

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**Західноукраїнський національний університет**  
**Навчально-науковий інститут новітніх освітніх технологій**  
Кафедра психології та соціальної роботи

**ДМИТРИШИН Мар'яна Едуардівна**

**Цілі, цінності, техніки і засоби тренінгу як інноваційної форми психологічної роботи з клієнтами/Goals, values, techniques and tools of training as an innovative form of psychological work with clients**

спеціальність: 053 – Психологія  
освітньо-професійна програма – Психологія

Кваліфікаційна робота

Виконала студентка групи  
ПСЗм-21  
М.Е. Дмитришен

---

Науковий керівник:  
к.пед.н., доцент  
В.В. Шафранський

Кваліфікаційну роботу  
допущено до захисту

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.

Завідувач кафедри

\_\_\_\_\_ **А.Н. Гірняк**

**ТЕРНОПІЛЬ-2023**

## ЗМІСТ

ВСТУП .....	3	
<b>РОЗДІЛ 1</b>		
<b>РОЛЬ ТА МІСЦЕ ТРЕНІНГУ</b>		
<b>В СИСТЕМІ ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕТОДІВ .....</b>		7
1.1. Загальна характеристика тренінгу у психології .....	7	
1.2. Класифікація та основні види тренінгових груп .....	13	
Висновки до розділу 1 .....	18	
<b>РОЗДІЛ 2</b>		
<b>ОСОБЛИВОСТІ КОНСТРУЮВАННЯ</b>		
<b>ТА ПІДГОТОВКИ ТРЕНІНГУ .....</b>		19
2.1. Роль психолога у проведенні психологічного тренінгу .....	19	
2.2. Специфіка підготовки психологічного тренінгу .....	22	
2.3. Особливості проведення психологічного тренінгу .....	29	
Висновки до розділу 2 .....	42	
<b>РОЗДІЛ 3</b>		
<b>ПРАКТИКА ЗАСТОСУВАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ</b>		
<b>ТРЕНІНГОВИХ МЕТОДІВ В ГРУПОВІЙ РОБОТІ .....</b>		43
3.1. Загальна характеристика методів групової роботи .....	43	
3.2. Практика використання метафоризації у психологічному тренінгу ....	47	
3.3. Організаційно-методичні аспекти проведення тренінгу як інноваційної форми роботи .....	52	
Висновки до розділу 3 .....	56	
ВИСНОВКИ .....	57	
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....	61	

## ВСТУП

**Актуальність теми дослідження.** В даний час психологічний тренінг активно розвивається і як галузь практичної соціальної психології, і як інноваційна форма, яка активно інтегрується у соціономічні науки. Нині активно досліджуються, осмислюються, розбираються різні аспекти цього феномену, а також робляться численні спроби знайти якесь єдине, універсальне формулювання. Узагальнення досліджень різновидів психологічного тренінгу дозволило виділити найбільш значущі для нашого дослідження методологічні засновки: теоретичні положення про розвиток у ході спільної діяльності; концепція зміни та розвитку особистості в умовах спеціально організованого психологічного впливу та впливу; розробки методологічних, методичних, етичних аспектів соціально-психологічного тренінгу, що поєднують аналіз зарубіжного та вітчизняного досвідів тренінгової роботи; дослідження соціально-психологічних та особистісних феноменів і труднощів, що виникають у процесі проведення тренінгу як інноваційної форми роботи з клієнтом.

Тренінг – це різнонаправлений метод спрямованих змін психологічних феноменів людини, групи чи організації задля відновлення гармонії у професійному й особистісному бутті людини. Психологічний тренінг в основному розглядається як форма корекції комунікативних дій. Психологічний тренінг частково включає в себе такі форми практичної діяльності психолога, як психодіагностика, навчання, розвиток, соціально-психологічна робота з колективами в їх психологічних контекстах. Тренінг як психолого-педагогічна технологія роботи – це впорядкована і задачно-структурована сукупність активних методів групової роботи (ділових, організаційно-діяльних, рольових і психологічних ігор, завдань і вправ, психотехнік і рефлепратик, групових дискусій і т. ін.), логічно і тематично підібраних відповідно до поставленої мети і забезпечувальних результатів, що

коректно діагностуються для людини, групи та організації в процесі групової динаміки.

**Стан розробки проблематики.** У низці робіт вітчизняних науковців психологічний тренінг розглядається як інноваційна форма психологічної роботи. Про це зазначають Н. Баранова [3], Л. Бондарева [9], О. Брусенцева [11], І. Дичківська [20], Т. Котенко [29], В. Синишина [45], Т. Цюман [51]. У більшості досліджених нами підходів (див. [1-60]) відбувається осмислення інноваційної специфіки, що відрізняє сучасні психологічні тренінги відповідно до різних особливостей сучасного суспільства, вивчається особистість провідних учасників тренінгових програм, їх світогляд, який включається до структури даного виду психологічної практики. Все це дозволяє говорити про збагачення психологічних тренінгів новими інноваційними напрямками. Тут знайдене місце як зовнішнім змінам (форми організації, комерціалізації тренінгової діяльності), так і внутрішнім, що пов'язані з постійним розвитком та модифікацією роботи із клієнтами. Збагачення теорії та практики психологічного тренінгу новими підходами та ідеями не знімає головне питання як визначити поняття тренінгу як інноваційної форми роботи з клієнтами, яке досі є предметом живих дискусій серед фахівців і спричинило появу цього кваліфікаційного дослідження.

Виходячи з вищевикладеного, ми головню опираємося на визначення психологічного тренінгу як технології психологічного впливу, що здійснюється в єдності і послідовності процесів навчання, корекції та розвитку. У цьому визначенні зреалізований найважливіший філософський принцип єдності загального, особливого й одиничного. Загальним є те, що навчання, корекція та розвиток є певний вид діяльності; особливим – всі ці види діяльності відрізняються один від одного; одиничним – кожен вид діяльності проявляється індивідуально по відношенню до кожного учасника тренінгу, чинить індивідуальний психологічний вплив на кожного.

**Об'єктом дослідження** є тренінг як інноваційна форма роботи психолога.

**Предметом дослідження:** специфіка тренінгової роботи з клієнтами.

**Мета дослідження:** дослідити особливості тренінгу як інноваційної форми психологічної роботи з клієнтами.

**Завдання дослідження:**

- 1) означити роль та місце тренінгу в системі психологічних методів;
- 2) виявити особливості конструювання, підготовки та проведення тренінгу як інноваційної форми психологічної роботи;
- 3) показати практику застосування інноваційних тренінгових методів у груповій роботі.

У роботі використано комплекс **методів дослідження:** теоретичних – аналіз наукової літератури для визначення поняттєво-категорійного апарату роботи; систематизація, узагальнення і порівняння проаналізованих теоретичних джерел із проблеми дослідження тренінгу як інноваційної форми роботи; моделювання – з метою розроблення дидактичних умов проведення тренінгів з клієнтами; емпіричних – самооцінювання, спостереження, групова робота та ін.

**Наукова новизна** дослідження полягає в тому, що всебічно проаналізовано тренінг як інноваційну форму роботи психолога із клієнтом, визначено поняття «тренінгові технології», «тренінг», «сценарний план проведення тренінгу», «дидактичні умови проведення тренінгів», які безпосередньо впливають на формування та вдосконалення професійних компетентностей, а також сформульовані теоретичні положення та критерії проведення тренінгів. Досліджено класифікацію і основні види тренінгів, специфіку їх підготовки та особливості проведення, а також ролі психолога у проведенні тренінгів як інноваційної форми роботи із клієнтом.

**Практичне значення** отриманих результатів дослідження полягає у дослідженні методичного забезпечення та дидактичних умов для реалізації шляхів проведення тренінгів з різними клієнтами. Матеріали роботи можуть бути використані у процесі фахової підготовки майбутніх фахівців-психологів у

частині впровадження ними тренінгових технологій у свою професійну діяльність.

**Структура магістерського кваліфікаційного дослідження.** Робота складається з вступу, трьох розділів з висновками до кожного, загальних висновків, списку опрацьованої літератури з 60 джерел. Загальний обсяг дослідження становить 66 сторінок, основний текст висвітлено на 58 сторінках. Результати проведеного магістерського дослідження презентовані науковому загалу двома авторськими публікаціями тез доповідей у 2023 році.

# РОЗДІЛ 1

## РОЛЬ ТА МІСЦЕ ТРЕНІНГУ

### В СИСТЕМІ ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕТОДІВ

#### 1.1. Загальна характеристика тренінгу у психології

Виникнення психологічного тренінгу як інноваційної форми психологічної роботи із клієнтом найтіснішим чином пов'язане із розвитком групової психотерапії та психокорекції. Термін «психотерапія» означає «зцілення душею» або «лікування душі». Розрізняють клінічно зорієнтовану психотерапію, яка спрямована на пом'якшення або зліквідування наявної симптоматики (медичної, психіатричної, психологічної), та особистісно зорієнтовану психотерапію, яка прагне допомогти людині змінити своє ставлення до соціального оточення і до власної особистості лікарськими та нелікарськими методами. Психологічна корекція – це один із видів психологічної допомоги; діяльність, спрямована на: а) виправлення за допомогою спеціальних засобів психологічного впливу особливостей розвитку, що не відповідають оптимальній соціальній моделі; б) формування необхідних успішної соціалізації психологічних якостей.

«Основоположником психологічного тренінгу як особливого методу прийнято вважати К. Левіна, котрий заснував перші тренінгові групи, які були спрямовані на підвищення компетентності у спілкуванні» [56, с. 233]. Тренінгова група – це спеціально створена мала група, учасники якої за сприяння ведучого-психолога долучаються в своєрідний досвід інтенсивного спілкування, зорієнтована на надання допомоги кожному у вирішенні різноманітних психологічних проблем, розвитку самосвідомості, самовдосконалення. Головним досягненням стало положення про ефективність групового, а не індивідуального впливу на зміну особистісних установок і

поведінку людей. Учений з'ясував, що управляти особистістю через групу, набагато легше, аніж управляти групою через особистість.

Надалі в психології отримали розвиток тренінги сенситивності, відмінною рисою яких було прагнення максимальної самостійності учасників при організації та функціонуванні тренінгової групи. Сенситивність виражається в таких індивідуальних рисах як сором'язливість, підвищена вразливість, сумлінність, схильність до сумніву в поступках і зосередженість на переживаннях. Висока сенситивність перешкоджає соціальній адаптації та соціалізації індивіда. Основна мета тренінгу сенситивності – виявлення життєвих цінностей людини та посилення почуття її самоідентичності.

Грунтуючись на ідеях гуманістичної психології почали проводитися тренінги соціальних та життєвих умінь з метою психологічної підтримки розвитку та професійної підготовки учителів, консультантів, менеджерів. Тренінг життєвих умінь включав три основні моделі, що визначають своєрідність підходу до учасників тренінгового процесу. Перша модель ґрунтується на сімох категоріях життєвих вмінь: вирішення проблем, спілкування, наполегливість, впевненість у собі, критичність мислення, самоврядування та розвиток Я-концепції. Друга проводить чотирикатегорійну класифікацію життєвих вмінь, що власне і є метою тренінгу: міжособистісне спілкування, підтримання здоров'я, розвиток ідентичності, вирішення проблем та прийняття рішень. Третя поєднує тренінг емоційного самоконтролю, міжособистісних відносин, саморозуміння, фінансового самозахисту, самопідтримки та концептуалізації досвіду (див. [3; 6; 18; 31; 35; 44; 51; 53; 59]).

Появу психологічного тренінгу пов'язують із розробкою нового методу формування комунікативних навичок з елементами ролівої гри та драматизації, й назвав його соціально-психологічним тренінгом. Основним завданням тренінгу постає надання психологічної допомоги, а не лікувальний вплив. У даний час тренінгові технології набули широкого поширення в різних



галузях людської життєдіяльності: сім'я, освіта, спілкування, дозволя, професійний і особистісний саморозвиток, бізнес-сфери.

На сьогоднішній день немає загальноприйнятого трактування поняття тренінгу. Етимологічно цей термін має кілька значень: навчання, виховання, підготовка, тренування, дресирування. Сучасне розуміння тренінгу передбачає роботу зі здоровими людьми, хоча і містить багато традиційних методів групової психотерапії і психокорекції. Тренінг часто трактують як багатофункціональний метод навмисних змін психологічних феноменів людини чи групи. Тренінг – метод активного навчання, що спрямований на розвиток знань, умінь та навичок, а також соціальних установок. Відмітною рисою тренінгу є насиченість змісту великою кількістю інноваційних та інтерактивних форм і методів взаємодії: демонстрація, дискусія, розбір критичних випадків, сюжетні та соціально-рольові ігри, аналіз конкретних ситуацій (кейс-стаді), робота в проєктних групах.

Поняття «тренінг» нерідко вживається з прикметником «соціально-психологічний». Соціально-психологічний тренінг визначається як галузь практичної психології, яка зорієнтована на використання активних методів груповий психологічної роботи з розвитку компетентності у спілкуванні.

«Сфера застосування групового психологічного тренінгу значно ширша, аніж розвиток навичок ефективного спілкування. Під груповим психологічним тренінгом розуміють сукупність активних методів практичної психології, які використовуються з метою формування навичок самопізнання та саморозвитку. Загальні цілі групової роботи у тренінгу поєднують: а) допомогу в усвідомленні та вирішенні психологічних проблем; б) вивчення психологічних основ спілкування; в) поліпшення самопочуття та зміцнення психічного здоров'я; г) розвиток самосвідомості з метою самозміни та корекції поведінки; д) сприяння особистісному зростанню та творчому саморозвитку» [22, с. 47].

Не буде перебільшенням сказати, що глобальна мета і основна гуманістичної ідеї групової психологічної роботи – допомогти людині стати

самою собою, прийняти саму себе, подолати стереотипи, що заважають жити і повноцінно функціонувати, сприяти самореалізації особистості шляхом формування індивідуальної творчої страти її життєдіяльності.

Психологічний тренінг – це особливий різновид навчання через безпосереднє «проживання» і усвідомлення досвіду, що виникає в міжособистісній взаємодії, і незводиться ані до традиційного навчання через трансляцію знань, ані до психологічного консультування або психотерапії. Груповий психологічний тренінг відрізняється від групової психотерапії, психокорекції та навчання. По-перше, на відміну психотерапії мета тренінгової роботи пов'язана з лікувальним впливом. Психолог головно зорієнтований на надання психологічної допомоги, що не виключає можливості застосування оздоровчих процедур, а також участі поряд зі здоровими людьми невротиків та людей у прикордонних станах психіки. По-друге, різниця психологічного тренінгу від психокорекції означена тим, що у тренінгу головна увага приділяється не стільки окремим психологічним структурам й характеристикам внутрішнього світу особистості, скільки формуванню у неї навичок саморозвитку. Також корекція пов'язана із поняттям норми психічного розвитку, на яку вона орієнтується, тоді як у тренінгу не завжди береться до уваги категорія норми. По-третє, тренінг не можна зводитися лише до навчання. Навчання – дійсно, один з найважливіших елементів тренінгу, але не ключова сутність, що його розкриває. Когнітивний компонент може взагалі бути відсутнім, поступаючись місцем для особистісного і творчого самовираження та самореалізації.

Залежно від цілей, які переслідує психолог, у тренінгу може застосовуватися психотерапевтичний, корекційний та навчальний методичний інструментарій, що в ряді випадків не дозволяє однозначно визначити форму групової роботи. Психологічний тренінг має конструктивний вплив на розвиток особистості за трьома напрямками: 1) когнітивним (отримання нової інформації); 2) емоційним (інтерпретація отриманої інформації через

особистісну значущість); 3) конативним (зміна, розширення поведінкових реакцій за рахунок усвідомлення неефективності звичних способів поведінки).

Вмілий психолог повинен володіти навичками організації та проведення психологічних тренінгів у роботі з клієнтами. Це зумовлено сутністю даного методу як інтерактивної форми взаємодії щодо надання допомоги дитині, використовуючи потенціал групи для розвитку її фізичних та духовних сил. Мета методу може бути досягнута за рахунок включення групи в продуктивну творчу діяльність, інтенсивне спілкування, розширення індивідуального досвіду, соціальної активності членів групи у досягненні загальнозначимих цілей. Можливості групового психологічного тренінгу та його ефективність визначаються рядом переваг, які має групова форма роботи порівняно з індивідуальною. Груповий досвід протидіє відчуженню, допомагає вирішенню міжособистісних проблем. Відчуження характеризується перетворенням процесу та результатів діяльності людини на самотійну силу, що панує над ним. Це призводить до самозміни людини з активного суб'єкта на об'єкт суспільного процесу. У взаємодії тренінгу людина уникає замикання в самому собі і не залишається віч-на-віч зі своїми труднощами, він виявляє, що його проблеми не унікальні, що й інші переживають подібні почуття, долають аналогічні соціальні проблеми. Це дозволяє освоювати нові соціальні вміння, експериментувати із різними стилями відносин. У тренінгу учасники мають можливість змодельовати ситуації взаємовідносин і взаємозв'язків, характерні для реального життя, проаналізувати в соціально та психологічно безпечних умовах закономірності поведінки інших людей і самих себе, оцінити власні внутрішні сили та потенціал продуктивного вирішення та подолання нестандартних життєвих ситуацій.

Будь-яка соціальна спільнота не може існувати без правил, які регламентують продуктивні міжособистісні відносини людей. У тренінгових групах також виробляються власні специфічні норми і правила. Важливою перевагою тут є отримання зворотного зв'язку та підтримки. У реальному житті

не завжди є можливість отримати щире, безоцінне судження, що дозволяє побачити своє відображення в очах інших. Мета зворотного зв'язку – розвиток саморозуміння і навичок самоаналізу, в результаті яких досягається поглиблення уявлень учасника тренінгу про себе і властиві йому патерни поведінки. У психологічному тренінгу зворотний зв'язок може бути отриманий від тренера, окремих учасників або групи в цілому.

Самоідентифікація визначає напрямок саморозвитку та вибір форм самореалізації особистості, які завжди здійснюються в контексті певного соціального довкілля. З погляду психології, вибір людиною форм самореалізації зумовлений трьома основними типами ідентифікації:

- 1) «мати», що базується на фізіологічних потребах людини;
- 2) «досягати», заснована на потребах людини у визнанні та повазі;
- 3) «бути», в основі якої потреби в самотворенні та самоактуалізації.

У першому випадку самореалізація набуває характеру матеріального благополуччя, у другому спрямовує людину на досягнення успіху, у третьому стимулює активність у реалізації своєї унікальної творчої індивідуальності.

Взаємодія в тренінговій групі створює напругу, яка допомагає прояснити психологічні проблеми та полегшує процеси саморозкриття, самодослідження та самопізнання. Ці «самопроцеси» можливі лише групі, з допомогою інших людей. Відкриття себе іншим та відкриття себе самому собі дозволяють підвищити самовпевненість.

У ряді випадків психолог для досягнення найкращого результату поруч із груповою роботою може використовувати метод індивідуальної соціально-психологічної допомоги. Цей метод розроблений М. Річмонд у контексті теорії психоаналізу З. Фрейда (див. дет. [31; 57; 60]). Мета методу надання допомоги індивіду у вирішенні соціальних, психологічних та міжособистісних проблем у процесі особистої взаємодії. Основний акцент у реалізації методу робиться на адаптацію особистості до соціальної ситуації, спонукання його розібратися в проблемі і впоратися з життєвою ситуацією, виробивши індивідуальну

стратегію саморозвитку. Використання методу особливо виправдане у ситуаціях визначення перспектив, набуття соціальних навичок, подолання стресів та бар'єрів на шляху самовизначення та самореалізації. Наприклад, ефективним буде використання даного методу у вирішенні ситуацій, що потребують конфіденційності (наси́льство, сімейні негаразди та конфлікти, особисті драми, проблема залежної поведінки). Метод зrealізовується у формі бесіди, консультування, залучення відповідних фахівців.

## **1.2. Класифікація та основні види тренінгових груп**

Аналіз опрацьованих літературних джерел (див. [1-61]) показав наявність великої кількості підходів, що дають змогу класифікувати тренінги за різноманітними ознаками (рис. 1.1).

### **1. Число учасників тренінгу:**

- тренінг для мікрогрупи (5-7 осіб);
- тренінг для малої групи (7-15 осіб);
- тренінг для середньої групи (15-30 осіб);
- тренінг для великої групи (понад 30 осіб).

### **2. Принцип формування складу учасників:**

- тренінг відкритого формату (відкритий тренінг, доступний всім бажаючих представників цільової аудиторії);
- тренінг закритого формату (закритий тренінг, під запит організації та лише для її співробітників).

### **3. Авторство тренінгу:**

- авторський тренінг (оригінальний тренінг, створений творчою працею одного чи групи авторів);
- тренінг, що відтворюється відповідно до авторського, за аналогією;

– «клаптевий» тренінг (мозаїчно створений фахівцем самостійно за матеріалами книг, інтернет-джерел).

#### 4. Якісний рівень тренінгу:

– ознайомлювальний тренінг (призначений для ознайомлення, введення у зміст);

– звичайний тренінг (типовий тренінг за заздалегідь підготовленою програмою);

– просунутий тренінг (поглиблений тренінг).



Рис. 1.1. Класифікаційні види тренінгів як інноваційної форми роботи

5. Тривалість тренінгу й інтенсивність роботи:

- тренінгове заняття від 30 хв. до 1,5-3 годин;
- тренінгове заняття від 3,5 до 7,5 години;
- тренінг протягом одного дня (8 годин повновагомий тренінг);
- тренінг протягом двох-трьох днів;
- «тренінговий марафон» (практично безперервна робота протягом доби годин і довше);
- «тренінг-інтенсив» (кілька днів поспіль); модульний тренінг (кілька тематичних тренінгів інтенсивів).

6. Парадигма тренінгової роботи, яку дотримується тренер:

- тренінг як форма дресури;
- тренінг як тренування;
- тренінг як форма активного навчання;
- тренінг як спосіб створення умов для саморозкриття учасників і самостійного пошуку ними способів вирішення власних психологічних труднощів.

7. Цілі тренінгу:

- тренінги конкретних умінь та/або навичок;
- тренінги спілкування;
- тренінги особистісного зростання;
- бізнес-тренінги;
- професійні тренінги;
- психологічні тренінги;
- педагогічні тренінги;
- тренінги для тренерів;
- тематичні тренінги та ін.

8. Критерії результативності тренінгу:

- тренінги з головно об'єктивними критеріями (можливість діагностики рівня розвитку);
- тренінги з головно суб'єктивними критеріями (самозвіти учасників про те, що дав тренінг для них особисто).

9. Система відносин особи у тренінгу:

- тренінги у системі «Я – Я»;
- тренінги в системі «Я – Інші люди»;
- тренінги в системі «Я – Соціальна група»;
- тренінги у системі «Я – Професія».

10. Композиція тренінгової групи: тренінги для однорідної (вік, стать, культурні особливості) чи неоднорідної групи.

11. Відповідність основним психотерапевтичним та психокорекційним напрямкам, техніки та прийоми яких використовуються у тренінгу:

- тренінгові групи;
- групи зустрічей;
- гештальт-групи;
- психодрама;
- групи тілесної психотерапії;
- танцювальна терапія;
- арт-терапія;
- темацентована взаємодія;
- транзакційний аналіз;
- групи тренінгу умінь;
- НЛП.

12. Спрямованість впливу і змін:

- корекційні тренінги (виробляє нову конструктивну поведінку);



– освітні тренінги (максимально швидке і ефективне навчання людини будь-якому навичці, вмінню або професії);

– особистісно-розвиваючі тренінги (виявити індивідуальність людини, гармонізувати внутрішній світ, скоригувати слабкі сторони особистості та підкреслити сильні).

У вітчизняній психологічній практиці сформувалися і закріпилися такі види тренінгів: типовий соціально-психологічний тренінг; Т-група (комунікативний тренінг); тренінг сенситивності; тренінг асертивності (впевненості у собі); тренінг креативності; тренінг соціальних і життєвих умінь; тренінги для персоналу організацій та корпоративних клієнтів.

Різноманітність тренінгів велика. Однак для них характерні деякі спільні риси, що завжди притаманні їм і виділяють їх серед інших методів практичної психології:

- 1) дотримання принципу групової психологічної роботи;
- 2) застосування активних методів групової роботи (психологічні та соціально-рольові ігри, групові дискусії, творчі завдання, інтерактивні вправи, казкотерапія, арт-терапевтичні техніки);
- 3) взаємини між учасниками групи будуються на справжній роботі та аналізі того, що відбувається в ситуації «тут і тепер»;
- 4) більш-менш постійний склад учасників тренінгової групи, традиція відсутності пропусків зустрічей без поважної причини;
- 5) певна організація тренінгового простору;
- 6) націленість на психологічну допомогу, суб'єктивне поліпшення психічного стану учасників групи та отримання ними імпульсу до подальшого саморозвитку та самовдосконалення;
- 7) атмосфера толерантності, розкнутості та свободи, спілкування більш інтенсивне, емоційне, відкрите та щире, ніж при звичайних міжособистісних контактах, у звичних умовах життєдіяльності;

8) об'єктивація суб'єктивних почуттів та емоцій за допомогою вербалізованої рефлексії.

У рамкових межах вищевказаного наявна доволі значна кількість модифікацій конкретних форм тренінгів, котрі істотно відрізняються між собою за рядом визначальних ознак. Особливо великий розкид є в тривалості роботи груп: від двох днів до п'яти і більше років з щотижневими зустрічами. Важливою рисою тренінгів є їх неспричинення соціально-психологічними закономірностями розвитку малої групи.

### **Висновки до розділу 1**

Під психологічним тренінгом розуміють метод активного соціально-психологічного навчання, в ході якого формується комунікативна компетентність особистості. Тренінг – це соціально-психологічний галузь практичної психології, котра зорієнтована на використання активних методів групової психологічної роботи із розвитку компетентності в спілкуванні. Психологічний тренінг формулюють сукупністю активних методів практичної психології, які використовуються: 1) у рамкових межах клінічної психотерапії для лікування неврозів, алкоголізму та низки соматичних захворювань; 2) для роботи із психічно здоровими людьми, котрі мають надмір психологічних проблем, задля надання допомоги у саморозвитку. Переважна більшість дослідників відносить тренінг до активних методів навчання. Таким чином, психологічний тренінг є не лише окремою галуззю практичної соціальної психології, а й методом активної взаємодії, а також ефективним засобом самоусвідомлення свого ресурсного потенціалу, їх подальшим саморозвитком і самореалізацією.

## РОЗДІЛ 2

### ОСОБЛИВОСТІ КОНСТРУЮВАННЯ ТА ПІДГОТОВКИ ТРЕНІНГУ

#### 2.1. Роль психолога у проведенні психологічного тренінгу

У організації міжособистісної взаємодії у рамкових межах тренінгової роботи величезна роль належить особистості психолога та його діям. Головно саме особистість фахівця, а вже потім рівень професійної підготовки, є найважливішим чинником, що визначає успішність та ефективність психологічного тренінгу як інноваційної форми роботи. Вчені досі розходяться на думці про те, які ролі відіграє фахівець. Психотерапевт може поставати у двох основних ролях: технічного експерта (коментує процеси, що відбуваються у групі, міркування та поведінкові акти окремих учасників, допомагає клієнтові рухатися у потрібному напрямку) та еталонного учасника (демонструє бажані та доцільні зразки поведінки та досягнення незалежності та згуртованості).

Виділимо п'ять основних ролей психолога у тренінгу (рис. 2.1):

1) активний керівник (постійно впливає на клієнтів виступаючи інструктором, учителем, режисером або ініціатором);

2) аналітик (дистанціюється від клієнтів, особистісно нейтральний, слухає пасивно, не проявляє себе, нічого не радить);

3) коментатор (дозволяє бути собою, не керує та не спрямовує діяльність надто активно, періодично узагальнює та коментує все, що сталося за певний відтинок часу);

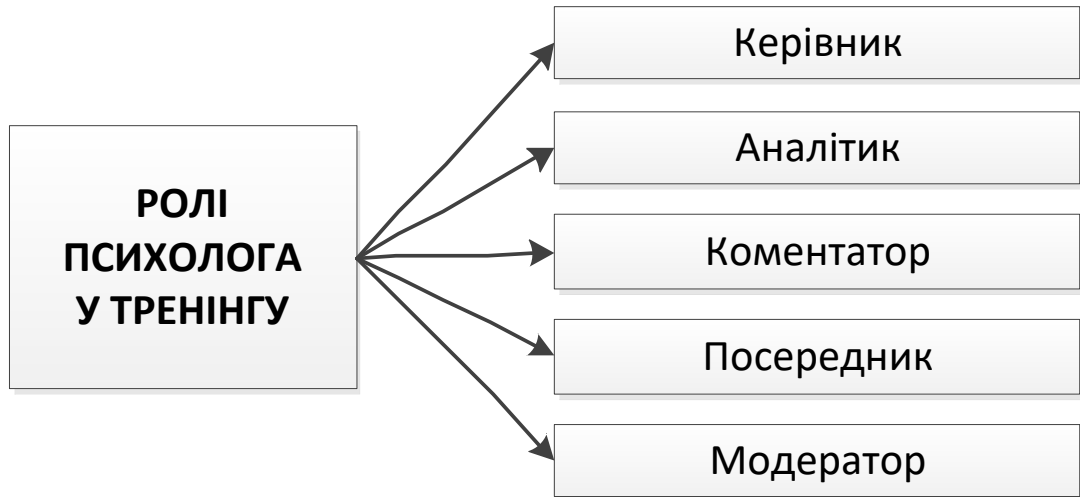


Рис. 2.1. Ролі психолога у проведенні тренінгової роботи

4) посередник (експерт, котрий не перебирає відповідальність за все, що відбувається у тренінговій групі, проте періодично здійснює втручання у груповий процес і спрямовує до поставленої мети);

5) модератор(зріла та повноцінна особистість зі своїми індивідуальними особливостями та життєвими проблемами, без маски, щиро та відкрито виконує свою основну роль).

Психолог-модератор – це учасник, який пояснює правила та стежить за їх дотриманням. Його метою є не демонстрація своїх блискучих здібностей («робота для групи»), а допомога у побудові відносин спілкування між учасниками («робота з групою»). Для організації продуктивної взаємодії фахівець може чергувати різні емоційні стани учасників, змінювати форми та ритм роботи.«Узагальнюючи дослідження професійно важливих особистісних рис психолога як фахівця з проведення тренінгу, можна виділити наступні особистісні риси, що бажані для нього: а) концентрація на клієнті, бажання і здатність йому допомогти; б) відкритість до відмінних від своїх поглядів і міркувань, гнучкість і толерантність; в) емпатійність, сприйнятливість, здатність створювати атмосферу емоційного комфорту;г) автентичність

поведінки, тобто здатність пред'являти гру справжні емоції і переживання; д) ентузіазм і оптимізм, віра у здібності учасників групи до зміни та саморозвитку; ж) урівноваженість, толерантність до невизначеності, високий рівень саморегуляції; з) впевненість у собі, позитивні самовідносини, адекватна самооцінка, усвідомлення власних конфліктних рамкових меж, потреб і мотивів; к) багата уява, інтуїція; л) високий рівень інтелекту» [35, с. 154].

Серед професійно важливих якостей психолога виділимо наступні:

- інтелектуальні здібності та розважливість;
- оригінальність та винахідливість;
- неосяжність культурного горизонту, освіченість;
- інтерес до людини як до особистості, а не як до матеріалу;
- терпимість, відсутність гордовитості;
- почуття такту, самоконтроль та врівноваженість;
- здатність встановлювати гнучкі взаємини з людьми;
- методичність у роботі, здатність витримувати напругу;
- готовність прийняти він відповідальність;
- моральні якості.

До психолога як модератора соціально-психологічного тренінгу, котрий формує особливу ауру, а також сприяє саморозвитку та психологічному зростанню клієнтів, ставлять нижчезазначені етичні вимоги.

1. Володіти діагностичними засобами добору членів групи. Не слід включати в одну тренінгову групу осіб, котрі схильні до психічних захворювань або глибокої депресії.

2. Психолог повинен довести до відома учасників основні правила, якими має керуватися група у своїй діяльності.

3. Уникати таких форм роботи, для виконання яких в учасників недостатньо підготовки та досвіду. Для цього необхідно з самого початку визначити, на чому концентруватиметься увага групи.

4. Захищати право кожного вирішувати, яку інформацію повідомляти групі та в якій діяльності брати участь. Бути уважним до будь-якої форми групового тиску і відразу його блокувати.

5. Створювати свій неповторний індивідуальний стиль, заснований на теоретичних положеннях та максимальній реалізації свого потенціалу. Бути компетентним у діях.

6. Не давати можливості ідеалізувати себе членами тренінгової групи, а також не маніпулювати учасниками у своїх інтересах; уникати нав'язування своїх цінностей та у переконань учасникам; поважати їх якості та здібності самостійно міркувати.

7. Наголошувати на важливості принципу конфіденційності стосовно особистісного матеріалу, який належить членам групи.

Труднощі, з якими може зіткнутися психолог, при організації тренінгів як інноваційної форми психологічної роботи з клієнтами можуть бути зумовлені: частковою відсутністю тієї чи іншої комунікативної навички, що викликає почуття страху та небажання виконувати вправу; несприятливим фізичним або емоційним станом, що впливає на активність учасників та якість виконання завдань;недоліком самоконтролю із боку деяких учасників; негативними відносинами між учасниками поза тренінгом.

## **2.2. Специфіка підготовки психологічного тренінгу**

Ефективність тренінгу залежить від якості підготовки, що здійснюється психологом до його проведення. Зупиняючись на організаційно-методичних моментах тренінгу як інноваційної форми роботи слід зазначити, що вони можуть мати різні варіації та доповнення. У кожному конкретному випадку це визначатиметься поставленими цілями та завданнями групового тренінгу,

можливостями учасників, змістом та методами групової роботи. Мінімум обладнання, необхідного для ефективного тренінгу містить: стільці; бейджі; стенд для інфографіки; кольорові олівці чи фломастери, маркери; листи щільного паперу у достатній кількості; картки різних розмірів; планшет чи ноутбук.

Існує велика кількість практичних рекомендацій щодо проведення різних тренінгів. Психологічні тренінги відрізняються від інших і мають низку особливостей. По-перше, такий тренінг проводиться у звичайному приміщенні і триває 90 хвилин (дві академічні години) один, іноді двічі на тиждень. Більш тривала зустріч викликає втому, у результаті знижується ефективність роботи. У свою чергу, коротка зустріч не дозволяє розвинути дискусію та обговоренню проблем, тому що тільки для зачину потрібно 20 хвилин. Для порівняння, у психотерапевтичних групах частота зустрічей може сягати 5 разів на тиждень по дві і більше години. Небажано зустрічатися рідше одного разу, оскільки учасникам стає важко сконцентруватися на роботі «тут і тепер», виникає схильність вирішувати в групі ситуативні проблеми. По-друге, відвідування тренінгових занять є обов'язковим і найчастіше має корекційно розвиваючий характер. Як правило, цілі таких групових психологічних тренінгів поєднують оволодіння продуктивними прийомами міжособистісної взаємодії, зняття комунікативних бар'єрів, зниження рівня агресивності, формування соціально схвалюваних патернів поведінки. Члени тренінгової групи добре знайомі між собою, багато спілкуються поза тренінгом на навчанні та в неформальній обстановці. По-третє, успішність функціонування групи залежить від дотримання правила кількісного складу. Розмір групи формується з урахуванням її типу, віку учасників, досвіду провідного. Оптимальним варіантом є група чисельністю трохи більше десяти осіб. Великі за складом групи (20-25 осіб) не дозволяють повністю реалізувати принцип зворотного зв'язку, зменшується час для індивідуального виступу кожного учасника, втомно вислуховувати, запам'ятовувати велику кількість висловлювань. А в

маленьких групах (до 10 осіб) немає можливості створювати «діади», «тріади», які необхідні при проведенні деяких вправ, і ведучому доводиться замінювати учасника групи, що не завжди зручно і методично виправдано. По-четверте, успішність та ефективність групового тренінгу визначається ступенем дотримання учасниками норм і правил. Вони існують у будь-якій соціальній групі, є стандартом поведінки і дозволяють приймати конструктивні рішення.

Перед початком тренінгових занять керівник повинен докладно ознайомити учасників із головними нормами та принципами тренінгової взаємодії. Необхідною до реалізації умовою є усвідомлення учасниками тренінгу цілей майбутньої роботи: довгострокових чи стратегічних, середньострокових чи тактичних, короткострокових чи приватних. Модератор на вступному занятті формулює загальну мету та завдання тренінгу. Це допомагає учасникам визначити власні цілі, які можуть бути:

- а) усвідомленими та вербалізованими (клієнт вільно висловлює, що він хоче взяти від тренінгу);
- б) усвідомленими, але невербалізованими (не висловлені ані в письмовій, ані в усній формі);
- в) неусвідомленими та невербалізованими (може виникнути опір);
- г) неусвідомленими, але вербалізованими (застереження).

Вступне заняття має складатися тільки з розминок та обговорення. Це знизить напруженість та створить позитивний настрій на подальшу роботу. За кілька занять до закінчення роботи групи має сенс попросити учасників подумати, наскільки вони задоволені атмосферою групи та результативністю взаємодії. Проведення тренінгу обов'язково передбачає підготовку програми тренінгу. Оформлення програми психологічного тренінгу також пов'язане з формальними вимогами ведення документації і, водночас, виступає одним із засобів організації самого процесу. Приблизна програма групового психологічного тренінгу у шкільництві може бути наступними структурними компонентами.



1. Титульна сторінка: містить назву програми та установи, в якій вона виконана, терміни реалізації, ім'я автора або укладача (якщо використовуються вже відомі тренінгові ігри та вправи).

2. Пояснювальна записка: позначаються цілі та завдання, обґрунтовується зміст програми та використовувані методи, розкриваються найважливіші теоретичні положення, вказуються кількість годин та організаційні умови проведення занять.

3. Тематичний план: включає номери та назви тем, приблизну кількість занять та годин, послідовність блоків, або тренінгових модулів. Найчастіше представлений у вигляді таблиці.

4. Структура тренінгових занять: виділяються та коротко описуються етапи, присутні у кожному занятті. Коротка структура заняття може бути представлена у тематичному плані у колонці навпроти конкретної теми, розкриваючи її сутність.

5. Зміст тренінгу: є головною частиною програми, тому що включає плани-конспекти всіх занять з докладним описом використовуваних ігор, вправ та психотехнік, інструкцію з проведення, перелік питань для обговорення та рефлексії.

6. Список використаної літератури.

7. Додаток може містити наочні посібники, допоміжний стимульний чи демонстраційний матеріал до вправ та ін.

Алгоритм розроблення програми психологічного тренінгу як інноваційної форми роботи наступний. Фахівці відповідного профілю завжди працюють з особистістю унікальною та неповторною. Коли деякі фахівці-практики говорять про те, що можна створити такий сценарій заняття, який може транслюватися і бути ефективним незалежно від особливостей особистості модератора та членів групи, це неправильно. Не існує планів і універсальних інструментів, придатних на всі випадки життя для різних ситуацій. Тому й навчають не тиражуванню вже кимось створених конспектів занять, а загальним принципам,

механізмам та алгоритмам їх створення, методологічним засновкам та методичним прийомам. Ця обставина стосується також розробки програм проведення тренінгів як інноваційної форми роботи з клієнтом.

Під час підготовки до проведення тренінгу слід пам'ятати три важливі обставини. По-перше, підготовка необхідна у плані внутрішнього налаштування на майбутню роботу та знайомства зі специфікою групи. По-друге, часто фахівець може опинитися в пастці помилки, якщо буде вважати, що одна і та ж розроблена програма може бути використана в різних випадках. Повне і точне копіювання тренінгових технологій не гарантує постійне отримання однакових результатів. По-третє, імпровізація можлива тільки, якщо вона добре підготовлена. Підготовка до проведення тренінгу починається із розробки програми тренінгу та змісту його занять, вправ, дидактичного забезпечення. Важливо, щоб кожне заняття мало цілісний, завершений вигляд і було спрямоване вирішення конкретних завдань. Алгоритм розробки програми тренінгу має наступні етапи.

Етап перший – визначення теми та мети тренінгу як образу майбутнього результату, формулювання проблем, які планується порушувати та вирішувати у процесі тренінгу, а також виділення кола навичок, які будуть сформовані в учасників тренінгу. Чітке розуміння «навіщо?» стає запорукою того, що тренінг буде успішним та ефективним. Змістовно обґрунтована мета задає тон усьому тренінгу та є його основною ідеєю чи стрижнем. Наприклад, мета тренінгу профілактики асоціальної поведінки підлітків: профілактика асоціальної поведінки підлітків шляхом підвищення відповідальності за вчинки. За потреби психолог може заздалегідь провести моніторинг потреб потенційних учасників тренінгу або, по можливості, так звану дотренінгову діагностику. Тут треба вирішити низку завдань: Яким категоріям клієнтів потрібна групова соціально-психологічна допомога? Що актуально зараз для цих категорій? За яким принципом формуватимуться групи? Який кількісний склад буде найбільш оптимальним і відповідатиме професійним можливостям фахівця?

Етап другий – формулювання проблем та створення тематичних блоків. Коли визначено тему тренінгу та сформульовано цілі, які мають бути досягнуті, запитайте: Які тематичні блоки варто включити до тренінгу? Яким має бути зміст, щоб у результаті було досягнуто мету?. Допомогти у вирішенні цих питань може ясне розуміння та чітке формулювання проблем, які потрібно вирішити. Наприклад, що потрібно зробити, щоб запобігти асоціальній поведінці?

Етап третій – формулювання завдань. Коли проблема – це не вирішене досі питання, то завдання – це мета діяльності, дана в певних умовах. Завдання слід формулювати не запитанням, а ствердно. У ній повинні міститися вимоги до діяльності з визначення шуканого. Наприклад, для вирішення проблеми можна сформулювати три групи завдань: а) у системі уявлень – допомогти усвідомити негативні наслідки асоціальної поведінки для себе та оточуючих; б) у системі відносин – дати досвід особистого проживання ситуації взаємодії та спілкування (наприклад, конфліктних ситуацій), що призводить до асоціальної поведінки; в) у системі умінь – запропонувати модель конструктивної взаємодії щодо досягнення позитивних життєвих цілей.

Етап четвертий – підбір відповідних психотехнік, ігор та тренінгових вправ. Завдання для тренінгу можуть бути як авторськими, так і взятими з наявної навчально-методичної літератури. Головне, щоб кожна вправа чи завдання забезпечувало вирішення поставлених завдань. Як правило, у методичній літературі вказуються цілі описуваних вправ. Якщо ж вказівки немає, психологу доведеться самому оцінити їхню придатність для свого тренінгу. У наведеному прикладі для вирішення задачі про усвідомлення негативних наслідків асоціальної поведінки можна використовувати техніку створення портрета асоціального клієнта. Для вирішення другого із сформульованих вище завдань доречною буде рольова гра «Конфлікти», в якій парам необхідно розіграти запропоновану чи вигадану конфліктну ситуацію та можливості виходу з неї. Третє завдання в рамках проблеми асоціальної

поведінки допоможе вирішити вправу «Кіно», спрямовану на розвиток умінь прогнозувати та актуалізувати свої життєві цілі. Клієнтам пропонується припустити, що про кожного з них зняли фільм, коли їм виповнилося 50 років. Вони мають можливість подивитися цей фільм зараз. Потрібно розповісти про себе як про головного героя: як він виглядає, чого досяг, ким став, де живе, його сімейний стан, яких зусиль йому коштували ці досягнення.

Етап п'ятий – складання плану-конспекту чи сценарію кожного тренінгового заняття, докладний опис вправ, підготовка всіх необхідних проведення матеріалів. З огляду на те, що деякі вправи досить ємні, багатоаспектні та змістовні, то їх можна застосовувати в різних тренінгах, що дозволяє успішно вирішувати кілька зі сформульованих завдань. Зреалізація цього кроку пов'язані з розподілом підібраних чи розроблених технік із занять. «При цьому необхідно враховувати наступні критерії: а) найважливіше завдання, що вирішується технікою; б) час, що потрібно витратити на техніку; в) сумісність технік; г) стадія групової динаміки, коли буде застосовано техніку; д) тип і ступінь активності учасників, які ініціюються технікою (фізична рухливість, або статична робота в колі); ж) доречність застосування психотехніки в даний момент (готовність до неї учасників)» [52, с. 23].

З першого разу оптимальним чином розподілити тренінгові психотехніки буває досить складно. Тому в процесі тренінгу перед початком вправи слід виявити її доцільність. Наприклад, за планом має бути групова дискусія, але учасники вже тривалий час сидять на стільцях та відчують сильну втому. Вони потребують фізичної активності отже, треба провести рухливу гру. Щоб не розгубитися в ситуації необхідності заміни однієї техніки іншою, слід мати варіативний набір вправ різних за формою, але спрямованих на вирішення тих самих завдань. Психологу буде зручніше працювати, якщо всі вправи будуть надруковані на картонних картках. Картки мають бути пронумеровані. Не слід перевантажувати тренінгове заняття вправами. Оптимальними для 1,5

годинного заняття є 3-4 вправи. Більша кількість завдань не залишить часу для якісної рефлексії.

### **2.3. Особливості проведення психологічного тренінгу**

Проведення психологічного тренінгу базується на ряді основних принципів. Принцип системної детермінації забезпечує здатність людини до виборчої взаємодії зі своїм оточенням через механізми включення учасників тренінгу в певний спосіб організовану діяльність. Принцип реалістичності передбачає організацію середовища схожою за своїми характеристиками із соціальної та професійної, роботу з різними ситуаціями. Принцип надмірності реалізує створення учасниками можливостей вибору різних варіантів подання інформації, моментів і способів діяльності. Принцип активності передбачає активне залучення учасників до процесу тренінгової роботи. На відміну від інших видів роботи з клієнтом, тренінг дає можливість включитися у спеціально розроблену фахівцем чи самими учасниками діяльність. Наприклад, програвання тієї чи іншої особистісно значущої ситуації, виконання вправ, спостереження за поведінкою інших за заданою схемою, аналіз зовнішніх проявів та внутрішніх переживань. Найбільшої ефективності набувають вправи, що дозволяють брати активну участь усім одночасно. Все, що відбувається на груповому тренінгу, не повинно перетворюватися просто на гру, тому дуже важливо постійно робити посилання на щоденне побутування, прагнути до максимального перенесення отриманих навичок у власне повсякденне життя.

Принцип дослідницької та творчої позиції учасників дозволяє відкривати ідеї, закономірності та варіанти самостійного вирішення проблем, усвідомлювати свої унікальні творчі ресурси, отримувати можливість експериментувати зі своєю поведінкою у широкому діапазоні ситуацій. Необхідною умовою успішного тренінгу є створення креативного довкілля, основними характеристиками якого постають проблемність, невизначеність,

безоцінковість, прийняття поведінки учасників взаємодії. У зrealізації принципу психолог нерідко зіштовхується із опором групи, налаштованої на одержання готових рецептів діяльності. Завдання і цілі тренінгу: генерувати творчі ситуації, апробувати та тренувати різні способи взаємодії, формувати готовність учасників експериментувати зі своєю поведінкою надалі, творчо ставитись до життя, професійної діяльності та самого себе (рис. 2.2).

До принципу об'єктивації пасує перекладання поведінки учасників тренінгу з імпульсивного на усвідомлений рівень регуляції соціальної діяльності. Це забезпечується тим, що в будь-якій ситуації людина усвідомлює, з якою метою вона діє, чи адекватні обрані нею засоби щодо специфіки ситуації та її можливостей. Універсальним механізмом об'єктивації поведінки та невід'ємною ознакою тренінгу слугує зворотний зв'язок. Щоб вона відбулася, повинні виконуватися дві основні умови: а) наявність джерела надходження відомостей про людину; б) готовність людини їх прийняти. Будь-яка критика на тренінгу повинна бути зведена до мінімуму і стосуватися лише конкретного висловлювання або поведінки, але не самої особистості.

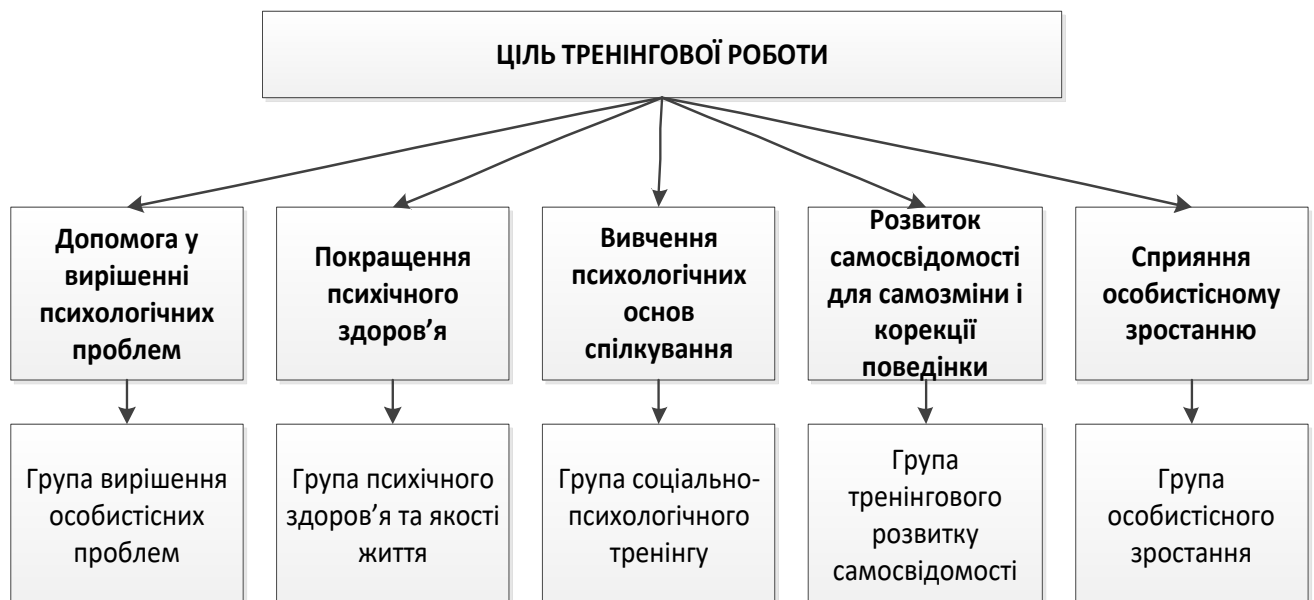


Рис. 2.2. Цілі тренінгової роботи

Щоб зворотний зв'язок був конструктивним, він повинен відповідати ряду означених нижче вимог:

- 1) бути описовим, а не оцінковим;
- 2) бути не відстроченим, а відповідати принципу «тут і тепер» (чим швидше вона надається, тим вища її ефективність);
- 3) бути специфічною та відноситися до конкретних проявів учасників, а не до особистості загалом;
- 4) бути релевантною, тобто відповідною потребам того, хто її отримує, та того, хто надає;
- 5) орієнтуватися на риси, які можуть бути змінені;
- 6) реалізовуватися в контексті тренінгової взаємодії та не виходити за її межі;
- 7) ставитися до конкретних учасників, мікрогруп або груп, але не до абстрактних «окремих друзів»;
- 8) даватися від власної особи, а не від «деяких із нас»;
- 9) являти собою констатацію фактів, а не поради або науки;
- 10) бути сформульованою в Я-висловлюваннях, особливо якщо йдеться про почуття.

Конкретизуємо зазначені положення прикладами. Принцип суб'єкт-суб'єктного або партнерського спілкування (або принцип полілогу) забезпечує таку взаємодію учасників, при якій враховуються інтереси, почуття, переживання, стан інших, а також визнається цінність і унікальність їх особистості. Зреалізація принципу орієнтує на діалог, сприйняття клієнтів як суб'єктів зі своїми потребами та своєю позицією, створює в групі атмосферу безпеки, довіри, відкритості, що дозволяє учасникам групи експериментувати зі своєю поведінкою, не побоюючись помилок. Цей принцип передбачає також відмову від примусу клієнта до участі у тренінгу та конкретних формах роботи. Насправді принцип полілогу зреалізовується які завжди. Нерідко він залишається лише формально прописаним правилом, фікцією – тому, що з

тренінгу неможливо вилучити маніпуляції з боку психолога. Навіть програма тренінгу створюється з тим розрахунком, щоб конкретні форми роботи провокували в групі певні стани, які потім використовуватимуться у аналізі та опрацюванні.

Принцип щирості є двобічним. По-перше, кожен клієнт сам визначає міру своєї щирості. По-друге, фахівець пропонує для обговорення та своїми діями підтримує ідею того, що під час обговорення питань не варто говорити неправду.

Принцип «тут і тепер» призначений для подолання тенденції відволікання учасників тренінгу від того, що відбувається у тренінговій групі у сфері, що не мають відношення до актуальної ситуації. На практиці учасники обговорюють не минулу чи можливу поведінку, а лише те, що відбувається та йдеться під час занять. Разом з тим, принцип «тут і тепер» не відноситься до універсальних, оскільки їм не охоплюються дії учасників тренінгу, пов'язані з рефлексією минулого досвіду та з проєкціями змісту тренінгу в майбутнє. Винятково важливо створити на тренінгу обстановку комфортності та безпеки для того, щоб експериментувати з новими формами поведінки. В іншому випадку сили учасників йдуть на забезпечення захисту.

«Дотримання принципу конфіденційності передбачає, що інформація про особистісні прояви учасників тренінгу та їх успішність не буде обговорюватися із будь-ким за межами групи. Така установка дозволяє сформувати відкриту атмосферу взаємодії зберігає мотивацію учасників на щире обговорення питань і проблем, що виникають у рамках групи. Принцип ненанесення шкоди продовжує принцип конфіденційності шляхом запобігання можливої шкоди з боку організаторів тренінгу та значущих інших людей через свою некомпетентність чи непрофесіоналізм. Дотримання принципу відповідності заявлених цілей тренінгу щодо змісту гарантує неприпустимість зміни за бажанням тренера змістовного плану роботи з групою. Наприклад, перехід від розвитку навичок ефективної комунікативної взаємодії до розгляду джерел



невпевненості у собі одного з учасників групи. У деяких випадках це можливо за згодою групи, але у руслі заявлених цілей. В іншому – запити, що виникають по ходу роботи, вирішувати іншими засобами, наприклад, у ході індивідуального консультування або в рамках інших тренінгових програм» [38, с. 302].

«Принцип фізичної закритості показує те, що тренінгова група працює в тому самому складі. Якщо хтось з учасників пропускає кілька занять, його можна за згодою групи залучити до подальшої роботи, проте для цього йому необхідно розповісти про все те, що відбулося у групі під час його відсутності. Принцип комплектування групи має два під принципи: гомогенності (професійна приналежність, соціальні інтереси, рівень посадової ієрархії, вік) та гетерогенності (стать, психічні властивості та характеристики особистості). Принцип просторово-часової організації визначає тимчасові та просторові характеристики роботи групи» [12, с. 143].

Проведення тренінгу повинно відбуватися відповідно до чітко визначеної структури. Типова структура, мета та завдання тренінгу є основою для складання плану проведення. Складання плану заняття є обов'язковою умовою і вимогами як для психологів-початківців, так і досвідчених фахівців. План може мати різні форми: таблиця, список послідовних процесів, схема. Під час тренінгу виникає чимало другорядних тем для обговорення, кожна із яких у не є привабливою для учасників. Наявність плану зовсім не означає, що тренінг повністю пройде так, як було заплановано, проте він допоможе не відхилитися від заданої мети і дотримуватися основних питань, які мають бути опрацьовані в ході роботи групи.

Структура тренінгового заняття є сукупністю взаємопов'язаних етапів, що мають певний порядок і сприяють досягненню поставленої мети. У тренінговій практиці склалося кілька підходів до виділення структурних компонентів. Відповідно до першої класифікації, у структурі психологічного тренінгу виділяють такі організаційні етапи:

- 1) організаційний момент (ритуали вітання, розминочні вправи);
- 2) основна частина (налаштування на сприйняття нового матеріалу та введення нового змісту);
- 3) підбиття підсумків (емоційне відреагування – осмислення та рефлексія);
- 4) домашнє завдання (при необхідності);
- 5) обряд прощання.

Ще один варіант структури тренінгового заняття може виглядати так:

- 1) ритуал привітання;
- 2) розминка;
- 3) рефлексія минулого заняття;
- 4) введення в тему та основний зміст сьогоднішнього заняття;
- 5) вправи та процедури, що дозволяють освоїти основний зміст заняття;
- 6) рефлексія заняття;
- 7) домашнє завдання чи «місток» на наступну зустріч;
- 8) обряд прощання.

Розглянемо докладніше методичні аспекти проведення тренінгу відповідно до його структурних компонентів.

Ритуал привітання (5-10 хв.) створює атмосферу довіри та сприятливе емоційне тло для згуртування учасників тренінгової групи, знайомить їх один з одним і допомагає адаптуватися до нового середовища та його довіклєвих умов. Деякі ритуали можна запропонувати в перші хвилини роботи, інші – вводити поступово відповідно до логіки групового процесу. Особливої ваги набувають ритуальні дії, пропоновані самими учасниками і підкреслюють специфічність групи. Краще, якщо ритуал привітання виробляється у груповій роботі. Варіанти його надзвичайно різноманітні. Наприклад, учасники в перші хвилини заняття рухаються по кімнаті і, зустрічаючись з партнером, по черзі торкаються ліктями, колінами і мовчки посміхаються один одному. Можна домовитися і про застосування вербальних засобів, наприклад, учасники

повинні обов'язково сказати один одному кілька теплих слів, не повторюючись при новій зустрічі: першого дня висловити комплімент зовнішності, другого підкреслити найяскравішу гідність, третього похвалити за конкретний вчинок, в останній – виділити те, чому я навчився у інших. Використовуються й способи спільного вітання: стоячи у колі, учасники піднімають вгору зчеплені руки.

Розминка (10-15 хв.) «налаштовує учасників на продуктивну групову діяльність, дозволяє встановити контакт, активізувати членів групи, підняти настрій, зняти емоційну напругу. Розминка проводиться як на початку заняття, а й між окремими вправами у разі, коли виникає необхідність якось змінити емоційний стан учасників. Вправи розминок вибираються з урахуванням актуального стану групи та завдань майбутньої діяльності» [9, с. 122]. Розминки можна класифікувати за цілями (розминки для знайомства, розминки-енерджайзери, розминки-заспокійники) та місцем у структурі тренінгу (розминки на початку заняття, у середовищі та розминки-зарядки). Приміром, розминка «Передай предмет».

Основний зміст (близько 1 год.) заняття включає сукупність тренінгових вправ, вкладених у встановлення взаємовідносин між учасниками групи та досягнення поставлених цілей і завдань. На вибір вправ і завдань впливає тип тренінгу: тренінг креативності, комунікативний тренінг, тренінг особистісного зростання, тренінг, що корекційно розвиває, тематичний тренінг та ін. Кількість тренінгових вправ велика. Як правило, вони будуються на інтеграції різних методів і прийомів, тому одні і ті ж вправи можуть служити різним цілям у різних видах тренінгу.

Рекомендуємо тренінгові вправи підбирати таким чином, щоб заняття було врівноважене за такими параметрами:

- а) групова та індивідуальна робота;
- б) обсяг роботи з жінками та чоловіками;
- в) обсяг роботи з новачками та «старожилами» у відкритих групах;

г) вправи, які потребують і не потребують рефлексії та зворотного зв'язку;

д) вправи «сидячі» та які передбачають переміщення.

Рефлексія – це здатність людини «вийти у зовнішню позицію» по відношенню до ситуації, своїх і чужих дій з метою її осмислення та пошуку більш ефективного для себе способу мислення та дії. «Рефлексія передбачає обмін думками і почуттями про проведене заняття» [7, с. 23]. Вона безпосередньо з принципом зворотний зв'язок і його практичним втіленням.

«Позитивний зворотний зв'язок – це головний інструмент самопізнання, формування реалістичної системи уявлень людини про себе, прийняття себе та іншого таким, яким він є» [9, с. 124]. Зворотний зв'язок може бути поділений на безпосередній та опосередкований. Безпосередня, тобто міжособистісна, може бути навмисною/навмисною (свідомо передана і мимовільна); вербальною /невербальною (відповідно до засобів передачі). До опосередкованих форм зворотного зв'язку відноситься інформація, яка одержується за допомогою технічних пристроїв (смартфона, комп'ютера тощо), предметних результатів діяльності (буклетів, малюнків, графічних образів та піктограм учасників тренінгу). Це дозволяє побачити себе з боку, очима інших людей, й далі внести корективи у свою поведінку, виявити дефіцити умінь і навичок, неадекватність установок і стереотипів.

Рефлексія проводиться після вправ і в кінці заняття (5-10 хв.), Існує також вид рефлексивного тренінгу. Наприкінці кожного заняття учасники відповідають на запитання: «Що найбільше запам'яталося, сподобалося у тренінгу? Які обговорювані питання були найбільш актуальними та цікавими? Як ви збираєтеся використовувати те, чого навчилися у групі? З якими емоціями асоціюється сьогоднішнє тренінгове заняття?».

Ритуал прощання (5-10 хв.) сприяє завершенню заняття та зміцненню почуття єдності тренінгової групи. Необхідність цього ритуалу продиктована тим, що тренінгова група є живою соціальною спільнотою, яка має всі цикли

своєї еволюції, і завершення, закриття – це логічний етап її розвитку. Форми завершення тренінгу різноманітні. Це може бути групова медитація, особливий обряд прощання. Наприклад, запропонувати групі з'єднати руки разом і хвилину зберігати мовчання, здійснити групові обійми, висловити побажання іншим членам групи та інші спонтанні ритуали, які підкреслять значущість колективного процесу.

Методика проведення психологічного тренінгу є сукупністю правил, рекомендацій та методичних прийомів, ретельне дотримання та вмiла реалізація яких забезпечить продуктивну взаємодію та високу ефективність результатів роботи в тренінговій групі. Розглянемо докладніше її вузлові питання.

Процедура знайомства є важливим етапом будь-якого тренінгу незалежно від його цілей та завдань і є своєрідною презентацією учасників один одному. Вона задає загальний ритм роботи, дозволяє «розбурхати» групу, зорієнтувати на роздуми про себе та стимулює прагнення учасників до самопізнання. Ціль процедури можна вважати досягнутою, коли учасники відчули зацікавленість та жагу до подальшої роботи. Не слід недооцінювати важливість цього етапу. Нерідко фахівці-початківці відразу після впізнавання імен поспішають перейти до виконання розігрівуючих вправ. Це показник невпевненості модератора, тому він повідомляє учасникам, що вони разом з їхнім внутрішнім світом мало його цікавлять. Не слід поспішати, варто дати учасникам час освоїтися. Для початку можна попросити кожного розповісти про себе: рід занять, хобі і т. ін. Модератор може першим розповісти про себе, тим самим подати приклад і показати, про що потрібно говорити і скільки часу. Принцип «Роби, як я» не просто задає норми, але й сприяє формуванню довірчих відносин у групі. Фахівцеві потрібна розвинена здатність терпляче вислуховувати висловлювання, постійно і напружено стежити за перебігом думки клієнта, намагатися вникнути у зміст його розмірковувань. Робота з очікуваннями є важливим елементом, що визначає ефективність тренінгу. Важливо, аби

очікування та результати визначалися у позитивних термінах. Кожен учасник сам визначає собі значущість досвіду, якого він набуває. «Модератору слід приділити частину часів і працювати з очікуваннями і уявленнями учасників тренінгу. Корисно дізнатися про цілі, які вони ставлять перед собою, чого чекають від роботи в групі, що кожен хоче отримати в процесі тренінгу» [22, с. 236]. А також, що має стати так, аби учасник усвідомив, що для нього цей тренінг виявився корисним.

Одним із варіантів організації даної роботи є складання кожним учасником тренінгу списку очікувань від участі у ньому, який він надалі може зачитати групі. Знайомство з очікуваннями дозволяє підкорегувати програму тренінгу, хоча нерідко доводиться працювати з самими очікуваннями учасників, роблячи їх реальнішими і адекватнішими. Починаючи з процедури знайомства у групі поетапно задаються правила роботи та формуються внутрішньогрупові норми. У різних групах вони можуть відрізнятися і задаватися по-різному, залежно від цілей, завдань та стилю керівництва. Багато психологів відразу після знайомства організують спеціальну процедуру з розробки основних правил роботи групи. Слід організувати процедуру обговорення, запропонувавши висловитися кожному учаснику. У будь-якому випадку правила мають бути визначені, зрозумілі та прийняті учасниками. Норми – те, що нормально у цій групі, те, що приймається учасниками.

До правил, що використовуються в практиці тренінгу, віднесемо наступні:

- 1) сталість (участь від початку і до кінця роботи без запізнь);
- 2) конфіденційність (інформація про те, що відбувається в групі, не повинна виноситися за її межі);
- 3) активність (кожен член групи прагнутиме бути активним і брати участь у всіх подіях та процедурах);
- 4) щирість у спілкуванні та право сказати «ні»;

5) звернення на ім'я (забороняється говорити про присутніх у третій особі);

б) довірчий стиль спілкування та звернення на «ти» з метою зрівняти всіх учасників;

7) персоніфікація висловлювань (відмова від безособових мовних форм, які допомагають людям у повсякденному спілкуванні приховувати власну позицію та уникати відповідальності, наприклад, «Дехто думає...»);

8) неприпустимість безпосередніх оцінок людини;

9) обговорення за принципом «тут і тепер» (учасникам під час обговорення пропонується говорити лише те, що відбувається у групі з ними, і про те, що вони помічають).

Інструкції до завдань впливають успішність виконання та ефективність вправ. Інструкція має бути точною, зрозумілою та лаконічною. Не слід долучати до інструкції різні незатребувані деталі та пояснення. Якщо після пред'явлення інструкції в учасників немає питань і всі знають, що треба робити, можна переходити до виконання вправи. У деяких вправах можливе проведення демонстрації.

Завершення процедур може мати кілька варіантів. «Деякі вправи мають логічне завершення. Наприклад, умови закінчення вправи можуть бути зумовлені заздалегідь або завершенням кругової вправи можна вважати виконання завдання останнім учасником. Однак слід пам'ятати одне важливе правило: вправу варто завершувати, коли ступінь залучення і задоволення від її виконання досягає максимуму і ще не починає знижуватися. Психолог має вловити такий момент, коли, з одного боку, вправа досягла своєї мети, з'явилося достатньо матеріалу для обговорення, а, з іншого боку, більшість учасників тренінгу, висловлюючи готовність продовжувати виконання вправи, згодні її закінчити. Обговорення є логічним продовженням процедури завершення. Роздуми після виконання вправи є найважливішими складовими. Необхідно залишати для цього достатньо часу. На обговорення іноді

доводиться приділяти вдвічі більше часу, ніж виконання самої справи. Важливо дати учасникам можливість повідомити про те, що з ними відбувалося під час виконання справи або завдання, проаналізувати та осмислити свій досвід. Обговорення можна будувати за схемою: опис виконуваних дій із подальшою інтерпретацією; опис почуттів при виконанні справи з поясненням того, з чим вони пов'язані; зворотний зв'язок групи та тренера-модератора» [22, с. 187].

У процесі обговорення можна використовувати техніки організації опитування групи та діалогової взаємодії. При цьому фахівцеві слід намагатися не ставити таких випереджальних питань, як, наприклад: Чи помітили ви...?, Хто з вас відчув...?. Також не потрібно прагнути, щоб усі учасники обов'язково дійшли заздалегідь відомих висновків. Але, з іншого боку, необхідно допомагати учасникам пов'язувати отримуваний досвід з досвідом реального світу поза цією групою. Керуючи процесом формування уявлення учасників тренінгу про те, що дана справа їм дала або може дати в майбутньому, фахівець може програмувати їх подальший розвиток (крім того розвитку, який вони вже отримали в процесі роботи).

«Організація опитування групи може проводитись трьома способами. Перший полягає в організації опитування у певній послідовності. При цьому кожен учасник може передбачити, який саме момент, а іноді і на яке питання потрібно буде відповідати йому. Перевага цього способу полягає в тому, що кожен може краще підготуватися до відповіді. Недолік у тому, що зосереджені на очікуванні свого питання учасники можуть менше звертати увагу на те, що відбувається в групі. У той же час і учасники, які відповіли на запитання, можуть відчути розслаблення і проявляти меншу активність надалі. Другий варіант передбачає отримання запитання без попередження. Перевага цього способу в тому, що він дозволяє мобілізувати учасників і сконцентрувати їхню увагу. Недоліку деяких випадках непередбачуваність може спричинити хвилювання і підвищувати загальну напруженість у групі. Третій вид опитування передбачає питання всій групі загалом. В даному випадку учасники



відповідають на поставлене запитання лише тоді, коли вони відчуваються готовими до відповіді. Перевага цього способу полягає в тому, що він дозволяє учасникам підготуватися до відповіді і не викликає тривожності. Негативним моментом є те, що окремі учасники можуть випадати із спільної роботи, і це потребує більшої гнучкості зі сторони керівника. У реальній роботі методи організації опитування комбінуються» [29, с. 145].

Ритуали є важливим елементом у діяльності тренінгової групи, що підтримує почуття приналежності до неї. «Під ритуалами в групі можна розуміти звичні дії, що є спільним досвідом, які набувають додаткового змісту внаслідок почуття спільності, що виникає, і відчуття їх винятковості. Щоб дія стала ритуалом, вона повинна повторюватися при кожній відповідній ситуації та прийматись групою. Вирізняють такі види ритуалів. Ритуали зачину – це може бути нова метафора, розказана провідним на початку заняття, опитуванням учасників тренінгу (наприклад, про те, як пройшов вчорашній день і що вони очікують від сьогоднішнього дня). Чаювання є хорошим емоційно врівноважуючим групу ритуалом, що сприяє її розкріпачення та згуртування. Його можна проводити перед початком тренінгу, під час перерви чи після закінчення заняття. Ритуал оплесків є атрибутом успішності, що передає позитивний емоційний заряд учасникам тренінгу. Цей ритуал як форму зворотний зв'язок може запровадити ведучий, сам почавши якимось аплодувати. У цьому випадку оплески можуть супроводжувати кожен успішну дію чи вдале висловлювання. Також фахівець може пропонувати групі поаплодувати учаснику після завершення справи. Це може стати ритуалом закінчення виконання процедури учасником та засобом, що мотивує наступного добровольця. Ритуал завершення (прощання) після закінчення заняття – де може бути нова, відповідно підібрана і розказана провідним метафора. Гарним завершенням заняття є ритуал оплесків, якими учасники дякують іншому за хорошу роботу» [35, с. 224].

Нерідко у тренінговій групі з'являється учасник, котрий бажає посперечатися. Ним рухають різноманітні мотиви: бажання отримати увагу, самоствердження перед групою, поганий настрій. Якщо модератор реагуватиме на сперечальника, роз'яснюючи, чому його заперечення неспроможне, то, у кращому разі, тренінг перетвориться на семінар. Можливо, сперечальник із нього щось і витягне, але група це не одна людина. «Якщо фахівець буде жорстко припиняти суперечку, то група теж може бути незадоволена грубістю керівника. Якщо він відхилитиметься від суперечки, не пояснюючи свою позицію, то група може бути незадоволена його слабкістю. Будь-яка суперечка – це заперечення однією особою аргументів іншої. Потрібно помічати аргументи сперечальника і погоджуватися з тим, що він має право на свою точку зору, але зазначаючи, що група створена не для того, щоб з'ясовувати чиюсь правоту. У деяких випадках можна запропонувати вирішити проблеми поза заняттями. Розмова поза групою має інший характер, там немає «глядачів», а відповідно немає й гри на публіку, такою бажаною для багатьох сперечальників. В інших випадках фахівець може замкнути сперечальників на сперечальників, запитавши, хто вважає інакше» [52, с. 77]. Це дозволить психологу виграти час, залишившись спостерігачем, і у слушний момент завершити дискусію. Так він залишається вище суперечки та необхідності щось доводити.

## **Висновки до розділу 2**

Основна тренінгу – навчання, що опирається на досвід людини, а також допускає, що присутні на тренінгу особи, крім отримання нової інформації, отримують змогу відразу використовувати її на практиці, виробляючи нові навички. Варто зазначити, що тренінг у психології – це не тренування у звичному значенні слова, не відпрацювання якихось конкретних навичок, а

саме активне інноваційне соціально-психологічне навчання задля формування компетентності, активності та спрямованості особистості у спілкуванні з людьми. Тренінг як інноваційна форма сприяє як швидкому набуттю знань, передусім, активно формується здатність й готовність особистості швидко без стресу змінювати свою поведінку у складній новій обстановці. Навички, які набуті у тренінгу, зберігаються та проявляються більш ефективно. Саме так у стислі терміни можна отримати досвід поведінки у ситуаціях типових для професійної роботи з клієнтом.

## РОЗДІЛ 3

### ПРАКТИКА ЗАСТОСУВАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ТРЕНІНГОВИХ МЕТОДІВ В ГРУПОВІЙ РОБОТІ

#### 3.1. Загальна характеристика методів групової роботи

Задля вивчення тренінгу як інноваційної форми у 2023 році ми провели групову тренінгову роботу, яка відкрила нам можливості для використання на практиці різноманітних інноваційних методів, вправ, прийомів та технік. До групової роботи були залучені діти та підлітки віком від 12 до 16 років. Група складала 8 осіб.

Метод (від грец. – шлях дослідження, шлях до чогось) – це сукупність прийомів, операцій чи способів, за допомогою яких забезпечується досягнення наміченої мети. Якщо вивчити сутність всіх наявних тренінгових методів, то легко виявити, що йдеться про одні й ті ж самі способи роботи фахівців. До основних методів традиційно відносять: 1) групову дискусію, 2) психогімнастику та 3) ігрові методи. Проте крім основних, виділяється група допоміжних методів роботи, що містять у своєму арсеналі елементи основних: 1) кейс-стаді, 2) метод концентрації присутності, 3) метод групового вирішення проблем, 4) методи розвитку соціальної перцепції та ін.

«Групова дискусія у психологічному тренінгу – це спільне обговорення будь-якого спірного питання, що дозволяє прояснити чи змінити думки, позиції та встановлення учасників групи у процесі безпосереднього спілкування» [29, с. 148]. Елементи дискусії, так чи інакше, присутні при обговоренні будь-яких вправ, проведенні соціально-рольових ігор, отриманні зворотного зв'язку. Однак вона часто постає і як самостійна тренінгова техніка. У тренінгу дискусія зреалізовує дві мети: надає можливість побачити проблему з різних сторін і є способом групової рефлексії через призму аналізу індивідуальних переживань.

Психогімнастика – це такий метод, основу якого складає використання рухової експресії як головного засобу комунікації групи. Діалог без допомоги слів дозволяє звернути увагу на «мову тіла» та соціально-перцептивну сторону спілкування. Термін «психогімнастика» вживається у вузькому та широкому значеннях. У першому це – ігри та етюди на використання невербальних засобів комунікації. У другому – це спеціальний курс, що спрямований на розвиток і корекцію пізнавальної та емоційно-особистісної сфер. Основним змістом психогімнастичних вправ є відпрацювання навичок зняття емоційної напруги та образної передачі почуттів.

Гра – це ключовий метод, який використовується у тренінгу. У порівнянні з іншими тренінговими методами, ігрові становлять близько трьох чвертей методичного арсеналу. Тут слід пам'ятати, що гра в груповому психологічному тренінгу – не розважальний захід, а її призначення – знайти вихід у змодельованих умовах, який буде найбільш адекватним у даній ситуації. Використання ігрових технік в умовах тренінгу звернено до творчого потенціалу кожного учасника. Гра – зрозуміла і близька всім, вона надає можливість висловити свої сутнісні сили без зовнішнього спонукання. Гра виявляє знання, показує рівень інтелектуальних й організаторських здібностей членів групи.

Одним з ефективних допоміжних методів є метод кейсів, спектр застосування якого досить широкий. Не менш продуктивним буде його використання у груповому тренінгу. Учасникам пропонується на опрацювання «кейс», що містить актуальну проблему – ситуацію з життя. Вона не обов'язково має бути «справжньою», тут підійде і придумана, гіпотетична – за умови, що описані в ній події реалістичні і цілком могли б відбутися в аналогічних умовах. Учасники групи повинні не тільки спільними силами знайти вирішення проблеми, але й обговорити питання, що виникають у зв'язку із кейсовою ситуацією, актуалізувати наявні у кожного знання, усвідомити і проаналізувати свої почуття та відчуття.

Вирішення кейсових ситуацій у ході тренінгу здійснювалося нами на практиці за допомогою трьох методів:

1) метод Дельфі (кожен учасник викладає письмово свої пропозиції щодо вирішення проблеми, після чого здійснюється групове обговорення питання та прийняття рішення);

2) мозковий штурм (учасники проводять нараду, в якій кожен спонтанно і відкрито оголошує всі думки й способи вирішення проблеми, що приходять в голову, і всі разом виробляють спільне рішення);

3) метод модерації (близький до «мозкового штурму», однак є нестихійним, а керованим рукою модератора, тренера чи неформального лідера, якому даються додаткові повноваження порівняно зі звичайними членами та групою). Для роботи над кейсами велику тренінгову групу доцільно розбивати на підгрупи до 5 осіб.

Зокрема, метод мозкового штурму може використовуватися як самостійний метод групового тренінгу, і допоміжний у інших методів. У процесі роботи учасники повинні зосередитись тільки на виробництві власних ідей, а не на оцінці пропозицій один одного. Експертиза запропонованих ідей проводиться за межами мозкового штурму, зазвичай у вигляді дискусії. Модифікації мозкового штурму: 1) картковий штурм та б) груповий штурм. Картковий штурм – це коли всі ідеї записуються на окремих картках. Як правило, по 3-5 речень від кожного учасника. Потім усі пропозиції вивішуються на дошку, після чого можна розпочинати процес групування. Зручно, якщо група невелика і практично однорідна. Груповий штурм – спочатку проходить по групах, що складаються з 5-7 осіб, потім кожна група пропонує одну нову ідею. Цей метод особливо ефективний, якщо учасників більше 12-ти і приміщення не дозволяє вільно сприймати та чути кожного учасника.

Реалізуючи метод концентрації присутності, ми прагнули загострити увагу учасників на тому, що з ними відбувається зараз. Найпоширенішим

прийомом є використання особливих питань, які можна назвати питаннями на усвідомлення і констатацію того, що спостерігає ведучий: Що ти зараз відчуваєш? Про що думаєш? Які емоції відчуваєш? З чим чи ким ти асоціюєш свій нинішній стан? Ти опустив очі... Тебе дратує... . Ці прості техніки та прийоми чинили сильний вплив на учасників, даючи їм можливість глибоко пережити і відчути подію, що відбувалася в їхньому психологічному просторі «тут і тепер».

Одним із простих прийомів усередині методу концентрації присутності є вправа «Самоаналіз». Кожен з учасників, що сидять у колі, отримує аркуш паперу і ділить його на чотири частини. Ми наводили інструкцію: Дайте 10 відповідей на запитання: Хто я такий?. Зробіть це швидко, записуючи свої відповіді точно в тій формі, в якій вони відразу спадають на думку. Запишіть їх у перший стовпчик. У другій – запишіть відповіді на те саме питання, але так, як, на вашу думку, відгукнулися б про вас ваші близькі (виберіть когось конкретно). У третій стовпчик запишіть відповіді на те саме питання так, як, на вашу думку, відгукнувся б про вас учасник групи, що сидить ліворуч від вас. Тепер складіть аркуш, щоб не були видно ваші записи, і передайте ліворуч. Отримавши листи, в пустому стовпчику, що залишився, запишіть десять відповідей на запитання: Хто вона така – та людина, яка дала вам цей аркуш?.

Метод групового розв'язання проблем ставить за мету знаходження загального вирішення проблеми чи питання та досягнення згоди між учасниками. Тут більшість варіантів тяжіють до типу імперативних групових дискусій. Однак на відміну від дискусії «організація продуктивного вирішення проблем учасниками тренінгу зумовлена більш-менш жорсткою регламентацією процесу, що передбачає наявність алгоритму дій, етапності, функціональної структурованості групи і досить чітких часових рамкових меж» [18, с. 245]. У тренінгу цей метод може бути використаний для надання учасникам можливості побачити поставлену проблему з різних сторін, уточнити взаємні позиції, визначення можливих варіантів вирішення. Одним з

яскравих прикладів методу вирішення проблем у формі структурованої та регламентованої дискусії є методика мозкового штурму.

Методи, що створені для розвитку соціальної перцепції, розвивають вміння сприймати, розуміти та оцінювати інших людей, себе, групу. Прикладом була бути вправа «Передача руху по колу», коли один із учасників починає дію із уявним предметом таким чином, щоб його можна було продовжити. Далі сусід повторює його дію та продовжує її. Й, таким чином, предмет обходить повне коло й повертається до першого учасника. Той називає переданий ним предмет, і кожен із учасників називає, що, у свою чергу, передавав саме він. Тож під час тренінгових занять з допомогою спеціально розроблених вправ учасники проведеного нами тренінгу отримували вербальну та невербальну інформацію про те, як їх сприймають інші люди, наскільки точним постає їх самосприйняття. Вони набули вміння глибокої рефлексії, смислової та оціночної інтерпретації об'єкта сприйняття.

### **3.2. Практика використання метафоризації у психологічному тренінгу**

Існують прийоми, які активно використовуються в тренінгах розвитку самосвідомості і які тісно зближують психологічну роботу з мистецтвом. Мовиться про розповідання притч або казок, використання народної мудрості, цитування афоризмів. Вони можуть складатися самим психологом, або ж запозичуватися з будь-яких доступних джерел і за необхідності піддаватися трансформації в залежності від наявної ситуації. Психологічною основою такої роботи є закладена метафора. У широкому значенні всі тренінгові вправи, ігри, психологічні техніки сутнісно постають метафорами: адже вони говорять про один предмет через ознаки іншого.



Метафора (з грецької – перенесення) – слово чи вираз, що вживається у переносному значенні, засноване на подібності, порівнянні, аналогії неназваного предмета з будь-яким іншим, виходячи з їх загальної ознаки. Це паралель між двома, начебто, зовсім не пов'язаними між собою поняттями. До прикладу, перенесення назв тварин, птахів на людину метафора: «Акула бізнесу», «Верткий, мов білка» тощо. У повсякденному житті люди автоматично використовують метафори, розповідаючи про будь-які події, ситуації чи почуття. «Гидке каченя», «майстер на всі руки», «океан можливостей» – вдаючись до таких виразів, людина іноді не усвідомлює, який потужний вплив на наші думки та вчинки надає ця образна мова.

Метафора має безпосереднє відношення до тренінгу як інноваційної форми роботи. Вміння людини бачити метафору і створювати її розвиває здатність сприймати яскраві та несподівані зв'язки між предметами та явищами світу навіть самими і несхожими, а отже, розширює його знання. Крім того, в контексті інноваційної тренінгової роботи метафора допомагає побачити ситуацію в іншому світлі, є потужним творчим інструментом пошуку додаткових чи альтернативних способів усунення труднощів. Метафори відрізняються за обсягом – від афоризмів і коротких висловів, розглянутих вище, до цілої історії або бувальщини.

Доцільним нам видалося активне використання метафор у тренінговій роботі. По-перше, екстраполяція (заломлення, прогнозування, продовження) прихованих смислів. Суть цього механізму полягає в тому, що метафоричний образ дозволяє розглянути новий зміст у звичайних речах. У метафоричному образі кількість прихованих смислів є надзвичайно великою, тож у суб'єкта виникає можливість брати із неї той зміст, який відповідає власному світорозумінню і світобаченню. У метафорі кожен знаходить те, що саме він може знайти. По-друге, пробудження творчих ресурсів уяви. Мова метафор, будучи однією із універсальних мов людського спілкування та одним із найважливіших засобів мистецтва, забезпечує розкриття творчого потенціалу

суб'єктів у процесі спільної активності. У розумінні, що таке метафора та її можливості продуктивно використати різні модифікації вправ на асоціації. По-третє, семантичне опосередкування. Метафори стають сполучною ланкою між смисловими просторами психолога і клієнта, виникає можливість розуміння і взаємопроникнення в систему важко вербалізованих смислів, що поєднується із прийняттям, співпереживанням, відкриттями. По-четверте, актуалізація архетипів. Метафори задіюють глибинні механізми несвідомого. До прикладу, через казку дитина знаходить можливість усвідомити свої власні переживання, окремі психологічні характеристики. Альтернативні моделі поведінки, котрі зрозумілі завдяки казці, допомагають дитині побачити різні грані ситуацій, що виникають, і знайти в ній нові ідеї. По-п'яте, фасилітація як модель управління, котра відрізняється некатегоричністю. Метафори полегшують усвідомлення системи відносин між суб'єктами та знижують вплив негативних емоцій при отриманні болючої для суб'єкта інформації. Тож можна констатувати, що метафори провадять свій життєдайний вплив набагато м'якше і делікатніше, аніж багато інших засобів психологічного впливу. Слухачі історії або притчі мають побачити схожість між метафоричною та власною ситуацією.

Метафори завжди проникають у сферу несвідомого, активізують потенційні можливості людини. Вони – не жорстка вказівка, й не директива, вони тільки натякають, спрямовують, наставляють. Використання метафори у інноваційному тренінгу можливе за допомогою таких методичних засобів як казки, міфи, притчі, байки, вірші, літературні твори, цитати та афоризми, прислів'я та приказки, приклади та історії з життя, гумористичні оповідання та анекдоти. Кожен методичний засіб має свої можливості, сферу застосування та особливості використання.

Ми виділили ряд методологічних принципів використання метафоричних засобів у проведеному нами тренінгу.

1. Якщо звернення до історії передбачено модератором як засіб релаксації, відпочинку наприкінці дня, можна рекомендувати учасникам розслабитись, прийняти зручну позу та поміркувати над розповіддю.

2. Якщо історія, короткий анекдот чи метафора гумористичні і їхній зміст простий, можна обмежитися власне оповіданням без обговорення, щоб не зіпсувати враження від новизни та гумору та не демонструвати сумнів у кмітливості аудиторії, налаштовуючи її тим самим проти психолога.

3. Якщо історія служить тому, аби проілюструвати якусь теорію, яку в даний момент обговорює група, достатньо запитати: «То яке ж відношення ця історія має до того, що ми обговорюємо?». Учасникам пропонується запропонувати свою інтерпретацію, пов'язавши її із власним досвідом. Наприклад, у роботі над розумінням переваг командної роботи можна використовувати байку «Гусяча енциклопедія». Фрагмент: «Оскільки кожен птах махає крилами, це допомагає піднятися тій, що летить позаду. Завдяки розташуванню клином дальність польоту збільшується більш ніж на 70% порівняно з шляхом, що долається птахом, що самотньо летить. Метафора: люди, які рухаються разом в одному напрямку, можуть дістатися мети швидше і легше, отримуючи «підйом» від інших членів команди.

4. Психологу не варто запитувати учасників: «Ви зрозуміли?», ставлячи під сумнів їхні інтелектуальні здібності та ображаючи недовірою. Якщо історія сприяє роз'ясненню складної теми, можна уточнити, який зв'язок між історією та темою, що обговорюється, вбачає сам тренер, щоб забезпечити узгодженість у навчанні.

5. Якщо історія постає як основа для групової дискусії, слід запитати: «Як ви думаєте, який сенс історії, і як пов'язана з темою?». Після того, як стане зрозумілим, що група зрозуміла сенс, можна приступати до обговорення позицій, усунення проблеми та її вирішення. Наприклад, діапазон застосування казки «Ріпка» суттєво ширший: цілепокладання, мотивація, командна робота, вплив та взаємодія, вирішення проблеми. Метафора: Ніхто не знає, яка піщинка

переважить шальки терезів на нашу користь. Часто останнє слово залишається за тим, від кого ми цього зовсім не очікуємо. «Сіренька мишка» може виявитися ключовою фігурою в команді.

Найчастіше використовуваним метафоричним засобом у роботі психолога постає казка. Казка – одне із жанрів фольклору, чи літератури; епічний, переважно прозовий твір чарівного, героїчного чи побутового характеру. У роботі із казками психологам слід обов'язково враховувати її тип: 1) дидактичні, 2) медитативні, 3) психокорекційні, 4) психотерапевтичні та 5) психологічні.

Дидактичні казки подають деяке нове знання. Найчастіше вони використовуються в роботі з дітьми дошкільного та молодшого шкільного віку, хоча і не виключають можливостей застосування під час навчання дорослих. Мета дидактичної казки сформулювати певні вміння та навички, показати їх важливість у житті людини (наприклад, як і навіщо треба прибирати на місці іграшки, чому потрібно бути чемними з оточуючими людьми). Медитативні казки націлені створення певного емоційного стану, іноді релаксації. Вони можуть не мати чіткого і ясного сюжету і являють собою деяку замальовку, візуалізацію яскравих образів. За допомогою медитативних казок відбувається глибоке занурення того, хто слухає в казковий процес через звернення до свого внутрішнього стану і пробудження особистісних потенціалів людини. Ці казки необхідно читати та слухати не між справою, а у спеціально створених умовах.

Психокорекційні казки створюються для м'якого впливу, адже поведінка людини шляхом заміщення неефективного стилю поведінки більш продуктивна. У цих казках слухачеві зазвичай подається модель поведінки, яку він може використовувати для подолання наявних у нього труднощів. При цьому події, що відбуваються з героєм казки, мають бути схожими на реальні ситуації життя. Психотерапевтичні казки є найбільш важливими і глибокими, мають найбільшу силу впливу. Вони мають такі цілі: звернення до внутрішнього Я особистості, її найважливішим змістовним змістом; прагнення допомогти в

більш усвідомленому ставленні до самого себе, світу, інших людей, а за необхідності зміни цього ставлення; надання психологічної підтримки та звільнення від негативних переживань, пов'язаних з якою-небудь проблемною життєвою ситуацією або психоемоційною травмою. «Основна мета психологічної казки вплив на особистісний розвиток шляхом допомоги в усвідомленні своїх особливостей» [20, с. 237]. Психотерапевтична казка часто має форму притчі. Психологічна казка – це розвиваюча казка. Тут містить вигадку авторська історія, яка сприяє оптимальному ходу природного психічного розвитку молодого покоління через розвиток самосвідомості і в метафоричному вигляді передає інформацію про внутрішній світ. Застосування дало позитивний ефект.

### **3.3. Організаційно-методичні аспекти проведення тренінгу як інноваційної форми роботи**

Класифікувати форми групової дискусії, що використовуються в тренінгу, як інноваційній формі психологічної роботи, можна з різних підстав. До прикладу, виділяють: 1) структуровані, в яких задається тема для обговорення, чітко регламентується порядок проведення, і 2) неструктуровані, в яких модератор пасивний, а теми обираються самими учасниками, до того ж час дискусії формально не обмежується.

Традиційно виділяють три типи дискусії у тренінгу:

1) біографічні, котрі зорієнтовані на аналіз труднощів особистого життя кожного учасника, обговорення окремих епізодів та подій його біографії (наприклад, «Чи можливий шлюб без зрад»);

2) тематичні, у яких обговорюються актуальні для всіх учасників групи теми (приміром, «Як керувати собою у конфліктних ситуаціях»);

3) інтеракційні, які спрямовані на аналіз особливостей міжособистісної взаємодії в тренінговій групі (відносини, взаємні реакції) і ситуацій, що виникають у ході групового процесу (до прикладу, «Суперечка і темперамент: як приборкати своє Я»).

В основі класифікації за метою доцільно виділяти дискусії: а) імперативного (дискусії, в яких потрібно дійти спільної згоди), б) конфронтаційного (дискусії, в яких потрібно сформулювати протилежні точки зору) та в) інформаційного типу (дискусії, в ході яких потрібно отримати матеріал для проникнення в суть спірного питання). Залежно від результату, що досягається, виділяють дискусії як: просування з проблеми, переконання опонента або залучення його на свій бік, вплив на пасивну аудиторію.

Ефективність перебігу дискусії залежала від дотримання ряду правил:

- 1) уважно вислуховувати, не перебивати один одного;
- 2) аргументовано захищати свою позицію;
- 3) не повторюватись;
- 4) не допускати особистісної конфронтації;
- 5) не оцінювати виступаючих, не зрозумівши їх позиції;
- б) дотримуватись у дискусії певних ролей.

Нами були застосовані такі ролі у дискусії:

1) організатор дискусії, який виконує функцію оптимізації відносин між генератором і критиком і ставить питання: «А що Ви думаєте з цього приводу?», «А як Ви вважаєте?»;

2) секретар – його завдання максимально точно формулювати ідеї учасників дискусії;

3) генератор ідей – прагнути ви посунути якнайбільше ідей;

4) критик – той, хто оцінює реальність і перспективність ідей, спираючись на свої знання, досвід (заперечує висунуту ідею або ж її приймає);

5) ерудит – розвиває ідею за новітніми досягненнями науки і техніки;

б) робоча група – у цій ролі учасники формулюють ідею у вигляді конкретних дій та розробляють програму їх зrealізації.

Дискусійні методи ми застосовували при розборі різноманітних ситуацій із практики роботи чи життя учасників. Головним в основі групової дискусії була актуальна та значуща для учасників проблема. Так, підліткам були запропоновані такі теми дискусії у рамках проведеного нами тренінгу: «Симпатія і кохання» (чому нам подобаються саме ті, хто подобається; як досягти взаємності); «Як обрати дорогу в життя» (психологічні основи вибору професії); «На іспит без страху» (підвищення ефективності підготовки до екзаменів, стратегія поведінки на іспиті, дієві методи зняття тривожності). Варто зазначити, що у деяких напрямках тренінгів дискусія є найголовнішим, а іноді й єдиним методом групової роботи, наприклад групи зустрічей.

У процедурі групової дискусії ми виділили такі стадії:

1. Орієнтування. На цій фазі визначається тема та цілі дискусії. Потрібно простежити, щоб тема була зрозуміла всіма учасниками в одному ключі. В іншому випадку розмова може виявитися безглуздою.

2. Збір інформації. На цій стадії учасники висловлювали свої думки, почуття, судження, ідеї за суттю питання. Коли дискусія була присвячена вирішенню конкретної проблеми ми пропонували учасникам висловлювати всі можливі рішення, які спадають їм на думку, виключаючи їхню критичну оцінку.

3. Упорядкування, обґрунтування, спільна оцінка отриманої під час обговорення інформації. На цій стадії відбувалася критична оцінка запропонованих раніше варіантів вирішення поставлених проблем.

4. Завершення дискусії: підбиття підсумків, зіставлення цілей дискусії з отриманими результатами. При обговоренні конкретної проблеми, формулювався спосіб її вирішення.

Методика ведення дискусії була сформована на обраній нами стратегії.

1. Вільне ведення дискусії. Досягалося зовнішньої пасивністю з боку провідного дискусії, його роль – уважне слухання та у разі потреби пропозиція окремих рішень. Для початку такої дискусії характерна в'язкість теми. Модератор не декларував мету та способи роботи. Група мала сама дійти до вирішення проблеми.

2. Стратегія програмованої дискусії. Передбачала наявність плану дискусії у модератора та його суворе дотримання.

3. Компромісна стратегія, що поєднувала програму із вільним веденням. Проходила у атмосфері відкритої взаємодії.

Провівши тренінг ми можемо дати наступні поради щодо ведення дискусії:

- необхідний чітко регламентований час виступу;
- спосіб організації спілкування учасників групи (колективне обговорення проблеми може проходити методом естафети, коли кожен передає слово кому вважає за потрібне, або висловлюванням по колу, тобто по порядку);
- якщо спікер виходить за регламент, модератор просить групу дослухати;
- з метою зняття напруги модератору варто використовувати емоційно забарвлений експромт, який провокує учасників на діалог.

Варто зазначити, що під час дискусії можуть виникнути труднощі, з якими має вміти справлятися психолог як модератор тренінгу. По-перше, труднощами може стати небажання деяких учасників включатися в дискусію. Модератору необхідно з'ясувати причини пасивності та намітити шляхи її усунення. Так, при боязні критики – zorganizувати дискусію за принципом мозкового штурму; при сором'язливості встановити черговість висловлювань; при боязкості дати можливість учаснику підготуватися заздалегідь. По-друге, в процесі дискусії може виникнути зайва емоційність, ворожість між учасниками і, як наслідок, відбувається переключення уваги з проблеми на особистість. З



метою вирішення даної ситуації модератор може сформувати діади (учасники з протилежними думками за відведений час повинні знайти пункти, в яких їх думки збігаються) і тріади (двоє сперечаються, а третій, немов арбітр, стежить за часом і за виконанням правил дискусії; протягом трьох хвилин кожна зі сторін говорить одна одній, що в його позиції не подобається. По-третє, для боротьби з монополізуванням дискусії необхідно обмежувати час виступу, активно використовувати зворотний зв'язок, менше говорити з модератором, а більше запитувати учасників тренінгу.

### **Висновки до розділу 3**

Тренінг є такою формою психологічної роботи, що стимулює пізнавальну активність, творче мислення, креативність, самостійність у пошуку вирішення завдань. Під час тренінгу створюються найкомфортніші умови, за яких кожен із клієнтів постає успішним, рівноправним, має змогу оцінювати й бути оціненим. Модератору тренінгу надається унікальна можливість побачити учасників з іншого боку, провести моніторинг наявного рівня, адже під час такого тренінгу в кожного учасника активізується пам'ять, увага, мислення, клієнти демонструють нестандартні способи вирішення проблеми, а також свої здібності, уподобання, таланти. Це в подальшому відіграє провідну роль у плануванні життєвих перспектив клієнта. Тренінг як форма соціально-психологічної роботи, спрямовується на набуття життєвої компетентності шляхом збагачення життєво-практичного та емоційно-особистісного досвіду завдяки використанню інноваційних засобів. Тренінги як навчальні ігри є синтетичною антропотехнікою, котра поєднує навчальну та ігрову діяльність, що відбувається за умов моделювання різних ігрових ситуацій.

## ВИСНОВКИ

1. Сучасний етап розвитку нашого суспільства щоразу ставить перед психологами нові проблеми, які продиктовані необхідністю серйозно підвищувати якість своєї фахової роботи, особливо для подолання кризових явищ у клієнта. Це безпосередньо пов'язано із пошуком і розробкою форм індивідуальної та групової діяльності, які сприяли б формуванню у клієнта надання психологічних послуг високого рівня соціально-психологічної адаптації, вміння орієнтуватися в сучасному світі. Із багатьох методів психокорекційної роботи тренінг постає особливо результативним. Ефективне використання інноваційних тренінгових технологій дозволяє сформувати у людини нові навички, котрі далі можна використовувати на практиці. Особливо цікавим постає метод, який дістав назву соціально-психологічного тренінгу, де основним засобом є рольова гра із елементами драматизації, що створює передумови для поліпшення комунікативних навичок клієнтів. Тренінгові технології – важлива інноваційна форма роботи психолога як практика. Їх варто розглядати у контексті основних принципів ігрового моделювання (вправ, асоціацій, спілкування, отримання очікуваних результатів та ін.), а головне, вони збалансовані за рахунок традиційних та інноваційних імітаційних методів.

2. Найбільш виправданим постає використання тренінгових технологій у процесі колективної роботи з клієнтами. Численні традиційні методи дають змогу розширити рамкове коло знань, натомість тренінги як інноваційна форма уможлиблюють зміни у поведінці людини. Необхідність упровадження тренінгової роботи пояснюється наступними функціями: навчальною як процесом формування необхідних умінь і навичок; розвивальною, котра створює умови для розкриття творчого потенціалу і розвиток індивідуальних здібностей; мотивувальною, яка формує психологічну готовність для засвоєння нових знань, умінь і навичок; комунікативною, котра формує процес становлення і розвитку контактів між учасниками тренінгової групи, посилює бажання

співпрацювати із високим рівнем довіри і сприйняттям інших; релаксаційна, що знімає емоційну напругу, яка викликана навантаженням на нервову систему у процесі інтенсивної тренінгової діяльності.

3. Загалом тренінг постає таким методом діяльності, коли за допомогою спеціальних вправ, що спрямовані на відтворення, виконання та аналіз ситуацій, в учасників тренінгу не тільки формуються професійні уміння й навички, але й створюються умови для покращення психологічного стану як клієнта психологічного впливу. Усе це сприяє осмисленню вже наявного життєвого досвіду та формуванню нового, що має повну відповідність основним принципам психологічної роботи. До того ж, під час проведення тренінгу використовуються інноваційні технології і методи, які зреалізують принципи та враховують особливості й вимоги андрагогічної моделі. Тут варто зазначити про те, що спрямований на набуття практичних умінь і навичок тренінг передбачає активну позицію клієнтів, дозволяє враховувати право на вибір і прийняття рішень, методи роботи, потреби у обґрунтуванні необхідності вивчення нової інформації та її подальшого інтегрування з вже наявним професійним і життєвим досвідом клієнта.

4. Тренінг – це дієва форма психологічної роботи, що стимулює пізнавальну активність, творче мислення, креативність, самостійність у пошуку вирішення завдань. Під час тренінгу створюються найкомфортніші умови, за яких кожен із клієнтів постає успішним, рівноправним, має змогу оцінювати й бути оціненим. Модератору тренінгу надається унікальна можливість побачити учасників з іншого боку, провести моніторинг наявного рівня, адже під час такого тренінгу в кожного учасника активізується пам'ять, увага, мислення, клієнти демонструють нестандартні способи вирішення проблеми, а також свої здібності, уподобання, таланти. Це в подальшому відіграє провідну роль у плануванні життєвих перспектив клієнта. Тренінг як форма соціально-психологічної роботи, спрямовується на набуття життєвої компетентності шляхом збагачення життєво-практичного та емоційно-особистісного досвіду

завдяки використанню інноваційних засобів. Тренінги як навчальні ігри є синтетичною антропотехнікою, котра поєднує навчальну та ігрову діяльність, що відбувається за умов моделювання різноманітних ігрових ситуацій.

5. Тренінг спрямований на конкретну зміну організаційної поведінки, розвитку професійної чи іншої діяльності учасників. Ефективність тренінгу залежить від уміння психолога утримувати баланс між особистісним зростанням та розвитком учасників, формуванням комфортної атмосфери та чітким робочим процесом. У сучасному суспільстві інноваційне навчання набуває все більшого поширення, що сприяє популяризації тренінгів у системі надання психологічних послуг. Тренінги дозволяють розвиватися в особистому чи професійному напрямку, розуміти межі власної діяльності, її ціннісні підстави та способи діяти усвідомлено. Ефективність тренінгів досягається шляхом активного залучення учасників, мотивування до розвитку їх компетенцій та зміни способів діяльності, організації доцільного, чіткого, динамічного, ясного та зрозумілого для учасників робочого процесу.

6. Проведений аналіз дозволив скласти структуру соціально-психологічного тренінгу, визначивши умови взаємодії між психологом, учасниками групи, замовниками проведення тренінгу та значущими для клієнта людьми, а також розуміння особливостей вікового періоду клієнта. Слід визначили причину комунікативної неуспішності клієнта. Як правило, ним є низький соціальний інтелект чи низький рівень комунікативної компетентності, тобто феномен утрудненого спілкування. Також варто виявити риси (психічні властивості), які необхідні клієнтові у тому, аби справлятися з життєвими важкими ситуаціями успішно, вибудовувати продуктивні толерантні міжособистісні відносини. Показником результативності застосування інноваційних форм у роботі психолога є особистісне зростання, а саме: а) набуття нових знань і умінь; б) розвиток комунікативної компетентності; в) формування активної життєвої позиції; г) підвищення соціальної

відповідальності за свої слова та вчинки; здатність до саморегуляції в особистісно значущих стосунках.

7. Помилками у тренінговій роботі є прагнення фахівцем використати групу у власних інтересах, орієнтація на драматичність групового процесу як критерій ефективності роботи, надлишок інтерпретації, що відбувається у групі з боку тренера, наявність у тренера інтенсивних не вирішуваних ним особистісних проблем. Особливо важливим є питання відповідальності психолога, котрий проводить тренінг, за свій професіоналізм. Основними для формування тренінгового середовища є три базових принципи: 1) системної детермінації, 2) реалістичності, 3) надмірності.

8. Застосування тренінгу стає виправданим і необхідним у роботі психолога з клієнтами, оскільки формування здорової особистості є найгострішим завданням фахівців-психологів. Соціально-психологічний тренінг – це багатофункціональний метод змін та розвитку психологічних особливостей людини чи груп, з метою покращення, гармонізації психологічного стану людини, набуття нею життєво важливих комунікативних знань, умінь, навичок. Неблагополуччя в міжособистісних відносинах негативно впливає на психологічний рівень індивідуальної організації клієнта і прямо позначається на формуванні його особистісних порушень (зниження впевненості в собі, емпатії, соціально-психологічної адаптації, психологічної сумісності, емоційної стійкості, підвищення схильності до стресу, ступеня конфліктності). Комплексна тренінгова програма корекційної роботи, основною метою якої є розвиток комунікативної компетентності та подолання феномену утрудненого спілкування, яка найбільш ефективна з точки зору психологічних результатів та адаптована з погляду урахування особливостей, сприяє підвищенню соціально-психологічної адаптації клієнта за рахунок покращення навичок міжособистісної комунікації.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алексюк А. М. Модульне навчання: проблема взаємодії викладачів і студентів. Педагогічні технології у неперервній освіті: монографія /за ред. С. О. Сисоєвої. К. : ВІПОЛ, 2001. С. 75-88.
2. Артемова, Л. В. Педагогіка і методика вищої школи : навч. посіб. К. : Кондор, 2008. 272 с.
3. Баранова, Н. П. Тренінги для вчителів з педагогічної майстерності. Харків : Основа, 2010. 159 с.
4. Барко В.І. Розвиток здібностей і творчого потенціалу. *Обдарована дитина*.2005.№ 1.С. 27-29.
5. Білоусова Л. І., Кисельова О. Б. Технологія формування у майбутніх педагогів компетентності самоосвіти з використанням потенціалу інформаційно навчального середовища. Інформаційні технології в освіті: зб. наук, праць. Херсон : Вид-во ХДУ, 2009. Вип. 3. С. 11-20.
6. Біляковська О. Інтерактивні технології навчання як ефективний засіб підвищення якості педагогічної підготовки студентів у класичному університеті. *Проблеми підготовки сучасного вчителя*. 2011.№ 4. С. 23-28.
7. Блах В. С. Професійно-педагогічна спрямованість проведення тренінгових занять для студентів ПТНЗ. *Педагогічні науки*.2008,Випуск XII. С. 21-27.
8. Болюбаш Я. Я. Організація навчального процесу у вищих закладах освіти : навч. посіб. К. : КОМПАС, 1997. 64 с.
9. Бондарева Л.І. Навчальний тренінг як засіб професійної підготовки майбутніх менеджерів організацій а економічних університетах. Дис. канд. пед. наук. Київ. 2007.
10. Бондаренко О.Ф. Психологічні особливості сучасної студентської молоді. *Практична психологія та соціальна робота*. 2003. № 4. С. 8-11.
11. Брусенцева О. А. Впровадження інноваційних педагогічних технологій

як складова розвитку вищої освіти в сучасних умовах. *Теорія та методика управління освітою*. 2010. № 4. С. 67-72.

12. Бутенко Н. Ю. Бізнес-тренінги для економістів: навч. посібн. К.: КНЕУ, 2007. 280 с.

13. Вертипорох Д. Дидактичні умови застосування мультимедійних технологій у навчальному процесі ВНЗ. *Гуманізація навчально виховного процесу*. 2012. Вип. 59. С. 82-90.

14. Вітвицька С. С. Основи педагогіки вищої школи : підручник. К. : Центр навчальної літератури, 2011. 384 с.

15. Войтович Н. О. «Криза третього курсу» як переломний етап професійного становлення студентів. Особистісні кризи студентського віку: Зб. наук. статей / За ред. Т.М. Титаренко. Луцьк: Ред.-вид. відд. «Вежа» Волин. держ. ун-ту ім. Лесі Українки, 2001. С. 52-62.

16. Волкова Н. П. Педагогіка вищої школи : посіб. для студентів вищих навчальних закладів. К. : Академія, 2001. 576 с.

17. Гейник О. Криза адаптації першокурсників-випускників сільських шкіл до умов студентського життя. Особистісні кризи студентського віку: Зб. наук. статей / За ред. Т.М.Титаренко. Луцьк: Ред.-вид. відд. «Вежа» Волин. держ. ун-ту ім. Лесі Українки, 2001. С. 31-44.

18. Гуревич Р. С., Кадемія М. Ю., Шевченко Л. С. Інтерактивні технології навчання у вищому педагогічному навчальному закладі: навч. посіб. Вінниця : ТОВ фірма «Планер», 2013. 309 с.

19. Дзеньдзюра Н. Педагогічний досвід: рольова гра як метод активного навчання майбутніх економістів. URL:<http://social-science.com.ua/article/1248>. Дата звернення 31.07.2023 р.

20. Дичківська І.М. Інноваційні педагогічні технології: навч. посібник. К.: Академвидав, 2004. 352 с.

21. Євдокімова Н.О., Швалб Ю.М. Навчальний тренінг як технологія підготовки фахівця у вищому навчальному закладі. *Наук. вісник Миколаїв.*

*держ. ун-ту імені В.О. Сухомлинського*. 2011. Т.2. Вип. 7. С. 121-128.

22. Журавська Л. М. Соціально-психологічний тренінг: розвиток якостей особистості працівників сфери туризму: навч. посіб. для студентів вищих навчальних закладів. К.: Видавничий Дім «Слово», 2006. 312 с.

23. Казьміренко В.П. Програма дослідження психосоціальних чинників адаптації молодій людині до навчання у ВНЗ та майбутньої професії. *Практична психологія та соціальна робота*. 2004. № 6. С. 76-78.

24. Капустюк О. М. Самопрезентація як засіб створення позитивного іміджу особистості : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.05 «Соціальна психологія, психологія соціальної роботи». Київ, 2007. 19 с.

25. Керик О. Використання тренінгових технологій у професійній підготовці фахівців соціальної сфери. *Молодь і ринок*. 2015. №2. С. 136-140.

26. Коваленко А. Б. Психологічне благополуччя особистості: сутність, чинники та структура. *Гуманітарний корпус*. 2018. №16. С. 80–83.

27. Кононець Н. В. Особливості організації індивідуальної роботи студента при ресурсно орієнтованому навчанні у сучасному аграрному коледжі. Педагогіка А. С. Макаренка в полікультурному освітньому просторі: матер. міжнар. наук. практ. конф. Полтава: ПНПУ ім. В. Г. Короленка, 2013. С. 70-71.

28. Коргіна Н. В. Основні підходи до вивчення психологічного благополуччя особистості: теоретичний аспект. *Наука і освіта*. 2015. №3. С. 48-55.

29. Котенко Т.М. Тренінг як засіб активізації навчання у вищій школі. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету*. Серія: Економічні науки. 2009. Вип. 16. С.143-147.

30. Кузьминський А. І. Педагогіка вищої школи : навч. посіб. К. : Знання, 2006. 456 с.

31. Литвинов А.С. Педагогічний провайдинг інновацій в освіті: навч. посібник / за заг. наук. ред. В.В. Борисова. Суми. Університетська книга, 2017.



265 с.

32. Музика О.Л. Рефлексія і динаміка розвитку здібностей: підходи до побудови методики дослідження. Здібності, творчість, обдарованість: теорія, методика, результати досліджень / за ред. В.О. Моляко, О.Л. Музики. Житомир: Рута, 2006. С. 31-54.

33. Нагаєв В. М. Методика викладання у вищій школі : навч. посіб. К. : Центр навчальної літератури, 2007. 232 с.

34. Нестуля С. І. Мотивація, самомотивація та їх практичні способи: практичний посібник для учасників тренінгу. Полтава : ПУЕТ, 2018. 34 с.

35. Нестуля С.І., Нестуля О.О., Карманенко В.В. Тренінг лідерських якостей та практичних навичок менеджера: навч. посіб. Київ: Знання, 2013. 358 с.

36. Олійник В. Проблеми модернізації освітньої діяльності у вищих навчальних закладах післядипломної педагогічної освіти України. *Післядипломна освіта України*. 2012. № 1. С. 15-17.

37. Опивалова О.В. Хто і як тренується на тренінгах. *Студія бізнесу*. URL: <http://www.trn.ua/articles/217/>. Дата звернення 01.08.2023 р.

38. Осадченко І.І. Сутність та класифікація тренінгів як занять у вищій школі. *Наукові записки Вінниць. держ. ун-ту ім. М. Коцюбинського*: зб. наук. пр. Сер.: Педагогіка і психологія. 2009. Вип. 27. С. 301-308.

39. Пилипенко Н.М. Мотиваційні механізми професійної адаптації особистості. *Соціальна психологія*. 2008. № 3. С. 131-136.

40. Подляшаник В.В. Адаптаційний потенціал та професійне здоров'я особистості. *Практична психологія та соціальна робота*. 2006. № 12. С. 7174.

41. Пожидаєв В.Ю. Виклики, які кидає сьогоднішній день тренінговому ринку. *Компас*. URL: <http://www.trn.ua/articles/3090/>. Дата звернення 01.08.2023 р.

42. Пометун О. І. Сучасний урок. Інтерактивні технології навчання : наук.-метод. посібник. Київ : Видавництво «А.С.К.», 2004. 192 с.

43. Ратушинська А. С. Розвиток самоосвітньої компетентності студентів ВНЗ. *Гуманітарний вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди»* : збірник наукових праць, 2012. Вип. 26. С. 258-263.

44. Саханюк С. Тренінг соціальної адаптації. *Практична психологія та соціальна робота*. 2005. № 2. С. 91-99.

45. Синишина В. М. Особливості використання навчальних тренінгів у професійній підготовці майбутніх психологів. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Сер.: педагогічні науки*. 2018. Вип. 3(14). С. 500–510.

46. Старєва А. М. Організація особистісно зорієнтованого освітнього середовища. *Наукові праці. Педагогічні науки* : наук.-метод. журнал. 2001. С.132-136.

47. Сулима Т. С. Психолого-педагогічні умови підготовки компетентного педагога професійного навчання у світі Болонських домовленостей. *Педагогіка вищої та середньої школи*: зб. наук. пр. Кривий Ріг: КДПУ, 2010. Вип. 30. С. 464-469.

48. Тодорів Л.Д. Рефлексивні складові самосвідомості та їх розвиток в умовах занять з елементами тренінгу. *Практична психологія та соціальна робота*. 2003. № 2-3. С. 79-86.

49. Фурман А.В. Психодіагностика особистісної адаптивності: наукове видання. Тернопіль: Економічна думка, 2000. 197 с.

50. Хоржевська І. М. Професіоналізм та професійний розвиток особистості. *Наукові праці Чорноморського державного університету імені Петра Могили комплексу "Києво-Могилянська академія"*. Сер. : Державне управління. 2013. Т. 214. Вип. 202. С. 110-113.

51. Цюман Т. П. Тренінг як форма підготовки соціальних педагогів до професійної діяльності. *Проблеми педагогічних технологій*. 2004. Вип. 3–4. С. 166–171.

52. Шевченко О. А. Тренінги професійного становлення молодих педагогів. Харків : Основа, 2010. 112 с.
53. Щербань П. М. Навчально-педагогічні ігри у вищих навчальних закладах: навч. посібник. К.: Вища школа, 2004. 207 с.
54. Bandura, A., & Cervone, D. (1983). Self-evaluative and self-efficacy mechanisms governing the motivational effects of goal systems. *Journal of personality and social psychology*, 45(5), 1017-1028.
55. Barrett-Lennard, G. T. (1975). Process, effects and structure in intensive groups: A theoretical-descriptive analysis. *Theories of group processes*, 59-86.
56. Burke, M. J., & Day, R. R. (1986). A cumulative study of the effectiveness of managerial training. *Journal of applied Psychology*, 71(2), 232-245.
57. Campbell, J. P., & Dunnette, M. D. (1968). Effectiveness of T-group experiences in managerial training and development. *Psychological bulletin*, 70(2), 73.
58. Fitzgerald, G., & Hunter, M. D. (2003). Organising and evaluating a Balint group for trainees in psychiatry. *Psychiatric Bulletin*, 27(11), 434-436.
59. Jablonski, H., Kjeldmand, D., & Salinsky, J. (2013). Balint groups and peer supervision. In *Clinical Uncertainty in Primary Care* (pp. 73-93).
60. Kononets N., Nestulya S. (2020). The implementation experience of students mobile training in the fundamentals of leadership as a resource-oriented form. *Information Technologies and Learning Tools*. Vol 78, №4. P. 116-131.