

МІНІСТЕРСТВО КУЛЬТУРИ ТА ІНФОРМАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКА ДЕРЖАВНА АКАДЕМІЯ КУЛЬТУРИ
ФАКУЛЬТЕТ КУЛЬТУРОЛОГІЇ ТА СОЦІАЛЬНИХ КОМУНІКАЦІЙ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ, ПЕДАГОГІКИ ТА ФІЛОЛОГІЇ

Навчальний наочний посібник

Техніки психологічного тренінгу у схемах і таблицях

ПОТЬОМКІНА Н.З.

Харків, 2024

УДК 159.98(075.8)
П 64

Затверджено науково-методичною радою ХДАК (протокол № 10 від 28.03.2024 р.)

Видається за рішенням вченої ради ХДАК (протокол № 9 від 26 квітня 2024 р.)

Рецензенти:

БІЛИК О.М. проректор з науково-педагогічної роботи та міжнародних зв'язків, доктор педагогічних наук, доцент кафедри психології, педагогіки та філології

БОЛЬШАКОВА А.М. професор, доктор психологічних наук, професор кафедри психології, педагогіки та філології

Укладач:

ПОТЬОМКІНА Н.З., Ph.D. у галузі соціальної роботи, викладачка кафедри психології, педагогіки та філології

Електронний навчальний наочний посібник сприяє поглибленню прикладної підготовки майбутніх практичних психологів у царині психологічного тренінгу, засвоєнню знань, формуванню відповідних умінь і навичок, активного використання засобів культури та мистецтва з метою надання психологічної допомоги різним верствам населення у форматі групової взаємодії.

УДК 159.98(075.8)

© Харківська державна академія культури, 2023

© Потьомкіна Н.З., 2024

Вступ

- На сьогодні зрозуміло, що професійна освіта майбутніх психологів і фахівців соціальної сфери потребує як солідної академічної підготовки, так і розвитку їх професійно важливих особистісних якостей та релевантних загальних і фахових компетентностей. У цьому контексті запропонований навчальний посібник дає змогу поглибити прикладну спрямованість освітньо-професійних програм навчання майбутніх фахівців зазначеної спеціальності, налаштувати їх на самоосвіту, стимулювати до саморозвитку і подальшого професійного самовизначення в обраному напрямі психотерапії чи психокорекції, а також виді психологічного тренінгу.
- Запропонований матеріал послужить базою для набуття знань, умінь і навичок з основ психотренінгу. Допоможе здобувачам вищої освіти першого (бакалаврського) рівня освіти спеціальності «Психологія» для вивчення дисципліни «Техніки психологічного тренінгу».
- Електронний наочний посібник складається з логічно структурованих тем: «Тренінг як метод групової роботи в практичній психології», «Групи учасників на тренінгу», «Підготовка до проведення психологічного тренінгу», «Логічна структура та технології управління змістом тренінгу», «Види активності на психологічному тренінгу», «Використання різних психологічних підходів для планування активності на психологічному тренінгу», «Тренерська майстерність», «Технології управління групою»; практичні завдання; питання для підсумкової форми контролю; списку рекомендованої літератури (основної та додаткової).
- Рукопис був рекомендований до розгляду Науково-методичною радою Академії під час засідання кафедри психології, педагогіки та філології (протокол № 10 від 18.03.2024 р.) та на засіданні Ради факультету культурології та соціальних комунікацій (протокол № 11 від 09.04.2024 р.).

Опис навчальної дисципліни

Найменування показників	Галузь знань, напрям підготовки, ступінь	Характеристика навчальної дисципліни	
		денна форма навчання	заочна форма навчання
Кількість кредитів – 3	Галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки	Обов'язкова	
	Напрямок підготовки 053 Психологія		
Індивідуальне науково-дослідне завдання (назва)	Спеціальність (освітня програма) 053 Психологія	Рік підготовки:	
		3-й	3-й
Загальна кількість годин – 90		Семестр	
		1-й	1-й
Тижневих годин для денної форми навчання: аудиторних – 2 самостійної роботи – 4	Ступінь: бакалавр	Лекції	
		14 год.	6 год.
		Практичні	
		16 год.	4 год.
		Лабораторні	
		-	-
		Самостійна робота	
		60 год.	80 год.
Індивідуальні завдання: год.			
Вид контролю: екзамен 1сем.			

Мета – забезпечити опанування студентами теоретичними знаннями і практичними навичками застосування тренінгу в роботі з дітьми і батьками, педагогами і лікарями, агентами у справах продажу і керівниками різних рівнів.

Предмет: організація та проведення соціально-психологічного тренінгу.

Завдання – формування системи знань, вмінь та навичок у здобувачів вищої освіти щодо використання знань з підготовки і проведення тренінгу; типів і видів тренінгових занять; принципів і психологічного змісту взаємодії у тренінговій групі; структури і компонентів тренінгу; критеріїв оцінювання ефективності тренінгу; ознайомлення здобувачів вищої освіти з поняттям психологічного тренінгу, основами проведення психологічного тренінгу, основами тренінгової майстерності; формування умінь та навичок підготовки до проведення психологічного тренінгу, використання різних психологічних підходів для планування активності на психологічному тренінгу.

Компетентності, формування яких забезпечує дисципліна

ЗАГАЛЬНІ КОМПЕТЕНТНОСТІ

ЗК1	Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.
ЗК2	Знання та розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності.
ЗК3	Навички використання інформаційних і комунікаційних технологій.
ЗК4	Здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями.
ЗК5	Здатність бути критичним і самокритичним.
ЗК6	Здатність приймати обґрунтовані рішення.
ЗК7	Здатність генерувати нові ідеї (креативність).
ЗК8	Навички міжособистісної взаємодії.
ЗК9	Здатність працювати в команді.

СПЕЦІАЛЬНІ (ФАХОВІ, ПРЕДМЕТНІ) КОМПЕТЕНТНОСТІ

СК1	Здатність оперувати категоріально-понятійним апаратом психології
СК3	Здатність до розуміння природи поведінки, діяльності та вчинків.
СК4	Здатність самостійно збирати та критично опрацьовувати, аналізувати та узагальнювати психологічну інформацію з різних джерел.
СК10	Здатність дотримуватися норм професійної етики.
СК11	Здатність до особистісного та професійного самовдосконалення, навчання та саморозвитку.
СК12	Здатність аналізувати соціокультурні процеси та явища з точки зору їх впливу на психічне благополуччя людини.
СК14	Здатність використовувати засоби культури та мистецтва у просвітницькій, психопрофілактичній діяльності та наданні психологічної допомоги різним верствам населення.

ПРОГРАМНІ РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ

ПР1	Аналізувати та пояснювати психічні явища, ідентифікувати психологічні проблеми та пропонувати шляхи їх розв'язання.
ПР2	Розуміти закономірності та особливості розвитку і функціонування психічних явищ в контексті професійних завдань.
ПР3	Здійснювати пошук інформації з різних джерел, у т.ч. з використанням інформаційно-комунікаційних технологій, для вирішення професійних завдань.
ПР4	Обґрунтовувати власну позицію, робити самостійні висновки за результатами власних досліджень і аналізу літературних джерел.
ПР9	Пропонувати власні способи вирішення психологічних задач і проблем у процесі професійної діяльності, приймати та аргументувати власні рішення щодо їх розв'язання.
ПР10	Формулювати думку логічно, доступно, дискутувати, обстоювати власну позицію, модифікувати висловлювання відповідно до культуральних особливостей співрозмовника.
ПР12	Складати та реалізовувати програму психопрофілактичних та просвітницьких дій, заходів психологічної допомоги у формі лекцій, бесід, круглих столів, ігор, тренінгів, тощо.
ПР13	Взаємодіяти, вступати у комунікацію, бути зрозумілим, толерантно ставитися до осіб, що мають інші культуральні чи гендерно-вікові відмінності.
ПР14	Ефективно виконувати різні ролі у команді у процесі вирішення фахових завдань, у тому числі демонструвати лідерські якості.
ПР15	Відповідально ставитися до професійного самовдосконалення, навчання та саморозвитку.
ПР16	Знати, розуміти та дотримуватися етичних принципів професійної діяльності психолога.
ПР17	Демонструвати соціально відповідальну та свідому поведінку, слідувати гуманістичним та демократичним цінностям у професійній та громадській діяльності.
ПР19	Розробляти та реалізовувати програми психологічного супроводу професійної діяльності у соціокультурній сфері.
ПР20	Розробляти та реалізовувати психопрофілактичні та психокорекційні (індивідуальні та групові) програми засобами культури та мистецтва.

Тема 1. Тренінг як метод групової роботи в практичній психології

Поняття психологічного тренінгу.

Історія становлення тренінгового методу в психології.

Переваги тренінгової роботи.

Види та форми психологічних тренінгів.

Тренінг – це:

цікавий процес пізнання себе та інших через активні дії;

спілкування у різних формах і форматах;

ефективна форма опанування знань через різні форми сприйняття;

інструмент для формування корисних умінь і навичок;

форма розширення досвіду через практику та екологічний контроль.

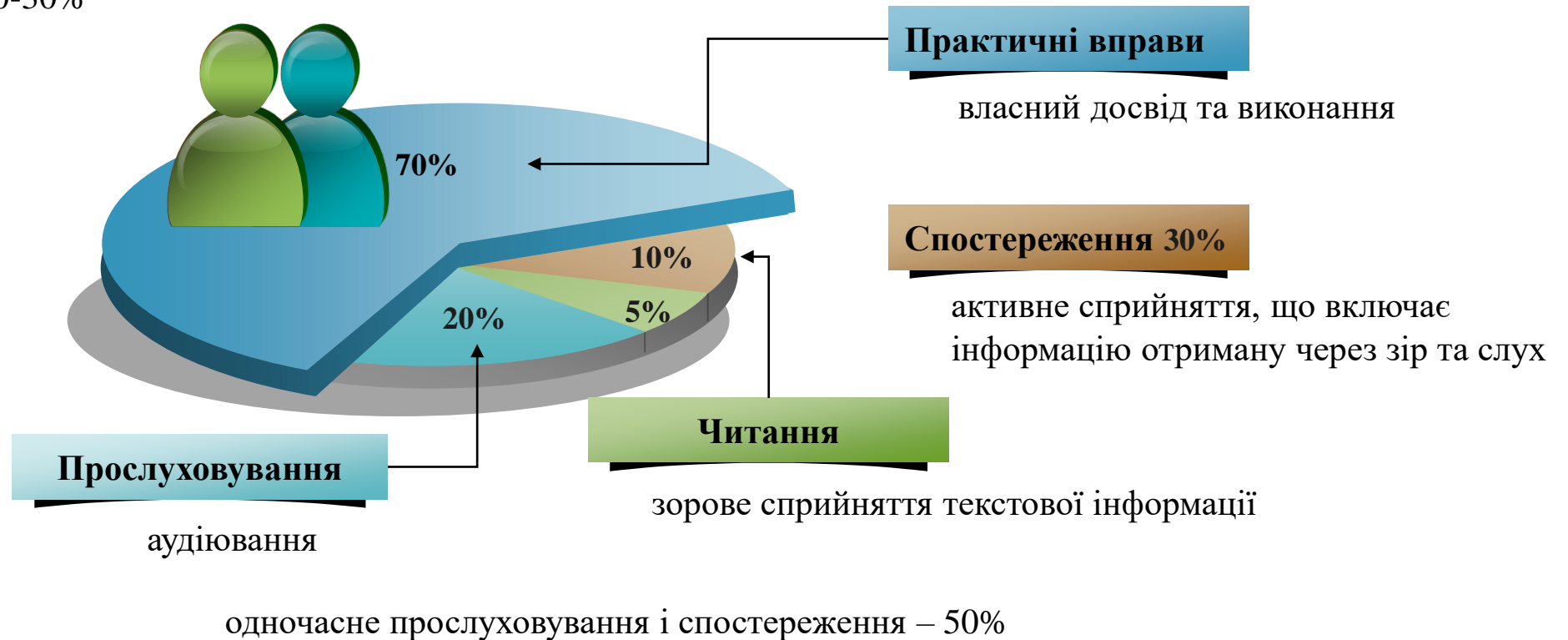
Першими навчальними формами можна, напевно, вважати різноманітні посвячення та ініціації древніх людей, метою яких був якісний стрибок свідомості, перехід його на новий рівень.

Тренінг - це інтенсивна форма навчання та формування навичок

- ❑ Американський соціальний психолог Курт Левін в 1946 році створив спеціальні тренінгові групи, метою яких було вдосконалення навичок спілкування.
- ❑ Національна лабораторія тренінгу, де почали навчати політиків, менеджерів, управлінців вмінню вирішувати конфліктні ситуації, керувати, ефективно спілкуватися.
- ❑ 1954 році поява груп сензитивності, які спрямовані на розвиток здатності відчувати своє і чуже стан, прояснення основних життєвих цінностей і установок людини.
- ❑ У 50-60-ті роки з'являється поняття «бізнес-консультант» (ними стають викладачі університетів США і вчені-дослідники).
- ❑ 60-ті роки - Карл Роджерс тренінги життєвих і соціальних умінь, які застосовувалися для підготовки менеджерів, вчителів, консультантів.
- ❑ 1971 році Манфред Форверг (Німеччина) розробив метод соціально-психологічного тренінгу. Він почав застосовувати різні рольові ігри, які сприяли формуванню комунікативних навичок. Форверг навчав і тренерів з пострадянського простору, які згодом почали вести свої тренінги, поширюючи ідею тренінгової роботи.

Практичні вправи дозволяють засвоювати до 90% інформації

- виконання ролі того, хто навчає – 90%
- навчання через виконання – 75 %
- дискусія – 50%
- демонстрація з аргументацією – 30%
- аудіо/відео – 20-30%
- читання – 10%
- лекція – 5%



Основні напрями навчання в тренінговій роботі



Вербальна комунікація

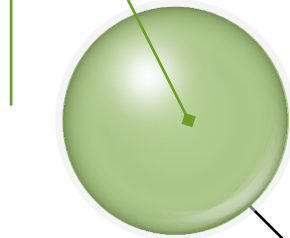


Демонстрація, презентація,
моделювання

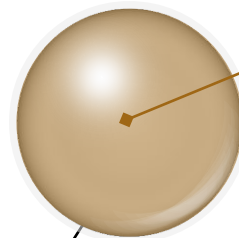


Практичне виконання

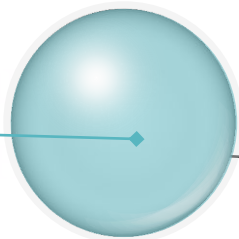
активна діяльність
учасників, опора на їх
особистий досвід що
є основою для
навчання



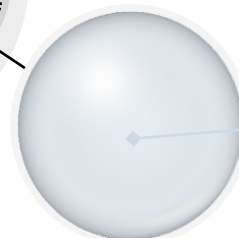
моделювання процесу
міжособистісної взаємодії,
обігрування різноманітних
життєвих ситуацій та
знаходження адекватних та
ефективних шляхів їх
вирішення



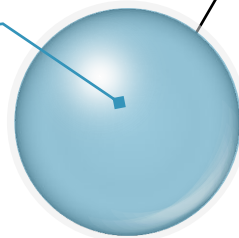
тренер відіграє важливу
роль фасилітатора (від англ.
facilitate — допомагати,
полегшувати, сприяти)



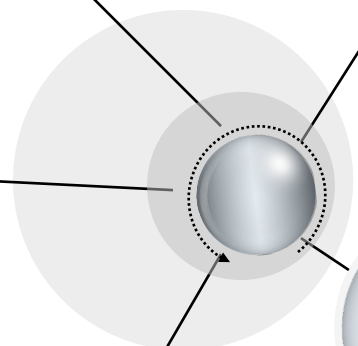
інтерактивне навчання,
тобто навчання в
процесі практики



здебільшого групова
форма роботи



Тренінг – це форма групової роботи, яка
забезпечує активну участь і творчу взаємодію
учасників між собою і з тренером.



Базові принципи і правила, що регулюють роботу групи

групи

Правила поведінки і принципи активної взаємодії, які обговорюються і приймаються усіма учасниками



максимальна активність



тут і зараз



персоніфікація висловлювань



дослідницька позиція



партнерське спілкування



об'єктивізація поведінки



конфіденційність



рефлексія



Принцип «Рівний рівному»

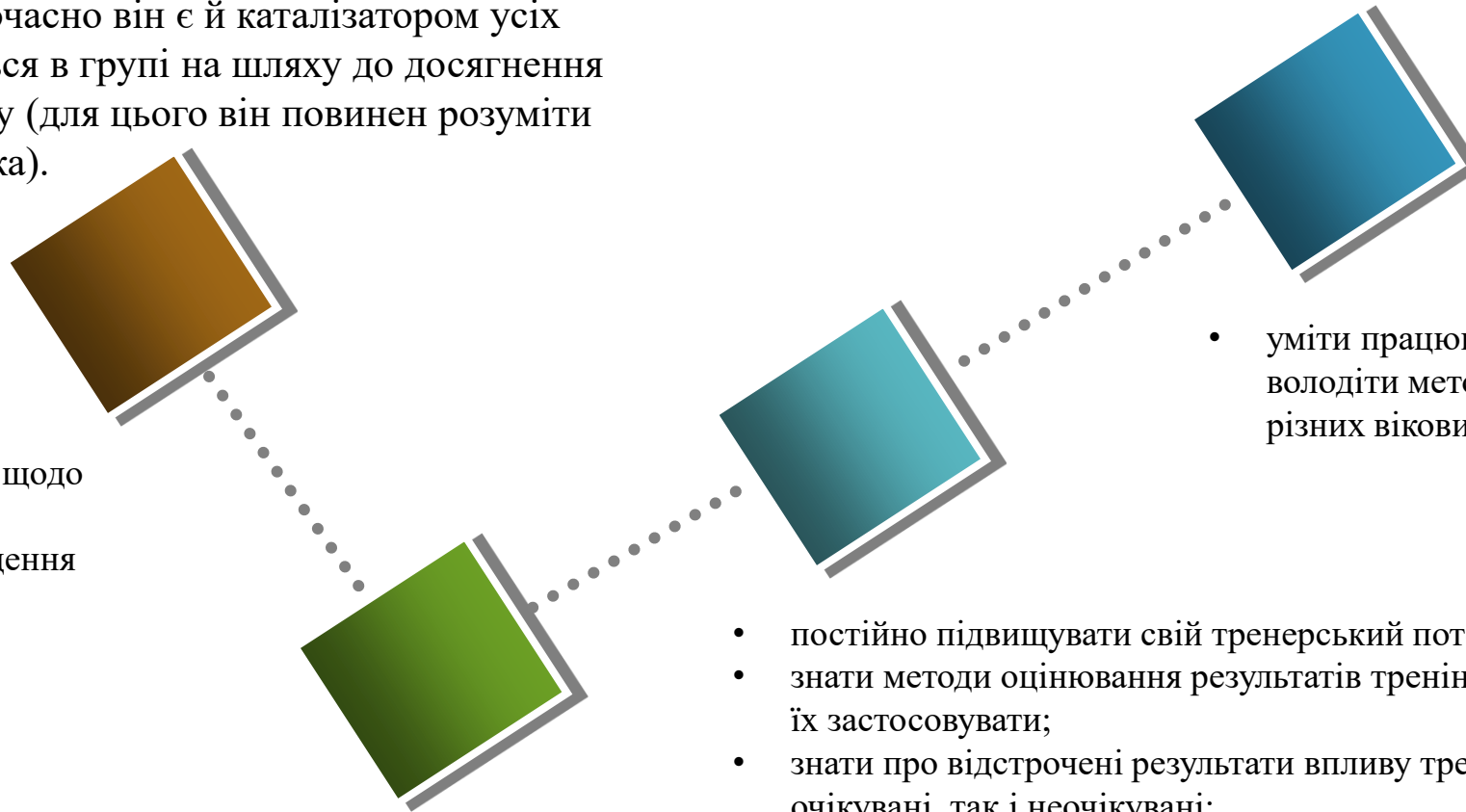
Тренер є таким самим учасником тренінгової групи, як і всі інші учасники. Але одночасно він є й каталізатором усіх процесів, що відбуваються в групі на шляху до досягнення визначеної мети тренінгу (для цього він повинен розуміти настрій кожного учасника).

- володіти інформацією щодо означеної теми;
- знати методику проведення тренінгових занять;

- володіти навичками ведення тренінгової групи (регулює групові процеси, знати, як зацікавити учасників, зняти напруження, спрямувати групу на конструктивне розв'язання проблеми тощо);

- постійно підвищувати свій тренерський потенціал;
- знати методи оцінювання результатів тренінгу та вміти їх застосовувати;
- знати про відстрочені результати впливу тренінгу, як очікувані, так і неочікувані;

- уміти працювати з аудиторією й володіти методикою навчання різних вікових категорій.



Види тренінгів

Авторські класифікації

Б. Д. Карвасарський

- тренінги, спрямовані на розвиток навичок саморегуляції
- комунікативні тренінги
- тренінги, що стимулюють особистісний ріст
- навчальні тренінги

І. М. Матійків

- соціально-психологічний тренінг
- тренінг навичок
- бізнес-тренінг

Інтегративна класифікація видів тренінгів

тренінги особистісного зростання, емпатійності, креативності, сенситивності та ін.

тренінги, спрямовані на підвищення ефективності роботи команди і організації в цілому: побудова команди; ефективні комунікації

тренінги з розвитку навичок, пов'язаних з конкретними бізнес-процесами: управління проєктами; навички продаж; продажі телефоном; маркетинг; фінанси; підбір персоналу

тренінги з розвитку персоналу: тренінг для тренерів; наставництво (коучинг); навички передачі повноважень (делегування)

спрямовані на підвищення особистої ефективності: навички особистої ефективності; управління часом, стресом, командою, мотивацією, конфліктами; лідерство; навички проведення ефективних зборів; навички публічного виступу

Практичне завдання 1.1



АВТОРСЬКА КЛАСИФІКАЦЯ

1. Проаналізувати довідкову літературу (посібники, методичні видання, програми, підручники, статті тощо), лекційний матеріал, електронні інформаційні ресурси тощо та створити авторську інтегративну багатокритеріальну класифікацію основних видів тренінгів.
2. Результати узагальнення зафіксувати у вигляді таблиці/схеми/ментальної карти.

Тема 2. Групи учасників на тренінгу

Види груп учасників на психологічному тренінгу.

Поняття групової динаміки.

Особливості групової динаміки різних груп учасників.

Види груп (Дж. Коттлер, Р. Браун)

"Групи зустрічі"

найбільш невизначена категорія груп для формування людських стосунків; сюди зараховують групи з розкриття потенціалу, Т - групи, тренінгові групи, групи зустрічі й групи особистісного росту

"Тематична група"

чіткий план роботи; дидактичний і педагогічний характер, не орієнтовані на переживання і почуття; мета полягає в профілактиці можливих проблем у майбутньому через стимулювання особистісного росту, надання допомоги в прийнятті рішень, навчання важливим життєвим навичкам і надання корисної інформації.

"Групи консультування"

такий різновид групової роботи, яка спрямована, насамперед, на розв'язання проблем міжособистісного спілкування її учасників. Ці групи орієнтовані переважно на роботу з теперішнім, а не на аналізі минулого.

"Психотерапевтичні групи"

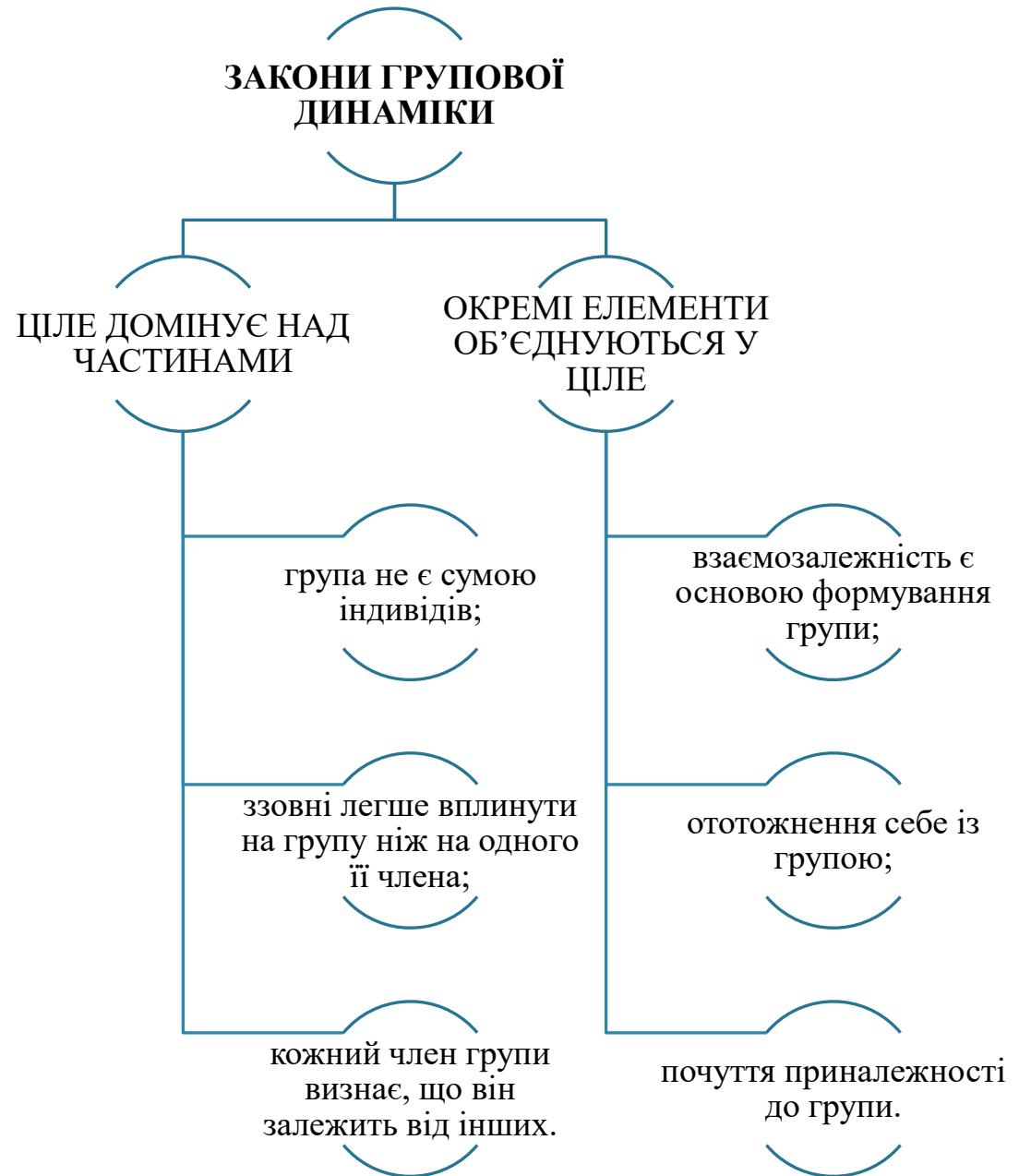
частіше проводяться в лікарнях, клініках з пацієнтами, які мають такий діагноз, як психоневроз, особистісні розлади або психоз. Робота в них вимагає відповідної кваліфікації і передбачає довготривалого та інтенсивне лікування.

"Групи самопомоги і групи підтримки"

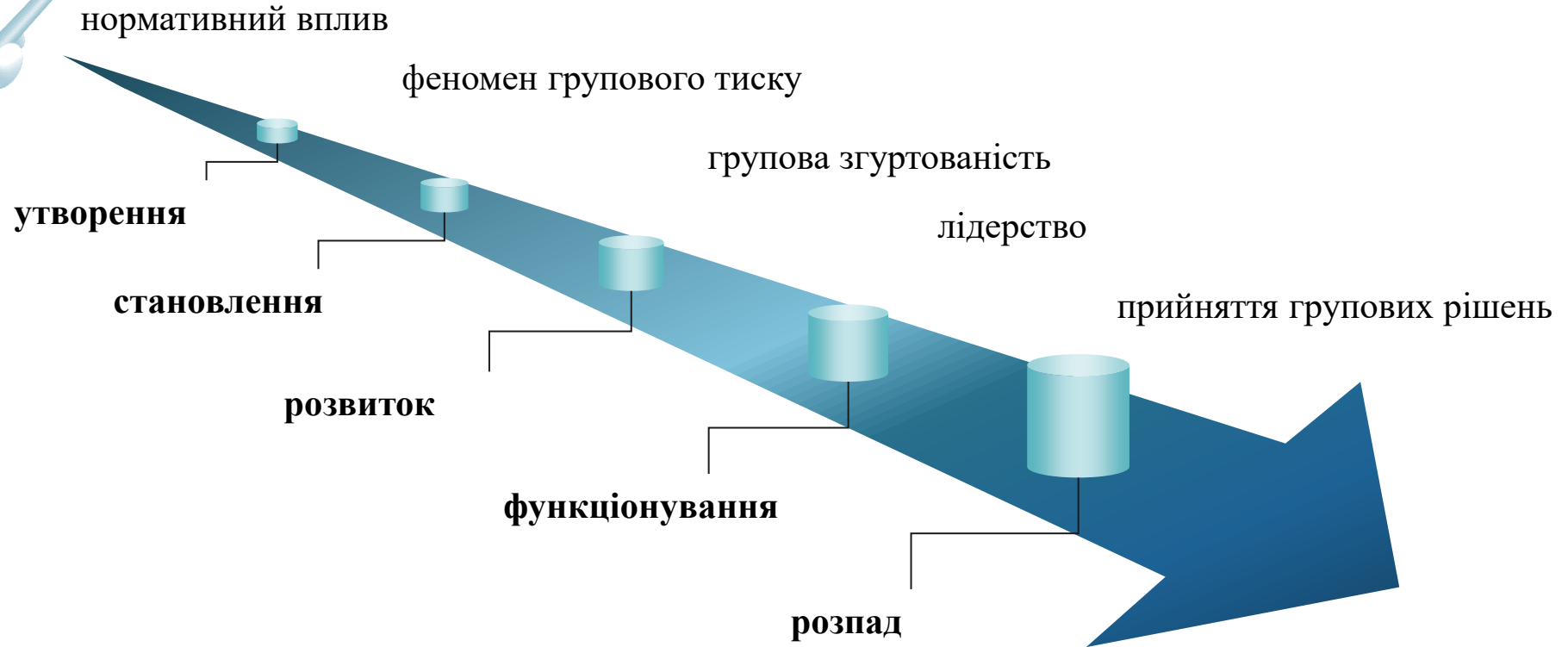
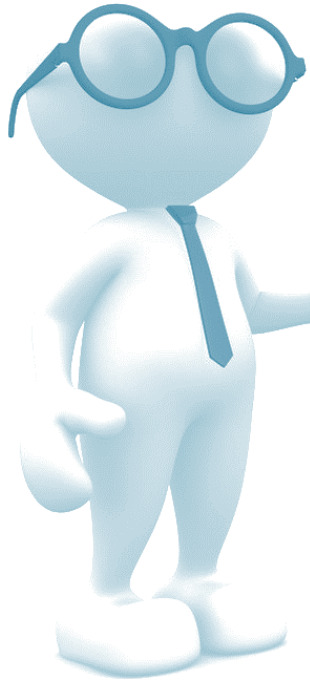
відрізняються також метою, яка чітко відображена в їх назві (самопоміа, підтримка) - надання емоційної й соціальної підтримки, розвитку нових уявлень про те, як можна впоратися з поширеними проблемами, і забезпечення конструктивного напрямку для розвитку членів групи.

ГРУПОВА ДИНАМІКА

(грец. *dunamicos* — сильний) — сукупність процесів, що відбуваються в малій групі і характеризують її з т.з. руху, розвитку та функціонування.
«Група як динамічне ціле»
(К.Левін)



Групова динаміка



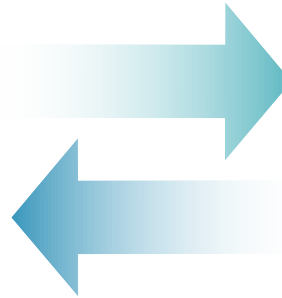
Динамічні характеристики групи відображають групові процеси, які відтворюють увесь цикл її життєдіяльності

Механізми групової динаміки зумовлюють дві протилежні тенденції

- інтеграцію та диференціацію групи, що мають своїм наслідком нерівномірність її розвитку.

МЕХАНІЗМИ РОЗВИТКУ

- **ідіосинкразійний** (грец. *idios* — особливий, незвичний і *synkrasis* — змішування) кредит лідера є своєрідним дозволом групи на поведінку, яка відхиляється від групових норм;
- **нормативний вплив меншості** сприяє зростанню пізнавальної активності членів групи, нерідко призводить до зміни групових цілей, способів їх досягнення;
- **внутрігруповий конфлікт** спрямований на розв'язання існуючих у групі суперечностей; ефекти поляризації і зсуву до ризику виникають у процесі прийняття групового рішення. Їх відносять до механізмів розвитку, оскільки вони сприяють обміну думками, обговоренню суперечностей, пропонують варіанти вибору під час групової дискусії.



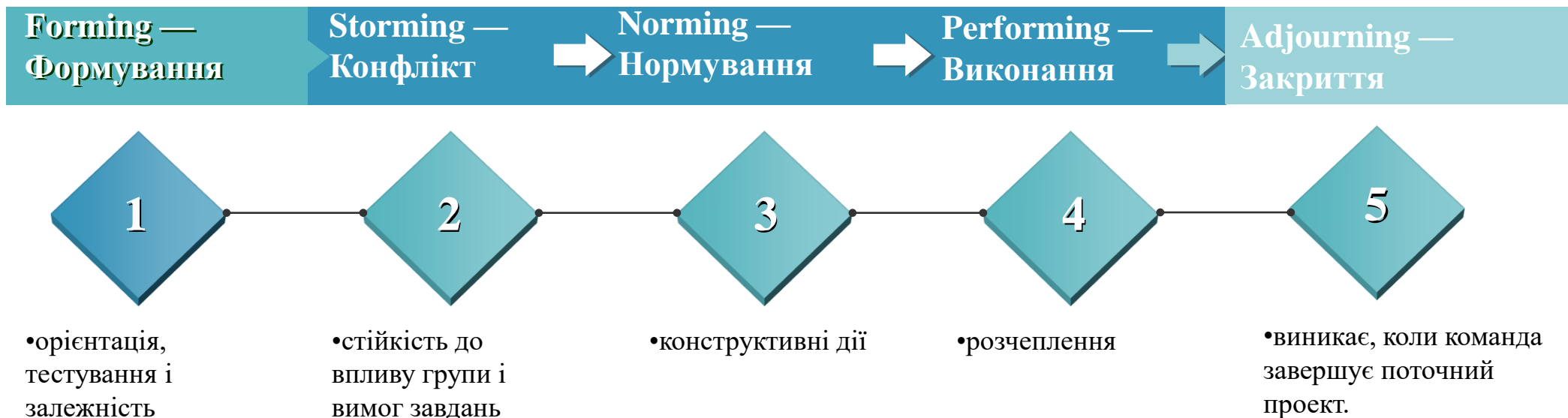
МЕХАНІЗМИ СТАБІЛІЗАЦІЇ

- **конформність** (лат. *conformis* — подібний) виявляється у зміні поглядів та поведінки індивіда відповідно до точки зору більшості, що забезпечує перемогу прийнятих більшістю норм, підкорення ним індивідуальних реакцій, оцінок, дій і вчинків;
- **сумісність і спрацьованість** породжують стійкі відносини, до яких залучені учасники спілкування і які задовольняють членів групи;
- **згуртованість** як процес, що характеризує ступінь прихильності індивідів до групи. Як стабілізуючий механізм групової динаміки, згуртованість зумовлює подібність думок, цінностей, уявлень про цілі групи, особливості її діяльності та функціонування.

Утворення групи є процесом її формального виникнення і наповнення людьми, які приносять у групу свої індивідуальні властивості, особистісні устремління, життєвий досвід взаємодії і розв'язання групових завдань.

СТАДІЇ РОЗВИТКУ ГРУП

Стадії розвитку груп були вперше запропоновані Брюсом Такменом (Bruce Tuckman) в 1965 році. Автор стверджував, що всі ці фази є необхідними і неминучими для того, щоб група (команда) розвивалась, була готовою до викликів, вирішувала проблеми, знаходила рішення, планувала роботу і досягала результатів. Ця модель стала основою для розвитку наступних концепцій. Точкою відліку розвитку команди є новоутворення однодумців, яких об'єднує спільна мета. «5» стадія була додана лише у 1977 році Такменом спільно з Мері Енн Дженсен.



Практичне завдання 2.1.



БАЗА ДАНИХ

1. Скласти базу даних щодо технік, прийомів групової роботи на різних стадіях розвитку групи:
 - техніки та прийоми роботи ведучого групи на стадії формування групи (знайомства, початковій стадії);
 - техніки та прийоми роботи ведучого групи на стадії конфлікту (перехідній стадії);
 - техніки та прийоми роботи ведучого групи на стадії довіри й співробітництва (робочій стадії);
 - техніки та прийоми роботи ведучого групи на завершальній стадії роботи групи.
2. Для кожної стадії розвитку групи дібрати 3 вправи. Провести одну із вправ на вибір студента у своїй навчальній групі

СТАДІЇ РОЗВИТКУ ГРУПИ за «Двовимірною моделлю»

Інструментальна

(ділова) сфера

«Перевірка і залежність» орієнтація членів групи щодо характеру дій кожного і пошуку взаємоприйнятної міжособистісної поведінки.

«Внутрішній конфлікт» пов'язаний із порушенням взаємодії і відсутністю єдності в групі.

«Розвиток групової згуртованості» досягається шляхом подолання непорозумінь і розв'язання конфліктів.

«Функціонально-рольова узгодженість», утворення рольової структури групи, яка відповідає змісту групового завдання.

Експресивна

(емоційна) сфера

Орієнтування у завданні і пошук оптимального способу його розв'язання.

Емоційна реакція на вимоги завдання.

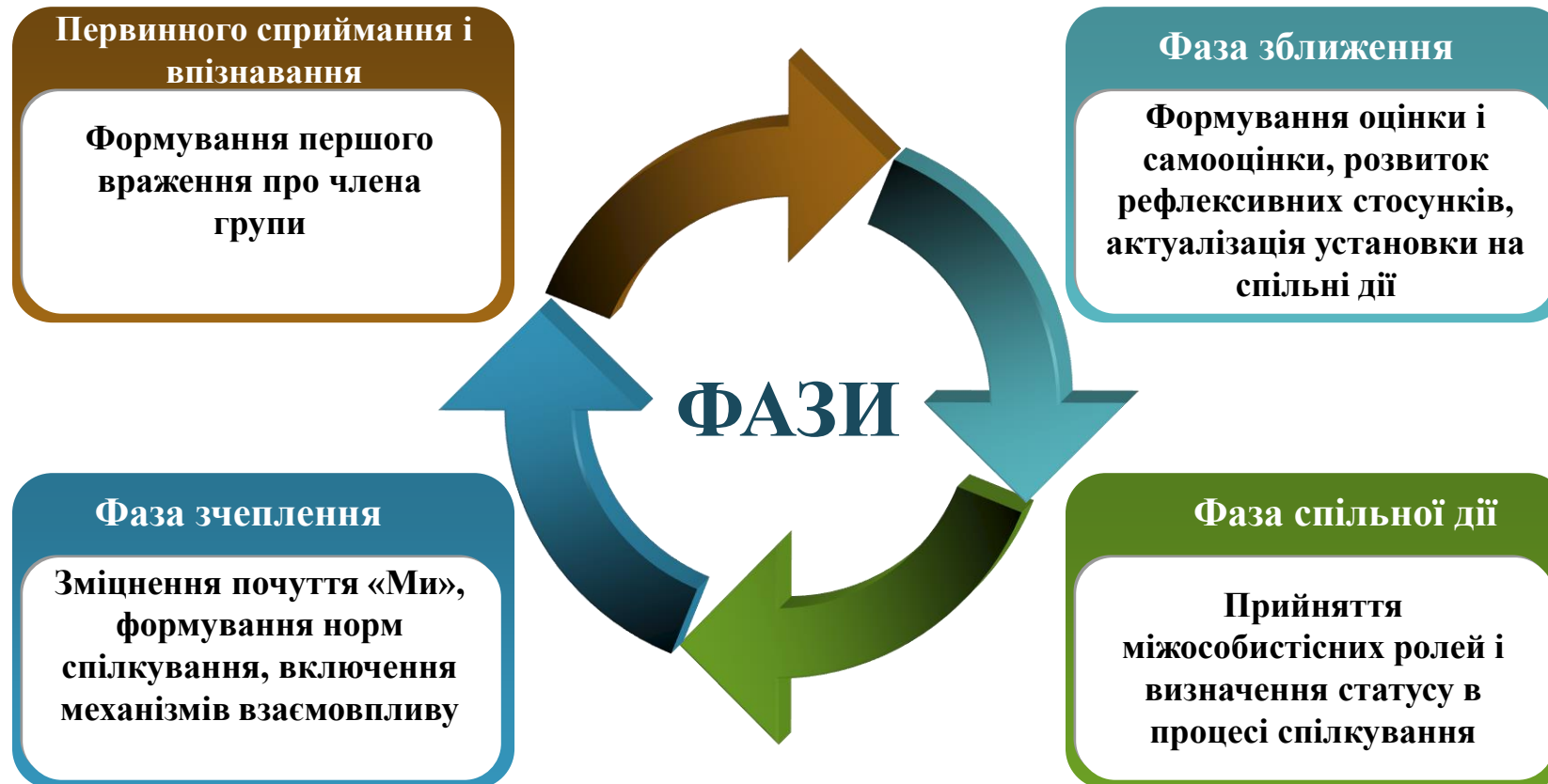
Протидія членів групи вимогам, що пред'являються до них у зв'язку з вирішенням завдання.

Відкритий обмін думками та інформацією. Досягнення глибшого розуміння намірів один одного і пошуку альтернативи.

Прийняття рішення й активні спільні дії щодо його реалізації.

Модель емоційної динаміки групи (за І.Волковим)

відображає власне емоційну динаміку групи, охоплюючи чотири послідовних фази розвитку міжособистісного контакту — від первинного сприймання і впізнавання до зчеплення, вона містить детальний аналіз розвитку емоційних взаємин у малій соціальній групі.



Важливою ознакою життя малої групи є реалізація групових норм, які становлять сукупність вироблених і санкціонованих групою правил і вимог, що регулюють поведінку індивідів, зумовлюють специфічну для кожної групи систему взаємодії, взаємовпливу і спілкування.

Параметри, що характеризують групову норму

- соціальні норми не лише уніфікують поведінку в групі, а й регулюють внутрігрупові відмінності; норма може приписувати стандарти поведінки в загальній ситуації, а може визначати реалізацію конкретної ролі у конкретній дії, в якій опиняється людина як носій ролі;
- групова норма є продуктом соціальної взаємодії, що виникає в процесі життєдіяльності групи;
- групова норма може бути задана і більш широким соціальним оточенням;
- для кожної групової ситуації норми не встановлюються, вони формуються залежно від значущих для більшості групи ситуацій;
- система норм забезпечує індивіда орієнтирами в навколишньому середовищі;
- різняються за ступенем прийняття їх групою: одні — схвалюють майже всі, інші — підтримує меншість; різняться за мірою і широтою девіантності, які вони допускають, а також діапазоном санкцій, які при цьому застосовуються;
- групові норми призначені забезпечувати існування групи як цілісної системи;

Практичне завдання 2.2.



ГРУПОВИЙ ПРОЦЕС

Дослідити зміст теми, узагальнивши інформацію щодо специфіки групового процесу

Підготувати доповідь із презентацією-супроводом, розкривши одне із запропонованих у переліку запитань:

1. Групові ролі і феномен лідерства.
2. Групова згуртованість та напруга.
3. Фази розвитку групи. Особливості роботи ведучого групи на різних етапах (фазах) розвитку групи.
4. Проблемна ситуація як точка росту групи. Характеристика проблемних ситуацій які можуть виникнути у процесі групової роботи: агресія, монополізація, маніпулювання увагою, протидія, сором'язливість, порушення конфіденційності, угруповання, сперечання та суперечки, масовий вихід з групи, плач. Визначити, як має себе поводити ведучий групи у таких проблемних випадках.

Тема 3. Підготовка до проведення психологічного тренінгу

Мета та завдання психологічного тренінгу.

Атрибути тренінгу.

Підготовка приміщення.

Планування ресурсів (обладнання, матеріали).

Особливості підготовки онлайн-тренінгів.

Мета та завдання психологічного тренінгу

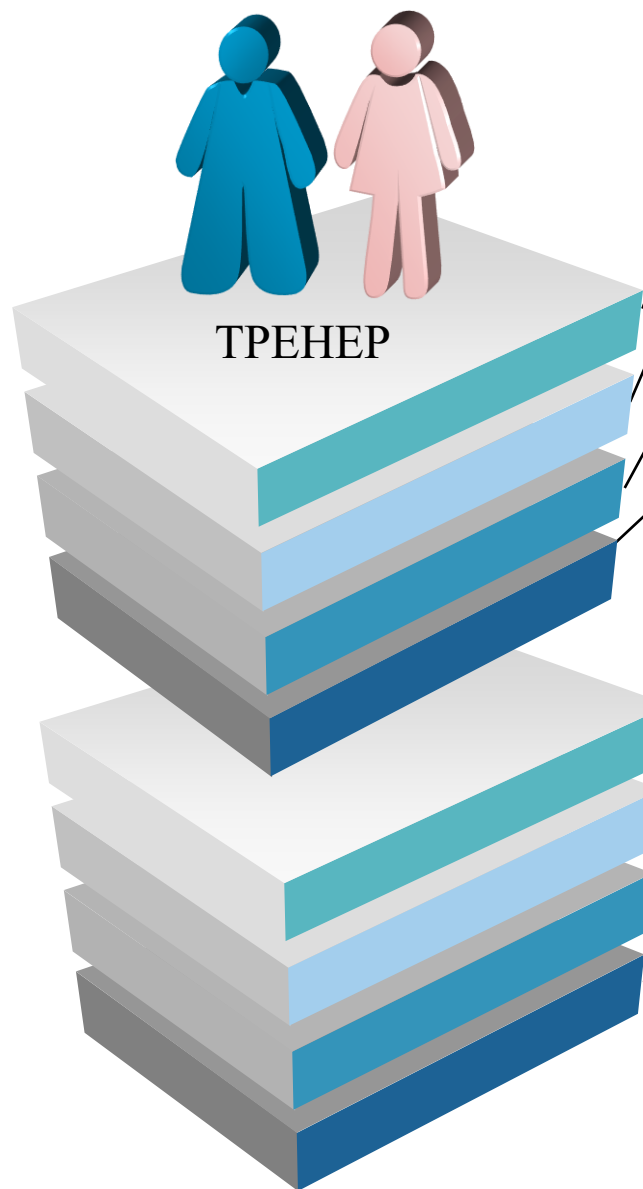
- **Мета** будь-якого тренінгу – це підвищення соціально-психологічної і комунікативної компетентності, розвиток особистості людини. Зазвичай мета конкретизується у низці завдань, обов'язково пов'язаних із набуттям соціальних знань, формуванням міжособистісних умінь, навичок, вдосконаленням комунікативних настанов, корекцією та розвитком системи стосунків особистості.



Завдання тренінгу (В. П. Захарова і Н. Ю. Хрящева)

- набуття знань у галузі психології особистості, групи, спілкування;
- формування умінь і навичок ефективного спілкування;
- корекція, формування і розвиток установок, що визначають успішну взаємодію з людьми;
- розвиток здатності адекватно сприймати себе, інших людей і їхні стосунки;
- корекція і розвиток системи взаємин особистості.

АТРИБУТИ ТРЕНІНГУ



тренінгова група;

тренінгове коло;

спеціально обладнане приміщення та
приладдя для тренінгу (фліпчарт,
маркери тощо);

правила групи;

атмосфера взаємодії та спілкування;

інтерактивні методи навчання;

структура тренінгового заняття;

оцінювання ефективності тренінгу.

Підготовка приміщення



воно має площу, достатню для комфортної роботи всіх учасників;

колір стін – нейтральних пастельних відтінків;

є достатньо свіжого повітря та світла;

шум і сторонні особи не заважатимуть роботі учасників;

прийнятно тепла температура в приміщенні;

відсутні сторонні предмети, які не мають відношення до тренінгу;

кількість стільців дорівнює кількості учасників + стілець тренера + кілька стільців про запас;

є 2-3 столи;

окреме приміщення для гігієнічних процедур (неподалік);

стіл, або, бажано, кімната для кава-брейк.

Основні ресурси

фліпчартна дошка з комплектом спеціального паперу;

магнітики для фліпчартної дошки, спеціальні маркери;

канцелярське приладдя: набір маркерів чи олівців різного кольору, скотч, ножиці, папір, ватмани;

кольорові стікери, папір для нотаток;

роздаткові матеріали та ручки для учасників;

бейджі, анкети та сертифікати учасників;

технічні засоби (екран, мультимедійний проектор, комп'ютер, флешка, фотоапарат, відеокамера);

додаткове тренерське обладнання (іграшки, м'ячики, свічки, музичні інструменти, дзвіночок тощо).



Online-тренінг



- Правила поведінки перед камерою.
- Групова взаємодія за допомогою застосунків та розширених параметрів технологічних ресурсів (налаштування браузера, ZOOM-конференція, онлайн-платформи для групової взаємодії).
- Додаткові вимоги до підготовки: переформатування класичних вправ під онлайн-формат та відповідні розширення (Google-Jamboard, Paint, Padlet, Canva).
- Узгодження часу та регламенту діяльністю, включеності учасників.
- Обов'язкове виконання домашніх завдань

Практичне завдання 3.1.



Проведення тренінгу в умовах дистанційності: переваги та тренерські виклики

Підготувати матеріали, відповідно до одного із запропонованих завдань:

1. Скласти інфографіку, в якій буде наочно представлено авторський погляд здобувача, щодо специфіки організації, змістовного наповнення та структурної побудови психологічного тренінгу в умовах онлайн.
2. Зазначити процедуру реструктурування формату тренінгу (для адаптування до онлайн) на кожному зі структурних етапів.
3. Запропонувати інформаційно-технологічні ресурси для забезпечення реалізації завдань тренінгу в онлайн-форматі.
4. Надати опис вправи, яку можна застосувати на якійсь зі стадій проведення тренінгу, враховуючи онлайн-умови проведення.

Тема 4. Логічна структура та технології управління змістом тренінгу

Підходи до створення тренінгів.

Основні етапи психологічного тренінгу.

План тренінгу (тренерська розробка).

Особливості аналізу виконаної роботи.

ПІДХОДИ ДО СТВОРЕННЯ ТРЕНІНГУ

Кубізм

- створення тренінгу на вільну тему; під впливом імпульсу та по натхненню, продукт непередбачуваний.

Спонтанний підхід

- вивільнення з пам'яті, уяви та несвідомого, які включаються у тренінг у процесі його проведення; продукт різноманітний та непередбачуваний.

Асоціативний підхід

- пророблення замовлення за допомогою певних методів, пробудження ідей (метод випадкових об'єктів).

Технологічний підхід

- створення чіткої графічної концепції тренінгу, задач і результатів, алгоритмів дій для тренера та учасників.

ЗМІСТ ТА ПРОЦЕС У ГРУПОВІЙ РОБОТІ



Зміст «ЩО
обговорюється?»

Характеризує проблеми, які піднімає та обговорює група. Змістом може бути інформація, спосіб поведінки, практичні навички, і все інше, довкола чого може будуватися групова робота та процес міжособистісної взаємодії.

Процес «ЯК
обговорюється?»

Акцент на взаємини між учасниками групи. Для ведучого, який у своїй роботі орієнтується на процес, важливо те, що відбувається між учасниками групи в процесі обговорення, і яке це має значення у контексті загального розвитку групи.

СТРУКТУРА ТРЕНІНГУ

Тривалість 10-20 хв

- актуалізація матеріалу попереднього заняття
- актуалізація теми поточного тренінгу і з'ясування очікувань
- створення доброзичливої та продуктивної атмосфери
- підтримання демократичної дисципліни
- складання або повторення правил

Тривалість 15-25 хв

- підбиття підсумків
- зворотній зв'язок за тематикою поточного тренінгу
- релаксація
- процедура завершення тренінгу



Теоретичний блок

- інтерактивні презентації
- інформаційні повідомлення
- мозкові штурми
- міні-лекції з елементами бесіди
- самонавчання і взаємонавчання
- відповіді на запитання
- опитування думок

Практичний блок

- робота у групах
- виконання проєктів
- аналіз історій і ситуацій
- рольові ігри
- інсценування
- керовані дискусії і дебати

Допоміжні вправи

- об'єднання у групи
- вправи на зняття м'язового та психологічного напруження - руханки

СТРУКТУРА ТРЕНІНГУ

Вступна частина

15-20% тривалості усього тренінгу



Завдання
вступної
частини
тренінгу:

актуалізація матеріалу попереднього заняття (отримання зворотного зв'язку) - «Що ми робили на минулому тренінгу?»; експрес-перевірка домашнього завдання;

актуалізація теми поточного тренінгу і з'ясування очікувань: допомогти учасникам актуалізувати наявні знання із заданої теми і сформулювати результати, яких вони хочуть досягти в ході її вивчення;

створення доброзичливої та продуктивної атмосфери («знайомство» - проходить у формі само- чи взаємопрезентації учасників тренінгу);

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

СТРУКТУРА ТРЕНІНГУ

Основна частина

60-70% тривалості усього тренінгу



Комплекс тематичних завдань у поєднанні з вправами на зняття м'язової і психологічної напруги.

Поділ на теоретичний і практичний блоки досить умовний, оскільки 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).

Тренер 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 5-7 хв) і чергуватися з інтерактивними (дискусія, мозковий штурм, аналіз історій, дебати). Відпрацювання умінь за допомогою ігрових методів. Кожна інтерактивна вправа має завершуватися коротким обговоренням і підбиттям підсумку.

СТРУКТУРА ТРЕНІНГУ

Заключна частина

10-20% тривалості усього 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. Вчитель може рекомендувати літературу, відеоматеріали, сайти в інтернеті для самостійного опрацювання. Завершення із відчуттям задоволенням і високою мотивацією застосовувати набуті вміння.



підбиття підсумків

зворотній зв'язок від
учасників

релаксація

процедура завершення
тренінгу

Практичне завдання 4.1.



ПРАВИЛА ТРЕНІНГОВОЇ ГРУПИ

1. Скласти алгоритм створення та затвердження правил роботи у тренінговій групі. Зафіксувати додаткові рекомендації.
2. Навести приклад основних правил поведінки під час тренінгу (для офлайн та онлайн тренінгу), які у перспективі будуть оголошені групі учасників тренінгу та колективно обговорені. Наприклад: учасники говоритимуть по чергово; коротко і за темою; намагатися не повторювати, а доповнювати сказане іншими; виявляти активність, доброзичливість і повагу до думки кожного. Запропонований (авторський) перелік правил зафіксувати у вигляді інфографіки (із застосуванням відповідних тематичних малюнків).

!!! Візуалізація має бути доступною та яскравою.

!!! Доречним буде зазначити пункт із санкціями у разі невиконання правил.

Зміст тренінгу

Зміст тренінгу має:

- орієнтуватися на досягнення оголошеної мети;
- ґрунтуватися на результатах сучасних наукових досліджень;
- давати відповідь на реальні потреби і проблеми учасників;
- впливати на формування цінностей, знань, умінь і навичок, які є основою поведінки.

! Увага до практичних вправ.

! Пояснення мають бути лаконічні та зрозумілі.

! Просту, але вкрай важливу інформацію краще надати їм цю інформацію в паперовому чи електронному вигляді.

! Наприкінці заняття можна провести експрес-опитування або голосування (наприклад, скласти “зірковий” рейтинг). Результати аналізу варто враховувати при плануванні наступних занять.

План проведення тренінгу

- Типова структура, мета та завдання тренінгу є основою для складання плану і його проведення. План може мати різні форми (таблиця, перелік послідовних дій, схема, сценарій тощо), але принципово те, що його треба обов'язково скласти. Це не означає, що тренінг пройде повністю так, як було заплановано, проте план допоможе дотримуватись основних моментів, які мають бути опрацьовані, інакше дуже складно досягти поставленої мети.
- Під час тренінгу неодмінно виникає багато побічних тем для обговорення, і кожна з них виявляється більш чи менш привабливою для учасників. Тим часом хвилини заняття спливатимуть, й обов'язкові питання можуть залишитися не розглянутими. Тому заздалегідь складений план допоможе дотримуватись обраної теми, досягти бажаної мети.

Практичне завдання 4.2.

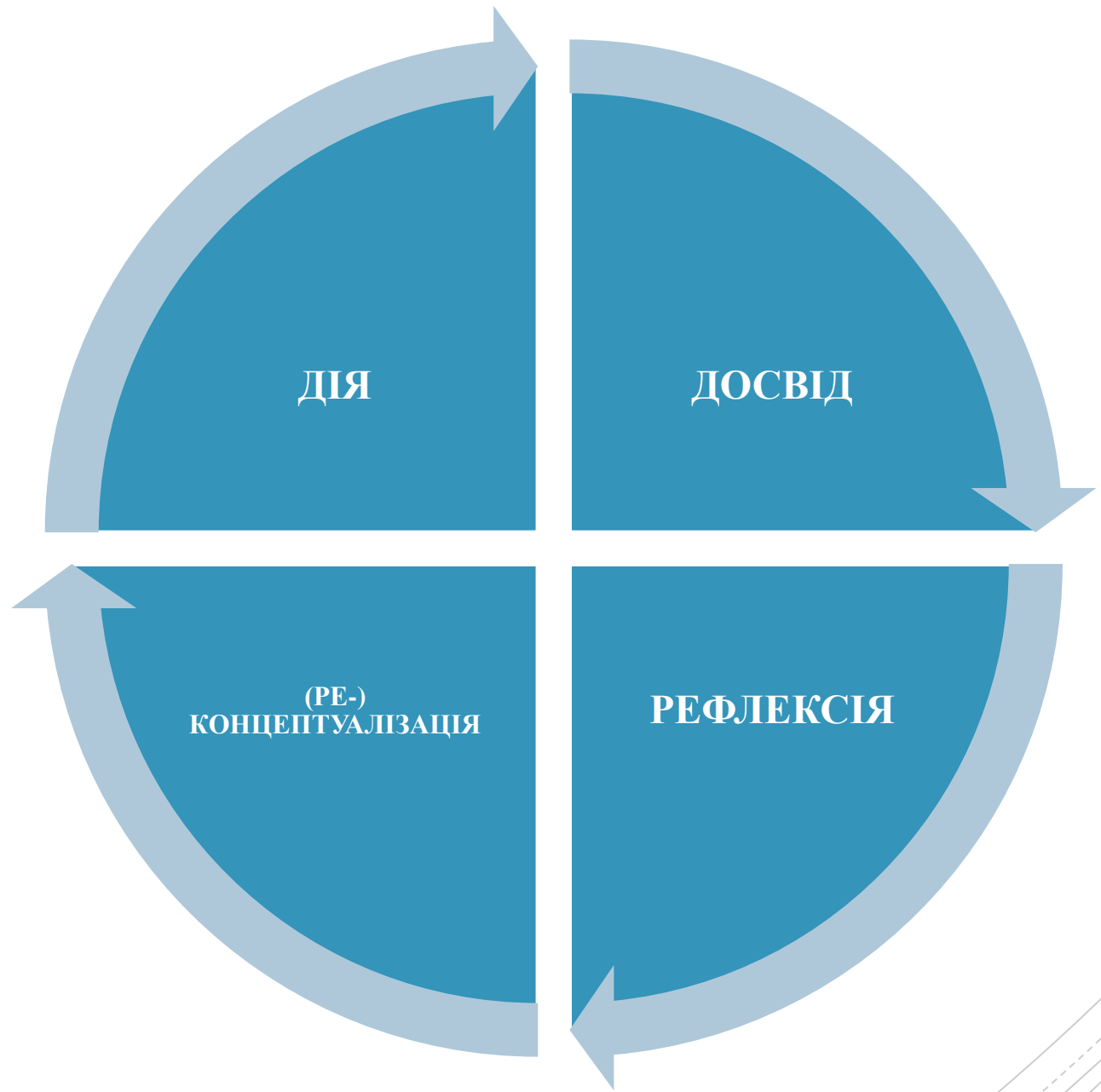


ЗМІСТ ТА СТРУКТУРА ТРЕНІНГУ

Скласти інфографіку, в якій буде наочно представлено ретельно підібраний та критично проаналізований матеріал, щодо змістовного наповнення та структурної побудови психологічного тренінгу.

1. Основні етапи психологічного тренінгу (знайомство (подання) учасників і тренера, збір очікувань і побоювань, вироблення правил поведінки на тренінгу, власне тренінг, збір зворотного зв'язку).
2. План тренінгу (тренерська розробка).
3. Особливості аналізу виконаної роботи.

**Модель циклу
навчання
(Д.Колб)**



Оцінки процесу навчання у тренінговій роботі

Д. Кіркпатрік

РЕАКЦІЯ

- наскільки учасникам сподобався / не сподобався навчальний процес

НАВЧАННЯ

- ступінь засвоєння знань і навичок учасниками

ПОВЕДІНКА

- здатність застосовувати набуті у навчанні знання та навички в різних сферах життя

РЕЗУЛЬТАТИ

- у випадку бізнес-тренінгів: якими є економічні (бізнес) показники: зниження витрат, поліпшення якості роботи, збільшення випуску продукції, підвищення ефективності тощо
- у випадку соціально-психологічних тренінгів: як покращилося життя учасників у тих сферах, яких торкнулася робота на тренінгу

Практичне завдання 4.3.



«МОДЕЛЬ КОЛБА»

Проаналізуйте основні елементи моделі Д. Колба, надайте їх узагальнену характеристику. Спробуйте стисло та вичерпно надати відповідь на запитання «Яким чином можна використовувати «модель Колба» для побудови та процес-аналізу тренінгів?

Узагальнення та умовиводи щодо основних питань представити у вигляді інформаційного постера чи довідкової брошури.

СПОСОБИ ФОРМУВАННЯ ГРУПИ

Два способи формування груп, їх особливості

РОБОТА У СКЛАДІ ВСІЄЇ ГРУПИ

Усі учасники сидять разом, а їхня увага зосереджена на лідері групи. Застосовується: під час початкового привітання та вступної частини щоденних занять; коли треба вислухати одного або декількох промовців, зокрема під час читання лекції або проведення колективної презентації перед аудиторією; під час обміну результатами роботи, виконаної у складі малих груп; наприкінці тренінгу для підбиття підсумків і завершення заняття.

Переваги: з інформацією та досвідом можуть ознайомитися всі члени групи; існує можливість легко давати інструкції одразу всім учасникам; окремі учасники неспроможні відразу брати активну участь у навчанні, відчувають обмеження можливостей засвоєння матеріалу, їм легше адаптуватися до умов тренінгу у великій групі.

РОБОТА В МАЛИХ ГРУПАХ

Заняття в малих групах передбачає активність учасників, їхню жваву взаємодію одного з одним, вироблення ними власних ідей та виявлення творчості в інших формах. Доцільно мати двох тренерів: вони зможуть приділити більше часу, допомагаючи кожній групі, і вносять у процес різні особисті якості та досвід, збагачуючи матеріал, який викладають.

Переваги: ретельно познайомитися один з одним; переглянути матеріал, представлений на лекції; розв'язати завдання, поставлені тренером; спланувати, як представити інформацію іншим групам у формі рольової гри; відпочити, навчитися взаємодіяти, адаптуватися серед незнайомих людей.

Основні форми розподілу учасників групи

ПАРИ

Завдання, призначені для пар, необхідно добирати дуже ретельно. Вони мають бути короткими, щоб учасники не могли зайти у глухий кут, якщо пари не спрацюються. Попарно зручно працювати:

- під час виконання вступних ознайомлювальних вправ;
- під час навчання один одного, коли один учасник, який уже володіє певними навичками, навчає іншого;
- коли люди на основі особистих симпатій обирають собі пару для вирішення таких завдань тренера, які зручніше виконувати вдвох, наприклад, для участі у вправах, де треба виконувати дві різні ролі ін.

ТРІЙКИ

Особливо корисні, коли треба, щоб двоє людей взаємодіяли між собою, а один спостерігав за ними і робив зауваження. Члени малої групи з трьох осіб розподіляють між собою ролі промовця, слухача та спостерігача. У такій трійці промовець розповідає задану тему, слухач реагує на промову згідно з тренерським завданням, а спостерігач не бере участі в розмові. Він лише спостерігає та записує свої зауваження («погляд збоку»), а наприкінці вправи коментує враження від почутого. Взаємодія промовець-слухач триває, як правило, 5-10 хв. Спостерігач коментує протягом близько 5-и хв. Зазвичай у таких вправах члени трійки по черзі міняються ролями в певному порядку, щоб кожний з них побував у всіх трьох ролях.

Практичне завдання 4.4.



ФОРМИ ОРГАНІЗАЦІЇ РОБОТИ ПІД ЧАС ТРЕНІНГУ

1. Скласти зведену таблицю з характеристикою основних форм організації роботи під час тренінгу за схемою (див. табл. нижче)
2. До кожної з форм організації групової роботи дібрати 3 вправи, скласти базу даних («тренерський портфель») щодо вправ, прийомів, технік використання основних форм групової роботи.
3. Провести одну із вправ на вибір студента у своїй навчальній групі.

ЗВЕДЕНА ТАБЛИЦЯ З ХАРАКТЕРИСТИКОЮ ОСНОВНИХ ФОРМ ОРГАНІЗАЦІЇ РОБОТИ ПІД ЧАС ТРЕНІНГУ

№ з/п	Назва форми роботи	Мета	Основний принцип	Як має бути організована робота	Завдання ведучого	Психологічний ефект	Практичні вправи
1	Індивідуальна робота						
2	Парна робота						
3	Мала група 3-4 особи						
4	Середня група 7-8 осіб						
5	Загальна робота в два кола						
6	«Акваріум»						
7	Велике тренінгове коло						
8	Масова вільна діяльність						

Практичне завдання 4.5.



ПРОГРАМА ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ

Скласти програму психологічного тренінгу. Обов'язково

включити такі складові:

- мета та основні завдання психологічного тренінгу;
- склад учасників;
- характеристика цільової аудиторії та коротка примітка щодо специфіки взаємодії;
- підготовка до проведення офлайн у спеціальному приміщенні;
- зазначити особливості під час онлайн-тренінгів;
- визначити ресурси (обладнання, матеріали).

Тема 5. Види активності на психологічному тренінгу

Види активності на психологічному тренінгу:

- словесні
- демонстративні
- ігрові та ін.

ТРЕНІНГОВІ МЕТОДИ

РІВНІ РЕАЛІЗАЦІЇ ТРЕНІНГОВИХ МЕТОДІВ

У групі

з окремими
учасниками

З групою

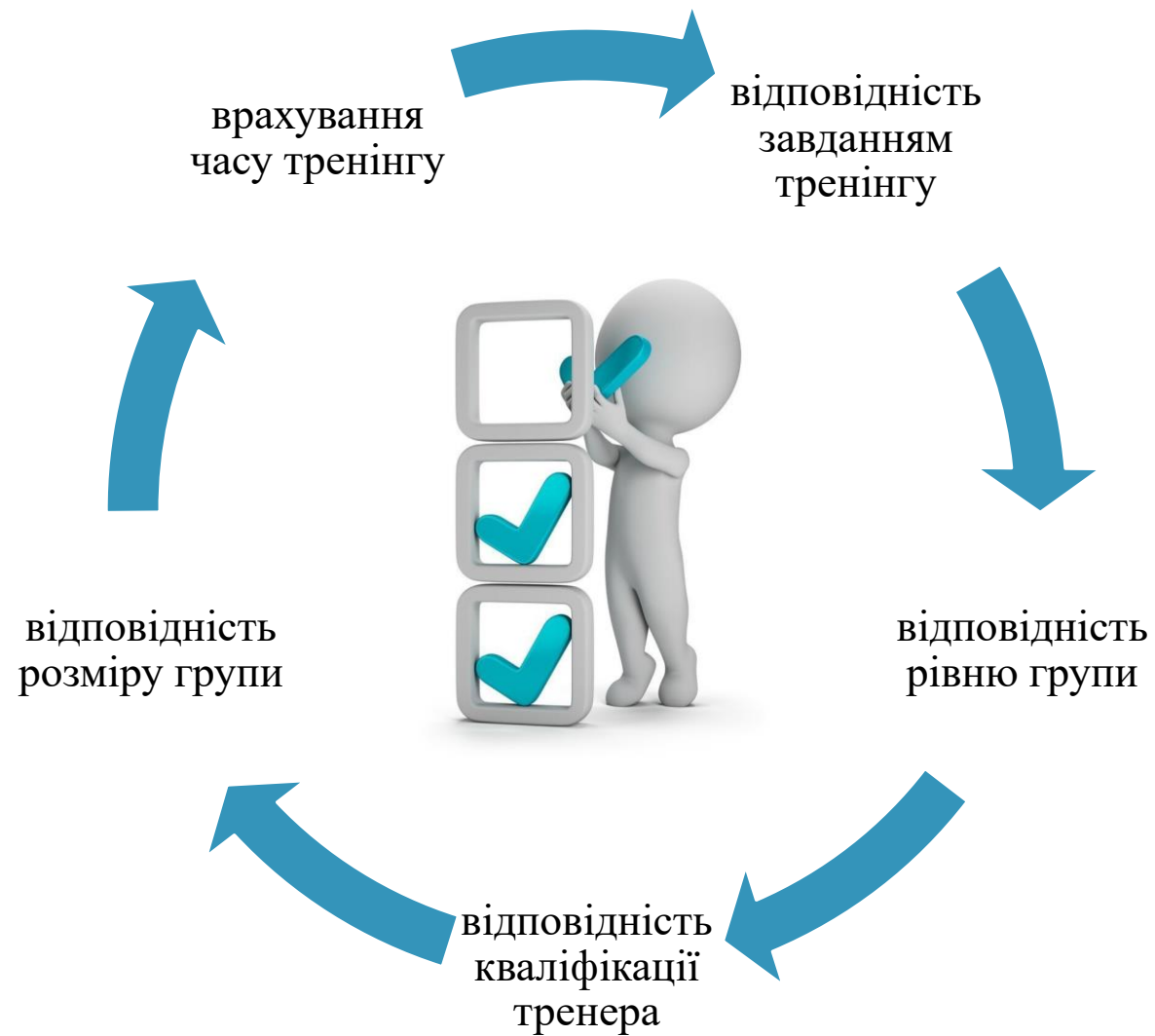
як єдиним
цілим

Через
групу

з окремим
учасником
засобами самої
групи

Методи, застосовувані тренером, п.б. способом організації активної форми навчання тренінгу. Спільна активна робота учасників над створенням якогось інтелектуального чи емоційного продукту є інструментом тренінгу.

ПРАВИЛА ВИБОРУ МЕТОДІВ ТРЕНІНГУ



ОСНОВНІ ГРУПИ МЕТОДІВ

що застосовуються в тренінгу

Перша група - методи, спрямовані на діагностику ситуації, знайомство з учасниками, встановлення взаєморозуміння. Часто взаєморозуміння називають словом "рапорт".

Друга група - інформаційне забезпечення тренінгу. Ця група включає в себе будь-яке інформаційне наповнення тренінгової роботи: лекції, презентації, фільми.

Третя група - методи, які використовуються у груповій роботі: ділові й рольові ігри, аналітичні сесії - всі елементи тренінгу, де потрібно ділити групу учасників на підгрупи. Дискусія, мозковий штурм, організація презентацій учасників і закріплення матеріалу.

Четверта група методів пов'язана з використанням зворотного зв'язку як тренера з учасниками, так і навпаки.

Діагностичні процедури

В окремих видах тренінгів перед початком роботи і в процесі самого тренінгу проводять різноманітні діагностичні процедури:

для відбору учасників

як засіб отримання учасником нової інформації про себе

як засіб саморозуміння і саморозкриття

для забезпечення контролю ефективності тренінгових процедур і тренінгу у цілому

Міні-лекції

- **Міні-лекція** - усний виклад навчального матеріалу за короткий проміжок часу; характеризується значною ємністю та складністю логічних побудов, образів, доказів та узагальнень.
- Зазвичай міні-лекції не перевищують 10-15 хвилин і використовуються для того, щоб стисло донести нову інформацію до багатьох людей одночасно: розповісти, як виконувати певні дії, що їх згодом опановуватимуть самі учасники в ході практичних вправ, підсумувати результати роботи малих груп для всієї аудиторії.
- Інформацію міні-лекції можна підготувати як роздатковий матеріал та призначити в якості завдання для опрацювання (індивідуально/у парі/групі тощо)



ІСТОРІЇ ТА РОЗПОВІДІ

ГРУПОВА ДИСКУСІЯ

- **Історії і розповіді** активно використовуються у тренінговій роботі для ілюстрування обговорюваної теми, наведення прикладів, глибшого занурення у тематику, створення дружньої довірливої атмосфери, переходу від одного структурного елементу тренінгу до іншого.
- **Групова дискусія** (від лат. – дослідження, розгляд, аналіз) – це спільне обговорення якогось спірного питання, що дозволяє з'ясувати чи змінити думки, позиції чи установки учасників. У тренінгу групова дискусія застосовується з метою надання учасникам змоги подивитися на проблему з різних боків; як спосіб групової рефлексії через аналіз індивідуальних переживань; для актуалізації і вирішення прихованих конфліктів та усунення емоційної упередженості в оцінці партнера.

за рівнем організації

- структуровані – задається тема для обговорення, а іноді й регламентується порядок проведення дискусії;
- неструктуровані – тренер займає пасивну позицію, теми вибираються учасниками і не обмежуються в часі;

за змістом

- тематичні;
- біографічні, орієнтовані на минулий досвід;
- інтерактивні, матеріалом для яких є структура і зміст взаємовідносин між членами групи

ОБГОВОРЕННЯ ТА ОБМІН ВРАЖЕННЯМИ

- Обговорення та обмін враженнями (зворотній зв'язок) – це метод, який передбачає обмін думками, враженнями, знаннями та досвідом між усіма учасниками тренінгу одночасно або у групах чи підгрупах.
- Умови проведення обговорення та обміну враженнями:

ставити тільки відкриті запитання, формулювати їх коротко та конкретно;

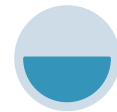
бути уважним до всіх, забезпечувати всім учасникам рівні можливості в обговоренні, дякувати за запитання та висловлювання;

утримувати обговорення в руслі заданого питання чи поставленої проблеми;

контролювати час.

АНАЛІЗ СИТУАЦІЙНИХ ВПРАВ, КЕЙСІВ ТА КРИТИЧНИХ ВИПАДКІВ

- **Ситуаційна вправа** (конкретна ситуація, кейс) – це реальна ситуація, представлена групі для аналізу. Вона може бути запозичена з досвіду тренера, колег, з літературних описів, свідчень очевидців. Тренер також може сам описати реальну історію, яка мала місце в житті. За допомогою цього методу можна проводити аналіз реальних ситуацій, визначати в них ключові проблемні питання, формулювати ідеї щодо можливого розв’язання таких ситуацій.



Ілюстративні
(описові)



Традиційні
(навчальні)

- Активізація наявних знань для вирішення конкретної практичної ситуації.
- Розвиток умінь роботи з інформацією (оцінки, систематизації та застосування інформації).
- Формування діалектичного мислення, уміння діагностувати ситуацію і прогнозувати можливі варіанти її розвитку.
- Розвиток комунікативної компетентності.
- Розвиток як раціонального, так і креативного мислення.
- Формування умінь працювати в команді.

Презентація

- **Презентації** спрямовані на надання нових результатів, нової інформації з конкретного, досить вузького, практичного аспекту теми, яка є предметом вивчення та обговорення.
- Успішна презентація вимагає від того, хто її проводить: заздалегідь потренуватися у проведенні презентації; організувати усі необхідні умови для проведення презентації (робоче місце, засоби наочності – плакати, слайди, демонстраційну апаратуру); у ході роботи періодично або у кінці презентації запитувати аудиторію щодо зрозумілості нової інформації, підтримувати постійний зворотний зв'язок; виявляти гнучкість, бути готовим до непередбачуваних обставин/реакцій.
- **Колективні презентації** – це форма представлення матеріалу, коли кілька (троє або більше) осіб разом (по черзі) повідомляють інформацію аудиторії. Згідно із вказівками ведучого, який регулює черговість виступів, кожний презентуючий робить доповідь певної тривалості (до 15-20 хв.). Як правило, кожне повідомлення присвячене якомусь одному з кількох аспектів (вимірів, поглядів) однієї теми. Здебільшого наприкінці колективних презентацій передбачаються запитання аудиторії кожному доповідачеві або групі.



Ігровий метод

Предметом гри виступає сама
людська діяльність

ФУНКЦІ ГРИ

- Звільнювальна
- Діагностувальна
- Розвивальна

- Ігри допомагають зняти скутість і психологічну напругу на перших стадіях роботи тренінгу; є хорошим інструментом діагностики і самодіагностики, що допомагають легко виявити труднощі у спілкуванні та інші психологічні проблеми.
- Завдяки іграм інтенсифікується процес навчання, закріплюються нові поведінкові навички, виробляються способи оптимальної взаємодії з іншими людьми тощо.
- Ігри також є тим плацдармом, де учасник може легко і невимушено спробувати себе в новій ролі, відрефлексувати себе в ній, а потім перенести зроблені висновки у реальне життя.

Медитативні техніки

Використовуються з метою навчання фізичної і чуттєвої релаксації, зняття психологічної напруги чи стресу і в результаті зводяться до розвитку навичок автосугестії та закріплення способів саморегуляції.

- **Медитація** (від лат. роздум) – інтенсивні, проникаючі углиб роздуми, занурення розумом в предмет, ідею та ін., що досягається шляхом зосередженості на одному об'єкті і усунення всіх чинників, які розсіюють увагу, як зовнішніх (звук, світло) так і внутрішніх (фізична, емоційна та ін. напругу). Надходження сигналів через тіло блокується або звужується і свідомість звільняється від думок, образів, почуттів, які пов'язані із зовнішнім світом. Відбувається розширення свідомості.
- **Майндфулнес-практики** - тренування усвідомленості - здатності бути в моменті, в контакті з собою і з тим, що відбувається - і зовні, і всередині.

Модерація

Фасилітація

МОДЕРАЦІЯ

– це метод аналітичного узагальнення матеріалу з використанням технік візуалізації; дозволяє групі виробити нове поняття з єдиними критеріями, які однаково сприймає та розуміє кожен учасник тренінгу. Модерація здійснюється за допомогою поділу групи на підгрупи по 3-4 особи, які працюють над спільною темою. Після того, як відведений на роботу час спливе, відбувається представлення їхніх напрацювань на коло тими учасниками, яких вибрали члени їхніх підгруп. Модерація дещо втомлює учасників і після неї доцільно провести якісь рухливі вправи, щоб їх активізувати.

ФАСИЛІТАЦІЯ

– це метод, який використовують для структурованого та інтенсивного збору думок учасників з певного локального питання. Тренер як фасилітатор супроводжує групові процеси, сприяє залученню в роботу максимальної кількості людей та їх активній взаємодії. Зазвичай фасилітацію застосовують на початку нової теми перед міні-лекцією.

Метод «Грунування» Г.Ріко

Метод «переміщення» ситуації, яка потребує вирішення, з ментальної в образну площину. Він дає змогу детально проаналізувати ситуацію, визначити її суттєві ознаки, виокремити складові та зв'язки між ними.

Посередині фліпчарта в колі пишеться ключове слово або фраза

Етап висловлення ідей (слова, поняття, образи, асоціації), які спадають на думку і певним чином пов'язані з ключовим словом (запис довкола центрального слова, подібні фіксувати поруч)

Коли всі ідеї вичерпані, етап встановлення зв'язків між поняттями, де це можливо



Метод МОЗКОВОГО ШТУРМУ



- Мозковий штурм — це метод виконання завдання, коли один або кілька учасників генерують максимальну кількість ідей, від найпростіших до абсурдних. Відтак йде добір найкращих, доопрацювання та реалізація. Під час брейнстормінгу для креативності немає меж, можна відпустити фантазію на волю і не боятися критики. Так народжуються незвичайні, іноді проривні ідеї.
- Синергія від спільної роботи. Кожен учасник дивиться на ситуацію з позиції свого досвіду та компетенцій. Різні погляди дають змогу виконати завдання найефективніше, з урахуванням усіх нюансів, на які окрема людина не зверне увагу.
- Підвищення згуртованості колективу. Якщо досягти доброзичливої атмосфери під час МШ, усі залучені до процесу учасники відчують свою значущість для спільної справи. Коли один учасник висуває ідею, а інші розвивають її, це покращує взаєморозуміння між ними.

Розминки та ритуали у тренінговій роботі

- **Розминки** (енерджайзери), руханки, криголами, айсбрейкери – тренінгові вправи, що служать для представлення та знайомства учасників, згуртування колективу, підвищення активності, налаштування членів групи на певний розумовий стан для майбутньої активності, переключення між різними етапами тренінгу.



- **Ритуали** – встановлений традицією порядок виконання певних дій. Ритуали мають дуже сильний психотерапевтичний вплив.
- Ритуал – це свого роду поведінкова метафора, в якій одні предмети або дії замінені іншими, тобто виступають в значенні інших.



Практичне завдання 5.1.



КРЕАТИВНІ МЕТОДИ ГРУПОВОЇ РОБОТИ

Підготувати матеріал у вигляді презентації чи іншого творчого проєкту – постер, колаж, інфографіка тощо відповідно до одного із запропонованих методів (або обрати інший):

- метод шести капелюхів
- метод Уолта Діснея (трьох стільців)
- метод побудови інтелектуальних карт
- метод фокальних об'єктів
- метод гірлянд та випадкових асоціацій
- метод асоціативного куща
- методика SCAMPER
- метод інверсії
- метод емпатії
- метод «6-3-5»
- метод синектики, аналогії
- реверсивний підхід
- морфологічний аналіз
- «Бульбашки мислення»

Практичне завдання 5.2.



ГРУПОВІ РИТУАЛИ

Запропонувати креативний перелік ритуалів, які м.б. інтегровані у групову взаємодію в межах тренінгової програми:

- ритуали вступної частини тренінгу
- ритуали основної частини тренінгу
- ритуали заключної частини тренінгу

Примітка: зафіксуйте ритуали відповідно віку/статі/статусу/проблематиці тренінгу тощо.

Тема 6. Використання різних психологічних підходів для планування активності на психологічному тренінгу

Використання методів НЛП.

Використання методів арт-терапії.

Використання методів ТОТ.

МАК. Гештальт-терапія.

НЕЙРОЛІНГВІСТИЧНЕ ПРОГРАМУВАННЯ (НЛП)

- Нейролінгвістичне (з грецьк. neuron – нерв і лат. lingua – мова) програмування (з нім. programieren – складати програми) (НЛП) – система опису структури суб'єктивного досвіду, що пояснює специфіку кодування набутої інформації; модель спілкування, яка ґрунтується на виявленні та використанні стандартів мислення; комплекс технік і операційних принципів, на основі яких моделюються ефективні стратегії мислення й поведінки. Засновниками НЛП вважають Р.Бендлера та його учня Д.Гріндера, що вперше представили метод у 70-х роках ХХ-го століття.
- Це створення багатовимірної моделі структури та функцій досвіду людини. В основі НЛП - сенсорна дія терапевта на клієнта з метою створення в останнього нових, раціональніших програм поведінки та дій. Ці програми закріплюються в мозку людини на нейронному рівні та є основою його нового досвіду. Психотерапія такого типу - це психотерапія образу (від англ. image - образ) за допомогою слова. Тому дана психотерапія розшифровується, і як терапія образу, і як нейролінгвістичне програмування. Але узагальнено можна сказати, що це - теорія слова, що сприяє успішній діяльності людини.

НЕЛІНГВІСТИЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ

експлуатація аудіопатернів: підлаштування до дихання, модуляції, інтонаційної гри додаткового образу, який ніби увиразнює, відтіняє, а за потреби спростовує та перекреслює той образ, що формується вербально;

використання візуальних архетипів: спекулювання тим, що підсвідомість людини містить певний архетип (символи, які всі сприймають емоційно однаково, позитивно або негативно);

маркування тексту: виділення в основному тексті (жирним шрифтом, іншим кеглем та ін.) кількох слів або літер, які, якщо читати лише їх, мають свій смисл;

застосування субмодальностей: використання особливостей і характеристик зображення або звуку для створення необхідного позитивного чи негативного емоційного фону;

використання каталепсії: завмирання людини в певній позі;

вікова регресія: навмисне показування картин чи образів минулого, під час якого людину, групу або маси охоплює легкий транс ностальгії;

руйнація (підміна) шаблонів: досягнення необхідних змін у світобаченні й діях людини, групи чи мас шляхом зміни (підміни) звичних, відпрацьованих алгоритмів (шаблонів, стереотипів) та нав'язування інших моделей поведінки;

оцінювання поведінки як результату позитивного наміру: проведення чіткої межі, визнання різниці між намірами, які є завжди позитивними (В.Сатір), і реальною поведінкою, яка може не відповідати нормам моралі;

гра на асоціації або дисоціації: спроба викликати в об'єкта впливу залежно від потреби (мети) асоціативний спогад, який зумовлює такі гострі переживання минулого досвіду, ніби все це відбувається зараз, або дисоційований спогад, у прогресі якого людина виконує роль глядача, що просто проглядає відеозапис подій за участю іншої людини;

підлаштування (вербальне та невербальне) до людини, групи, мас для входження в довіру, проникнення у підсвідомість.

ЛІНГВІСТИЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ

зміна фокусу уваги в часовому просторі: блокування думок про минуле, орієнтація людини, групи, мас на позитивний результат на сучасному етапі і в майбутньому;

імперативна персеверація: неодноразове повторення твердим гіпнотичним голосом певного твердження;

прийом «зв'язки»: штучне умонтування необхідної інформації, потрібного відеоряду в позитивний чи негативний контекст залежно від мети, яку ставить перед собою маніпулятор;

прийом «розкручування»: навмисна зміна – рівня або масштабу розгляду проблеми чи суперечності: «розкручування вгору», «розкручування вниз», «розкручування вбік»;

рефреймінг (зміна) контексту: стимулювання здатності людини, групи мас поглянути на поведінку чи подію під іншим кутом;

прийом рефреймінгу змісту: зміна значення змісту поведінки, події без зміни контексту.



Практичне завдання 6.1.



СТВОРЕННЯ КЕЙСУ

1. Ознайомившись із лекційним матеріалом та скориставшись додатковими джерелами, дослідити основні нелінгвістичні та лінгвістичні технології, які м.б. використані як засоби усвідомленого чи неусвідомленого психологічного впливу.
2. На підставі власного досвіду (чи сюжетів кінострічок, художніх творів тощо) створити реальний кейс (ситуацію) із описом використання тої чи іншої технології для здійснення психологічного впливу, моделювання бажаної поведінки та ін.

АРТ-ТЕРАПІЯ

це вид психотерапії та психологічної корекції, заснований на мистецтві та творчості

- Як терапевтичний метод, арт-терапія з'явилася в середині минулого століття, коли закінчилася Велика Вітчизняна Війна. Арт-терапія використовується як самостійно, так і як метод корекції емоційних станів, тих чи інших відхилень у психіці та поведінці.
- Термін «арт-терапія» ввів у вживання Андріан Хілл (1983). Він же сформулював визначення і основні положення арт-терапії. Його пацієнти позбувалися тривожності з допомогою малювання. А. Хілла вважають основоположником класичних видів арт-терапії.
- Засновником психодинамічної арт-терапії є Маргарет Наумбург, яка використовувала творчі завдання для корекції різних відхилень у дітей з розумовою відсталістю.
- Методи арт-терапії засновані на метафорі, яка розкриває причини тих чи інших негативних відхилень у поведінці, збоїв у роботі нервової системи. Людина з допомогою різних матеріалів створює образ своєї проблеми і під керівництвом психолога працює з ним. Крім метафори в арт-терапевтичних техніках використовується пантоміма: за допомогою рухів під музику або під час прослуховування казки відбувається зцілення душі. Різні напрямки творчості знімають блоки свідомості з емоційної сфери, дозволяючи людині опрацювати негативні переживання.

ЗАВДАННЯ, ЯКІ ДОЗВОЛЯЄ ВИРІШАТИ АРТ-ТЕРАПІЯ

поглиблена діагностика особистості клієнта;

допомогти людині усвідомити проблему і висловити свої переживання за допомогою тієї або іншої техніки;

допомогти впоратися з фобіями та панічними атаками;

допомогти клієнту дізнатися свої особистісні особливості і навчити їх використовувати;

спільно з пацієнтом визначити причину пригніченості, депресії, особистісної тривожності;

навчати клієнтів навичкам самоаналізу;

навчити справлятися з почуттям провини, допомогти відмовитися від позиції жертви;

підвищувати самооцінку індивіда;

навчити людину опрацьовувати негативні емоції, формувати його стресостійкість через освоєння релаксаційних технік;

формувати у клієнта ефективні моделі поведінки;

сприяти гармонізації взаємин пацієнта з оточуючими, колегами, членами сім'ї;

розвивати соціально корисні риси особистості клієнта;

розвивати креативність та вміння нестандартно мислити;

формувати естетичний смак.

ВИДИ АРТ-ТЕРАПІЇ

Терапія
образотворчою
діяльністю

Анімаційна
терапія

Казкотерапія

Мандалотерапія

Танцювальна
терапія

Музикотерапія

Фототерапія

Пісочна
терапія

Лялькотерапія

ТІЛЕСНО-ОРІЄНТОВАНА ТЕРАПІЯ (ТОТ)

Заняття ТОТ допомагають людині навчитися трансформувати негативні події минулого в емоційно нейтральні спогади, позбутися від психосоматичних проявів

зниження напруги в м'язах;

вільне вираження думок, емоцій і переживань, які довгий час заперечувалися або придушувалися клієнтом;

опрацювання дитячих психотравм;

опрацювання образи на близьких родичів;

корекцію життєвих установок і стереотипів поведінки індивіда;

подолання нав'язливих думок і дій;

позбавлення від депресії і апатії;

Методи ТОТ

самоаналіз поведінки;

самодіагностика;

терапія звуком;

метод стрижневої енергетики Дж. Пьєрракоса;

дихальна гімнастика;

метод емоційного розкріпачення;

медитація; йога; гіпноз;

танатотерапія;

метод аналізу пози і постави Ф.М. Александера;

групова терапія;

первинна терапія А.Янова;

вегетативна терапія;

акторська майстерність;

характерологічний аналіз В. Райха;

рухові вправи і їх аналіз;

танцювальна...

ТОТ В.Райха

М'язовий панцир (7 сегментів) та м'язові блоки (два види).

Три основні біологічні порушення: тривожність, гнів сексуальне порушення

Вільгельм Райх – австрійський психіатр, представник неопсихоаналізу, який запропонував структуру особистості, яка складається з трьох незалежних рівнів:

- **«Поверхневий рівень»** - соціально схвалені форми міжособистісних комунікацій під впливом соціальних цінностей суспільства.
- **«Проміжний рівень»** - імпульси, які включають агресивно-садистичні потяги і потяги лібідо.
- **«Глибинний рівень»** - природно-соціальні імпульси, які мають справжній людський характер; тут людина є емоційно здоровою, гармонійною, здатною на справжню любов.

Згідно теорії В. Райха, характер людини складається зі звичних положень і відношень людини, постійного набору його реакцій на різні ситуації, включає свідомі відношення і цінності, стиль поведінки, фізичні пози, звички тощо. Райх вважав, що під впливом суспільства природно-соціальні імпульси трансформуються в агресивні тенденції, та бачив безпосередню причину виникнення невротичного характеру у суспільних і культурних умовах існування людини у суспільстві.

З т.з. ТОП все наше тіло умовно ділиться на сім сегментів, в яких причаїлися м'язові блоки (комбінація затисків на м'язах, що перешкоджає протіканню вільної енергії по тілу) двох видів (1-м'язи неадекватно напружені, стиснуті; 2-м'язи неадекватно розслаблені, розхлябані) які складають «м'язовий панцир».



область очей (страх)

область рота: м'язи підборіддя, горла і потилиці (гнів)



область шиї (роздратування)

грудна клітка (сміх, печаль, пристрась)



область діафрагми (лють)

м'язи живота (злість, ворожість)



область тазу (збудження, безглузлого, задоволення)

1. Захисний панцир очей виявляється у нерухомості чола і «порожньому» виразі очей, що ніби дивляться через нерухому маску.

2. Оральний сегмент включає м'язи підборіддя, горла і потилиці. Щелепа може бути занадто вузька, не природно розслаблена. Цей сегмент утримує емоційне вираження плачу, крику, гніву, кусання, смоктання, гримасування.

3. Глибокі м'язи шиї. Захисний панцир утримує переважно гнів, крики і плач. Прямий вплив на м'язи углибині шиї неможливий.

4. Грудний сегмент включає широкі м'язи грудей, м'язи плечей, лопаток, руки, кисті рук. Цей сегмент стримує сміх, сум, пристрасність. У стримуванні дихання, щоб придушити будь-який емоції, задіяні значною груди.

5. Сегмент включає **діафрагму, сонячне сплетіння**, внутрішні органи, розташовані у цьому місці, м'язи нижніх хребців. Захисний панцир виявляється у вигині хребта вперед. Видих виявляється важчим від вдиху. Панцир тут утримує переважно сильний гнів.

6. Сегмент живота включає широкі м'язи живота і м'язи спини. Напряга поперекових м'язів пов'язана зі страхом нападу. Захисний панцир на боках створює страх лоскоту, пов'язаний із придушенням злості, неприязні.

7. Усі м'язи тазу і нижніх кінцівок. Чим сильніший захисний панцир, тим сильніше таз вигнутий назад, ригідний і не сексуальний. Сідничні м'язи напружені й болючі. Тазовий панцир - придушення гніву, задоволення.

Фізичний (м'язовий) і психологічний панцир — одне й те саме

«Біофізична органна терапія» -
розпускання панцира, звільнення,
розслаблення блоків

- В. Райх вважав, що м'язовий панцир уявляє собою сім основних захисних сегментів, які складаються з м'язів і органів відповідних функцій. Ці сегменти утворюють ряд з семи горизонтальних кілець, які знаходяться під прямим кутом до хребта.
- Автор підходу підкреслював важливість звільнення, розслаблення м'язового панцира у доповнення до аналізу психологічного матеріалу, тому що він роздивлявся розум і тіло як нероз'єднану цілісність. Він прагнув розпустити захисний панцир, блоки відчуття, котрі викривляють психологічне і фізичне функціонування людини; роздивлявся терапію як засіб відродження вільного перебування енергії у тілі через систематичне звільнення блоків мускульного панциру - метод лікування неврозів - «біофізична органна терапія».
- При роботі з м'язовим панциром В. Райх виявив, що звільнення хронічно утиснених м'язів часто породжує особливі фізичні відчуття – почуття тепла чи холоду, поколювання, свербіж чи емоційний підйом. Він вважав, що ці відчуття виникають у результаті визволення вегетативної чи біологічної енергії.

ТРИ СПОСОБИ РОЗПУСКАННЯ ПАНЦИРА



накопичення у тілі енергії
у вигляді глибокого
дихання;



прямий вплив на хронічні
м'язові затиски (через тиск,
защипування), щоб
розслабити їх;



підтримування взаємодії з
клієнтом – розгляд опору
та емоційних обмежень,
що спричинили появу цих
затисків.



КОГНІТИВНО- ПОВЕДІНКОВА ТЕРАПІЯ (КПТ)

Реакції людини (емоції, поведінка і фізіологічні реакції) багато в чому залежать від того, як вона інтерпретує подію (думки, переконання про цю подію).

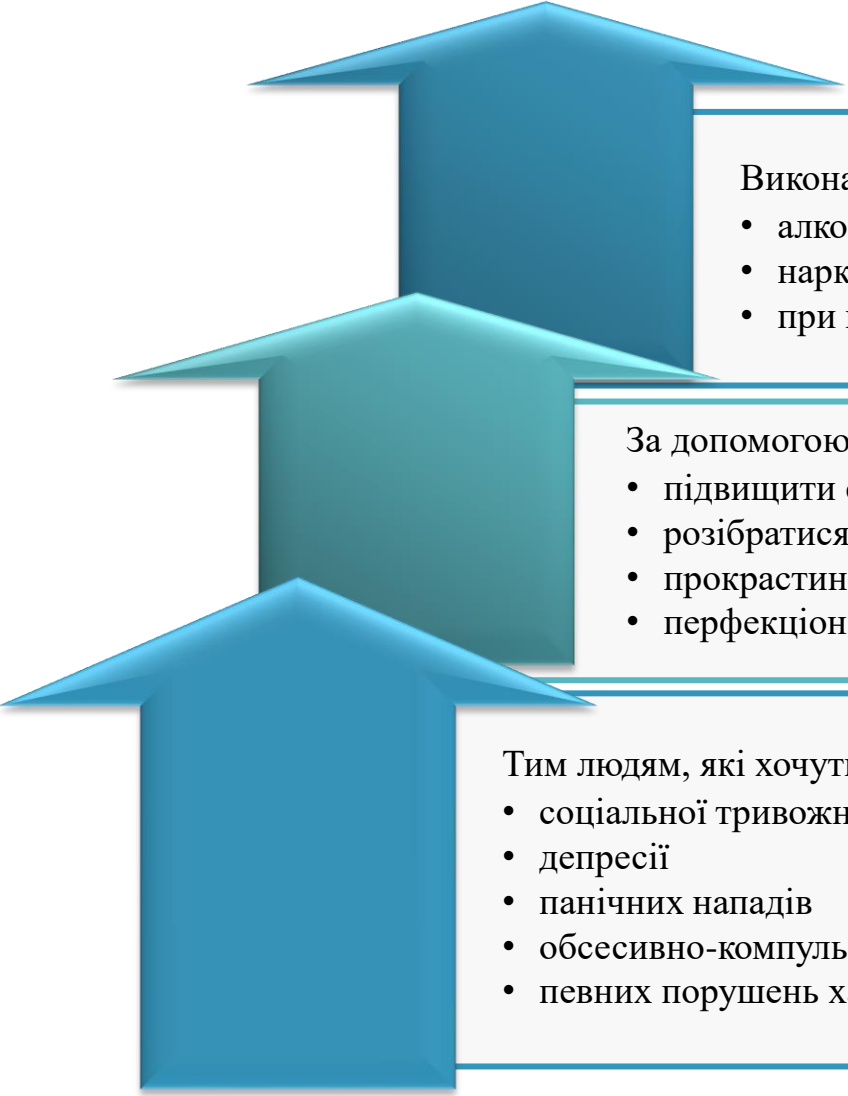
- Один з видів комплексної терапії, яка орієнтована на певну проблему і націлена на конкретний результат. Завдяки КПТ можна поміняти ірраціональне і неконструктивне ставлення до що відбувається навколо подій, що сформувалося в результаті неправильного і некоректного розвитку, навчання і пізнання самого себе як повноцінної і самодостатньої особистості. Дана форма терапії об'єднує в собі кращі техніки як когнітивної, так і поведінкової терапії.
- КПТ виникла в 60-х р-х ХХ ст. Фундаментальну основу даного виду терапії створили видатний психолог і засновник раціонально-емоційної психотерапії Альберт Елліс і психотерапевт Аарон Бек, які визначили, що емоції і поведінка будь-якого індивіда залежать від стилю його мислення, а джерело проблеми, що виникає в індивіда, знаходиться в ньому самому, а не в зовнішньому світі.

!!! На людину впливають не самі події, а сенс (значення), яке вона їм надає. Одна і та ж подія може мати різні емоційні та поведінкові реакції в залежності від інтерпретації.

!!! Коли емоційна реакція здається непропорційною або неадекватною події, це пов'язано з індивідуальною інтерпретацією того, що відбувається.

!!! Позбавити людину дисфункціональних переживань та дезадаптивної поведінки можливо через допомогу у зміні стійких переконань та ситуативних інтерпретацій на більш адекватні.

КОМУ ПОКАЗАНА КОГНІТИВНО-ПОВЕДІНКОВА ТЕРАПІЯ?



Виконання вправ КПТ допомагає при лікуванні:

- алкоголізму
- наркоманії
- при шизофренії використовується в якості допоміжного методу

За допомогою даного виду терапії можна:

- підвищити самооцінку
- розібратися з труднощами і проблемами у відносинах
- прокрастинацією
- перфекціонізмом та ін.

Тим людям, які хочуть позбавитися від:

- соціальної тривожності
- депресії
- панічних нападів
- obsесивно-компульсивних розладів
- певних порушень харчової поведінки та ін.

ПЕРЕВАГИ ЗАСТОСУВАННЯ МЕТОДІВ КПТ НА ПСИХОЛОГІЧНОМУ ТРЕНІНГУ

Зміна ставлення до самого себе як до особистості: перестати думати про те, що особа є нікчемною, ні на що не здатною і безпорадною істотою другого сорту. Допомога в усвідомленні, що помилки – це привід для того, щоб зробити необхідні висновки, виправити ситуацію і рухатися далі, а не зациклюватися на самоїдстві.

Методи КПТ доречні людям, які бажають навчитися самостійно приймати такі рішення, завдяки яким буде відбуватися заміна руйнівних і негативно впливаючих на якість життя стереотипів, шаблонів і установок на більш реалістичні, життєствердні і конструктивні когніції.

Виконуючи вправи КПТ особистість вчиться брати під контроль деструктивні думки-автоматизми, життєві установки та інші негативні когніції, знаходити зв'язок між ними і своєю подальшою поведінкою, самостійно аналізувати і правильно сприймати будь-яку зовнішню інформацію.

Вправи КПТ – це «зцілювальні» засоби, завдяки яким можна зменшити або повністю усунути неадекватне або руйнівне сприйняття навколишньої дійсності, позбутися деструктивних когніцій, які викликають негативні почуття та емоції, замінивши їх позитивними і конструктивними життєвими установками.

МЕТАФОРИЧНІ АСОЦІАТИВНІ КАРТИ (МАК)

проектні або психотерапевтичні карти

- МАК – це колода картинок з різними життєвими ситуаціями, персонажами, предметами і тваринами тощо, де кожен малюнок – асоціація або метафора думок, почуттів, спогадів або переживань. Представлені образи стають метафорою наших цінностей, страхів, бажань або пов’язані асоціативно з нашим внутрішнім досвідом.
- Застосовуються як спеціальний психодіагностичний і психотерапевтичний інструмент у професійній психологічній практиці та тренінговій роботі (для «розігріву» групи, встановлення довірчих відносин між членами групи, діагностики актуальних потреб групи тощо).
- Асоціації, які виникають у людини при описі карт і коментарів до них, виявляють актуальні стани, переживання і потреби, дають змогу виявляти основні страхи і бажання, внутрішні конфлікти, визначати особистісні риси, життєві стратегії та цілі, особистісний сенс минулого досвіду, дозволяють «побачити» ресурси (як внутрішні, так і зовнішні).
- МАК через метафору (асоціації) дозволяють швидко отримати доступ до психотравмуючої ситуації, що, з одного боку, допомагає виявити незавершені внутрішні процеси, а з іншого – уникнути додаткової ретравматизації. Крім того, МАК створюють безпечний контекст для пошуку і моделювання рішення, запускають внутрішні процеси самоцілення і пошуку свого унікального шляху виходу з кризової життєвої ситуації. (Див. додаток приклади метафоричних карт)

ГЕШТАЛЬТ-ТЕРАПІЯ

«*Gestalt*» - у пер. з нім. - «структура, цілісність, цілісний образ». В основі - особливості психології сприйняття

- Гештальт по-своєму бачить структуру психіки людини і пропонує власні методи роботи з нею. Найефективніше гештальт-терапія працює з проблемами відносин, самотністю, прив'язаністю, низькою самооцінкою, душевним болем, горем та втратою. Допомагає клієнтам з депресивними станами, апатією, втратою смаку до життя. Спробуємо розібратися, які методи та прийоми гештальт-терапії допомагають упоратися із цими проблемами.
- Гештальт-психологи довели, що психіка людини намагатиметься завершити, доформувати все, що залишилося незавершеним. Наприклад, якщо ми бачимо частину зображення тварини, мозок домальовує її до повного образу. Так само до цілісності та завершеності прагнуть наші потреби, цикли відносин, навіть наш образ себе.
- З точки зору гештальту, кожен з нас — система, подібна до годинника, де всі шестерні у вигляді наших думок, емоцій, тілесних відчуттів безперервно обертаються і взаємодіють один з одним. Таким чином, людині важливо бачити і приймати себе цілком, адже всі частини її організму та психіки — це єдине ціле.
- Засновник гештальт-підходу Фріц Перлз, поєднав методи гештальт-психології, психоаналітичної техніки та власний досвід. В результаті, в основі гештальт-терапії лежить кілька важливих понять та принципів.

ОСНОВНІ ПОНЯТТЯ ТА ПРИНЦИПИ ГЕШТАЛЬТ-ТЕРАПІЇ

Цикл контакту

В процесі задоволення потреб ми проходимо кілька етапів: преконтакт, контактування, завершення контакту, постконтакт. Цикл контакту може перериватися на будь-якій стадії. Тоді основні техніки гештальт-терапії будуть спрямовані на те, щоб досліджувати, як людина будує цикл контакту, де і чому вона вибирає його перервати.

Творча адаптація

Сприймають усі симптоми та проблеми не як «поломки», які потрібно полагодити, але як творчу адаптацію психіки до складних ситуацій. Наприклад, щоб не стикатися з нестерпними почуттями, дитина може заморозити взагалі всі почуття, перестати їх помічати.

ПРИНЦИПИ



Принцип «тут і зараз»

Навіть якщо йдеться про травматичні події минулого, техніки гештальт-терапії застосовуватимуться з урахуванням того, яке значення ці події мають зараз. Гештальт-психолог працюватиме з минулим лише у контексті того, що відбувається з клієнтом у теперішньому моменті.

Фігура і фон

Цю ідею добре ілюструють картинки, на яких можна побачити то один образ, то інший, — залежно від фокусу уваги. Наприклад, два людські обличчя у профіль раптом стають вазою, якщо переключити увагу на простір між ними. Те, що стає фігурою, багато говорить про наші потреби.

Практичне завдання 6.2.



ТРЕНЕРСЬКИЙ ПОРТФЕЛЬ: техніки арт-терапії

1. Підготувати теоретичний матеріал згідно змісту теми та представити у вигляді мультимедійної презентації: поняття та корекційні можливості арт-терапії; основні механізми та форми арт-терапії.
2. Обрати один із видів арт-терапії (казкотерапія, ізотерапія, музикотерапія, бібліотерапія, фототерапія, танцювальна терапія; ігрова терапія; пісочна терапія тощо), який можна використовувати у груповій роботі. Надати йому характеристику.
3. Скласти базу даних відповідних арттерапевтичних вправ та варіанти їх інтеграції у тренінгову програму.

Тема 7. Тренерська майстерність

Особистість тренера.

Основні якості тренера.

Тренерські компетенції.

Парус особистої тренерської ефективності

Особистісний розвиток тренера.

Співтренерство.

ТРЕНЕР СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ



Тренер

- це людина професіонал, яка організовує групу та несе відповідальність за її діяльність, виконуючи певні ролі:

- Активний керівник
- Аналітик (експерт)
- Коментатор
- Посередник
- Учасник тренінгу

Відповідно до кожної ситуації, ведучий творчо використовує комбінацію цих чотирьох функцій, що дає змогу гнучко застосовувати різні ролі та стилі керівництва групою в залежності від її особливостей, допомагати учасникам зрозуміти поточні питання, забезпечувати ефективну тренінгову роботу. Саме конструктивне поєднання цих функцій створює неповторний індивідуальний стиль тренера, а зазначена функціональна модель допомагає йому контролювати і в разі потреби коригувати свою роботу.

Провідні ролі та відповідні задачі тренера групи

- 1. Керує роботою** учасників: задає програму навчання, правила, цілі, завдання, здійснює методичне забезпечення занять.
- 2. Надає експертну допомогу** учасникам з метою об'єктивної оцінки своєї поведінки та наочного показу, як вона впливає на інших. Експертиза може здійснюватися через надання інформації з проблеми та через аналіз того, що відбувається.
- 3. Проводить аналіз, узагальнення** того, що відбувається в групі. Коментарі можуть мати характер:
 - спостережень, які ведучий підносить не від себе особисто, а у вигляді опису діяльності групи без вираження власних почуттів і оцінних суджень;
 - перерахування та класифікації того, що відбувається в групі з використанням відповідного понятійного апарату;
 - гіпотез, в яких як би передбачалося, що в групі може щось статися.
- 4. Є посередником** в організації та управлінні груповими процесами. Коли група відчуває труднощі, ведучий може втрутитися, використовуючи методи психологічного впливу.
- 5. Тренер задає і виступає** як зразок поведінки для учасників. Щирість у вираженні почуттів, участь в процедурах разом з групою.

СТИЛІ ВЕДЕННЯ ТРЕНІНГОВОЇ ГРУПИ

На початку тренінгу учасниками позитивно сприймаються елементи директивного стилю в роботі ведучого (чіткі вказівки, структурованість та спрямованість діяльності). У подальшому ж ведучому слід змінити директивний стиль на демократичний і передати функції управління самим учасникам групи.

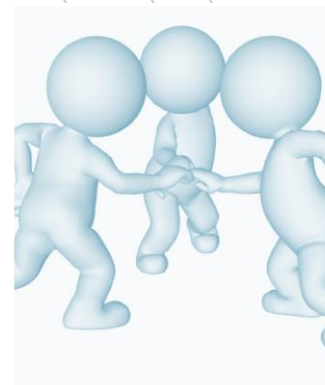


ЛІБЕРАЛЬНИЙ (АРХАЇЧНИЙ)

Тренер демонструє повну зовнішню пасивність, знаходиться наче десь осторонь.

АВТОРИТАРНИЙ (ДИРЕКТИВНИЙ)

Повний контроль над змістом, цілями та процесом заняття. Спілкування зводиться до питань та відповідей. Взаємодія між членами групи не передбачена.



ДЕМОКРАТИЧНИЙ

Рівна відповідальність членів групи за все, що відбувається на заняттях. Прийняття рішень має залежати від групового обговорення, тренер виступає як посередник. Група розглядається як команда, де кожен має рівне право голосу.

ВИМОГИ ДО ОСОБИСТОСТІ ТРЕНЕРА

Професійна компетентність - інтегральна освіта, що має систему теоретичних знань, практичних умінь, соціально значимих якостей особистості, діалектичний взаємозв'язок яких забезпечує результативність та успіх у професійній діяльності

ОСВІТА

- Знання, уміння, навички, професійні компетентності.
Етичні стандарти

РІВЕНЬ ЗНАНЬ

- Розуміння предмета обговорення повинен перевищувати той обсяг, який безпосередньо потрібен для тренінгу у кілька разів

ОСОБИСТІСНІ ЯКОСТІ

- Інтуїція, Емпатійність, Гнучкість, Оптимізм, Врівноваженість, Терпимість, Доброзичливість тощо

САМОУДОСКОНАЛЕННЯ

- Ступінь усвідомлення необхідності вивчення процесів і продукту своєї праці; професіонал підтримує дослідження, які ведуть до кращого розуміння його предмета

ВИДИ ТРЕНЕРСЬКОЇ КОМПЕТЕНЦІЇ

ТЕХНІЧНА

уміння трансформувати мету у систему конкретних навчальних завдань, підібрати відповідні їм активні вправи, застосувати їх практично

ІНТЕГРАТИВНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ

спроможність давати професійні оцінки, мислити в логіці професії, приймати інформовані рішення, вирішувати виникаючі проблеми так, як це прийнято в даній професії

КОНЦЕПТУАЛЬНА

володіння тими загальноприйнятими підвалинами знання, на яких базується основна тренерська практика

АДАПТИВНА

здатність передбачення та переробки змін у професії, пристосування до змін умов тренерської практики в динамічних (а не заданих раз і назавжди) умовах організаційної культури;

КОНТЕКСТУАЛЬНА

володіння соціальним контекстом, у якому існує професія, інакше кажучи - тренер-професіонал має розуміти, де й кого він навчає, у не меншій мірі, ніж володіння власне предметом

МІЖСОБИСТІСНА

вербальні й невербальні уміння, чутливість до групових процесів і уміння інтерпретувати їх

УСПІШНІСТЬ ТРЕНІНГУ

Тренінг проходить успішно, якщо:

емоційні реакції учасників відповідають змісту вправ та лекції;

усі учасники вільно спілкуються між собою;

помітні невербальні прояви відкритості та зацікавленості;

учасники ставлять запитання на тему тренінгу та охоче беруть участь у групових дискусіях;

обговорення подій тренінгу триває під час перерв та після тренінгу;

ні тренер, ні учасники не відчувають нудьги та втоми.

На тренінгу щось не в порядку, якщо:

емоційні реакції неадекватні (раптовий сміх, плач);

учасники об'єднуються у стабільні мікрогрупи та спілкуються тільки в їх межах;

помітні невербальні прояви критичності;

учасники не ставлять запитань, під час дискусій абияк відповідають короткими пропозиціями;

всі тікають на перерву і не згадують про тренінг, неохоче повертаються до приміщення;

тренер втомився, учасники сумують.

СПРЯМОВАНІСТЬ ВИДІВ ДІЯЛЬНОСТІ ВЕДУЧОГО



НА УЧАСНИКА

- Уважне слухання учасника
- Уточнення висловлювань учасника та переформулювання
- Стимуляція зворотного зв'язку
- Демонстрація симпатії
- Попередження психологічного тиску
- Підтримка і турбота
- Заохочення до активної роботи
- Допомога в усвідомленні матеріалу
- Попередження конфронтації з учасником
- З'ясування конфліктних ситуацій
- Допомога у перенесенні групового досвіду в реальне життя



НА ГРУПУ

- Заохочення групової згуртованості
- Заохочення толерантності всередині групи
- Дозування напруги
- Врахування і подолання опору
- Узагальнення та підведення підсумків
- Організація та заохочення взаємодії
- Попередження конфліктів у групі
- Діагностика стану групи та ситуацій, що виникають
- Забезпечення можливості рухової активності учасників у ході тренінгу

Типові складні ситуації та варіанти їх попередження чи "швидкої допомоги"

Ситуація	Можливі причини	Методи попередження	Поведінка тренера в ситуації
Зниження уваги до змісту тренінгу, сміх, сторонні розмови	Занадто довго слухали лекцію	Міні-лекція 10 хв	Дати вправу на обговорення та засвоєння інформації
Стабільні, дещо ворожі один до одного мікрогрупи	У тренінгу беруть участь мало знайомі один з одним люди; усталені мікрогрупи	Вправи у парах, а не у групах, зміна після кожної вправи	Якщо це не заважає засвоєнню інформації, то залишити; якщо заважає – виконувати більшість вправ у парах.
Скутість, відчуження учасників	Занадто авторитарна позиція тренера, схоже на урок	Тілесні вправи, дискусії, підтримка обговорень та ризикованої поведінки	Дати смішну тілесно-орієнтовану вправу («Штовхання», «Передай імпульс», «Броунівський рух»)
Низька активність групи	Авторитарність тренера або недолік у групі інформації для дискусії	Організація дискусій у підгрупах, письмовий варіант подачі питань	Організація конкурсу (з призами) на найдурніше питання по темі для тренера та інших підгруп
Втомленість групи	Високий або надто низький темп роботи, задушливе приміщення	Організація перерв на чай каву, провітрювання	Дати тілесну вправу, відпустити на перерву, попередивши, чим будете займатися після перерви

Конфіденційність - це найважливіша умова будь-якої групової роботи, як із дітьми, так і з дорослими. Відвертість та саморозкриття можливі лише в тому випадку, коли члени групи впевнені у власній безпеці, а без саморозкриття не може бути успішною групова робота.

ВИПАДКИ ПОРУШЕННЯ КОНФІДЕНЦІЙНОСТІ

Якщо хтось із членів групи планує нанести чи наносить своїми діями шкоду собі, іншим людям або навколишньому становищу

Якщо хтось із учасників повідомить про жорстоке поводження з ним або з іншими людьми

Якщо правоохоронні органи вимагають від вас матеріали або відомості про учасників групи у разі здійснення –якого-небудь правопорушення



Практичне завдання 7.1.



ПРОФЕСІЙНИЙ ПОРТРЕТ ТРЕНЕРА ПСИХОЛОГІЧНИХ ТРЕНІНГІВ

1. Критично проаналізувати довідкову літературу, законодавчі акти, електронні інформаційні ресурси тощо та створити професійний портрет тренера. Важливо врахувати і відзначити:
 - професійні компетентності
 - особистісні якості професіонала
 - сучасні вимоги до професіоналізму та особистості тренера
 - етичні вимоги
 - особливості професійної підготовки тренера в Україні: освіта, досвід, вимоги до сертифікації та акредитації
2. Створити ментальну карту, розкриваючи усі зазначені пункти в особистості тренера як професіонала. Використати відповідні сервіси (наприклад: Canva, XMind, Coggle та ін.)

СПІВТРЕНЕРСТВО

Групу ведуть один або два тренери з приблизно однаковим рівнем досвіду, чи основний тренер та помічник, який відповідає за організаційні питання тренінгу.

Доцільність співтренерства

група велика (понад 15-20 учасників); треба одночасно з веденням групи здійснювати аудіо- або відеозапис; у групі існують два або більше «проблемних» учасника, кожен із яких вимагає особливої уваги тренера; тренер прагне самовдосконалення шляхом обговорення процесу тренінгу з компетентною людиною; існує потреба в навчанні іншої людини техніці проведення тренінгу.

Робота у парі висуває певні умови:

особистісна психологічна сумісність ведучих тренінгу; однакове розуміння ними мети та завдань соціально-психологічного тренінгу; попереднє узгодження норм та правил спільної роботи; попередній розподіл повноважень та обов'язків кожного ведучого

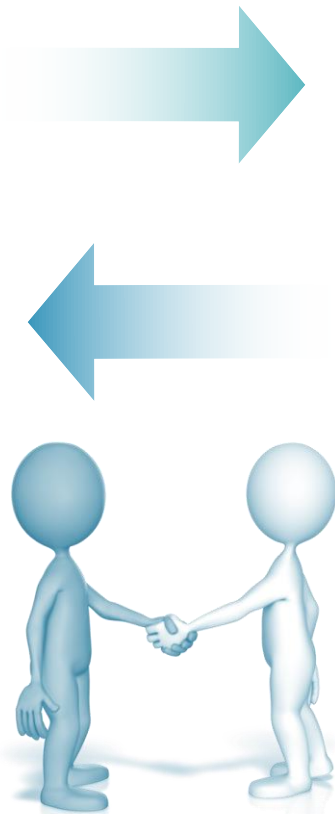
СПІВТРЕНЕРСТВО

ПЕРЕВАГИ

- простежити особистісну та групову динаміку;
- розподілити обов'язки між тренерами;
- розподілити ролі (один виконує функції інформаційного лідера, інший – створює позитивну емоційну атмосферу у групі);
- підвищується ефективність роботи в малих групах за умови великої кількості учасників тренінгу;
- існує можливість порадитися з компетентним колегою під час перерв та обговорити результати закінчення тренінгу;
- учасники мають наочний приклад спілкування, розуміння та взаємодії між тренерами.

НЕДОЛІКИ

- неповна особистісна сумісність між тренерами, розбіжність у поглядах щодо ведення тренінгу;
- різний (нерівномірний) темпоритм роботи ведучих, який негативно впливає на засвоєння матеріалів учасниками групи;
- прагнення тренерів справити враження один на одного або прийняти на себе більшу частину повноважень («боротьба за владу групи»);
- прагнення групи внести розлад у взаєморозуміння тренерів.



Рекомендації для тренерів

будьте самим собою

створіть атмосферу взаємоповаги

намагайтесь персоналізувати свої стосунки з людьми

реагуйте на невербальні сигнали своїх учасників

відведіть час для запитань і поставтеся до них з належною повагою

уникайте ненормативної лексики і недоречних жартів

говоріть змістовно, нейтральною мовою

ніколи не сперечайтесь з учасниками тренінгової групи

будьте дипломатичним

виявляйте професіоналізм

зберігайте почуття гумору

виявляйте терплячість, гнучкість та винахідливість,

дотримуйтеся правил роботи у групі



Пам'ятка тренеру

*(написана на основі
гумористичної пам'ятки
для тренера,
яку розробили Л. Кроль та
К. Михайлов)*

- **Пам'ятай**, що лікарю не обов'язково самому захворіти, щоб знати засоби лікування цієї хвороби. Тому не соромся того, що сам десь не був, у чомусь не брав особисту участь, чогось на собі не спробував.
- **Розумій**, що дехто твою професію сприймає як шаманство, гувернерство, чаклунство, дехто вважає тебе за тамаду. Тому не звертай на це уваги - працюй собі як годиться, а вони як хочуть...
- Поступово починай проводити більш складні та дорогі тренінги.
- Запитання із подвійним змістом сприймай з усмішкою. Кажі: „ Це дуже гарне запитання” і негайно переходь до „контратаки”.
- **Знай**, що інший тренер є не лише твоїм конкурентом, а й єдиною людиною, яка може зрозуміти та оцінити твою майстерність. Пам'ятай, що будь-який вислів на твою адресу є ознакою визнання.
- **Тримай** у кишенях багато дивних різнокольорових іграшок. що видають незвичайні звуки.
- Коли весело, смійся від душі, як мала дитина.
- Пам'ятай, що на відміну від сапера, тренеру можна помилитися **не** один раз, і на кожному тренінгу.

ЗВОРОТНІЙ ЗВ'ЯЗОК

- Якісний зворотній зв'язок (або фідбек) – складова формувального оцінювання та запорука успішного тренінгу, оскільки дає можливість зрозуміти, наскільки вдалим він був та як працювати на наступному.
- Можна сміливо стверджувати, що створення ефективного зворотного зв'язку є основою навчання у межах тренінгу, адже зворотній зв'язок – це інструмент, що дає уявлення про те, як йде процес навчання, інформує тренера про досягнення та проблеми учасників, дозволяючи визначити рівень досягнення мети і вирішення навчальних завдань та очікувань учасників тренінгу. Зворотній зв'язок повинен проходити в атмосфері взаємоповаги і доброзичливості, надавати час для того, щоб учасники виправили помилки або змінили напрямок мислення і діяльності.



КРЕАТИВНІ ПРИЙОМИ ЗВОРОТНОГО ЗВ'ЯЗКУ

- ❖ **«Світлофор».** При опитуванні учасники піднімають «світлофор» – картки червоною або зеленою стороною до тренера, сигналізуючи про свою готовність до відповіді або ставлення до певного матеріалу тощо (пасивність неможлива; учасник змушений кожного разу оцінити свої знання чи продемонструвати ставлення).
- ❖ **“Квіткова галявина”.** Тренер малює на дошці (ватмані) галявину з квітів, над кожною квіткою – етап тренінгу чи завдання, які були запропоновані під час тренінгового заняття. Перед кожним учасником – метелик, який вони мають прикріпити на ту квітку, який вид діяльності йому сподобався (вразив, захопив, запам’ятався тощо) найбільше.
- ❖ **«Долонька».** Учасники обводять контури власної руки на аркуші паперу, причому кожен палець — це місце, де записують відповіді на запитання: вказівний палець — «Мій настрій», великий палець — «Що цікавого я вивчив сьогодні?», середній — «Що було важко? Які я мав труднощі?», безіменний — «Мені не сподобалося сьогодні», мізинець — «Що б я хотів ще вивчити? Що мені було б цікаво?».
- ❖ **«Тихе опитування».** Бесіда з одним або декількома учасниками відбувається напівпошепки, в той час як група зайнята іншою справою. Так учасники не комплексують, що їхню відповідь почують інші, не боятимуться давати неправильні відповіді.
- ❖ **«Захисний лист».** Перед кожним тренінгом завжди в одному місці лежить *«Лист захисту»*, куди кожен учасник без пояснення причин може вписати своє прізвище і бути впевненим, що його сьогодні не спитають. Тренер, аналізуючи ці листи, тримає ситуацію під повним контролем та враховує під час опитування та пояснення нового матеріалу. Важливо з учасниками заздалегідь обговорити правила захисного листа – не вписувати своє прізвище більше двох разів поспіль тощо.
- ❖ **«Піца».** На малюнку із зображенням піци (на ватмані) та написаними твердженнями «Мені зрозуміло все, про що говорив тренер», «Мені було цікаво на цьому занятті», «Інформація була новою для мене», «Мені подобається тут і я чекаю наступних тренінгових занять» учасники ставлять чотири цятки — біля кожного твердження. Правило таке: чим ближче цятка до середини «піци», тим більше вони згодні з твердженням.

Практичне завдання 7.2.



ТВОРЧА РОЗРОБКА ТЕМИ

Проаналізувати довідкову літературу, законодавчі акти, електронні інформаційні ресурси, етичні засади надання психологічної допомоги тощо та створити:

- 1) інформаційну довідку на тему «Місце супервізії у психологічному тренінгу»: розкрити змістовно поняття «супервізія», зазначити необхідні умови для її здійснення, визначити та зафіксувати основні завдання, форми і рівні супервізії;
- 2) скласти узагальнюючу порівняльну таблицю, надавши роз'яснення щодо понять «інтервізія» та «супервізія».



Тема 8. Технології управління групою

Актуалізація та мотивація (назріла необхідність; життєвий досвід, практична спрямованість, потреба в самостійності). Профілактика виникнення «важких» учасників, групової пасивності чи групового опору. Важкі учасники: типи й способи роботи. Невербальні засоби тренера: візуальний контакт, жести.

Кожна нова пропозиція проведення тренінгу дає тренеру імпульс, поштовх до роботи. Звичайно, це т.з. зовні організована мотивація (по термінології Е. П. Ільїна) або інструментальна мотивація.

ПОЧУТТЯ БОРГУ

Тренери, які працюють у тренінгових фірмах, бувають просто зобов'язані з певною періодичністю створювати нові програми й модифікувати старі (частина обов'язків). Вільний тренер, одержавши замовлення, зв'язує себе певними зобов'язаннями

МІСІЯ

Вищий прояв почуття боргу — усвідомлення своєї місії. Ідея про потребу того, що він робить, підтримує тренера. Іноді свідомість своєї місії може суперечити певним аспектам отриманого замовлення. Виникає боротьба мотивів, у якій перемогти може місія.

МОТИВИ ТРЕНЕРА



ІНТЕРЕС, ЗАХОПЛЕНІСТЬ

Інтерес тренера до теми, захопленість процесом. Якщо тренер одержує задоволення від процесу створення нового тренінгу, то сама робота діє як джерело мотивації. Він насолоджується тим, що він робить, тому що йому цікаво.

ЧЕСТОЛЮБСТВО

Якщо тренер береться за створення нової програми тому, що сподівається завдяки цій роботі покрити себе нев'янучою славою, то така мотивація теж є інструментальною, «зовнішньою».

МОТИВИ УЧАСНИКІВ ТРЕНІНГУ

Тренінг – це корисно

Учасники тренінгу попадають на тренінг насамперед тому, що вони самі або ті, хто купив для них цей тренінг, вірять у його «корисність». Вони вірять, що завдяки тренінгу одержать певні результати: щось підвищать, щось поглиблять, щось поліпшать, щось нове і коштовне знайдуть, чогось досягнуть. Вони сподіваються, що тренінг буде сприяти підвищенню їхньої індивідуальної ефективності і їх індивідуальної ринкової вартості

Тренінг – це «смачно»

Усе, що привабливо, апетитно, викликає задоволення, радість, щастя, створює комфорт, дає почуття безпеки й безтурботності. В останні роки намітилася тенденція зміни співвідношення між користю й смачністю. Сучасний тренінг усе більше з навчання перетворюється в клуб, атракціон, реаліті-шоу або процедурний кабінет; спостерігається тенденція до поступового росту значення факторів «смачності» відносно факторів «корисності».

Технологічність тренінгу для учасників — це чіткість в описі процедур досягнення ними бажаних результатів

- чіткість формулювань (часто письмових);
- наявність ясних алгоритмів дії;
- тренування алгоритмів.
- простота їхнього застосування в реальному житті.



ТИПОВІ ОРГАНІЗАЦІЙНІ ПРОБЛЕМИ

примусово зібрана група, що проводить на тренінгу свій вихідний день;

група не знайома з тематикою тренінгу й чекає чогось зовсім іншого (“Хіба в нас тренінг продажів?! Нам говорили, що особистого іміджу...”);

нерівномірна група (шестеро головних інженерів, троє диспетчерів та ще й ремонтна служба...);

частина учасників недостатньо розуміє мову, якою проводиться тренінг;

незручне приміщення, у якому неможливо рухатися, задушно, шумно, у сусідньому приміщенні співають хором;

тренінг узагалі проводиться на робочому місці працівників: дзвонять телефони, заходять інші люди, когось викликають.

Надання клієнту повної інформації: дотримання прав особистості означає, що тренер може працювати з клієнтом тільки з його згоди. До дітей це стосується так само, як і до дорослих. Приймаючи рішення про участь у групі, учасники мають отримати інформацію про цілі та завдання групи, про те, що планується у ході роботи, що може статися, що очікується від них, від керівника та від інших членів групи, і тільки знаючи все це, вони можуть дати або не дати згоду на участь у роботі групи



Груповий консультант може провести співбесіду з кандидатами до групи. Наскільки це можливо, консультант повинен відбирати до групи тих людей, чії цілі та потреби відповідають завданням групи, хто не заважатиме або перешкоджати груповій роботі, і чий стан не погіршиться в результаті групової роботи.

НОРМАТИВНІ ВИМОГИ ДО ЯКІСНОГО СКЛАДУ ГРУПИ

Переваги і недоліки гомогенних
та гетерогенних груп

- Тренінгові групи можуть бути як гомогенними, так і гетерогенними за такими критеріями: стать; вік; освіта; рівень інтелекту; соціальний статус; тип особистості й стиль поведінки; характер психологічних проблем; переконання і ціннісні орієнтації; мета участі в групі.
- Гомогенні групи з самого початку більш згуртовані, психологічна атмосфера в них більш комфортна і характеризується більшим рівнем свободи. Однак, в них менше можливостей для ознайомлення з відмінними від їхніх думками, досвідом тощо. Як наслідок - зниження групової динаміки, відсутність суперечностей і конструктивних конфліктів.
- Гетерогенність стимулює процеси саморефлексії та розуміння глибинної сутності, справжнього обличчя інших членів групи, сприяє розширенню світоглядної та поведінкової гнучкості учасників тренінгу, моделює реальні системи стосунків учасників в оточуючому світі. Однак надто велика різниця за певними параметрами може провокувати неконструктивні конфлікти та поглиблювати психологічну дистанцію між членами групи, що безумовно позначиться на ефективності тренінгу.
- Варто комплектувати гетерогенні за статтю групи (кількість чоловіків і жінок має бути приблизно однаковою). Чоловікам притаманна більша орієнтація на результат (раціональний підхід), а жінкам – на процес (привносять емоційність).

НОРМАТИВНІ

ВИМОГИ ДО ЯКІСНОГО СКЛАДУ ГРУПИ

Запобігання опору, врахування
статусу

- Тренінги проводяться як у новостворених, так і в уже існуючих групах. В останньому випадку спротив і психологічні захисти учасників будуть сильнішими, і потрібно буде більше часу і сил приділити для їх «емоційного розігріву». Крім того, учасники можуть бути по-різному мотивованими для участі в тренінгу. Примусова участь у тренінгу, яка часто є безплатною для членів групи, негативно позначається на його ефективності. Так, у випадку примусової участі люди не настільки активно включаються у групову роботу та менше зацікавлені в результативності.
- Не рекомендується включати у групу людей: які щойно завершили лікування у психіатра; які знаходяться під наглядом лікаря; які самі відчувають свою непридатність; які запізнилися більше, ніж на декілька годин (без попередження).
- Тренер приймає остаточне рішення при відборі людей у групи, на ньому лежить вся відповідальність за наслідки його рішень. Він повинен добирати учасників, керуючись нейтральним ставленням до них. При комплектуванні груп також бажано враховувати формальний статус учасників. Спостереження тренерів показують, що в поведінковому тренінгу посадова чи службова залежність невеликою мірою позначається на об'єктивності оцінок, які даються один одному. Однак ситуація ускладнюється при роботі з особистісними проблемами таких учасників. Зрештою ефективність подолання цих бар'єрів залежить від професійної компетентності самого тренера. У тренінгові групи не рекомендується включати чоловіків і їхніх дружин, близьких родичів, друзів. Якщо існує ризик того, що вони заважатимуть один одному і тренер не зможе цьому зарадити, то їх бажано роз'єднати.

ПРИЙОМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ СПІЛКУВАННЯ, ПОДОЛАННЯ КОМУНІКАТИВНИХ БАР'ЄРІВ

прийом "власне ім'я", заснований на називанні вголос імені та по батькові партнера, з яким спілкується учасник. Це підкреслює увагу до даної особистості, викликає в неї почуття задоволення й супроводжується позитивними емоціями, тим самим формується атракція, налаштування учасників тренінгу один до одного;

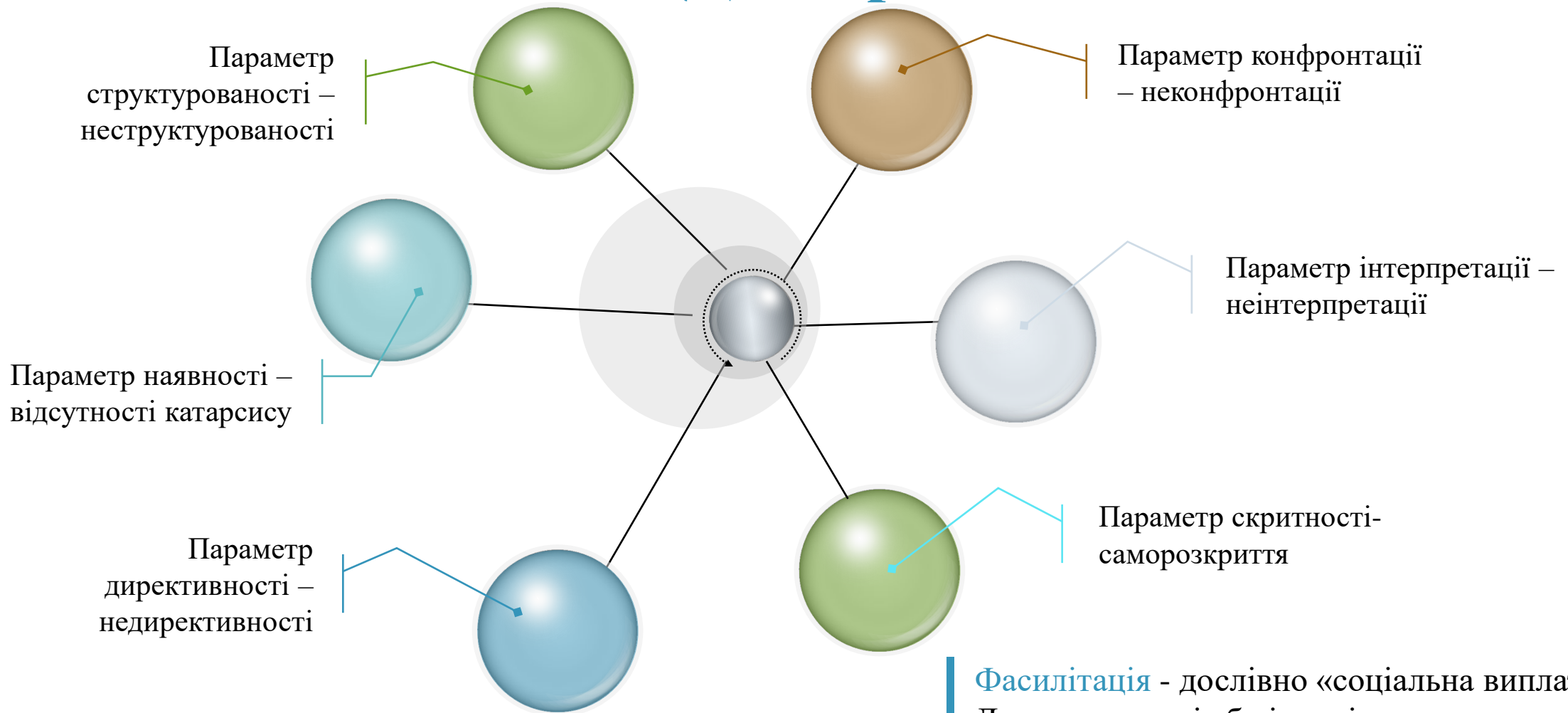
прийом "дзеркало відносин" передбачає добру усмішку й приємний вираз обличчя особи, що свідчить: "я – ваш друг". А друг – це прихильник, захисник. В учасника виникає почуття захищеності, що спонукає позитивні емоції й вільно або мимоволі формує атракцію;

прийом "золоті слова" полягає у висловленні компліментів на адресу людини. Тим самим відбувається ніби "заочне" задоволення потреби в удосконалюванні, що веде також до утворення позитивних емоцій і зумовлює прихильність до учасника тренінгу;

прийом "терплячий слухач" впливає з терплячого й уважного вислуховування проблем клієнта. Це приводить до задоволення однієї з найважливіших потреб будь-якої людини – потреби в самоствердженні.

прийом "особисте життя" виражається в привертанні уваги до "хобі", захопленні учасника (партнера), що також підвищує його вербальну активність і супроводжується позитивними емоціями.

ШІСТЬ ПАРАМЕТРІВ "СТИЛЮ" ФАСИЛІТАЦІЇ (Дж. Хірон)

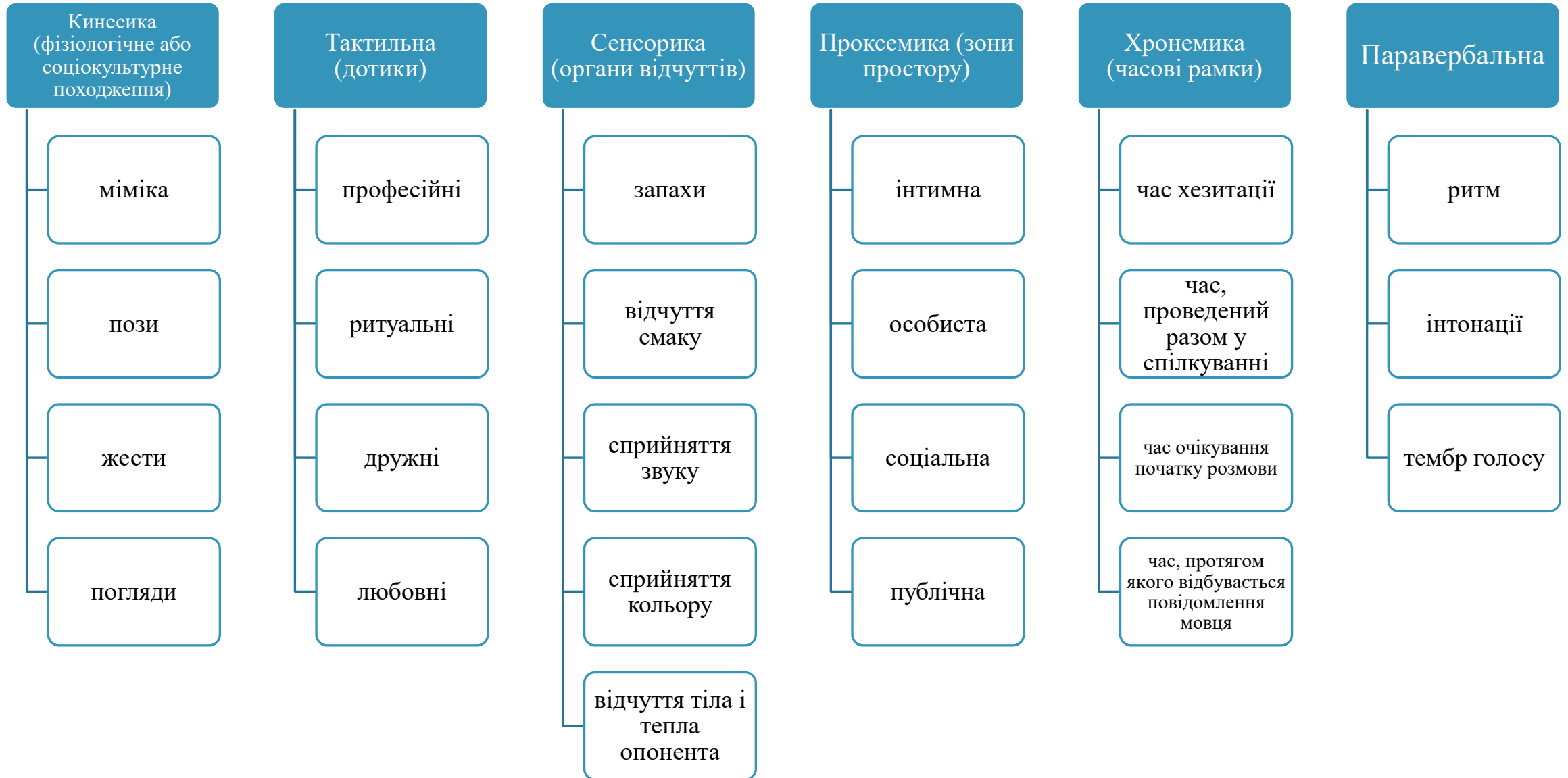


Фасилітація - дослівно «соціальна виплата». Допомога групі або індивіду в досягненні більшої продуктивності або швидкості діяльності.

Результати тренінгу повинні бути ретельно сформульовані із використанням дієслів дії та конкретними прикладами застосування

РЕЗУЛЬТАТ	ДІЄСЛОВА ДІЇ	ПРИКЛАДИ ЗАСТОСУВАННЯ
Знання	дати визначення, викласти, перелічити, пригадати, маркувати, назвати, писати	назвати конкретні положення закону (зазначити якого); визнано порушення; знати строки; назвати критерії (наприклад, наявність ризиків при обранні запобіжного заходу); перерахувати умови, охарактеризувати
Вміння і навички	оцінити, розрізняти, категоризувати, класифікувати, порівняти, співставити, пов'язувати, знаходити співвідношення (відповідність), аналізувати, тлумачити, інтерпретувати, досліджувати, оцінювати, констатувати, обґрунтовувати, захищати, оспорювати, визначати, рахувати, розраховувати (цифри) організувати, планувати, призначити, створювати, демонструвати, комбінувати, використовувати, узагальнити, вирішувати	вміти знайти джерело; вміти обчислити строки; проаналізувати обставини; співвіднести фактичні обставини справи з нормою нормативно-правового акта
Соціальний контекст	розуміти, пояснити, описати, пріоритизувати, визнати, цінувати, ілюструвати, формулювати, вибирати	розуміти, яка захищена ознака (стать, національність, вік тощо) враховувалася чи не враховувалася при прийнятті рішення;

ВИДИ НЕВЕРБАЛЬНОЇ КОМУНІКАЦІЇ



Приклади невербальних засобів комунікації (жести)

ЖЕСТ «ОК»

- Отримав популярність в Америці на початку ХІХ століття жест, що позначає «все відмінно», «добре» у всіх англomовних країнах, а також в Європі і Азії. У Франції цей жест інтерпретують як «нуль», «нічого», в Японії – «гроші», в деяких країнах Середземноморського басейну цей жест використовується для позначення гомосексуальності чоловіка.

ЖЕСТ «ПІДНЯТИЙ ВГОРУ ВЕЛИКИЙ ПАЛЕЦЬ»

- В англomовних країнах цей жест використовується при спробах зловити попутну машину, а також значення «відмінно». У Греції цим жестом просять людини припинити розмову, і він несе негативне забарвлення.

Приклади невербальних засобів комунікації (жести)

ЖЕСТ «КОЗА»

- використовується представниками музичних субкультур як знак схвалення виконавцю. В Італії знак вважається образливим натяком і використовується в значенні «рогоносець». В американському варіанті мови глухонімих «коза» з виставленими в бік великим пальцем означає «я тебе люблю».

ЖЕСТ «V – ПОДІБНИЙ ЗНАК ПАЛЬЦЯМИ»

- з рукою, поверненою тильною стороною до мовця, поширений у Великобританії і Австралії для позначення вдалого виграшу, вирішення якої-небудь проблеми, але для цього позначення. Якщо при цьому жесті рука повернена долонею до співрозмовника, то його сенс «замовкни».

ВІЗУАЛЬНИЙ КОНТАКТ

- Напрямок погляду показує спрямованість уваги співрозмовника і разом з тим дає зворотній зв'язок, що показує те, як ставиться співрозмовник до тих чи інших повідомлень.
- За допомогою очей передаються найточніші і відкритіші сигнали з усіх сигналів міжособистісної комунікації, тому що вони займають центральне місце на обличчі людини, при цьому зіниці поводяться цілком незалежно.
- Ваш погляд повинен зустрічатися з очима партнера близько 60 - 70% від усього часу спілкування. Скутий, затиснутий співрозмовник, що зустрічається з вами поглядом менш 1/3 від часу спілкування, рідко користується довірою.
- Часто зустрічається так називаний погляд скоса. Він використовується для передачі інтересу чи ворожості. Якщо такий погляд супроводжується злегка піднятими бровами чи посмішкою, то він означає зацікавленість і часто використовується для того, щоб зтягти співрозмовника. Якщо він супроводжується опущеними вниз бровами, нахмуреним чолом чи опущеними куточками рота, то він означає підозріле, вороже чи критичне ставлення.

Практичне завдання 8.1.








ТЕХНІКИ НЕВЕРБАЛЬНОЇ КОМУНІКАЦІЇ НА ПСИХОЛОГІЧНОМУ ТРЕНІНГУ

1. Опрацювати довідкові джерела та надати характеристику основним технікам невербальної комунікації, які широко застосовуються у груповій тренінговій взаємодії:
 - паралінгвістичні засоби: 1) використання жестів, рухів, міміки, пантоміми, контакту очей тощо; 2) робота з сенсорними модальностями;
 - трансформація емоцій (робота з "емоційною неграмотністю");
 - рефреймінг (фрейми та їх зміна) – вербальні і невербальні психологічні ключі
 - психологічний ключ (або ключ розблокування);
 - підлаштування (або приєднання);
 - рапорт;
 - калібрування невербальних сигналів тощо.

РЕФЛЕКСІЯ - здатність людини «вийти у зовнішню позицію» стосовно ситуації, своїм і чужим діям з метою її осмислення і пошуку більш ефективного для себе способу мислення і дії.

Рефлексивне питання для осмислення

-  змісту й послідовності розумових дій, операцій
-  використаних методів і прийомів діяльності
-  труднощів, що виникли та їх причин
-  нових знань, умінь і навичок
-  досягнення або недосягнення поставлених цілей і завдань, на етапах цілепокладання, планування діяльності, реалізації й контролю.

Етап орієнтування:

усвідомлення мети,
завдань і мотивів
діяльності

Етап планування:

усвідомлення змісту
кожної дії, їхньої
послідовності

Етап реалізації:

здійснювати поточний
контроль за змістом знань і
розумових дій

Етап контролю:

чи
досягнуті поставлені цілі,
завдання, передбачувані
результати



Етап орієнтування:

Що я хочу довідатися? Навіщо мені потрібні ці знання? Що я повинен навчитися робити? Навіщо я хочу навчитися це робити? Що я повинен вивчити? З якою метою?



Етап планування:

Що я повинен робити, щоб довідатися? Чому? Що я повинен робити, щоб навчитися? Чому? У якій послідовності я повинен робити? Чому?



Етап реалізації:

Що я повинен зробити далі? Чому? Навіщо? Чому не виходить? Що потрібно змінити? Чому?



Етап контролю:

Що нового довідався? Для чого потрібні мені ці знання? Як зв'язані ці знання з наявними або отриманими раніше? Що навчився робити? Для чого мені знадобиться це вміння? Чи досяг мети? Чому не досяг? Що потрібно зробити, щоб досягти мети? Які труднощі при рішенні завдання виникли? Чому вони виникли?

Практичне завдання 8.2.



ВИДИ АКТИВНОСТІ НА ПСИХОЛОГІЧНОМУ ТРЕНІНГУ ТА ОСНОВНІ ПРИЙОМИ ВЗАЄМОДІЇ З УЧАСНИКАМИ ГРУПИ

Скласти базу даних («тренерський портфель») з характеристикою навичок ведення тренінгової групи та прийомів взаємодії. Запропонувати варіанти застосування прийомів як офлайн так і онлайн.

Примітка: важливо вміти охарактеризувати та продемонструвати на прикладах:

- 1) навичку ведення групи: „Практичні завдання та вправи”; „Постановка цілей”, „Робота у підгрупах”, „Висловлювання по колу”, „Техніка приєднання”, „Активне слухання та невербальні засоби управління дискусією”, „Розрізнення думок, почуттів та поведінки”, „Співпереживання”, „Питання”, „Прийоми переривання”, „Включення до роботи”, „Управління увагою”;
- 2) прийом взаємодії з учасниками групи „Укладання угоди з учасниками групи”, „Домашні завдання”, „Зворотній зв’язок”, „Моделювання бажаної поведінки: навчання на прикладах”, „Моделювання бажаної поведінки: самомоделювання”, „Діаграма відповідальності”, “Я”- висловлювання”, „Обговорення”.

ТИПОЛОГІЯ «СКЛАДНИХ» УЧАСНИКІВ ТА ОСОБЛИВОСТІ РОБОТИ З НИМИ

- Існує багато типологій «складних» учасників та груп, які мають як спільні, так відмінні риси. Однак не можна впевнено стверджувати, що вони є вичерпними і що той чи інший тип буде однаково складним для будь-якого тренера. Значно більше значення має особистість самого тренера та його індивідуальна чутливість до певного типу людей, яка утруднює процеси емоційної саморегуляції та загалом ускладнює роботу з групою.
- При розгляді узагальнених типологій не потрібно забувати про певний ступінь їхньої відносності, а також знати власні зони розвитку. За наявності «складних» учасників у групі тренеру не потрібно намагатися швидко відкоригувати їхню поведінку. Спочатку необхідно з'ясувати, що вони хочуть нею «повідомити» і чи розуміють, що створюють труднощі для інших.
- Тренер і учасники мають бути тактовними, щоб нікого не образити, не ізолювати і не спровокувати посилений опір.

Групові ролі за Р. Шиндлером

- мовчазні учасники
- багатослівні учасники
- саркастичні або цинічні
- «порадники»/ «утішители» / «мудреці»

Групові ролі за Р.Шиндлером: мовчазні учасники, багатослівні учасники

МОВЧАЗНІ УЧАСНИКИ

- Тренер має проявляти повагу до них, щоб створити сприятливий клімат, в якому учасник зможе самостійно відмовитися від власної стриманості. У той же час тренер повинен продемонструвати, що йому цікаво ближче познайомитися з «мовчуном» і краще його зрозуміти. Варто з'ясувати, що провокує мовчання. Часто воно є проявом прийнятих в суспільстві чи в сім'ї норм. Одним із варіантів інтервенції є техніка «обходу». При цьому мовчазний учасник ходить по колу, зупиняється біля кожного члена групи і закінчує речення: «Коли я дивлюся на вас, то мені здається, що ви очікуєте від мене...». В кінці обходу можна повторити, модифікувавши фразу на: «Коли я дивлюся на вас, мені хочеться, щоб ви...».

БАГАТОСЛІВНІ УЧАСНИКИ

- Багатослівність часто є причиною блокування групового розвитку, яке відбувається через те, що інші учасники зайняті стримуванням свого роздратування. Один зі способів групової роботи з нею полягає в тому, що потрібно поставити який-небудь предмет в центрі кола і сказати всім: «Я хочу запропонувати вам провести коротку «інспекцію» комунікації в групі. Якщо у вас виникає враження, що ви надто часто говорите, то підійдіть ближче до предмета в центрі, якщо ж вам здається, що ви говорите рідко, то відійдіть на відповідну відстань. Виберіть місце, яке символічно виражає міру вашої вербальної участі в групі». Після цього всі учасники коментують свій вибір. Крім того, вони можуть повідомити свою реакцію на вибір інших.

Групові ролі за
Р.Шиндлером:
саркастичні або цинічні,
«порадники»/
«утішители» / «мудреці»

САРКАСТИЧНІ АБО ЦИНІЧНІ УЧАСНИКИ

- Постійний сарказм може завдати шкоди довірі в групі, особливо, якщо інші учасники не насмілюються звернути увагу на таку поведінку. В цьому випадку тренер може запропонувати їм прямо висловлювати свою критику і пов'язане з нею роздратування: «Чи готові ви провести експеримент? Пройдіть по колу і скажіть кожному, що вам у ньому заважає і що вас дратує». Це допоможе встановити прямий контакт саркастичних учасників з іншими і стимулювати групу прямо виражати емоційні реакції.

«ПОРАДНИКИ», «УТІШИТЕЛІ», «МУДРЕЦІ»

- Трудність полягає в тому, що ці учасники більше концентруються на інших, а не на собі. Складається враження, що вони нічому не хочуть навчитися і вже вирішили всі проблеми. Такі учасники побоюються відкрито розповісти про власні проблеми та недоліки. Як і «мовчунам», цим членам групи інші часто повідомляють про їхню поведінку. Тренеру потрібно підтримувати такий зворотний зв'язок, щоб допомогти їм зрозуміти, що іноді люди роблять для інших більше тоді, коли насмілюються подбати про самих себе.

Практичне завдання 8.2.



ОПОРНИЙ КОНСПЕКТ ЗА ТЕМОЮ

- «Своя опора» – необхідно скласти авторський опорний конспект вивченої самостійно теми (розгорнутий план відповіді на іспиті, «універсальну шпаргалку»), яка повинна відрізнятися не тільки лаконічністю, але й оригінальними схемами. Тобто це має виглядати як шпаргалка, стисло і змістовно. Щоб, дивлячись у шпаргалку, ви могли усно дати пояснення й розгорнуту відповідь стосовно того, що написано).
- Критерії: лаконічність, схематичність, доступність, простота для розуміння.
- Примітка: один студент складає шпаргалку на п'ять питань (беручи за основу перелік контрольних питань до підсумкової форми контролю). Розмір шпаргалки з відповіддю на одне питання – $\frac{1}{4}$ частина аркуша паперу формату А4.

Питання до підсумкової форми контролю

1. Поняття психологічного тренінгу.
2. Принципи проведення психологічного тренінгу.
3. Структура цілей та завдань психологічного тренінгу.
4. Види та форми психологічних тренінгів. Методичні аспекти проведення психологічного тренінгу.
5. Цілі психологічного тренінгу.
6. Етичні норми роботи ведучого групи.
7. Характеристика типів груп психологічного тренінгу.
8. Поняття групової динаміки.
9. Особливості динаміки психологічному тренінгу.
10. Стадії динаміки в групі.
11. Особливості групової динаміки різних груп учасників.
12. Характеристика загальних методів групової роботи.
13. Склад учасників.
14. Особливості різних цільових аудиторій.
15. Підготовка приміщення.
16. Особливості підготовки онлайн-тренінгів.
17. Планування ресурсів (обладнання, матеріали).
18. Основні етапи психологічного тренінгу (знайомство (подання) учасників і тренера, збір очікувань і побоювань, вироблення правил поведінки на тренінгу, власне тренінг, збір зворотного зв'язку).
19. План тренінгу (тренерська розробка).
20. Особливості аналізу виконаної роботи.
21. Види активності на психологічному тренінгу. Лекція. Інтерактивна лекція. Індивідуальна робота.
22. Види активності на психологічному тренінгу. Презентація. Робота в малих групах. Дискусія. Мозковий штурм. Ігри та вправи.
23. Види активності на психологічному тренінгу. Розминки. Ділові гри. Експромти.
24. Використання методів НЛП на психологічному тренінгу.
25. Використання методів арт-терапії на психологічному тренінгу.
26. Використання методів тілесно-орієнтованої терапії на психологічному тренінгу.
27. Використання методів когнітивно-поведінкової терапії на психологічному тренінгу.
28. Використання метафоричних карток на психологічному тренінгу.
29. Використання інших психологічних підходів для планування активності на психологічному тренінгу.
30. Особистість тренера та тренерські компетенції.
31. Основні прийоми під час тренінгової роботи.
32. Управління динамікою групи.
33. Управління питаннями.
34. Управління страхами та стресом.
35. Самодіагностика, визначення векторів розвитку.
36. Аналіз потреб у навчанні (способи діагностики, тренінгові та нетренінгові рішення).
37. Структура тренінгової програми.
38. Процес формування навичок.
39. Інформаційне наповнення тренінгу.
40. Підходи до створення моделі програми.
41. Оптимальне використання різних методів роботи у тренінгу для досягнення максимального результату.
42. Зворотній зв'язок як інструмент навчання.
43. Актуалізація та мотивація (назріла необхідність; життєвий досвід, практична спрямованість, потреба в самостійності).
44. Профілактика виникнення «важких» учасників, групової пасивності чи групового опору. Первинний і вторинний опір.
45. Важкі учасники: типи й способи роботи.
46. Прийоми залучення учасників: контрастні подразники, криголами, айсбрейкери.
47. Невербальні засоби тренера: візуальний контакт, жести, 4 тони голосу тренера.

Рекомендовані
джерела
інформації
Основна література

1. Джонсон Девід В. Соціальна психологія : тренінг міжособистісного спілкування; пер. з англ. В. Хомика. К., 2003. 288 с.
2. Духневич В. М. Прикладні питання технологій підготовки та проведення когнітивно орієнтованих тренінгів спілкування : методичні рекомендації. К., 2014. 84 с.
3. Ємельянов Ю. М. Активне соціально-психологічне навчання. Л., 1985. 162 с.
4. Методичні рекомендації для тренерів щодо розроблення та проведення тренінгів ; авт. кол.: Т. Фулей, Н. Буруковська, Т. Будниченко, Г. Савченко. К. : ФОП Демчинський О. В., 2017. 92 с.
5. Мілютіна К.Л. Теорія та практика психологічного тренінгу : навчальний посібник К., 2004. 192 с.
6. Практична психологія: навч.-метод. комплекс ; за ред. Н. П. Зубалій. ; авт. кол. В. І. Бондар. Н. П. Зубалій, В. М. Махінов, С. В. Страшко та ін. К., 2012. 771 с.
7. Свідовська В. А. Навчально-методичний комплекс матеріалів з дисципліни «Техніки психологічного тренінгу». Х. 2020.
8. Слободянюк І. А. Тренінг партнерського спілкування. К., 2010. 48 с.
9. Федорчук В. М. Тренінг особистісного зростання : навч. посіб. К.. : «Центр учбової літератури», 2014. 250 с.
10. Яценко Т. С. Теорія і практика групової психокорекції: Активне соціально-психологічне навчання : навчальний посібник. К., 2004. 679 с.

Рекомендовані джерела інформації

Додаткова література

1. Карпенко Є. Методи сучасної психотерапії : навчальний посібник. Дрогобич, 2015.
2. Крайнюк В. М. Психологія стресостійкості особистості : монографія. К., 2007. 432 с.
3. Максимова Н. Ю. Тренінгові технології як засіб формування духовності особистості студентів. Зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. К., 2007. Т.10. Ч. 4. С. 334–342.
4. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія професійної комунікації : навч. посіб. Чернівці, 2010. 528 с.
5. Приходько В. В. Соціально–психологічний тренінг як засіб формування комунікативної компетенції. Вісник Львів. ун-ту. 2005. №. 19. Ч.1. С. 182–188.
6. Савонова О. В., Гаврилюк В. О. Соціально-просвітницькі тренінги з формування мотивації до здорового способу життя та профілактики ВІЛ/СНІДу : навч.-метод. посібник для викладачів валеології, основ медичних знань та безпеки життєдіяльності, вчителів основ здоров'я, студентів вищих педагогічних навчальних закладів. К., 2006. 260 с.
7. Технології роботи організаційних психологів : навчальний посібник для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів після диплом. освіти ; за наук. ред. Л. М. Карамушки. К., 2005. 366 с.
8. Шапар В. Б. Сучасний тлумачний психологічний словник Х., 2005. 640 с.

Навчальне видання

Навчальний наочний посібник

Техніки психологічного тренінгу: у схемах та таблицях

Укладач:

ПОТЬОМКІНА Н.З., Ph.D. у галузі соціальної роботи

Видається в авторській редакції

Підписано до видання 26.04.2024 р.

Адреса видавця:

ХДАК, Україна, 61057, м. Харків, Бурсацький узвіз, 4
тел. (057) 731-27-83. e-mail: nmr-academy@xdak.ukr.education
Свідоцтво про держреєстрацію ДК №3274 від 04.09.2008 р.