) та набувати якихось умінь, що здаються керівникові корисними. Зрозуміло, що в таких випадках не лише порушується принцип добровільності, а й ефективність тренінгу стає неприпустимо низькою. Тому, складаючи угоди із замовниками, слід врахувати практичні способи реалізації зазначеного принципу.

Рівноправність. Усі учасники тренінгу мають однакові права й обов’язки. Проблеми з дотриманням цього принципу виникають у корпоративних тренінгах, коли учасники мають різний професійний статус і переносять цю систему стосунків у межі тренінгу. У групах особистісного

зростання також виникає неформальна структура, яка порушує початкову рівноправність. Профілактикою подібних проблем може стати підбір однорідної групи й рефлексія того, як розподіл ролей впливає на рівноправність. Окрема проблема — нерівність учасників у разі роботи в системі “акваріум”: частина групи бере активну участь у роботі групи, частина — займає позицію спостерігача. Важливо, щоб вибір власної позиції був свідомим і добровільним.

Активність відрізняє тренінгову роботу від інших форм навчання, зокрема лекції. Тренер має створювати відповідні умови для прояву активності групи, а учасники — спрямовувати власні зусилля на отримання практичного, емоційно-чуттєвого досвіду. Активність групи залежить від кількох факторів: рівня зацікавленості проблемою, рівня обізнаності, досвіду тренінгової роботи, стосунків у групі та між групою та ведучим. Активність групи має природні коливання протягом дня.

Дослідницька позиція тісно пов'язана з принципом активності. Вона зумовлює відкритість до нового досвіду, здатність і прагнення активно спостерігати за власними особистісними змінами. Щоб учасники могли дотримуватися такої позиції, тренер не повинен давати будь-яких оцінок; слід створити атмосферу поваги учасників до розбіжностей у сприйманні світу.

Конфіденційність — принцип індивідуальної психотерапії. Він спричинює великі проблеми в тренінговій роботі. Насамперед тренер не має реальної можливості забезпечити дотримання цієї норми у спілкуванні учасників поза групою. Крім того, важко визначити, яка саме інформація, що сприймається під час тренінгу, має конфіденційний характер: тренер має писати звіт, учасники — упроваджувати отримані навички; спілкування часто не закінчується на тренінгу, а продовжується на роботі... У нашій практиці стало нормою використовувати інше ім'я під час збірних тренінгів, а також домовлятися щодо конфіденційності будь-якого чужого досвіду, отриманого під час тренінгу.

Багато принципів організації індивідуальної та групової корекції не нові. Різні автори успішно застосовували їх під час створення й ведення своїх тренінгових груп (для практичної реалізації вищезгаданих принципів). Сформулюємо їх так, як вони постали для нас і наших клієнтів.

2 завдання

Індивідуальне

Проаналізувати підібраний тренінг за структурою

Загальні принципи розробки та критерії оцінювання програм тренінгу.

Завдання: Розробити програму психологічного тренінгу за схемою:

- Тема тренінгу/ Назва;
- Мета тренінгу;
- Завдання тренінгу;
- Очікуванні результати (Учасники будуть знати; Учасники будуть вміти);
- Кількість годин;
- Необхідне забезпечення (кімната, меблі, техніка, засоби тощо) та матеріали (друковані, канцелярські, для творчості, роз даткові тощо);
- Кількість та склад учасників;
- Хід проведення (див. зразок).

Зразок

№	Етап	Структурний елемент	Метод	Зміст	Час
1.	Початковий	Вступ	Інтерактивна презентація	Повідомлення теми, мети, завдання тренінгу.	10 хв.
2.					

Критерії оцінювання: змістовність, логічність, структурованість, доцільність використаних методів

4. Проаналізуйте, як правила групи пов'язані з принципами тренінгу.

ТВОРЧІ ЗАВДАННЯ

1. Проведіть порівняльний аналіз ефективності тренінгів та індивідуального консультування.

2. Проаналізуйте літературу та зробіть доповіді на теми:

- “Ритуали традиційної культури”;
- “Психологічне значення релігійних церемоній”;
- “Теорія та практика психодрами”;
- “Групи підтримки”;
- “Гештальттеорія та її вплив на тренінгову роботу”.

Література: [2; 5; 6; 9; 10; 11]

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 2

Основні етапи (фази) тренінгового процесу

Основні етапи (фази) тренінгового процесу.

Вступ, основний, заключний етап та їх характеристика. Фази, які проходить група (агресії, працездатності, розпаду). Тренінговий процес як процес розвитку групи (групова динаміка). Стадії психокорекції особистості у груповому процесі.

Основні поняття: етапи, фази, тренінговий процес, стадії психокорекції, груповий процес.

1 завдання

Здійснити оцінювання підібраних тренінгових програм відповідно дотримання структури тренінгу. Визначити переваги та недоліки програми.

СТРУКТУРА ТРЕНІНГОВОЇ ПРОГРАМИ

Частина	Завдання	Вправи	Тривалість
Вступна	<p>Створення сприятливого психологічного простору. Вироблення, прийняття та засвоєння правил роботи групи. Налагодження прямого та зворотного зв'язків «учасник-група» та «група-учасник». Створення ситуації рефлексії.</p>	<p>Знайомство. Правила. Розминка. Очікування. Вправи на рефлексію. Рухавки.</p>	<p>До 15 хв. для тренінгу тривалістю 1,5-3 год. До 30 хв. для тренінгів тривалістю 6-8 год.</p>

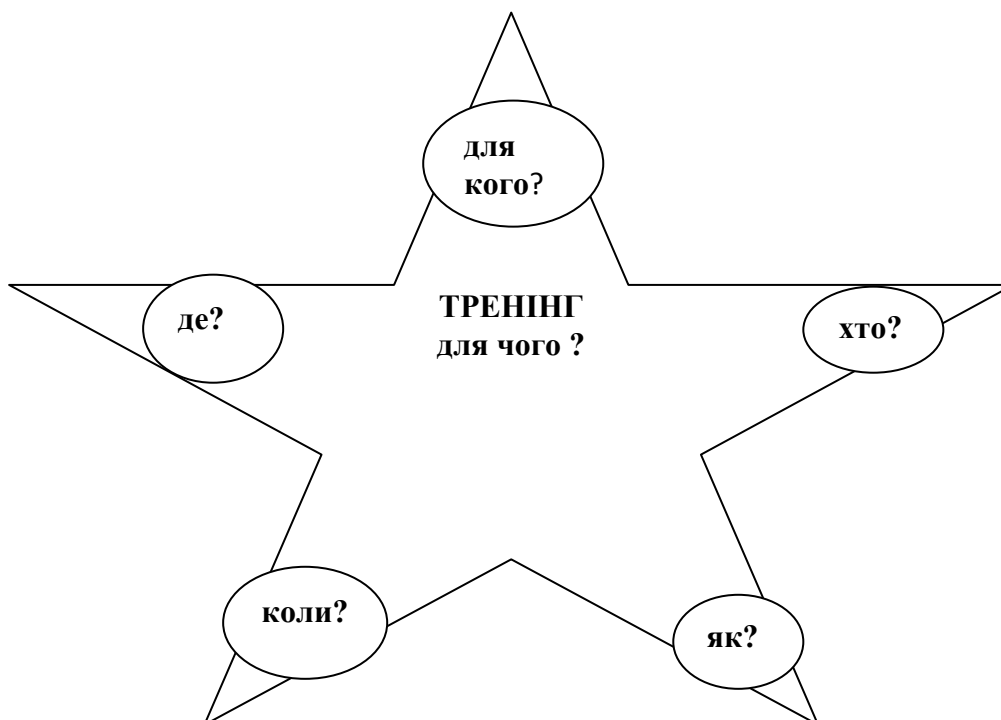
Частина	Завдання	Вправи	Тривалість
Основна	<p>Оцінка рівня поінформованості щодо проблематики. Актуалізація проблеми та конкретних завдань для її розв'язання. Надання інформації, засвоєння знань. Формування умінь, навичок, розвиток здатностей. Підведення підсумків щодо змісту роботи.</p>	<p>Інтерактивні техніки. Вправи на оцінку групових процесів, стану розвитку групи.</p>	<p>Розраховується як різниця загального часу тренінгу та часу, потрібного для проведення вступної та заключної частин разом.</p>

Частина	Завдання	Вправи	Тривалість
Заключна	Підведення підсумків щодо процесу роботи. Оцінка отриманого досвіду. Налаштування учасників на атмосферу звичайного життя.	Вправи на рефлексію та відновлення сил учасників. Прощання.	До 15 хв. для тренінгу тривалістю 1,5-3 год. До 30 хв. для тренінгів тривалістю 6-8 год.

2 завдання

Індивідуальне

1. Визначити тематику авторського тренінгу (якщо теми є теми курсових або кваліфікаційних робіт, то можна пов'язати).
2. Вправа "Зірка запитань"



3. Створити дизайн авторського тренінгу

Вимоги до складання програми тренінгу

Визначення назви тренінгу

Визначення мети тренінгу

Визначення задач тренінгу, які конкретизують мету тренінгу.

Визначення етапів тренінгу. Основний принцип тренінгу – принцип поетапності розвитку групи і поступовості розуміння учасниками самих себе, своїх проблем, взаємостосунків, стереотипів, установок. Принцип поетапності включає те що, кожна зустріч логічно витікає з попередньої і є в змістовному плані основою для наступної.

Визначення кількості зустрічей і мети кожної зустрічі

Наповнення кожної зустрічі певним змістом

В кожному зустріч включаються певні процедури-вправи:

- психогімнастичні рухавки;
- ігрові;
- дискусійні.

В кожній процедурі позначається:

- мета або призначення;
- інформаційна вставка, що проводиться від імені ведучого;
- зміст процедури;
- примітки для ведучого;
- обговорення в групі (рефлексія).

В кінці кожної зустрічі можна дати домашнє завдання, запропонувати вести щоденник. Нова зустріч починається з рефлексії попередньої, обговорення домашнього завдання.

В програмі може бути вказаний:

- оснащеність приміщення;
- вимоги до приміщення;
- порядок проведення організаційного етапу.

В програмі необхідно вказати:

- тривалість тренінгу в годинах
- кількість зустрічей і тривалість кожної зустрічі

- періодичність зустрічей
- кількість учасників

Література: [3; 5; 6; 9; 10; 12]

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 3 **Психодіагностика у межах тренінгу**

1 завдання

Активізація знань з психодіагностики

1. Які основні завдання психодіагностики?
2. Класифікація методів психодіагностики

2 Завдання

Визначити основні завдання психодіагностики у межах тренінгу.

3. Завдання

Підібрати для авторського тренінгу психодіагностичні методки з урахуванням основних завдань психодіагностики у межах тренінгу.

МАТЕРІАЛИ ДЛЯ ВИКОНАННЯ 2 ЗАВДАННЯ

Будь яка діяльність психолога не може опиратися на уявлення та безпідставні здогадки про учасників, їх особистісні якості, рівень розвитку тієї чи іншої якості. Тому вихідним пунктом для тренінгової роботи є втілення діагностичних можливостей тренінгу, а значить практики в області тренінгу повинні:

- *мати адекватні уявлення про особистісні якості та структуру досвіду, необхідних для успішної діяльності у тренінгу та після нього;*

- *володіти психодіагностичною компетентністю і навичками ситуативної діагностики в парі і групі на тлі тренінгових програм різної спрямованості;*

- *дотримуватися етичних вимоги щодо використання психодіагностичної інформації.*

Цілі психодіагностики в тренінгу, невіддільні від використання її результатів в інтересах організацій (закладів), вимагають неодмінного узгодження з його учасниками, які повинні однозначно заявити про свою згоду на психодіагностичне тестування. Практично кожна група тренінгу, проведеного в організаціях (зкладах), пов'язана із запитом з боку адміністрації на *психодіагностичну інформацію*. Ведучий інформує групу про будь-які діагностичні завдання, що виходять за рамки заявлених цілей. Якщо цього не зроблено, тренер не має права поступатися тиску адміністрації і повідомляти будь-яку інформацію, що стосується особистих якостей учасників.

Діагностичні можливості тренінгу дозволяють отримати інформацію, необхідну при вирішенні наступних завдань:

- Відбір і підбір персоналу організації (закладів).
- Індивідуальне консультування.
- Консультування керівників і співробітників з проблем взаємин в організації.
- Визначення напрямків і змісту індивідуальних програм професійного та особистісного зростання.
- Визначення оптимальної спеціалізації персоналу в зв'язку з вирішуваних завдань, формування команд, визначення оптимальних структур функціонального та інформаційної взаємодії.

При відборі і підборі учасників тренінгу вони попереджаються про конфіденційність результатів діагностики і порядку їх доступу до психодіагностичної інформації. Крім того, їм повідомляється про можливість визначення професійних позицій, де вони мають високий ступінь професійної придатності. Слід пам'ятати і про те, що в ряді випадків мова може йти *не про визначенні непридатності, а лише про відносне значення одержуваного прогнозу по відношенню до інших учасників тренінгу*. Якщо у тренінгу необхідно отримати варіанти бажаних переміщень в рамках організації (зкладу), учасники також ставляться до відома про це і можуть

залучатися до процедури визначення відповідних для цього критеріїв. При вирішенні завдання підбору провідні тренінг проводять необхідні консультації і співбесіди з посадовими особами, з якими в майбутньому повинен буде взаємодіяти претендент, для того щоб врахувати їх побажання і очікування щодо його особистісних і професійних особливостей. Деякі із співробітників організації, кому належить функціональна взаємодія з обраним претендентом, за можливості включаються в групи. Як показує досвід проведення тренінгу з керівниками адміністративного профілю, термін досягнення діагностичних цілей варіює від 8 до 16 год. У роботі груп, пов'язаних з завданнями відбору і підбору кадрів управління, беруть участь 2-3 психолога і 2-3 представника організації, зацікавленої в відборі (підборі). Один з психологів для більшої об'єктивності оцінки не включається в груповий процес, а присутній при роботі в якості спостерігача, про що група спеціально інформується.

Як властивості, що підлягають оцінюванню в ході тренінгу, використовуються узгоджені між експертами та керівництвом стильові і індивідуально-психологічні показники претендентів. Зокрема, експерти та тренери фокусують увагу на наступних показниках:

- *Загальна адекватність - неадекватність;*
- *Креативність, готовність до сприйняття нового, стійкість до невизначеності;*
- *Гнучкість - жорсткість, Стереотипність свідомості і поведінки;*
- *Домінантність - не придушувати інших активність;*
- *Готовність взяти на себе відповідальність - тенденція до відходу від відповідальності;*
- *Спрямованість: на завдання, на свої цілі, на людей;*
- *Вміння: встановлювати контакти, слухати, самопрезентації;*
- *Особливості поведінки при конфліктах;*
- *Стресостійкість.*

Наведений перелік може доповнюватися в кожному конкретному випадку важливими для організації показниками, які можуть включати в себе як приватні навички, так і більш загальні якості (наприклад, стійкість до тривалого і інтенсивного спілкування).

Діагностика в інтересах індивідуального консультування проводиться *на тлі всіх без винятку тренінгових програм*. Цінність такої роботи полягає в підвищенні рівня самосвідомості кожного учасника тренінгу, створення додаткової мотивації до саморозвитку і самокорекції, що покращує результати перенесення вироблених в тренінгу змін в професійну реальність. В ході індивідуального консультування тренер не повідомляє учасникам інформацію про особливості їх особистості які не піддаються корекції, а також про такі чинники, компенсація яких зараз мало ймовірна.

Результати консультування можуть враховуватися менеджерами при визначенні напрямку професійного та особистісного зростання. Запит на подібну інформацію відноситься до одних з найбільш поширених.

Визначення оптимальної спеціалізації персоналу в зв'язку з вирішуваних завдань, формування команд та робочих груп, визначення оптимальних структур і ланок функціональної взаємодії можливі в рамках ***тренінгу формування команди***. Значущими для успішного досягнення поставлених цілей умовами виступають використання актуальних в даний момент для організації завдань і коректний підбір групи, що забезпечує різноманітне структурування персоналу.

В діагностичному плані група формування команди створює *якісно новий* рівень учасників групи, так як вони стають суб'єктами оцінювання по відношенню до себе і партнерам.

Тренер, зберігаючи свою активність як діагност, зосереджується на створенні умов, в яких можливі виразні прояви наявних в групі явищ синергії, спеціалізацій та обмежень. Початковий етап роботи в команді характеризується його зусиллями по формуванню *установки на усвідомлені рішення*, Пов'язані з угрупованням і усвідомленням рівня відповідальності,

який готові прийняти на себе учасники з певних фрагментів завдання. Так, тренер пропонує керівнику визначити кількість і склад групи менеджерів організації, які повинні розробити проект нововведення в організації. Коли керівник справляється із завданням, тренер пропонує іншим учасникам виконати ту ж завдання, не оголошуючи її результатів. Потім тренер спонукає учасників до усвідомлення результатів виконання завдання. Зафіксувавши порядок подання кандидатів на виконання завдання, він звертається до учасників тренінгу з питаннями: Чому Н. названий першим? Чому Б. названий в останню чергу? Що визначило саме такий кількісний склад групи ?. Отримані відповіді можуть стати змістом дискусій, в ході яких тренер поступово запроваджує нові ракурси розгляду даної ситуації, звертаючись із запитаннями до керівника і до учасників обраної ним групи: Хто з членів групи з найбільшим бажанням буде в ній працювати? Хто, на Вашу думку, найменше хоче займатися цією роботою? і т.д. Звичайно, витягнутий з контексту конкретної роботи приклад не дає повного уявлення про проведену процедуру, але без мінімального ілюстрування складно продовжити опис діагностичних можливостей тренінгу формування команди.

Тренер прагнути дати учасникам групи можливість побачити *ступінь обґрунтованості* прийнятої кожним відповідальності за реалізацію ідей. Подібну можливість, але вже для самооцінки, отримують і автори варіантів рішень. Так як характерною відмінністю програми є її реалістичність, учаснику, що бере на себе відповідальність, доводиться тут же виходити на виконавську стадію роботи, визначивши для себе обґрунтовану групу партнерів та обговоривши необхідні умови. У групі створюються можливості для заміни неефективних на даному етапі учасників роботи, при цьому вибувають усвідомлюють причини своєї неефективності. З першого дня група працює над визначенням найбільш поширених позицій, характерних для взаємодії в конкретній організації. Для орієнтації групи в проблемі спеціалізації тренер може проінформувати її про існуючі варіанти спеціалізації по трьом провідним підстав:

1) рольові позиції, займані в ході постановки, деталізації проблеми і розробки проекту її дозволу;

2) рольові позиції, займані в процесі виконання проекту;

3) рольові позиції, що стосуються відносин, які складаються в ході взаємодії.

Тренер не прагне до вичерпного викладу існуючих поглядів на позиційну динаміку в ході взаємодії в групі, оскільки велика кількість варіантів її розгляду може дезорієнтувати учасників групи і знизити рівень їх мотивації. Тому тренер обмежується виділенням типів спеціалізацій і повідомляє про те, що будь-яка позиція може бути конструктивною і деструктивною по відношенню до конкретного завдання. У більшості випадків група створює власну позиційну типологію, яка легше сприймається учасниками і найчастіше включає в себе хоча б одну (а іноді і більше) унікальну, притаманну тільки цій організації, позицію. Найбільш ефективним варіантом роботи є ситуація, коли група самостійно виходить за рамки спочатку виявлених варіантів спеціалізації та апробує поведінку один одного поза звичних для них ролей і функцій, розглядає різні варіанти координації дій та інтеграційних зусиль кожного.

Основна цінність тренінгу формування команди, проведеного в організації, полягає в тому, що отримані в ньому результати (наприклад, навички) *органічно і з найменшим опором включаються в організаційний контекст*. За підсумками кожного дня роботи групи можливе подання звіту тренера, що знаходиться в позиції спостерігача, і обговорення його звіту в групі. Доцільно зазначити, що надійність діагностичних даних провідного тренінгу, особливо в поєднанні з результатами, одержуваними тренером-спостерігачем, є досить високою.

Отже, діагностичні можливості тренінгу створюють додаткові умови, що сприяють стійкості одержуваних у тренінгу результатів, мотивують менеджерів на реалізацію програм індивідуального розвитку і дозволяють

обґрунтовано вирішувати проблеми, пов'язані з відбором, підбором і доцільною спеціалізацією персоналу.

Література: [3; 5; 6-10; 12]

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 4

Розвиток навичок ведення тренінгових вправ, розробка конспектів вправ та сценаріїв тренінгових занять

1 завдання

Розглянути структуру тренінгового заняття (див. схему).

Кожен тренінг складається із трьох частин: вступної, основної та заключної



Вступна частина

Вступна частина є неодмінним і обов'язковим елементом кожного тренінгового заняття, але займає не більше 10-20 хвилин. Вона передбачає вирішення таких завдань:

- актуалізація матеріалу попереднього заняття (отримання зворотного зв'язку). Зазвичай це відбувається у формі опитування («Що ми робили на минулому тренінгу?») або експрес-перевірки домашнього завдання;

- актуалізація теми поточного тренінгу і з'ясування очікувань. Завдання цього етапу – допомогти учасникам актуалізувати наявні знання із заданої теми і сформулювати результати, яких вони хочуть досягти в ході її вивчення. Усвідомлення результатів навчання та їх особистої користі підвищує мотивацію;

- створення доброзичливої та продуктивної атмосфери (цей етап називають загальним поняттям «знайомство». Він проходить у формі само-чи взаємопрезентації учасників тренінгу);

- підтримання демократичної дисципліни у формі прийняття, уточнення або повторення правил групи.

Основні правила поведінки під час тренінгу розробляють колективно або їх оголошує ведучий (у такому разі учасникам пропонують їх змінити чи доповнити). Основні правила передбачають, що учасники говоритимуть почергово; коротко і за темою; намагатися не повторювати, а доповнювати сказане іншими; виявляти активність, доброзичливість і повагу до думки кожного. Правила треба записати на великому аркуші паперу і прикріпити на видноті. Вони мають бути доступними на кожному занятті, щоб можна було, якщо треба, послатися на відповідне правило. Для того щоб учасники охоче дотримувалися правил, важливо, щоб вони погодилися з ними і прийняли їх (наприклад, за допомогою голосування, особистих підписів тощо).

Основна частина

Основна частина тренінгу – це кілька тематичних завдань у поєднанні з руханками (вправами на зняття м'язового і психологічного напруження).

В основній частині тренінгу іноді виокремлюють теоретичний і практичний блоки. Проте цей поділ є досить умовним. Адже знання (як і вміння та навички) на тренінгу набувають у процесі виконання практичних завдань (міні-лекції, бесіди, мультимедійна презентація, взаємонавчання, виконання проекту, робота у групах).

Педагог повинен організувати весь матеріал із тематики тренінгу в логічній послідовності і відібрати ключові знання й навички, які можуть бути засвоєні за відведений час. Інформаційні блоки (розповідь, демонстрування, пояснення) мають бути короткими (до 5 хв) і чергуватися з інтерактивними (дискусія, мозковий штурм, аналіз історій, дебати). Для відпрацювання умінь треба використовувати рольові ігри. Кожна інтерактивна вправа має завершуватися коротким обговоренням і підбиттям підсумку.

Заключна частина

Заключна частина тренінгового заняття включає:

- підбиття підсумків заняття;
- отримання зворотного зв'язку від учасників;
- релаксацію і процедури завершення тренінгу.

Цей етап має об'єднати всі розглянуті впродовж заняття теми для логічного підбиття підсумку. Завершення – це можливість для відповідей на запитання і формулювання завдань на майбутнє. Ведучий може рекомендувати літературу, відеоматеріали, сайти в інтернеті для самостійного опрацювання. Важливо, щоб учасники завершували роботу із задоволенням і високою мотивацією застосовувати набуті вміння.

2 завдання

Визначити відповідність тренінгових занять авторського тренінгу розглянутій структурі.

3 завдання

Обрати одну з вправ основної частини і провести її у аудиторії.

Література: [1; 2; 5; 11; 12]

Список літератури

1. Адамська З. М. Соціально-психологічний тренінг як фасилітативне середовище для розвитку фасилітативних здібностей майбутнього психолога. Філософсько-психологічні аспекти лідерства в бізнесі, освіті та державі : збірник тез IV Міжнародної науково-практичної конференції, 15 березня 2019 р. Львів : СПОЛОМ, 2019. С. 17–21.
2. Афанасьєва Н.Є., Перелигіна Л.А. Теоретико-методологічні основи соціальнопсихологічного тренінгу: Навчальний посібник. - Харків : ХНАДУ, 2015. - 315 с.
3. Вітенко І., Борисюк А., Вітенко Т. Соціально-психологічний тренінг. Книги – XXI, 2008. 124 с.
4. Воронкевич О. М., Чопик С. В. Психологічний тренінг як засіб розвитку комунікативної компетентності студентів. Розвиток професійної майстерності педагога в умовах нової соціокультурної реальності : збірник матеріалів II Міжнародної науково-практичної конференції : у 2 ч. (м. Тернопіль, Україна, 11–12 квітня 2019 року). Тернопіль, 2019. Ч. 1. С. 103–106.
5. Карпенко Є. Основи психотренінгу : навч. посібник. – Дрогобич : 2015. – 78с.
6. Мілютіна К. Л. Теорія та практика психологічного тренінгу : Навч.посіб. К. : МАУП, 2004. 192 с.
7. Професійний психологічний тренінг військовослужбовців Національної гвардії України [Текст] : посібник / О.С. Колесніченко, Я.В. Мацегора, І.І. Приходько та ін. – Х. : НАНГУ, 2018. – 206 с.
8. Федорчук В. М. Соціально-психологічний тренінг „Розвиток комунікативної компетентності викладача”: Навчально-методичний посібник. - Кам'янець-Подільський: Абетка, 2004. - 240 с.
9. Федорчук В. М. Тренінг особистісного зростання : навч. посіб. К. : «Центр учбової літератури», 2014. 250 с.

10. Федорчук В. М. Тренінг особистісного зростання. [текст] : навч. посіб. К. : «Центр учбової літератури», 2014. – 250 с.
11. Чебикін О. Я., Сінельнікова Т. В. Психологічні основи тренінгових технологій : монографія. ПНЦ НАПН України. Одеса : ТОВ Лерадрук, 2013. 229 с.
12. Яценко Т. С. Теорія і практика групової психокорекції. - К., 2004

НАВЧАЛЬНЕ ВИДАННЯ

Методичні рекомендації до практичних занять
з навчальної дисципліни

«ПСИХОЛОГІЯ ТРЕНІНГОВОЇ РОБОТИ (авторський тренінг)»
для здобувачів освіти галузі знань 05 «Соціальні та поведінкові науки»
спеціальності 053 «Психологія»,
освітньо-професійна програма «Психологія»»

Укладач: Лукіянчуа Алла Миколаївна