

ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО «ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ
ЗАКЛАД «МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»



МАУП

**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ**

з дисципліни

«Методика психологічних тренінгів у системі публічного управління та
адміністрування»
(для магістрів)

Київ 2016

Підготовлено професором кафедри психології Ткачук Т.Л.

Затверджено на засіданні кафедри психології (протокол № 2 від 08.09.2016 р.)

СХВАЛЕНО ВЧЕНОЮ РАДОЮ ІНСТИТУТУ СОЦІАЛЬНИХ НАУК І САМОВРЯДУВАННЯ (Протокол № 2 від 15.09.2016 р.)

Ткачук Т.Л. Методичні рекомендації щодо забезпечення самостійної роботи студентів з дисципліни «Методика психологічних тренінгів у системі публічного управління та адміністрування» (для магістрів). – К.: МАУП, 2016 – с.

Навчальна програма містить пояснювальну записку, тематичний план дисципліни, зміст дисципліни «Методика психологічних тренінгів у системі публічного управління та адміністрування», вказівки до написання контрольних, теми контрольних, питання до самоконтролю, список літератури.

©Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП), 2016

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Методичні матеріали містять завдання для самостійної роботи студентів з курсу “Методика психологічних тренінгів у системі публічного управління та адміністрування ” складені відповідно до програми вивчення дисципліни, які передбачають підготовку відповідей на питання для самоконтролю та виконання завдань, а також розв’язання проблемних ситуацій і творчих завдань.

Мета самостійної роботи передбачає закріплення теоретичних знань студентів у межах програмового змісту дисципліни, розвиток контекстуальної та інструментальної компетентності студентів у побудові та проведенні тренінгів вмінь. Метод тренінгу застосовується в роботі з керівниками різних рівнів, педагогами і лікарями, агентами у справах продажу і публічного управління.

Цілі курсу:

- формування базових основ професійної компетентності в області організації і проведення особливого виду групових форм впливу (соціально-психологічних тренінгів)
- сприяння виробленню практичних навичок з організації та проведення психокорекційних та розвивальних програм, заснованих на застосуванні тренінгових форматів навчання та корекції.

До програми дисципліни входить практикум проведення тренінгу, що передбачає самостійну підготовку слухачем програми тренінгу, підбір вправ та ігор, обговорення і корекцію програми з викладачем, а потім проведення тренінгу з наступним обговоренням і оцінкою членами навчальної групи сильних і слабких сторін тренера-стажиста.

Тематичний план дисципліни

“Методологія та організація проведення соціально-психологічного тренінгу”

№	Назва змістового модуля і теми
	<i>Змістовий модуль I. Загальні основи теорії соціально-психологічного тренінгу</i>
1.	Історія становлення поняття про соціально-психологічний тренінг
2	Особливості побудови тренінгових програм
3	Психологічний зміст взаємодії в тренінговій групі
	Змістовий модуль II. Методичні основи соціально-психологічного тренінгу
4	Основні методи соціально-психологічного тренінгу
5	Особистість та компетенції тренера
6	Тренінги окремих вмінь
	Разом годин: 36

Зміст самостійної роботи з

дисципліни

“Методологія та організація проведення соціально-психологічного тренінгу”

Змістовий модуль I. Загальні основи теорії соціально-психологічного тренінгу

Тема 1. Історія становлення поняття про соціально-психологічний тренінг

Поняття тренінгу у соціально-психологічній науці. Принципи тренінгу. Види тренінгових груп. Психокорекційні групи. Групи особистісного зростання. Тренінг навичок і вмінь. Бізнес орієнтовані тренінги. Формування команди. Специфіка роботи в групі та з групою. Принципи підбору тренінгових груп. Ведучий тренінгу. Робота в парі. Супервізія. Правила тренінгу. Морально-етичні проблеми, що виникають при роботі в групі.

Мета: дати поняття про особливості тренінгової роботи та види тренінгів.

Методичні вказівки. У процесі самостійного вирішення завдань з цієї теми студентам необхідно звернути увагу на те, що в сучасних системах навчання, а особливо навчання та перенавчання дорослих, тренінгова форма роботи знаходить широке застосування. Вони повинні знати види тренінгових

груп, переваги тренінгової форми навчання, які полягають в активності групи, поєднанні інформації та емоційного ставлення до неї, підвищенні рівня мотивації, здатності групи до колективного мислення та прийняття рішень, практичної перевірки та закріплення здобутих знань, а також недоліки, які полягають у непридатності для передачі великого обсягу суто теоретичного матеріалу (формул, історичних відомостей тощо), що потребує відносно невеликої групи, наявності однакової для групи теоретичної підготовки, більшої майстерності викладача, бо тренінгові вправи можуть бути усвідомлені слухачами по-різному. Особливу увагу слід звернути на принципи тренінгу, тому як вони забезпечують ефективність роботи тренера та учасників.

Особливу увагу слід звернути на те, що у сучасних навчальних закладах склалася практика поєднання традиційних форм навчання: лекцій, семінарів і тренінгової роботи.

Словникова робота: тренінг, семінар, інтерактивне заняття, бізнес-тренінг, ведучий, учасники, замовник.

Питання та завдання для самоконтролю

1. Пригадайте характерні риси тренінгів. Чи всі вони були помітні на одному з тренінгів, у якому ви брали участь?
2. З якою метою використовуються тренінгові заняття?
3. Які види тренінгових груп ви знаєте? Охарактеризуйте їх.
4. Перелічіть принципи тренінгової роботи.
5. Основні характеристики бізнес-тренінгу?
6. Які правила групи пов'язані з принципами тренінгу?
7. Як формуються групи особистісного зростання?

Творчі завдання

1. У вас на тренінгу учасники виявляють агресію до одного з члена групи. Наведіть варіанти дій тренера.

2. У вас на тренінгу один з учасників відмовляється від виконання вправи. Наведіть варіанти дій тренера.

3. Керівник організації без відома та погодження підлеглих вирішив організувати тренінг і запропонував його провести тренеру - співробітнику цієї організації. Наведіть варіанти дій тренера.

Література[6; 7; 9; 10; 12; 13; 15; 18; 24; 34; 44]

Тема 2. Особливості побудови тренінгових програм

Мета та завдання тренінгу. Етапи та дизайн тренінгу. Знайомство. Активізація групи. Робоча фаза тренінгу. Завершення. Тренінги на замовлення. Корпоративні тренінги. Тематичні тренінги. Довгострокові тренінгові програми. Організаційні аспекти проведення тренінгу. Критерії успішності тренінгової роботи.

Мета: ознайомити групу з дизайном тренінгів і специфікою проведення кожного етапу тренінгу.

Методичні вказівки. Студентам необхідно розглянути та проаналізувати глобальні завдання тренінгової групи:

- усвідомлення існуючої індивідуальної структури норм і переконань;
- спостереження впливу цієї індивідуальної структури на взаємодію із суспільством;
- розширення і трансформація системи переконань з метою підвищення адаптивних можливостей;
- розкриття творчих можливостей особистості і визначення переважаючого контексту творчого самовираження;
- тренування навичок нової поведінки і спостереження за змінами своїх реакцій і реакцій оточення.

Технічні прийоми, що використовуються на групі:

- введення “семінарського імені”;
- звернення до тренера та інших учасників групи на “ти”;
- створення своєрідної субкультури групи зі своїми традиціями, правилами, термінами, відмінними від загальноприйнятих;
- введення заохочень та «покарань» на тренінгу;

- кількість групи в межах “малих груп” — 4–12 учасників.

Планування тренінгу починається після узгодження його мети та завдань із замовником або коли тренер сам чітко уявляє тематику тренінгу для збірної групи. Береться кожне завдання та аналізується, які засоби треба застосувати для його виконання. На цьому етапі увага тренера зосереджена не лише на дидактичних завданнях тренінгу, а й на особливостях динамічного процесу у майбутній групі. Тому поряд з дидактичними завданнями виникають завдання щодо регулювання емоційного мікроклімату групи.

Словникова робота: етапи та дизайн тренінгу, знайомство, активізація групи, робоча фаза, завершення тренінгу, роздатковий матеріал.

Питання та завдання для самоконтролю

1. З якою метою вводиться «семінарське ім'я» учасника на тренінгу?
2. З якою метою вводяться правила тренінгу?
3. Чи можна поєднувати різні моделі тренінгу? Обґрунтуйте свою думку.
4. Обґрунтуйте умови використання кожної з моделей тренінгу.
5. Що має бути у презентації тренінгу?
6. Коли доцільна усна презентація?
7. Як формуються блоки тренінгу?
8. Які вимоги існують щодо приміщення тренінгу?
9. За яких умов можлива робота двох тренерів на одній групі?
10. Чому потрібно мати конспект тренінгу?

Творчі завдання

1. Створіть систему блоків власного тренінгу.
2. Наведіть приклади правил групи у процесі тренінгу. Обґрунтуйте їх доцільність.
3. Виберіть режим, що відповідав би вашим завданням.
4. Які вимоги до приміщення та обладнання важливі на вашому тренінгу?
5. У вас на тренінгу важкі підлітки. Наведіть варіанти знайомства.

6. У вас на тренінгу директори служби зайнятості. Наведіть варіанти знайомства.
7. У вас на тренінгу вихователі дошкільних закладів. Наведіть варіанти знайомства.
8. У вас на тренінгу соціальні працівники. Наведіть варіанти знайомства.
9. У Вас на тренінгу група, яку змусили прийти у свій вільний час. Наведіть варіанти знайомства.

Література [1; 5; 8- 9; 10; 12; 13; 15; 18;20; 24; 32; 44]

Тема 3. Психологічний зміст взаємодії в тренінговій групі

Феномен малої групи. Групові ролі та норми. Єдність і конкуренція в групі. Проблема психологічного опору. Типи лідерства. Взаємодія тренера та групи. Стадії розвитку групи. Соціально-психологічна структура групи. Взаємозв'язок мети тренінгу та структури групи.

Мета: ознайомити студентів з проблемою групової динаміки та її використанням у тренінгу.

Методичні вказівки. При плануванні власного тренінгу треба враховувати, що коли розглядати групу як цілісну систему, то закономірності групової динаміки, досліджувані К. Левінім, можна пояснити впливом двох основних законів гештальтпсихології:

1. Ціле домінує над частинами, що проявляється у тому, що:
 - Група — це не лише сума членів, вона змінює їх поведінку.
 - Вплив легше здійснити на групу в цілому, ніж на окремих її членів.
 - Кожен член групи розуміє, що він залежить від інших її членів.
2. Окремі елементи поєднуються у ціле
 - Не подібність, а взаємозалежність є основою для формування групи.
 - Людина швидше схильна вважати себе членом групи, з якою вона себе ототожнює, а не тієї, від якої реально залежить.
 - Людина схильна залишатися серед тих, з ким себе ототожнює, навіть коли їх поведінка сприймається як ворожа.

З цих положень випливають деякі практичні рекомендації, пов'язані з організацією групової роботи:

- групову роботу можна ефективно використовувати з метою зміни звичних для учасників стереотипів поведінки;
- незручно встановлювати окремі норми для різних учасників групи;
- індивідуальна робота учасників має займати менше часу, ніж загальногрупова;
- треба створювати ситуації, в яких група мала б можливість відчутти взаємозалежність;
- учасники мають контекст, в якому можуть виявити свою подібність і сформувати належність до цієї групи;
- треба уникати ворожості учасників, доки не сформовано почуття належності.

Мала група (група, члени якої мають можливість вільно спілкуватися один з одним) складається зазвичай з 5–15 осіб. Така кількість учасників дає можливість вільно висловлювати свої думки та почуття і отримувати реакцію з боку групи. На відміну від пари, де стосунки розвиваються дуже швидко, або великої групи (близько 50 учасників), де члени можуть не знати навіть імен протягом усього часу роботи, мала група сприяє водночас зацікавленому та безпечному спілкуванню учасників.

Словникова робота: феномен малої групи, ролі, норми, конкуренція, психологічний опір, лідерство, стадії розвитку групи, соціально-психологічна структура групи.

Питання та завдання для самоконтролю

1. У чому полягає феномен групи на тренінгу?
2. Які переваги має знайома між собою група?
3. Чому бажана вікова однорідність та які її межі?
4. Чому конфронтація у групі буває корисною?
5. Наведіть варіанти дій тренера з метою подолання психологічного опору.

Творчі завдання

1. Керівник організації замовив тренінг ділового спілкування. Групу складає 23 учасника, що перебільшує норму для тренінгової групи. Наведіть варіанти дії тренера.

2. У вас на тренінгу учасники висловлюють невдоволення програмою тренінгу. Наведіть варіанти дій тренера.

3. У вас на тренінгу учасники відчують перевтому. Наведіть варіанти дій тренера.

4. У вас на тренінгу виник конфлікт між учасниками. Наведіть варіанти дій тренера.

Література [1; 5; 8- 9; 10; 12; 13; 15; 18;20; 24; 32; 44]

Змістовий модуль II. Методичні основи соціально-психологічного тренінгу

Тема 4. Основні методи соціально-психологічного тренінгу

Психогімнастика в роботі тренера. Основні функції та призначення. Основні прийоми та форми проведення на тренінгу. Ігрове моделювання. Групова дискусія. Організаційно-ділові та ролеві ігри як основа тренінгу. Тренінги з елементами психодрами.

Мета: сприяти розвитку інструментальної компетенції майбутнього тренера.

Методичні вказівки. Підбираючи вправи власного тренінгу, можна орієнтуватись на те, що під час тренінгу може виникнути потреба продемонструвати ту чи іншу вправу. Її виконують або учасники під керівництвом тренера, або тренер з кимось з учасників. Демонстрації особливо потрібні, коли вправи досить складні і тренеру потрібно, щоб усі учасники зрозуміли їх та могли виконати.

Перед проведенням демонстрації треба пояснити зміст вправи, запропонувати учасникам взяти участь у демонстрації. Необхідно дати

інструкцію групі, на що саме треба звертати увагу під час демонстрації: роботу тренера, емоції клієнта, структуру висловлювань тощо. В окремих випадках учасники під час демонстрації можуть вести таблицю спостереження, а в деяких — емоційно приєднуватись до того, що саме вони бачать.

Тестування під час тренінгу відрізняється від звичайного психологічного тестування тим, що має займати якомога менше часу та бути достатньо цікавим для учасників тренінгу: перевірити актуальний рівень знань і навичок учасників, створити мотивацію навчання, зробити висновки щодо ефективності тренінгу. Прості знання можна тестувати шляхом заповнення друкованих матеріалів. Інший варіант перевірки: виконання завдань, що потребують наявності необхідних навичок: “Продемонструйте чотири варіанти співбесіди залежно від потреб клієнта...” Вправи такого типу можуть виконувати учасники по черзі, а оцінювати — тренер, експерти, інші учасники згідно зі спеціальною формою. Якщо учасників багато, то вони об’єднуються у трійки, де двоє демонструють навички, а третій фіксує

Психогімнастика - це методичний прийом, який використовується в ході всього тренінгу і допомагає у вирішенні таких завдань:

- досягнення ефективності тренінгу,
- виконання поставлених перед тренінгом цілей.

Психогімнастика - це широке коло різноманітних вправ: письмових та усних, вироблених невербальних, малювальних, танцювальних і т.д. У роботі групи присутні два плани: змістовний і особистісний. Емоційний план - це групова атмосфера на тлі, якій розгортаються події змістовного плану, а також стан кожного окремого учасника групи.

Змістовний план тренінгу відповідає основній, змістовної мети тренінгу. Він залежить від того, що є об'єктом впливу в групі: установки, уміння, когнітивні структури. їх успішність у спеціальній формі.

Рольові ігри — це різновид структурованих вправ, у яких учасники групи взаємодіють згідно із заданими ролями та обставинами. Вони можуть бути як відносно простими, розрахованими на парну взаємодію (“Конфлікт між

спіробітниками”), так і такими, що охоплюють усю групу (“Повітряна куля”, “Цивілізація” тощо).

Тренер на початку рольової гри чітко описує специфіку кожної ролі та вихідні обставини, обумовлює правила гри, допомагає учасникам підібрати “рольове ім’я”. Під час гри — слідкує за виконанням правил, інколи “підкидає” нові обставини та перешкоди, спостерігає за груповою динамікою. Після закінчення гри чітко визначає її закінчення, скидання “рольового імені”: “Я вже не капітан, а Петро!”, “Я вже не сувора вчителька, а Надійка!”; організовує обговорення результатів гри у формі групової дискусії.

Ігри роблять атмосферу тренінгу більш цікавою та невимушеною, сприяють засвоєнню нової інформації та її використанню в реальних ситуаціях взаємодії.

Ігри можуть ускладнити ситуацію тренінгу, коли учасники не можуть “вийти з ролі”, команди, що змагалися за виживання, і далі продовжують змагатися. Допомагає уникнути таких негативних результатів поєднання ігор з обговоренням і структурованими вправами у парах. Якщо напруження після гри занадто велике, можна зробити перерву або рухову вправу.

Словникова робота: релаксація, аутотренінг, активне соціально-психологічне навчання, рольова гра, психогімнастика.

Питання та завдання для самоконтролю

1. Назвіть провідні методи та техніки роботи тренера.
2. З якою метою проводять рольові ігри?
3. Чим відрізняються ділові та рольові ігри?
4. Яке основне призначення психогімнастики?

Творчі завдання

1. Підберіть, користуючись літературою, компоненти власного тренінгу.
2. Обґрунтуйте доцільність і послідовність цих компонентів.
3. Створіть власний конспект тренінгу.
4. Підберіть дві-три психогімнастичні вправи з метою створення доброзичливої атмосфери в групі.

5. У вас на тренінгу одне із завдань — відібрати учасників. Наведіть варіанти дій тренера.
6. У вас на тренінгу група спілкується у підгрупах по 3–4 людини, ці підгрупи конкурують між собою. Наведіть варіанти дій тренера.
7. У вас на тренінгу закінчився час, а учасники залишаються у приміщенні. Наведіть варіанти дій тренера.

Література [1; 5; 8- 9; 10; 12; 13; 15; 18;20; 24; 32; 44]

Тема 5. Особистість та компетенції тренера

Вимоги до особистості та освіти тренера. Види тренерської компетентності. Контекстуальна компетентність. Інструментальна компетентність. Комунікативна компетентність. Адаптивна компетентність. Етичні проблеми тренінгової роботи. Оцінка ефективності тренінгу. Опитування учасників. Спостереження. Тестові завдання.

Мета: допомогти студентам в оцінюванні та свідомому формуванні власних видів тренерської компетенції.

Методичні вказівки. Професійна кваліфікація тренера складається з такого:

- технічної компетенції — вміння трансформувати мету, поставлену замовником, у систему конкретних навчальних завдань, підібрати відповідні вправи, застосувати їх практично;
- міжособистісної комунікативної компетентності — розвинених комунікативних навичок, спостережливості до групових процесів і вміння їх інтерпретувати, високого рівня усвідомлення себе та розуміння інших;
- контекстуальної компетентності — володіння соціальним контекстом, в якому існує професія, розуміння, де та, кого саме він навчає, не меншою мірою, ніж предметом тренінгу;
- адаптивної компетентності — здатності передбачити зміни у професії та пристосовуватися до них;

- концептуальної компетентності — володіння загальноприйнятими основами знань, на яких базується тренерська практика;
- інтегративної компетентності — вміння цілісно та швидко приймати необхідні рішення, творчо ставитися до своєї діяльності.

Словникова робота: компетенція, контекст, адаптація, концепція.

Питання та завдання для самоконтролю

1. Які основні вимоги до професійних знань, умінь та навичок тренера?
2. Які особистісні якості тренера сприяють його професійному успіху?
3. який стиль керівництва групою Ви вважаєте найбільш ефективним в роботі тренера? Обґрунтуйте.

Творчі завдання

1. Здійсніть діагностику власної особистості за допомогою опитувальників.
2. Що з виявленого сприяє, а що перешкоджає успішній тренінговій роботі?
3. Створіть щонайменше п'ять варіантів знайомої вам вправи.
4. Проведіть самооцінку наявного рівня компетентності за окремими шкалами та бажаного рівня через три роки.
5. Сформулюйте власні етичні позиції щодо свого тренінгу та групи.
6. У вас на тренінгу обговорення зачіпає інтереси замовника. Наведіть варіанти дій тренера.
7. У вас на тренінгу другий тренер каже, що ви неправильно даєте інструкції. Наведіть варіанти дій тренера.
8. У вас на тренінгу учасники кажуть, що не отримують нічого нового. Наведіть варіанти дій тренера.
9. У вас на тренінгу замовник раптово намагається поміняти програму. Наведіть варіанти дій тренера.

Література [5-6; 17; 24-26; 30; 32; 34; 43]

Тема 6. Тренінги окремих вмінь

Тренінг лідерства в колективах. Тренінг модифікації поведінки. Тренінг толерантності. Тренінг сенситивності. Тренінг командної взаємодії. Управлінський тренінг. Тренінг асертивності.

Мета: ознайомити студентів з найпоширенішими варіантами психологічних тренінгів у різних сферах людської діяльності.

Методичні вказівки. Метою тренінгу цього типу є створення моделі майбутньої діяльності людини (або деяких фрагментів діяльності) і тренування тих способів мислення і поведінки, що сприяють покращенню результатів.

Особливостями такого підходу є відносно низька взаємодія між учасниками, їх спілкування обмежується виконанням структурованих вправ.

На початку, всередині і перед завершенням тренінгу даються тестові вправи, за допомогою яких можна проконтролювати ступінь засвоєння необхідних навичок учасниками. Тренінг сенситивності — це переважно групова форма роботи. Завдання тренінгу сенситивності(в його сучасному варіанті) можуть бути сформульовані так:

- розвиток психологічної спостережливості як здатності відчувати та запам'ятовувати всю інформацію, одержану від інших людей;
- усвідомлення та подолання інтерпретаційних обмежень, пов'язаних із стереотипами та теоретичними знаннями;
- формування і розвиток здатності прогнозувати поведінку інших людей та свій вплив на них.

У сучасних варіантах тренінгу сенситивності перевага надається використанню структурованих вправ з їх подальшим обговоренням. Значно менше часу приділяється лекціям або груповим дискусіям — важливіше сформувати реальний досвід взаємодії, ніж послухати про його теоретичні засади.

З метою особистісного зростання або при психокорекції можливе проведення тренінгу сенситивності у неструктурованих варіантах, які базуються на принципах гуманістичної психології. Учасники групи, які

опиняються у соціальному вакуумі, змушені самі піклуватися про організацію своєї взаємодії. Внаслідок роботи такої групи вона рано чи пізно створює власну структуру, виробляє групові норми, учасники навчаються спілкуватися більш відкрито та надавати підтримку одне одному. Але проведення груп такого типу потребує високої (та специфічної) кваліфікації ведучого.

Асертивність (англ. assertiveness) - термін, яким позначають здатність людини впевнено і з гідністю відстоювати свої права, не зневажаючи при цьому прав інших людей. Це поняття вперше стало застосовуватися в ситуаціях, де звичайна розмова двох людей став розглядатися як потенційно ситуація продажу. Тут суть асертивної поведінки розглядалася як вміння відстоювати свої межі, права і бажання, не порушуючи кордонів іншої людини. Можна сказати, що асертивна поведінка - це вміння вести «бій на кордонах»: не відступати вглиб своєї території і не захоплювати територію суперника. В звичайному житті людина більше схильна нападати або рятуватися втечею, і тому асертивну поведінку не можна назвати природною. Це «вивчене поведінка». В процесі оволодіння такою поведінкою людина набуває спосіб захисту від «нападу на свої кордони». У цьому контексті стає зрозумілою основна мета такого тренінгу.

Мета тренінгу: Розвиток почуття впевненості учасників тренінгу на основі їх самоповаги і самоприйняття, оволодіння ефективними способами відстоювання своїх кордонів, прав і бажань.

Словникова робота: сенситивність, асертивність, само прийняття, прийняття інших, толерантність.

Питання та завдання для самоконтролю

1. Що таке асертивність? Основна її функція.
2. З якою метою проводять тренінг сенситивності?
3. Пригадайте інструкцію вправи “Емоції та ситуації”, коли доцільне її використання?
4. Які переваги та недоліки використання музики під час тренінгу?

Творчі завдання

1. У вас на тренінгу учасники дотримуються норми “не висловлювати проблем”. Наведіть варіанти дій тренера.
2. У вас на тренінгу учасники не бажають виконувати вправу. Наведіть варіанти дій тренера.
3. У вас на тренінгу в учасниці почалася істерика. Наведіть варіанти дій тренера.
4. У вас на тренінгу учасник каже, що в нього почався напад головного болю. Наведіть варіанти дій тренера.
5. У вас на тренінгу обговорення пішло в зовсім іншому напрямку. Наведіть варіанти дій тренера.
6. Складіть план тренінгу асертивності для менеджерів середньої ланки.

Література[24-26; 30; 32; 34; 43]

Теми контрольних робіт

1. Міні-лекції в роботі тренера.
2. Групова дискусія, вправи, демонстрація як компоненти тренінгу.
3. Тестування в роботі тренера.
4. Ділові та рольові ігри як компоненти тренінгу.
5. Підготовка і захист проектів як компоненти тренінгу.
6. Організація психологічного тренінгу, його складові.
7. Стандарти тренерської роботи при проведенні тренінгу.
8. Індивідуальний стиль у роботі тренера.
9. Оцінювання ефективності тренінгу.
10. Оцінювання ефективності тренінгу за допомогою опитування учасників.
11. Оцінювання ефективності тренінгу на основі спостереження за зміною поведінки учасників.
12. Оцінювання ефективності тренінгу на основі одержаних експертних оцінок від замовників.

13. Види тренінгових груп: основна характеристика.
14. Т-групи: зміст і вимоги.
15. Групи зустрічей: зміст і вимоги.
16. Гештальтгрупи: зміст і вимоги.
17. Групи тілесно-орієнтованої терапії: зміст і вимоги.
18. Групи танцювальної терапії: зміст і вимоги.
19. Психодрама в роботі тренера.
20. Групи, що використовують трансактний аналіз: зміст і вимоги.
21. Групи тренінгу партнерського спілкування: зміст і вимоги.
22. Групи тренінгу інтенсивності: зміст і вимоги.
23. Групи тренінгу фасилітації і медіації: зміст і вимоги.
24. Програма тренінгу навичок переговорів і вирішення конфліктів.
25. Програма тренінгу «Робота зі стресом».
26. Програма тренінгу з командоутворення.
27. Програма тренінгу креативності.
28. Програма тренінгу ефективного спілкування.
29. Програма тренінгу управління емоціями.
30. Програма тренінгу з тілесно-орієнтованої психотерапії.

Питання для самоконтролю

1. Поняття, мета і завдання соціально-психологічного тренінгу.
2. Основні принципи психологічного тренінгу.
3. Принцип добровільної участі: зміст і вимоги.
4. Принцип рівноправності: зміст і вимоги.
5. Принцип активності: зміст і вимоги.
6. Принцип конфіденційності: зміст і вимоги.
7. Принцип дослідницької позиції: зміст і вимоги.
8. Тренінг як спосіб перепрограмування моделей поведінки людини.
9. Тренінг як засіб цілеспрямованої зміни групи чи організації.
10. Історія виникнення тренінгу.

11. Психологічний зміст взаємодії у тренінговій групі.
12. Основні моделі задоволення потреб учасників тренінгу.
13. Підхід у вивченні потреби у тренінгу, орієнтований на розвиток компетентності.
14. Підхід у вивченні потреби у тренінгу, орієнтований на сприяння успішній кар'єрі в організації.
15. Підхід у вивченні потреби у тренінгу, орієнтований на вирішення конкретної проблеми.
16. Підхід у вивченні потреби у тренінгу, орієнтований на встановлення невідповідності актуальних знань, умінь, навичок успішному виконанню визначеної діяльності.
17. Вивчення документів, інтерв'ю і спостереження як основні способи одержання інформації про потреби клієнта у тренінгу.
18. Планування психологічного тренінгу.
19. Основні компоненти тренінгу.
20. Загальна характеристика тренінгу.
21. Міні-лекція, презентація, інструктаж і коментарі тренера як компоненти тренінгу.
22. Групова дискусія, вправи, демонстрація як компоненти тренінгу.
23. Тестування в роботі тренера. Призначення тестування.
24. Гра як компонент тренінгу. Призначення, функції гри.
25. Підготовка і захист проектів як компоненти тренінгу.
26. Організація психологічного тренінгу, його складові.
27. Стандарти тренерської роботи при проведенні тренінгу.
28. Індивідуальний стиль у роботі тренера.
29. Оцінювання ефективності тренінгу.
30. Оцінювання ефективності тренінгу за допомогою опитування учасників.
31. Оцінювання ефективності тренінгу на основі спостереження за зміною поведінки учасників.

32. Оцінювання ефективності тренінгу на основі одержання експертних оцінок від замовників.
33. Види тренінгових груп: основна характеристика.
34. Т-групи: зміст і вимоги.
35. Групи зустрічей: зміст і вимоги.
36. Гештальтгрупи: зміст і вимоги.
37. Групи тілесно-орієнтованої терапії: зміст і вимоги.
38. Групи танцювальної терапії: зміст і вимоги.
39. Групи темоцентрованого аналізу: зміст і вимоги.
40. Групи PRH-аналізу: зміст і вимоги.
41. Групи, що використовують психодраму: зміст і вимоги.
42. Групи, що використовують психосинтез: зміст і вимоги.
43. Групи, що використовують трансактний аналіз: зміст і вимоги.
44. Групи тренінгу партнерського спілкування: зміст і вимоги.
45. Групи тренінгу інтенсивності: зміст і вимоги.
46. Групи тренінгу фасилітації і медіації: зміст і вимоги.
47. Групи тренінгу навичок переговорів і вирішення конфліктів: зміст і вимоги.
48. Групи тренінгу утилізації стресу: зміст і вимоги.
49. Групи тренінгу формування команд: зміст і вимоги.
50. Групи тренінгу креативності: зміст і вимоги.
51. Особливості проведення тренінгу ділового спілкування.
52. Організація відеозйомки і відеоперегляду.
53. Музика у тренінгу.
54. Використання звукових сигналів і сигнальних жестів.
55. Групові правила роботи і групові ритуали.
56. Важкі ситуації в роботі з групою і окремими учасниками.
57. Театралізоване завершення тренінгу та особливості його проведення.
58. Уточнення завдань і складання плану тренінгу.
59. Планування часу (складання розкладу).

60. Резерв часу і резерв вправ.
61. Планування технічного оснащення аудиторії і застосування наочних засобів навчання.
62. Розподіл функцій і планування взаємодії між тренерами.
63. Визначення орієнтирів для спостереження за учасниками у процесі виконання завдань.
64. Планування дій тренерів під час перерв.
65. Підготовка посібника і дидактичного матеріалу для учасників.
66. Фази тренінгу та їх характеристика.
67. Планування процедури початку і завершення тренінгу.
68. Принцип тренерського моделювання.
69. Форми та види психодрами.
70. Тренінг самоствердження та особливості його проведення.
71. Основні прийоми, що застосовуються у гештальтгрупах.
72. Групи розвитку сенситивності (особистісного зростання).
73. Групи розвитку комунікативних навичок і вмінь.
74. Трансактний аналіз у груповій роботі.
75. Методики психодрами: самопрезентація, монолог, дублювання, обмін ролями, “дзеркало”.
76. Тренінг асертивності.
77. Ігротерапія: загальна характеристика методу.
78. Техніки корекції у гештальттерапії.
79. Техніка сімейного моделювання у трансактному аналізі.
80. Історія виникнення та розвиток Т-груп.
81. Основні поняття Т-груп.
82. Основні процедури Т-груп.
83. Історія та розвиток груп зустрічей.
84. Специфічні риси психологічного тренінгу.
85. Основні поняття груп зустрічей.
86. Застосування принципу “Тут і тепер” у тренінгових групах.

87. Основні парадигми психологічного тренінгу.
88. Поняття про групові норми у психологічному тренінгу.
89. Рольові позиції у тренінгових групах.
90. Поняття про групову згуртованість.

Список літератури

Основна

1. Абрамова Г. С. Практическая психология. — М., 1997.
2. Адлер А. Практика и теория индивидуальной психологии. — М.: Прогресс, 1995.
3. Антонова-Турченко О. Т., Дробот Л. С. Музична психотерапія: Посібник-хрестоматія. — К.: ІЗМН, 1997.
4. Балинтовские группы и супервизия в подготовке специалистов, которые работают с людьми: Учеб. пособие. — СПб.: Санкт-Петербургская академия МВД России, 1998.
5. Большаков В. Ю. Психотренинг. Социодинамика, упражнения, игры. — СПб.: Соц.-психол. центр, 1996.
6. Бондаренко А. Ф. Психологическая помощь: теория и практика. — К.: Укртехпресс, 1997.
7. Бурлачук Л. Ф. Введение в практическую психологию. — К., 1997.
8. Гольдштейн А., Хомик В. Тренінг умінь спілкування: як допомогти проблемним підліткам/Пер. з англ.. В.Хомика. — К.: Либідь, 2003.
9. Горняк А. М. Основы психопедагогії. — К.: КВГІ, 1996.
10. Григорьева Т. Г., Линская Л. В., Усольцева Т. П. Основы конструктивного общения: Метод. пособие для преподавателя. — Новосибирск: Изд-во Новосиб. ун-та; М.: Совершенство, 1997.
11. Групповая психотерапия / Под ред. Б. Д. Карвасарского, С. Ледера. М.: Медицина, 1990.
12. Джеймс М., Джонгвард Д. Рожденные выигрывать. Трансакционный анализ с гештальт упражнениями. — М.: Прогресс, Прогресс-Универс, 1993.
13. Емельянов Ю. Н., Кузьмин Э. С. Теоретические и методические основы социально-психологического тренинга. — Л.: Изд-во ВРУ, 1983.
14. Жуков Ю. М., Петровская Л. А., Растяников П. В. Диагностика и развитие компетентности в общении. — М., 1990.

15. Зайцева Т.В. Теория психологического тренинга. - СПб.: Речь, М.: Смысл, 2002
16. Игры — обучение, тренинг, досуг... / Под ред. В. В. Петрусинского. М.: Новая шк., 1994.
17. Лезер Ф. Тренировка памяти. — М.: Мир, 1979.
18. Ли Д. Практика группового тренинга. — СПб.: Питер, 2001.
19. Макшанов С. И. Психология тренинга. — СПб., 1997.
20. Макшанов С. И., Хрящева Н. Ю. Психогимнастика в тренинге: Каталог. СПб., 1993. — Ч. 1.
21. Майерс Д. Социальная психология. Интенсивный курс. — СПб., 2000.
22. Марасанов Г. И. Социально-психологический тренинг. — 3-изд. — М.: Совершенство, 1998.
23. Мельник С.Н. Теоретические и методические основы социально-психологического тренинга. – Владивосток, 2004.
24. Милютин Е.Л. Разноцветные зеркала: психологические упражнения. – Нежин: ООО «Видавництво «Аспект-Поліграф», 2011.
25. Милютин К. Л. Теорія і практика психотренінгу. —К.: МАУП, 2005.
26. Пахальян В. Э. Групповой психологический тренинг: Учебное пособие. — СПб.: Питер, 2006.
27. Петровская Л. А. Компетентность в общении. — М., 1989.
28. Петровская Л. А. Теоретические и методические проблемы социально-психологического тренинга. — М.: Изд-во МГУ, 1982.
29. Практическая психодиагностика. Методики и тесты: Учеб. пособие. Самара: Изд. дом “БАХРАХ”, 1998.
30. Психогимнастика в тренинге / Под ред. Н. Ю. Хрящевой. — СПб., 1999.
31. Рейнуотер Дж. Это в ваших силах. Как стать собственным психотерапевтом. М.: Прогресс, 1992.
32. Рудестам К. Групповая психотерапия. Психокоррекционные группы. — М.: Прогресс-Универс, 1993.
33. Сидоренко Э. В. Мотивационный тренинг. — СПб.: Речь, 2001.

34. Сидоренко Э. В. Тренинг влияния и противостояния влиянию. —СПб.: Речь, 2004.
35. Смит Г. К. Тренинг прогнозирования поведения: тренинг сенситивности. Пер. с англ. — СПб.: Речь, 2001.

Додаткова

36. Браткин А., Скоробогатова И. Чемоданчик тренера. 10 продаваемых тренингов. — М.: Генезис, 2006. — 208с.
37. Добрович А. Анатомия диалога // Психология влияния: Хрестоматия. СПб.: Питер, 2001. — С. 138–182.
38. Доценко Э. Л. Психология манипуляции. — М., 1996.
39. Леванова Е.А. Игра в тренинге. Личный помощник тренера. — СПб.: Питер, 2011.
40. Самоукина Н. В. Игры, в которые играют... Психологический практикум. — Ростов н/Д: Феникс, 1996.
41. Сидоренко Э. Н. Психодраматический и недирективный подход в групповой работе с людьми. — СПб., 1992.
42. Панкратов А. Н. Манипуляции в общении и их нейтрализация. —М.: Изд-во Ин-та психотерапии, 2000.
43. Тэрнер В. Символ и ритуал. — М.: Глав. ред. восточной лит. изд-ва “Наука”, 1983.
44. Фопель К. Сплоченность и толерантность в группе: Психологические игры и упражнения. — М., 2003.
45. Харин С. С. Искусство психотренинга. — Минск, 1999.