

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ**

**МЕТОДОЛОГІЯ СОЦІАЛЬНО-
ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ**

**Методичні рекомендації
до практичних завдань
та самостійної роботи
здобувачів вищої освіти
спеціальності "Психологія"
освітньої програми "Психологія"
другого (магістерського) рівня**

**Харків
ХНЕУ ім. С. Кузнеця
2025**

УДК 159.923.2(072.034)

М54

Укладач Н. Є. Афанасьєва

Затверджено на засіданні кафедри психології і соціології.
Протокол № 1 від 26.08.2025 р.

Самостійне електронне текстове мережеве видання

Методологія соціально-психологічного тренінгу [Електрон-
М54 ний ресурс] : методичні рекомендації до практичних завдань і са-
мостійної роботи здобувачів вищої освіти спеціальності "Психоло-
гія" освітньої програми "Психологія" другого (магістерського) рівня
/ уклад. Н. Є. Афанасьєва. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2025. –
55 с.

Подано методичні рекомендації до практичних завдань і самостійної роботи з навчальної дисципліни. Наведено основні питання тем, які вивчають за планом лекцій. Уміщено теми для написання есе, умови практичних завдань та рекомендації щодо їх виконання. Наведено завдання для самостійного виконання та подальшого обговорення на практичних заняттях за кожною темою.

Рекомендовано для здобувачів вищої освіти спеціальності "Психологія" освітньої програми "Психологія" другого (магістерського) рівня.

УДК 159.923.2(072.034)

© Харківський національний економічний
університет імені Семена Кузнеця, 2025

Вступ

Актуальність навчальної дисципліни, її необхідність та роль у підготовці фахівців обумовлені потребами соціального середовища та запитами практики.

Метою навчальної дисципліни "Методологія соціально-психологічного тренінгу" є формування професійно-орієнтованих знань, умінь та навичок створення та використання програм соціально-психологічного тренінгу.

Завданнями навчальної дисципліни є: надати здобувачам вищої освіти знання, які дають їм можливість використовувати різноманітні тренінгові програми; розширити та поглибити теоретичні знання здобувачів вищої освіти стосовно технік та прийомів психологічних тренінгів; сформувати у здобувачів вищої освіти навички та вміння створення авторських тренінгових програм.

Предметом навчальної дисципліни є тренінгові технології та їхнє застосування на практиці.

Об'єктом навчальної дисципліни є практична діяльність психолога.

Освоєння навчальної дисципліни "Методологія соціально-психологічного тренінгу" здобувачами вищої освіти другого (магістерського) рівня сприяє, по-перше, формуванню і удосконаленню практичних навичок, умінь для набуття компетентностей, визначених освітньою програмою "Психологія", по-друге, формуванню та розвитку професійних умінь приймати самостійні рішення в галузі психології. Компетентності та результати навчання, які формує навчальна дисципліна, наведено в табл. 1

Таблица 1

Результати навчання та компетентності, які формує навчальна дисципліна

Результати навчання	Компетентності, якими повинен оволодіти здобувач вищої освіти
РН4	ЗК3, ЗК4, ЗК6, ЗК7, СК8, СК9
РН5	ЗК4, ЗК6, ЗК7, ЗК8, СК2, СК6, СК8, СК9, СК12
РН11	ЗК3, СК4, СК8, СК9, СК12
РН12	ЗК3, ЗК4, ЗК8, СК1, СК4, СК9, СК11
РН13	ЗК3, ЗК4, ЗК8, СК4, СК9, СК11

Примітка.

РН4. Робити психологічний прогноз щодо розвитку особистості, груп, організацій.

РН5. Розробляти програми психологічних інтервенцій (тренінг, психотерапія, консультування тощо), провадити їх в індивідуальній та груповій роботі, оцінювати якість.

РН11. Здійснювати адаптацію та модифікацію існуючих наукових підходів і методів до конкретних ситуацій професійної діяльності.

РН12. Розробляти технології психологічного супроводу особистості, організацій, індивідуального та групового консультування, навчання.

РН13. Пропонувати власні способи вирішення психологічних завдань і проблем у процесі професійної діяльності, приймати та аргументувати власні рішення щодо їхнього розв'язання.

ЗК3. Здатність генерувати нові ідеї (креативність).

ЗК4. Уміння виявляти, ставити та вирішувати проблеми.

ЗК6. Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів).

ЗК7. Здатність діяти соціально відповідально та свідомо.

ЗК8. Здатність розробляти та управляти проектами.

СК1. Здатність здійснювати теоретичний, методологічний та емпіричний аналіз актуальних проблем психологічної науки та / або практики.

СК2. Здатність самостійно планувати, організовувати та здійснювати психологічне дослідження з елементами наукової новизни та / або практичної значущості.

СК4. Здатність здійснювати практичну діяльність (тренінгову, психотерапевтичну, консультаційну, психодіагностичну та іншу залежно від спеціалізації) з використанням науково верифікованих методів та технік.

СК6. Здатність ефективно взаємодіяти з колегами в моно- та мультидисциплінарних командах.

СК8. Здатність оцінювати межі власної фахової компетентності та підвищувати професійну кваліфікацію.

СК9. Здатність дотримуватися у фаховій діяльності норм професійної етики та керуватися загальнолюдськими цінностями.

СК11. Здатність самостійно вибирати або професійно розробляти та етично застосовувати оптимальні методи та програми психологічного втручання для вирішення складних питань.

СК12. Здатність до особистісного та професійного зростання.

Основними видами самостійної роботи здобувачів вищої освіти є:

1. Робота з науковою літературою.

2. Засвоєння основних термінів і понять за темами навчальної дисципліни.

3. Підготовка до практичних занять, дискусій, роботи в малих групах, тестування.

4. Контрольна перевірка кожним слухачем знань за питаннями для самостійного вивчення.

5. Підготовка до поточного та підсумкового контролю.

Завдання для роботи за темами

Тема 1. Загальні основи та характеристика психологічного тренінгу як виду активного соціально-психологічного навчання

1.1. Психологічний тренінг як форма активного навчання. Історичні етапи становлення групових форм психологічної роботи як основа сучасних моделей психологічних інтервенцій. Аналіз розвитку теорії та практики групової роботи в контексті адаптації методів до сучасних соціальних викликів.

1.2. Соціально-психологічний тренінг: характеристика, форми, типологія. Класифікація тренінгів за цільовим спрямуванням (інструментальні, особистісні) та формами проведення як підґрунтя для самостійного розроблення тренінгових програм. Підходи до оцінювання ефективності тренінгів.

1.3. Цілі та завдання тренінгу на сучасному етапі розвитку суспільства. Формування компонентів компетентного спілкування як стратегічної мети соціально-психологічного впливу. Аналіз можливостей інтерактивного навчання для психологічного розвитку дорослої особистості.

Практичні завдання за темою 1

Мета заняття: ознайомити здобувачів вищої освіти з основами соціально-психологічного тренінгу, його видами, історією та значенням у навчанні. Розвинути навички аналізу групової динаміки та ефективного використання тренінгових методик.

Завдання 1.1. Здобувачі вищої освіти діляться на групи та аналізують різні історичні підходи до групової роботи, представляючи їх у форматі мініпрезентацій.

Завдання 1.2. Рольова гра "Тренінг у дії": здобувачі вищої освіти моделюють мінітренінг, використовуючи отримані знання про методи соціально-психологічного навчання.

Завдання 1.3. Практичний кейс. Здобувачі вищої освіти працюють із кейсом: "Як провести ефективний тренінг для здобувачів вищої освіти першого року навчання з адаптації до навчання?". Групи мають розробити програму тренінгу, визначити методи роботи та передбачити можливі виклики.

Завдання 1.4. Мінідослідження. У малих групах здобувачі вищої освіти вибирають один аспект соціально-психологічного тренінгу (наприклад, розвиток навичок ефективного спілкування) і проводять експрес-опитування серед здобувачів вищої освіти університету. Після аналізу отриманих даних групи презентують висновки щодо ефективності тренінгових методик у цьому напрямі.

Рефлексія та обговорення.

Підведення підсумків практичної частини.

Обговорення труднощів та позитивного досвіду.

Формування висновків щодо ефективності тренінгових методів у психології.

Завдання для самостійної роботи за темою 1

Завдання 1.5. Теоретичне дослідження

Ознайомитися з основними підходами до визначення психологічного тренінгу в сучасній літературі.

Порівняти соціально-психологічний тренінг із іншими методами навчання та розвитку особистості.

Підготувати короткий аналітичний огляд (до двох сторінок) про історичні етапи розвитку психологічного тренінгу.

Завдання 1.6. Аналіз наукових джерел

Опрацювати не менше п'яти наукових статей, присвячених соціально-психологічному тренінгу.

Скласти таблицю з основними підходами до визначення тренінгу, їхнім особливостями та прикладами застосування.

Завдання 1.7. Розроблення мінідослідження

Вибрати одну з тем: 1. Вплив тренінгу на розвиток комунікативних навичок здобувачів вищої освіти. 2. Роль психологічного тренінгу

у формуванні емоційного інтелекту. 3. Порівняльний аналіз групових та індивідуальних тренінгових методик.

Провести опитування серед здобувачів вищої освіти або викладачів щодо їхнього досвіду участі у тренінгах.

Проаналізувати отримані дані та підготувати звіт (2 – 3 сторінки).

Завдання 1.8. Практичне завдання

Розробити сценарій короткого тренінгового заняття (1,5 – 2 години) на вибрану тему.

Визначити мету, завдання, методи роботи та очікувані результати.

Описати основні етапи тренінгу та вправи, які будуть використані.

Завдання 1.9. Саморефлексія та самодіагностика

Виконати самодіагностичний тест на рівень готовності до проведення тренінгових занять.

Проаналізувати власні сильні сторони та зони розвитку щодо ролі тренера.

Написати есе (одна сторінка) на тему: "Яким має бути ефективний тренер?".

Завдання 1.10. Критичний аналіз відеоматеріалу

Переглянути запис одного з відомих соціально-психологічних тренінгів.

Скласти аналіз структури тренінгу, методів, які використовують, а також рівня взаємодії учасників.

Оцінити ефективність тренінгових технік та запропонувати можливі покращення.

Запитання для самодіагностики

1. Що таке психологічний тренінг і в чому його відмінність від інших методів навчання та розвитку особистості?

2. Які основні цілі та завдання психологічного тренінгу?

3. Які основні принципи лежать в основі ефективного психологічного тренінгу?

4. Які є основні види психологічних тренінгів, у чому їхня специфіка?

5. Які методи та техніки найчастіше використовують у психологічному тренінгу?

6. Яку роль відіграє групова динаміка в психологічному тренінгу?
7. Які стадії проходить група в процесі психологічного тренінгу?
8. Які особистісні якості та компетентності необхідні тренеру для проведення ефективного тренінгу?
9. Як оцінюють ефективність психологічного тренінгу?
10. Які потенційні труднощі можуть виникати під час тренінгового процесу і як їх можна подолати?

Питання для самостійного поглибленого вивчення

1. Як різні підходи до соціально-психологічного тренінгу впливають на ефективність навчального процесу?
2. Які існують міжкультурні відмінності в проведенні тренінгів?
3. Яким чином тренінг можна адаптувати для різних вікових категорій здобувачів вищої освіти?
4. Які сучасні методи групової роботи використовують у соціально-психологічному тренінгу?
5. Як цифрові технології можуть бути інтегровані в процес соціально-психологічного тренінгу?

Тема 2. Визначення тренінгу, класифікація видів тренінгу

2.1. Методологічні засади соціально-психологічного тренінгу. Аналіз переваг і обмежень групової роботи як контексту для реалізації психологічних інтервенцій. Теоретичні підходи до побудови тренінгового впливу з урахуванням специфіки цільової аудиторії. Розроблення основ прогнозу ефективності групової динаміки.

2.2. Принципи комплектації тренінгових груп. Формування складу групи відповідно до мети тренінгу як приклад адаптації методів до конкретних ситуацій. Психологічні, соціальні та етичні обмеження участі в тренінгу як чинники, що впливають на ефективність і безпеку. Обґрунтування рішень щодо групової взаємодії.

2.3. Використання тренінгових технологій в організаційному середовищі. Проєктування програм розвитку організацій, команд, комунікативних навичок, профілактики конфліктів тощо. Принципи адаптації тренінгових програм до потреб конкретної організації. Прогнозування змін в організаційній динаміці під впливом тренінгу.

Практичні завдання за темою 2

Завдання 2.1. Проаналізуйте приклади назв тренінгів і класифікуйте їх

Мета завдання: сформувати вміння визначати тип тренінгу за його назвою, змістом і метою, навчити здобувачів вищої освіти розпізнавати ключові ознаки класифікацій, розвивати логічне мислення і аналітичні навички.

Інструкція до виконання: здобувачі вищої освіти отримують список з 10 – 15 тем реальних або змодельованих тренінгів, наприклад:

- "Тренінг емоційного інтелекту".
- "Життя без стресу".
- "Бути почутим: комунікативні навички для підлітків".
- "Командна взаємодія в умовах кризи".
- "Я – лідер".
- "Школа асертивності".
- "Тренінг самопізнання для молоді".

Необхідно проаналізувати кожную тему за такими критеріями:

- Можлива мета тренінгу.
- Ймовірна цільова аудиторія.
- Орієнтовна глибина впливу (навчальний / розвивальний / корекційний / психотерапевтичний).
- Потенційна тривалість і формат.
- За якою класифікацією (з тих, які вивчені) можна його ідентифікувати.

Результати оформити у вигляді таблиці або усної презентації в малих групах.

Форма роботи: індивідуальна + робота в парах або малих групах.
Час на виконання: 30 хв. Обговорення: 15 – 20 хв.

Завдання 2.2. Створити концепцію власного тренінгу

Мета завдання: розвинути креативне мислення, навички проєкування тренінгових програм, уміння враховувати потреби цільової аудиторії та застосовувати теоретичні знання на практиці.

Інструкція до виконання: здобувачам вищої освіти пропонують створити короткий концепт власного тренінгу, який може бути реалізований у майбутній професійній діяльності.

Необхідно прописати такі ключові елементи:

- Назва тренінгу.
- Мета та завдання.
- Цільова аудиторія (вік, професія, запити).
- Тип тренінгу (розвивальний, навчальний, корекційний тощо).
- Форма проведення (очна/онлайн, індивідуальна/групова).
- Кількість сесій і тривалість.
- Очікувані результати.

При бажанні – приклад 1 – 2 вправ, які буде використано.

Форма роботи: індивідуальна або в парах.

Завдання 2.3. Обговоріть в групах актуальні тренінги для воєнного часу

Мета завдання: сприяти усвідомленню сучасних потреб суспільства, формувати здатність аналізувати соціальний контекст, розвивати навички емпатії, соціального прогнозування, проектування ефективних психосоціальних інтервенцій.

Інструкція до виконання: здобувачі вищої освіти діляться на групи по 4 – 6 осіб. Кожна група отримує завдання: визначити, які види тренінгів є найбільш актуальними для населення в умовах війни в Україні (різні цільові групи: діти, переселенці, освітяни, військові, родини, підлітки тощо).

Орієнтовні питання для обговорення:

• Які проблеми або запити зараз є найбільш гострими у вибраної групи?

- Які тренінги могли б бути корисними у відповідь на ці запити?
- Яка глибина та формат тренінгу будуть доречні?
- Яка тривалість і методи будуть найефективнішими?
- Після обговорення кожна група коротко презентує свої ідеї на загал.

Форма роботи: групова дискусія.

Завдання для самостійної роботи за темою 2

Завдання 2.4. Скласти порівняльну таблицю тренінгів

Мета завдання: формувати навички систематизації інформації, аналізу та порівняння різних типів тренінгів за ключовими характеристиками.

Інструкція до виконання: виберіть 3 – 5 різних видів тренінгів (наприклад: тренінг асертивності, тренінг командоутворення, психотерапевтичний тренінг, антистресовий тренінг, тренінг самопізнання тощо). Створіть порівняльну таблицю, в якій відобразить такі параметри:

- Назва тренінгу.
- Мета.
- Цільова аудиторія.

Тип (розвивальний, корекційний, навчальний, психотерапевтичний).

- Тривалість та формат.
- Глибина впливу.
- Основні методи.
- Очікувані результати.

Після заповнення таблиці – зробіть короткий висновок (5 – 7 речень): який тренінг є найактуальнішим і чому.

Форма роботи: індивідуальна.

Завдання 2.5. Проаналізувати тренінгову програму

Мета завдання: розвивати вміння аналізувати структуру, логіку побудови й ефективність уже існуючих тренінгових програм, застосовуючи знання про класифікації тренінгів та їхні особливості.

Інструкція до виконання: знайдіть або отримайте приклад тренінгової програми (в друкованому вигляді, онлайн або з методичних матеріалів). Це може бути короткий опис тренінгу або повна програма з етапами, методами та вправами.

Проаналізуйте програму за такими критеріями:

- Назва і загальна мета.
- Який тип тренінгу (класифікація за метою, глибиною, форматом тощо).
- Визначена цільова аудиторія.
- Послідовність етапів (вступ, основна частина, завершення).
- Методи та техніки, які використовують.
- Відповідність форми та змісту.
- Наскільки програма практично орієнтована.
- Чи враховані етичні принципи.

Оформіть письмовий аналіз (у вигляді структурованого тексту або таблиці + тексту). Форма роботи: індивідуальна.

Завдання 2.6. Написати есе: "Чому я хотів/ла б провести певний вид тренінгу?"

Мета завдання: сприяти глибшому самопізнанню, розумінню професійної мотивації, розвитку рефлексивного мислення та особистісного сенсу у виборі напрямів майбутньої діяльності.

Інструкція до виконання: поміркуйте, який із видів тренінгу, що розглядалися на занятті, найближчий за змістом, цінностями, способом взаємодії з людьми.

Напишіть есе, у якому:

- Обґрунтуйте, чому саме цей тренінг вам цікавий.
- Опишіть, які цінності ви реалізовуєте через цей тренінг.
- Подумайте, для кого саме ви б його проводили і чому.
- Опишіть свої очікування від ролі тренера в такому форматі роботи.
- Якщо маєте особистий досвід участі в тренінгах – можете поділитися враженнями.

Форма роботи: індивідуальна. Обсяг: 1 – 1,5 сторінки.

Запитання для самодіагностики

1. Що таке соціально-психологічний тренінг?
2. Які існують підходи до класифікації тренінгів?
3. Як визначити тип тренінгу?
4. Чим відрізняються розвивальні тренінги від корекційних?
5. Які критерії можна використовувати для аналізу тренінгової програми?
6. Які особливості слід урахувати під час вибору тренінгу для конкретної цільової аудиторії?

Питання для самостійного поглибленого вивчення

1. Як змінюється роль тренінгів у період соціальних криз?
2. Які етичні принципи тренінгової діяльності?
3. Специфіка роботи тренера в різних видах тренінгу.
4. Які підходи до оцінювання ефективності тренінгу застосовують у сучасній психології?
5. У чому полягають особливості дизайну тренінгу для роботи з вразливими групами населення?

Ігрові компоненти для практичного заняття 2

"Можливості використання тренінгових технологій в організаціях"

1. Вправа "Що тренують тренінги?"

Мета: ознайомити здобувачів вищої освіти з різними напрямками тренінгів в організаціях.

Інструкція: здобувачам вищої освіти роздають картки із назвами тренінгів (наприклад: "Емоційний інтелект", "Лідерство", "Командоутворення", "Антистрес", "Ефективні комунікації", "Конфлікт-менеджмент"). Кожен учасник повинен коротко пояснити, яка мета тренінгу та для кого він буде корисним. Обговорюють, які тренінги найбільш популярні в організаціях.

2. Рольова гра "HR-менеджер та тренер"

Мета: відпрацювання навичок визначення запиту на тренінг.

Хід гри: здобувачі вищої освіти працюють у парах: один – HR-менеджер компанії, інший – тренер. HR-менеджер формулює проблему в компанії (наприклад, низька мотивація, конфлікти у відділі, низький рівень продажів). Тренер повинен запропонувати формат тренінгу, який допоможе вирішити проблему. Далі ролі змінюють.

Приклади запитів:

"Наші менеджери не вміють ефективно вести переговори".

"У команді є конфлікти, люди не вміють працювати разом".

"Працівники відчують сильний стрес через перевантаження".

Обговорення:

Чи було легко сформулювати запит?

Чи зрозумів тренер проблему?

Як можна зробити діалог більш ефективним?

3. Симуляційна гра "Розроби тренінг"

Мета: навчити здобувачів вищої освіти створювати тренінгову програму для організацій.

Хід гри: здобувачі вищої освіти об'єднуються у групи по 3 – 4 особи. Кожна група отримує завдання розробити мініпрограму тренінгу (цілі, структура, методи, ігрові елементи, очікувані результати) для певної організації. У кінці групи презентують свої тренінгові концепції.

Приклади тем тренінгів:

"Тренінг ефективної командної роботи для IT-компанії".

"Програма з управління стресом для працівників сфери продажів".

"Розвиток комунікативних навичок для керівників".

Критерії оцінювання:

Чіткість формулювання проблеми.

Логічність структури тренінгу.

Використання інтерактивних методик.

Реалістичність застосування у бізнес-середовищі.

4. Дебати "Чи потрібні тренінги в організаціях?"

Мета: розвиток навичок аргументації та критичного мислення.

Інструкція: здобувачі вищої освіти діляться на дві команди: 1. Прихильники тренінгів – обґрунтовують, чому тренінги важливі та ефективні. 2. Скептики – пояснюють, чому тренінги можуть бути неефективними. Кожна команда готує аргументи, а потім відбувається дискусія.

Запитання для рефлексії:

Які доводи були найбільш переконливими?

Чи змінилася ваша думка щодо тренінгів після обговорення?

Що потрібно, щоб тренінг був дійсно ефективним?

5. Вправа "Тренінг у трьох словах"

Мета: узагальнити знання, здобуті під час заняття.

Інструкція: кожен здобувач вищої освіти завершує речення: "Тренінг в організації – це ... (три слова)". Усі по черзі зачитують свої варіанти. Обговорення: які слова траплялися найчастіше?

Тема 3. Вимоги до умов проведення різних видів тренінгу

3.1. Організація тренінгового простору. Аналіз вимог до приміщення, технічного оснащення та логістики проведення тренінгу в контексті психологічної безпеки та ефективності навчання. Застосування фліпчартів, відео- й аудіозасобів як частина технологічного супроводу психологічної інтервенції. Розроблення графіка тренінгових зустрічей з урахуванням особливостей запиту, аудиторії та цілей програми.

3.2. Оптимізація тривалості тренінгу. Планування тривалості тренінгу відповідно до методологічних засад програми: короткочасні, середньострокові, пролонговані тренінги, тренінги-марафони.

3.3. Вибір формату ведення тренінгу. Порівняльний аналіз одноосібного ведення тренінгу та ко-тренерства з акцентом на ефективність, безпечність і динаміку групового процесу. Визначення переваг/обмежень

ко-тренерських пар із різним фаховим досвідом, статтю, віком, теоретичними орієнтаціями як основа адаптації під конкретну аудиторію. Ухвалення рішень щодо організаційного складу тренерської команди.

Практичні завдання за темою 3

Мета заняття: сформувати у здобувачів вищої освіти практичне розуміння просторово-організаційних умов проведення тренінгу, вміння адаптувати формат до змісту, аудиторії та мети.

Завдання 3.1. Вправа "Ідеальний простір"

Мета: сформувати уявлення про просторові й технічні вимоги.

Інструкція: у парах опишіть "ідеальне" тренінгове приміщення (враховуючи тему тренінгу, кількість учасників, емоційний клімат, технічні потреби). Зобразіть схему розташування учасників і фліпчартів. Презентуйте обґрунтування: чому саме така модель?

Завдання 3.2. Порівняльний аналіз: формати тривалості

Мета: навчитися оцінювати доцільність різних форматів тренінгу.

Інструкція: порівняйте 3 формати:

- Тренінг-марафон (1 день, 6 – 8 годин).
- Короткочасний тренінг (2 – 3 сесії).
- Пролонгований тренінг (один раз на тиждень протягом двох місяців).

Оцініть їх за критеріями:

- Глибина впливу.
- Навчальний ефект.
- Утримання групової динаміки.
- Стабільність результатів.

Завдання 3.3. Вправа "Коли ко-тренер – це must"

Мета: усвідомити ситуації, де спільне ведення – необхідність, а не опція.

Інструкція: у групах опишіть 3 ситуації:

1. Де ко-тренерство необхідний (наприклад, група з 20+ учасників, робота з травмою).

2. Де ко-тренерство бажаний, але не обов'язковий.

3. Де одноосібне ведення буде ефективніше.

Проаналізуйте:

- Які характеристики тренерів важливі в парі (вік, стать, досвід, стиль)?
- Які труднощі можуть виникати у співведенні?

Завдання для самостійної роботи за темою 3

Завдання 3.4. Теоретичний огляд: "Організація простору й технічні вимоги"

Мета: систематизувати знання про приміщення та обладнання.

Інструкція: опрацюйте не менше трьох джерел (методичні посібники, статті) про організацію навчального простору. Сформууйте таблицю, де:

- Параметр (освітлення, акустика, меблі, техніка).
- Оптимальні вимоги.
- Приклади помилок.
- Рекомендації для тренера.

Обсяг: 1 – 2 сторінки.

Завдання 3.5. Аналіз форматів тривалості тренінгів

Мета: навчитися вибирати оптимальний формат за змістом і метою.

Інструкція: опишіть мінімум три різні формати (марафон, коротко-часний, пролонгований). Для кожного дайте:

- Цільову аудиторію.
- Переваги.
- Обмеження.
- Приклади тематик.

Оформіть у вигляді порівняльної таблиці (одна сторінка).

Завдання 3.6. Вибір приміщення під конкретний тренінг

Мета: відпрацювати навички адаптації простору до завдань.

Інструкція: візьміть вигаданий або реальний тренінг (наприклад: командоутворення для HR-спеціалістів). Опишіть:

1. Характеристики групи (кількість, вік, потреби).
2. Вибір приміщення (локація, розташування меблів, зона для вправ).

3. Технічне забезпечення (відео/аудіо, фліпчарт).
 4. Пояснення вашого вибору.
- Обсяг: до 1,5 сторінки.

Завдання 3.7. Рефлексивне есе: "Ко-тренерство чи одноосібне ведення?"

Мета: усвідомити власні переваги й виклики у вибраному форматі.

Інструкція: напишіть есе (1 сторінка), у якому:

- Опишіть особистий досвід або уявний сценарій.
- Аргументуйте, коли вибрали б ко-тренерство, а коли – працювали б самотійно.
- Розкрийте свої сильні сторони й зони розвитку для кожного формату.

Завдання 3.8. Практична розробка "Фліпчарт як інструмент"

Мета: навчитись ефективно використовувати фліпчарт.

Інструкція: підготуйте 3 макети сторінок для фліпчарту:

1. План заняття.
2. Ключова модель або схема.
3. Рефлексивний зворотний зв'язок.

Опишіть під кожним макетом:

- Коли й чому його використовуєте.
- Як залучити групу до написання/читання.
- Які ризики слід уникати.

Запитання для самодіагностики

1. Які основні вимоги до приміщення для проведення психологічного тренінгу?
2. Чому важливо враховувати освітлення, простір і розташування меблів у тренінговому середовищі?
3. Яку роль відіграє використання фліпчарту в динаміці тренінгової групи?
4. Які технічні засоби можуть покращити тренінговий процес, а які – створити зайві труднощі?
5. Як вибір тривалості тренінгу залежить від методологічної основи та цільової аудиторії?

6. У яких випадках доцільно проводити тренінги-марафони, а коли – пролонговані програми?
7. Які переваги та недоліки має одноосібне ведення тренінгу?
8. У яких ситуаціях ко-тренерство є обов'язковим або значно бажаним?
9. Які труднощі можуть виникати у співпраці тренерів із різним досвідом чи стилем роботи?
10. Як організаційні умови впливають на психологічну безпеку та ефективність тренінгу?

Питання для самостійного поглибленого вивчення

1. Як просторове середовище (форма кола, відстань між учасниками, тип освітлення) впливає на психологічну відкритість і згуртованість у тренінговій групі?
2. Які науково-психологічні підходи лежать в основі вибору тривалості тренінгу? Як співвідносять інтенсивність із глибиною опрацювання?
3. У чому полягає ефективне розмежування функцій між ко-тренерами, і як запобігти суперництву або дублюванню ролей?
4. Як адаптувати вимоги до організації тренінгового простору в складних умовах (польові локації, онлайн, тимчасові приміщення тощо)?
5. Які є культурні або вікові особливості, що впливають на організаційні рішення щодо місця проведення, тривалості та формату тренінгу?

Тема 4. Особливості ко-тренерства в соціально-психологічному тренінгу

4.1. Принципи формування тренерських пар. Методологічні засади добору ко-тренерів відповідно до цілей, змісту та складності тренінгової програми. Переваги й обмеження командної форми ведення тренінгу. Структурування ролей і відповідальності між тренерами як приклад розроблення адаптивної психологічної технології. Прогнозування впливу тренерської взаємодії на групову динаміку.

4.2. Особистісно-професійні вимоги до ко-тренера. Оцінювання компетенцій та стилів ведення тренінгу для ефективної взаємодії в парі. Вибір моделі співпраці: основний тренер – асистент, чергування, парне ведення як частина обґрунтованого ухвалення професійного рішення. Моделювання потенційних складнощів і способів їх подолання.

4.3. Рольові позиції та стилі ко-тренерської взаємодії. Дослідження стилів лідерства й координації в тренерській парі. Синхронізація дій та емоційної присутності двох тренерів як чинник впливу на ефективність тренінгу. Аналіз ко-тренерства як простору для професійного розвитку, взаємного навчання та формування унікального стилю.

Практичні завдання за темою 4

Мета заняття: сформувати у здобувачів вищої освіти розуміння сутності ко-тренерства, його переваг і викликів, навчити структурувати взаємодію між тренерами, виявляти ефективні стилі спільного ведення групи, розвивати рефлексивність щодо професійної взаємодії.

Завдання 4.1. Рольова вправа "Ідеальні напарники"

Мета: виявити критерії ефективної співпраці між тренерами.

Інструкція: у парах обговоріть, якими мають бути якості і компетентності ідеального ко-тренера. Потім по черзі презентуйте свого "ідеального напарника". Далі група формує узагальнений "профіль ко-тренера" на фліпчарті або у спільному документі.

Завдання 4.2. Сценарне моделювання "Спільна сесія"

Мета: навчити координувати роботу двох тренерів у межах одного тренінгового блоку.

Інструкція: у групах по 3 – 4 особи спроектуйте сценарій одного заняття тренінгу (1,5 години), яке проводять два тренери.

Передбачте:

- розподіл ролей (хто за що відповідає);
- механізми підтримання один одного під час сесії;
- можливі труднощі і як їх подолати;
- мінівправу, яку тренери проводять разом або по черзі.

Завдання 4.3. Аналіз відеофрагмента "Ко-тренерство в дії"

Мета: розпізнати ефективні/неефективні стратегії взаємодії тренерів.

Інструкція: перегляньте запропонований фрагмент тренінгу (відео з двома тренерами).

Обговоріть у групах:

- Як тренери взаємодіють між собою?

- Як вони підтримують або конфліктують?
- Як це впливає на атмосферу в групі?

Оформіть короткий аналітичний звіт (5 – 7 речень).

Завдання 4.4. Вправа "Конфлікт тренерів"

Мета: навчитися шукати конструктивні рішення у складних ситуаціях ко-тренерства.

Інструкція: сформулюйте 2 – 3 типові конфліктні ситуації, які можуть виникнути між тренерами (різні погляди на ведення групи, суперництво, емоційне вигорання одного з тренерів тощо).

У парах обговоріть, як їх можна розв'язати за допомогою:

- етичних норм;
- діалогу;
- розподілу відповідальності;
- попередніх домовленостей.

Рефлексія та обговорення:

- Що було найцікавішим у роботі в парах/групах?
- Які риси ви в собі цінуєте як у потенційного ко-тренера?
- Що ви хотіли б розвинути в собі для успішного ко-тренерства?

Завдання для самостійної роботи за темою 4

Завдання 4.5. Аналітичне есе "Переваги і виклики ко-тренерства"

Мета: розвинути критичне мислення, здатність до аналізу та узагальнення теоретичних знань на основі особистої позиції.

Інструкція: напишіть коротке есе (1 – 1,5 сторінки), у якому розкрийте:

- Чому ко-тренерство може бути ефективною моделлю роботи?
- Які ризики або складнощі виникають у спільному веденні тренінгу?
- Як ви ставитеся до ко-тренерства особисто: чи комфортно вам працювати в парі?

Завдання 4.6. Порівняльна таблиця "Тренер vs Ко-тренери"

Мета: виявити ключові відмінності між одноосібним і парним веденням тренінгу.

Інструкція: заповніть таблицю, порівнюючи ці два підходи за такими параметрами:

- Відповідальність за процес.
- Гнучкість у структурі заняття.
- Якість зворотного зв'язку.
- Атмосфера в групі.
- Можливості для взаємопідтримки.
- Вплив на учасників.
- Професійний розвиток тренера.

Сформулюйте короткий висновок (5 – 7 речень): у яких випадках доцільніше використовувати ко-тренерство?

Завдання 4.7. Складання профілю ко-тренера

Мета: поглибити розуміння особистісних та професійних характеристик, необхідних для ефективного ко-тренерства.

Інструкція: опрацюйте літературу (не менше трьох джерел), присвячену темі ко-тренерства. Складіть узагальнений профіль ко-тренера, який містить:

- Основні професійні компетентності.
- Особистісні якості.
- Етичні принципи співпраці.
- Навички комунікації, емоційного інтелекту, гнучкості.

Оформіть у вигляді текстового опису (1 – 2 сторінки) або інфографіки.

Завдання 4.8. Розроблення умовної ситуації ко-тренерства

Мета: сформулювати вміння передбачати можливі виклики в парній роботі та шукати стратегії їхнього вирішення.

Інструкція: створіть опис умовної ситуації, у якій два тренери мають різні підходи до ведення групи (наприклад: один орієнтується на гештальт, інший – на когнітивно-поведінкову терапію).

Опишіть:

- Проблему, яка виникає.
- Реакції учасників групи.
- Шляхи налагодження співпраці.
- Які попередні домовленості допомогли б уникнути конфлікту.

Оформіть у форматі кейсу (до однієї сторінки) + короткий аналіз (половина сторінки).

Завдання 4.9. Рефлексивний щоденник "Мій стиль співпраці"

Мета: стимулювати особистісну рефлексію щодо командної роботи.

Інструкція: ведіть щоденник протягом трьох днів, коли працюєте або спілкуєтесь у дуєті/групі. Щодня робіть нотатку:

- Що я відчував/ла у взаємодії?
- Як я висловлював/ла свою думку?
- Як я реагував/ла на пропозиції інших?
- Які ситуації були складними і чому?

На основі записів сформулюйте власні сильні сторони як майбутнього ко-тренера та зони зростання. Обсяг підсумку: одна сторінка.

Запитання для самодіагностики

1. Що таке ко-тренерство і в чому полягають його головні переваги у тренінговому процесі?
2. У яких випадках доцільно залучати двох тренерів до проведення одного тренінгу?
3. Які стилі взаємодії між ко-тренерами ви знаєте? У чому їхні відмінності?
4. Які можливі труднощі виникають у процесі ко-тренерства і як їх можна попередити?
5. Які особистісні якості є найбільш важливими для ефективного ко-тренера?
6. Чим відрізняється модель "основний тренер + асистент" від моделі "рівноправні ко-тренери"?
7. Що таке синхронізація в роботі ко-тренерів і чому вона є важливою для динаміки групи?
8. Які правила етичної взаємодії слід дотримуватися у парному веденні тренінгу?
9. Як ко-тренерство може сприяти професійному розвитку психолога?
10. Які механізми зворотного зв'язку між тренерами до, під час і після тренінгу є найбільш ефективними?

Питання для самостійного поглибленого вивчення

1. Які психологічні моделі командної взаємодії найкраще пояснюють ефективність ко-тренерства у тренінговій практиці?
2. Як впливають відмінності в стилях керівництва та особистісних якостях тренерів на динаміку групи?
3. Які є міжнародні підходи до підготовки ко-тренерів? Чим вони можуть бути корисні для української практики?
4. Як формують міжособистісні ролі у команді тренерів та як їхній баланс впливає на якість тренінгу?
5. Які етапи професійної взаємодії проходить пара тренерів у процесі підготовки та проведення тренінгу?

Тема 5. Оцінювання ефективності групової роботи тренером та членами групи

5.1. Критерії ефективності психологічного тренінгу. Розроблення системи загальних та спеціалізованих критеріїв для оцінювання результативності тренінгових програм. Визначення показників коротко-термінового та відтермінованого впливу психологічного тренінгу. Застосування валідних методик та інструментів з урахуванням цілей і контексту тренінгу.

5.2. Джерела та методи оцінювання тренінгового процесу. Збирання, інтерпретація та інтеграція даних самооцінювання учасників тренінгу. Рефлексивний аналіз власної тренерської діяльності як засіб підвищення професійної майстерності. Співпраця з іншими фахівцями в процесі експертного оцінювання ефективності тренінгового впливу. Ухвалення обґрунтованих рішень щодо вдосконалення програми.

Практичні завдання за темою 5

Мета заняття: сформувати у здобувачів вищої освіти уявлення про критерії ефективності психологічного тренінгу, навчити використовувати методи зворотного зв'язку, рефлексії та експертного оцінювання у тренінговій практиці.

Завдання 5.1. Аналіз критеріїв ефективності

Мета: навчити розрізняти загальні й спеціальні критерії оцінки ефективності тренінгу.

Інструкція: здобувачам вищої освіти пропонують список із 12 – 15 критеріїв (наприклад: залучення учасників, зміна поведінки, підвищення рівня знань, задоволення від процесу, перенесення навичок у життя, рівень саморефлексії тощо). Потрібно:

- розділити їх на *загальні* та *спеціальні*;
- пояснити, чому вибрали саме таку класифікацію;
- запропонувати по 2 – 3 способи вимірювання кожного типу критеріїв.

Завдання 5.2. Вправа "Анкета зворотного зв'язку"

Мета: сформувати навички створення дієвої анкети для оцінювання тренінгу.

Інструкція: у парах або групах здобувачі вищої освіти розробляють анкету (10 – 12 питань) для учасників тренінгу, яка дозволяє оцінити:

- ефективність змісту;
- роботу тренера/тренерів;
- особистісні зміни учасників;
- організаційні аспекти тренінгу.

Обговорити:

- Які типи запитань вибрали (відкриті/закриті/шкальні)?
- Як уникнути упереджених відповідей?

Завдання 5.3. Рольова гра "Рефлексія тренера"

Мета: навчити аналізувати власну роботу після проведення тренінгу.

Інструкція: один із учасників грає роль тренера після завершення сесії. Йому ставлять запитання з "Щоденника рефлексії тренера", наприклад:

- Що вдалося?
- Де були труднощі?
- Як реагували учасники?
- Що я зроблю інакше наступного разу?

Після обговорення кожен пише коротку нотатку "Що я взяв(ла) для себе як майбутній тренер".

Завдання 5.4. Симуляція експертного оцінювання

Мета: навчити застосовувати експертний підхід до аналізу тренінгу.

Інструкція: група отримує опис проведеного тренінгу (структура, методи, результати). Здобувачі вищої освіти виступають у ролі зовнішніх психологів-експертів, які мають:

- сформулювати 5 – 7 критеріїв оцінювання ефективності;
- обґрунтувати кожен критерій;
- оцінити, наскільки тренінг відповідав заявленій меті;
- дати рекомендації щодо покращення.

Завдання 5.5. Вправа "Відтерміноване оцінювання"

Мета: усвідомити важливість довготривалого спостереження за впливом тренінгу.

Інструкція: здобувачі вищої освіти аналізують 3 – 4 приклади описаних тренінгів, де було проведено повторну оцінку через 1 – 2 місяці. Обговорення:

- Які методи можуть фіксувати відтерміновані результати?
- Як оцінити, що зміни зберігаються або трансформуються з часом?
- Чому важливо не обмежуватися тільки оцінкою "по гарячих слідах"?

Завдання для самостійної роботи за темою 5

Завдання 5.6. Теоретичний огляд: "Критерії ефективності тренінгу"

Мета: систематизувати знання про підходи до оцінювання тренінгової роботи.

Інструкція: опрацюйте не менше чотирьох джерел (підручники, статті, посібники) щодо критеріїв ефективності тренінгів. Складіть порівняльну таблицю, де зазначено:

- Автор / джерело.
- Кількість і назви критеріїв.
- Тип критеріїв (загальні / спеціальні).
- Інструменти вимірювання.
- Коментарі (сильні сторони, можливі обмеження).

Наприкінці – короткий аналітичний висновок (5 – 7 речень).

Завдання 5.7. Розроблення опитувальника для оцінювання тренінгу

Мета: сформувати вміння створювати дієві інструменти для збирання зворотного зв'язку.

Інструкція: створіть опитувальник (10 – 15 запитань), який можна було б застосувати одразу після завершення тренінгового заняття.

Обов'язково передбачте:

- шкальні запитання (0 – 10 балів);
- 2 – 3 відкриті запитання;
- можливість самооцінки власних змін (емоційних, когнітивних, поведінкових).

Оформіть у вигляді готового бланка для заповнення.

Завдання 5.8. Аналіз кейсу: "Тренінг, що не виправдав очікувань"

Мета: навчитися виявляти причини низької ефективності та шукати шляхи вдосконалення.

Інструкція: ознайомтесь з описом кейсу (вигаданий або взятий з практики), де учасники висловили низьку задоволеність результатами тренінгу.

Проведіть аналіз за такими критеріями:

- Чи були чітко визначені цілі тренінгу?
- Які методи застосовувались?
- Якою була поведінка тренера?
- Чи відбулася рефлексія з боку ведучого?

Сформулюйте рекомендації щодо покращення такого тренінгу. Обсяг – до двох сторінок.

Завдання 5.9. Саморефлексія "Мій підхід до оцінювання"

Мета: осмислити особисті установки щодо оцінювання результатів власної професійної діяльності.

Інструкція: напишіть рефлексивне есе (1 – 1,5 сторінки), у якому розкрийте:

- Як я зазвичай оцінюю результати своєї роботи?
- Яких оцінок боюся або уникаю?
- Чи легко мені приймати конструктивну критику?
- Який зворотний зв'язок мене мотивує?

Завдання 5.10. Проєктування відтермінованого оцінювання

Мета: навчитися планувати тривале спостереження за результатами тренінгу.

Інструкція: уявіть, що ви провели тренінг з емоційного вигорання для молодих фахівців. Ваше завдання – спроектувати систему відтермінованого оцінювання через 1 місяць після тренінгу.

Передбачте:

- Які саме зміни ви очікуєте побачити?
- Як ви їх вимірюєте (інструменти, методи)?
- Які труднощі можуть виникнути під час повторного оцінювання?
- Як ви організуєте контакт із колишніми учасниками?

Оформіть у форматі плану або короткого звіту.

Запитання для самодіагностики

1. Яка різниця між загальними та спеціальними критеріями ефективності психологічного тренінгу?
2. Що означає "відтерміноване оцінювання" тренінгу і чому воно важливе?
3. Які способи можуть бути використані для отримання зворотного зв'язку від учасників тренінгу?
4. Які методи тренер може використати для власної рефлексії після завершення тренінгу?
5. Чому важливо залучати сторонніх психологів до експертного оцінювання тренінгу?
6. Які типи запитань доцільно включати в анкету оцінювання ефективності тренінгу?
7. У чому полягає небезпека лише емоційного або поверхневого оцінювання результатів тренінгу?
8. Як оцінити зміни, що відбулися в учасниках під впливом тренінгу?
9. Що може свідчити про низьку ефективність тренінгового заняття?
10. Як пов'язане оцінювання тренінгу з розвитком професійної компетентності тренера?

Питання для самостійного поглибленого вивчення

1. Які існують сучасні психометричні підходи до оцінювання ефективності психологічних інтервенцій і як їх можна адаптувати до тренінгового формату?
2. У чому полягає різниця між суб'єктивною самооцінкою ефективності учасника й об'єктивною експертною оцінкою тренера?

3. Які є міжкультурні відмінності в підходах до зворотного зв'язку після тренінгів та їхнього впливу на емоційне сприйняття результатів?

4. Як побудова системи оцінювання результатів може впливати на якість самого тренінгового процесу?

5. Які етичні ризики слід враховувати під час збирання даних про ефективність тренінгу і як забезпечити безпеку учасників під час зворотного зв'язку?

Тема 6. Організація групового процесу в тренінгу

6.1. Роль психолога-тренера у фасилітації групового процесу. Формування оптимального стилю взаємодії з групою як елементу ефективної психологічної інтервенції. Визначення міри впливу тренера, що базується на прогнозі реакцій та потреб учасників. Поведінкові принципи ведення групи як основа адаптивної роботи в умовах змінної динаміки.

6.2. Базові принципи роботи з тренінговою групою. Застосування принципів когнітивної поведінки тренера, рефлексивного впливу, підтримання спонтанності, орієнтації на успіх і підбиття підсумків як інструментів ефективного тренінгового супроводу. Принцип індивідуалізації як основа ухвалення рішень у процесі тренінгу.

6.3. Динаміка групової взаємодії. Фази розвитку тренінгової групи, ознаки змін групової атмосфери та реакції учасників. Робота з психологічними бар'єрами та сприяння розкриттю потенціалу групи через нормування взаємодії. Адаптація підходів до особливостей групового процесу.

Практичні завдання за темою 6

Мета заняття: розвинути вміння психолога-тренера керувати груповим процесом, дотримуватися професійних принципів взаємодії з учасниками, розпізнавати етапи динаміки групи, створювати атмосферу довіри, підтримки та розвитку.

Завдання 6.1. Вправа-обговорення "Межі втручання тренера"

Мета: усвідомити оптимальний рівень участі тренера у груповому процесі.

Інструкція: у малих групах обговоріть типові ситуації:

- Група пасивна, не ініціює обговорення.
- Один з учасників домінує в групі.

- У групі виникає конфлікт.
- Хтось із учасників замикається в собі.

Питання для дискусії:

- Коли варто втручатися, а коли – дати можливість групі самій знайти рішення?
- Як впливає стиль втручання на атмосферу в групі?

Завдання 6.2. Аналіз кейсів "Поводження тренера: етика й ефективність"

Мета: навчитися розпізнавати професійні та непрофесійні реакції ведучого.

Інструкція: опрацюйте 3 кейси з описами поведінки тренера (наприклад: жорстке домінування; уникнення складних тем; пасивне спостереження).

Обговоріть:

- Які принципи були порушені?
- Як можна було діяти ефективніше?
- Яким чином принципи когнітивної поведінки тренера впливають на групову динаміку?

Завдання 6.3. Практична мінісесія "Принципи в дії"

Мета: закріпити розуміння основних принципів ведення групи на практиці.

Інструкція: розбийтеся на підгрупи. Оберіть одну тренінгову вправу (наприклад: "Знайомство", "Гра довіри", "Мій ресурс") та проаналізуйте її з точки зору таких принципів:

- Орієнтація на спонтанність.
- Орієнтація на успіх.
- Підведення підсумків.
- Індивідуалізація цілей.
- Спостереження і корекція.

Після виконання вправи проведіть коротку рефлексію: як спрацювали ці принципи?

Завдання 6.4. Вправа "Модель динаміки групи"

Мета: навчитися ідентифікувати стадії розвитку тренінгової групи.

Інструкція: у парах або групах змодельуйте коротку історію розвитку умовної тренінгової групи за стадіями: формування – шторм – нормування – продуктивна робота – завершення.

Питання для обговорення:

- Які типові ознаки на кожному етапі?
- Які завдання тренера на кожній стадії?
- Які втручання тренера можуть бути ефективними або деструктивними?

Завдання 6.5. Вправа "Зниження бар'єрів: безпечний простір"

Мета: вивчити техніки зниження психологічної захищеності та формування довіри в групі.

Інструкція: виконайте одну з вправ, спрямованих на згуртування та відкритість (наприклад, "Колесо довіри", "Погляд в очі", "Я – тобі"). Після завершення – обговоріть:

- Які бар'єри були знижені?
- Які емоції виникли?
- Як відреагувала група?

Після цього зробіть висновок: що саме робить простір "безпечним" для самовираження?

Завдання для самостійної роботи за темою 6

Завдання 6.6. Аналітичне есе: "Стиль мого майбутнього тренерства"

Мета: сприяти формуванню професійної самоідентичності.

Інструкція: напишіть коротке есе (1 – 1,5 сторінки), у якому розкрийте:

- Якою я бачу свою поведінку як тренера у групі?
- Наскільки мені комфортно втручатися в процес?
- Які принципи ведення групи для мене найближчі?
- У чому я вже сильна/ий, а що потребує розвитку?

Завдання 6.7. Теоретичне дослідження принципів ведення тренінгової групи

Мета: узагальнити наукові підходи до професійної поведінки ведучого.

Інструкція: ознайомтеся з не менше ніж трьома джерелами з теми групової роботи. Випишіть і порівняйте ключові принципи ведення тренінгових груп, запропоновані різними авторами. Створіть таблицю або текстовий огляд із порівнянням (до двох сторінок), зазначивши:

- Назву джерела.
- Основні принципи.
- Приклади застосування.
- Особисті коментарі.

Завдання 6.8. Створення алгоритму дій тренера на різних стадіях групової динаміки

Мета: навчитися диференціювати завдання тренера на різних етапах групового розвитку.

Інструкція: складіть покроковий алгоритм поведінки тренера на кожній із стадій розвитку групи (формування, шторм, нормування, продуктивна робота, завершення). Передбачте:

- Мету тренера на цьому етапі.
- Ймовірні виклики.
- Оптимальні інтервенції.
- Приклади фраз, якими можна підтримати групу.

Оформіть у вигляді таблиці або структурованого тексту (1,5 – 2 сторінки).

Завдання 6.9. Огляд технік зниження психологічних бар'єрів у групі

Мета: розширити репертуар тренінгових інструментів ведучого.

Інструкція: доберіть 5 технік (вправ, методик), які сприяють зниженню психологічної захищеності та створюють довірливу атмосферу у групі. Оформіть картку кожної техніки за шаблоном:

- Назва.
- Мета.
- Час виконання.
- Короткий опис.
- Коли застосовується.
- Які ризики слід ураховувати.

Завдання 6.10. Вправа "Я – учасник, я – тренер" (рефлексія ролей)

Мета: сформувати усвідомлення відмінностей між позицією учасника та ведучого.

Інструкція: пригадай 1 – 2 ситуації, коли ти був/була учасником групової роботи. Опиши:

- Що тебе надихало, а що викликало дискомфорт?
- Як реагували ведучі, і що ти б зробила інакше?

Потім уяви себе тренером цієї групи й сформулюй 3 ключові принципи, яких ти б дотримувалась. Оформи у вигляді короткого звіту-рефлексії (одна сторінка).

Запитання для самодіагностики

1. Яку роль виконує тренер у процесі формування, розвитку та завершення тренінгової групи?
2. Що означає "оптимальна міра втручання" тренера в групову роботу?
3. Які принципи поведінки тренера є ключовими для ефективного тренінгу?
4. Як реалізується принцип спостереження і корекції впливу у груповій роботі?
5. Чому важливий принцип підведення підсумків після кожної вправи?
6. Як принцип орієнтації на спонтанність групи впливає на динаміку заняття?
7. Які етапи розвитку групової динаміки ви знаєте? У чому їхня специфіка?
8. Які норми групової роботи сприяють безпеці й довірі в тренінговому середовищі?
9. Як знизити бар'єри психологічного захисту учасників на початку роботи?
10. Як тренеру адаптувати тренінгові завдання до індивідуальних цілей учасників?

Питання для самостійного поглибленого вивчення

1. Які підходи до структурування групової динаміки пропонують класичні та сучасні школи психологічного тренінгу (наприклад, ТАК, гештальт, КПТ)?

2. Яким чином стиль поведінки тренера впливає на формування психологічного клімату в групі?

3. Як індивідуальні особливості учасників (рівень тривожності, відкритості, довіри до авторитету) впливають на динаміку групи та втручання тренера?

4. Які моделі зниження психологічних бар'єрів застосовують у роботі з вразливими групами (ВПО, люди з ПТСР, підлітки)?

5. У чому полягає баланс між структурованістю тренінгу та свободою спонтанного розвитку групової взаємодії? Як його досягти на практиці?

Тема 7. Роль психолога-тренера в організації групового процесу

7.1. Методологічна позиція тренера як чинник впливу на групову динаміку. Вибір і реалізація методологічного підходу під час тренінгу як інструмент проєктування ефективної психологічної інтервенції. Визначення етапів розвитку групи та особливостей формування групової структури як передумова професійного прогнозування динаміки. Стратегії подолання труднощів у роботі з групою: приклади адаптації методів до конкретного контексту.

7.2. Стилі ведення тренінгу та функціональні ролі тренера. Визначення стилів ведення тренінгу відповідно до мети, типу групи та фази її розвитку. Ролі, спрямовані на досягнення завдань (структурування, спрямування, організація) та надання емоційної підтримки, як вияв професійної гнучкості й рефлексивності.

7.3. Психологічна взаємодія тренера з групою. Моделювання ефективної тренерської поведінки через реалізацію ролей експерта, каталізатора, зразка та координатора. Аналіз функцій ведучого на різних етапах формування групової структури як інструмент прогнозування та підвищення ефективності.

Практичні завдання за темою 7

Мета заняття: сформувати у здобувачів вищої освіти практичні вміння визначати й реалізовувати професійну роль психолога-тренера в групі, аналізувати вплив методологічного підходу на хід тренінгу,

розуміти особливості стилів і функцій ведучого, а також усвідомлювати етапи формування групової структури.

Завдання 7.1. Вправа "Мій стиль ведення тренінгу"

Мета: самоусвідомлення особистих уподобань і схильностей у стилі ведення тренінгу.

Інструкція: пройдіть короткий діагностичний тест (або самоспостереження) на виявлення власного стилю (авторитарний, демократичний, фасилітативний тощо). У парах або групах обговоріть:

- Який стиль у вас домінує?
- Які його сильні сторони?
- Що може заважати у роботі з групою?

Підготуйте коротку усну презентацію "Мій стиль ведення: усвідомлення і розвиток".

Завдання 7.2. Рольова гра "Тренер у складній ситуації"

Мета: навчитися реагувати на типові виклики у тренінгу.

Інструкція: кожна група отримує сценарій складної ситуації (наприклад: один учасник ігнорує вправи; в групі назріває конфлікт; тренер відчуває втому/тривогу/опір). Учасники розігрують сцену та демонструють:

- стиль реагування;
- вибрані ролі (керівник, модератор, підтримка);
- після цього – аналіз: що вдалося, що варто змінити, які функції тренера були реалізовані.

Завдання 7.3. Модель "4 ролі ведучого"

Мета: проаналізувати функції тренера в динаміці групової взаємодії.

Інструкція: у підгрупах досліджується кожна з ролей:

- експерт (інформаційний компонент);
- каталізатор (стимулювання внутрішньої динаміки);
- керівник (структурування процесу);
- зразок (емоційна присутність, стиль поведінки).

Кожна група готує мінісценку, в якій демонструє одну з ролей тренера в реальній ситуації. Інші мають розпізнати, яка роль реалізується, і дати зворотний зв'язок.

Завдання 7.4. Побудова "Карти групової структури"

Мета: навчитися ідентифікувати неформальну й формальну структуру групи.

Інструкція: змодельуйте уявну тренінгову групу з 8 – 10 учасників. На основі опису їхньої поведінки (ініціативність, пасивність, лідерство, підтримка, опір) побудуйте карту ролей:

- Хто формальний і неформальний лідер?
- Хто відходить на периферію?
- Які підгрупи утворюються?

Потім проаналізуйте, як тренер може підтримати баланс і динамічну рівновагу в такій групі.

Завдання 7.5. Групова дискусія: "Методологія веде процес"

Мета: усвідомити, як методологічна позиція тренера впливає на побудову тренінгу.

Інструкція: порівняйте 3 методологічні підходи (наприклад: гештальт, КПТ, гуманістичний) і обговоріть:

- Як ці підходи формують позицію тренера?
- Як змінюється структура тренінгу залежно від підходу?
- Які підходи вам ближчі?

Сформулюйте спільний висновок: "Що я беру для себе як майбутній тренер із цього обговорення?"

Завдання для самостійної роботи за темою 7

Завдання 7.6. Рефлексивне есе: "Моя ідентичність як тренера"

Мета: сприяти особистісному і професійному самовизначенню.

Інструкція: опишіть, як ви уявляєте себе в ролі тренера:

- Які ролі вам найближчі (експерт, каталізатор, підтримка, лідер)?
- Які риси ви прагнете розвинути в собі як ведучий?
- Як ваші цінності впливають на стиль ведення тренінгу?

Обсяг – 1 – 1,5 сторінки.

Завдання 7.7. Теоретичне порівняння стилів ведення тренінгу

Мета: сформулювати розуміння впливу стилю тренера на груповий процес.

Інструкція: оберіть і порівняйте не менше трьох стилів ведення тренінгу (наприклад: директивний, фасилітативний, інтегративний). Порівняйте їх за такими критеріями:

- Характер впливу на учасників.
- Типи взаємодії.
- Емоційна атмосфера.
- Сфери ефективного застосування.
- Потенційні ризики.

Оформіть у вигляді таблиці або огляду (до двох сторінок).

Завдання 7.8. Аналіз етапів формування групової структури

Мета: навчитися розпізнавати зміни у груповій структурі в динаміці тренінгу.

Інструкція: на основі теоретичних джерел і власного досвіду опишіть 3 – 4 стадії формування групової структури. Для кожної стадії вкажіть:

- Ознаки (поведінка, емоції, взаємодія).
- Можливі труднощі для тренера.
- Необхідні інтервенції та позиція ведучого.

Оформіть у вигляді структури або схеми + короткий коментар.

Завдання 7.9. Аналіз кейсу: "Конфлікт ролей у ведучого"

Мета: розвинути здатність до саморегуляції у складних тренерських ситуаціях.

Інструкція: ознайомтесь із кейсом: *Тренер починає відчувати, що замість ведучого стає "рятівником" групи, бере на себе надмірну відповідальність і емоційно вигорає.*

Ваше завдання:

- Визначити, які ролі тут змішані або порушені.
- Що могло спричинити таку трансформацію.
- Які внутрішні установки тренера потребують переосмислення.
- Як відновити ефективний професійний баланс.

Завдання 7.10. Створення моделі "Роль – функція – дія"

Мета: систематизувати уявлення про дії тренера на різних рівнях групового процесу.

Інструкція: побудуйте власну модель ведучого тренінгу за формулою:

- Роль (наприклад: зразок).

- Функція (наприклад: підтримка групової атмосфери).
- Типові дії / висловлювання (наприклад: "Я ціную ваш внесок", невербальна підтримка).

Побудуйте мінімум 4 таких ланцюжки. Оформіть у вигляді таблиці, схеми або мініпрезентації.

Запитання для самодіагностики

1. Які методологічні підходи до тренінгової роботи вам відомі та як вони впливають на роль тренера?
2. Які основні труднощі можуть виникати у ведучого тренінгової групи?
3. У чому полягає різниця між роллю тренера як експерта і як каталізатора?
4. Як змінюється функція тренера на різних етапах розвитку групи?
5. Що таке групова структура і як вона формується у процесі тренінгу?
6. Які стилі ведення тренінгу ви знаєте? У яких ситуаціях кожен із них є найбільш ефективним?
7. Які ролі тренер виконує для підтримки емоційного клімату в групі?
8. Як тренер може впливати на формування неформальних групових ролей (лідер, опозиціонер, "клоун" тощо)?
9. У чому полягає етична відповідальність тренера під час взаємодії з групою?
10. Як ваш особистий стиль спілкування може відобразитися в стилі ведення тренінгу?

Питання для самотійного поглибленого вивчення

1. Як різні психологічні школи визначають роль ведучого групи? Які принципи закладені в ці підходи?
2. Які механізми внутрішньогрупової динаміки впливають на трансформацію ролі тренера у процесі тренінгу?
3. Як особистісні риси психолога-тренера впливають на ефективність групового процесу?
4. У чому полягає конфлікт між професійною роллю тренера і його особистими потребами? Як уникнути "злиття" з групою?
5. Як побудувати стратегію професійного розвитку тренера для розширення його функціональних і рольових можливостей?

Тема 8. Загальні принципи роботи з групою, динаміка групового процесу

8.1. Обмеження участі в психологічному тренінгу. Аналіз об'єктивних (кількісних, вікових, когнітивних) та суб'єктивних (емоційних, соціальних, психологічних) обмежень участі в тренінгах як етап попереднього прогнозу можливостей групового процесу. Добір груп за принципом гомогенності/гетерогенності як приклад адаптації під цілі, зміст і форму програми. Розроблення критеріїв допуску/відмови як частина професійного супроводу.

8.2. Характеристика психотерапевтичних груп порівняно з тренінговими. Аналіз відмінностей цілей, структури, динаміки й функцій у психотерапевтичних та тренінгових групах. Розуміння етапів розвитку психотерапевтичної групи та їх впливу на планування психологічного супроводу. Вибір форми групової роботи відповідно до запиту клієнта як вияв професійної рефлексії та ухвалення рішень.

Практичні завдання за темою 8

Мета заняття: сформулювати практичне розуміння обмежень участі у тренінгу, навички структурування роботи груп із різною динамікою та здатність розрізняти тренінгові та психотерапевтичні формати.

Завдання 8.1. Вправа "Група, яку не варто формувати"

Мета: навчитися розпізнавати ризиковані поєднання учасників.

Інструкція: у групах розгляньте 3 – 4 описаних кейси з формування груп (з різним віком, рівнем освіти, статусом, психологічним станом). Питання для аналізу:

- Які фактори можуть ускладнити динаміку?
- Які обмеження участі були порушені?
- Як модифікувати групу, щоб забезпечити її ефективність?

Завдання 8.2. Побудова ідеальної тренінгової групи

Мета: застосувати знання про гомогенність/гетерогенність, чисельність та вікові особливості.

Інструкція: у парах змодельуйте групу для тренінгу на тему: "Розвиток комунікативних навичок". Укажіть:

- кількість учасників;
- вік і тип аудиторії;

- бажана гомогенність/гетерогенність;
- ризики і запобіжні заходи.

Презентуйте обґрунтування вибору групової структури.

Завдання 8.3. Аналіз "Тренінгова vs психотерапевтична група"

Мета: навчитися розрізняти цілі, процеси та відповідальність у різних групах.

Інструкція: заповніть таблицю порівняння за такими критеріями:

Критерій	Тренінгова група	Психотерапевтична група
Мета		
Роль ведучого		
Типи взаємодії		
Етапи розвитку		
Етична відповідальність		

Потім напишіть короткий висновок (5 – 7 речень).

Завдання 8.4. Сценарне розроблення структури психотерапевтичної групи

Мета: сформулювати навички структурування роботи глибинної групи.

Інструкція: уявіть, що ви готуєте психотерапевтичну групу для дорослих, які пережили втрату. Створіть структуру з п'яти сесій, вказавши:

- основну тему кожної сесії;
- очікувані емоційні процеси;
- роль ведучого на кожному етапі;
- правила безпеки для учасників.

Оформіть у вигляді структури (до 1,5 сторінок).

Завдання 8.5. Обговорення "Чому не кожна група – психотерапевтична"

Мета: усвідомити глибину відповідальності ведучого та межі професійної компетентності.

Інструкція: у групах обговоріть твердження: *"Якщо люди відкриваються й плачуть – це вже психотерапія"*.

Питання:

- Чим відрізняється катарсис від психотерапевтичного процесу?
- Чи може тренер несвідомо зайти за межі тренінгу?
- Як утримати кордони й підтримати групу без шкоди?

Завдання для самостійної роботи за темою 8

Завдання 8.6. Теоретичний огляд "Обмеження участі у тренінгу"

Мета: систематизувати знання щодо формування безпечної та ефективної тренінгової групи.

Інструкція: опрацюйте не менше трьох джерел про обмеження в тренінговій роботі. Створіть узагальнену таблицю:

- тип обмеження (вік, статус, інтелектуальний рівень, стан здоров'я, мотивація);
- причини доцільності обмеження;
- потенційні ризики у разі недотримання;
- приклад з практики (реальний або змодельований).

Обсяг: 1 – 2 сторінки.

Завдання 8.7. Порівняльний аналіз груп

Мета: сформулювати чітке уявлення про відмінності між тренінговою та психотерапевтичною групою.

Інструкція: складіть порівняльну характеристику за такими критеріями:

- Цільова аудиторія.
- Професійна підготовка ведучого.
- Глибина опрацювання тем.
- Типовий емоційний процес.
- Роль ведучого.
- Етичні вимоги.

Оформіть у вигляді таблиці або текстового порівняльного огляду.

Завдання 8.8. Розроблення моделі групової динаміки для тренінгу

Мета: передбачити закономірності розвитку групової взаємодії в тренінгу.

Інструкція: виберіть тему тренінгу (наприклад: "Профілактика вигорання" або "Тренінг впевненості в собі"). Створіть модель очікуваної динаміки групи:

- Можливі стадії (напруга → розігрів → активна робота → рефлексія).

- Які ролі можуть з'явитись у групі?
- Як тренер може підтримати безпеку та ефективність?

Обсяг – до двох сторінок (можна включити схему або таблицю).

Завдання 8.9. Рефлексивне есе "Група, у якій мені було добре / складно"

Мета: осмислити власний досвід участі у групах.

Інструкція: опишіть одну або дві ситуації групової роботи, в якій вам було:

- а) особливо комфортно – що цьому сприяло?
- б) незатишно – що саме викликало складнощі?

Подумайте:

- Яка була структура групи?
- Яка роль тренера впливала на ваш стан?
- Що ви взяли б для себе як майбутній тренер?

Обсяг: 1 – 1,5 сторінки.

Завдання 8.10. Етичне міркування "Де межа моєї професійної відповідальності?"

Мета: сформувати чітке бачення меж компетентності психолога-тренера.

Інструкція: розгляньте ситуацію: *під час тренінгу один із учасників починає ділитися травматичним досвідом, який викликає сильні емоції у всієї групи.*

Напишіть:

- Що в межах відповідальності тренера?
- Де варто делегувати або припинити тему?
- Як зберегти етичність, підтримку й безпеку?

Оформіть як короткий аналітичний коментар (до однієї сторінки).

Запитання для самодіагностики

1. Які існують основні обмеження щодо участі осіб у психологічному тренінгу?
2. Чому важливо враховувати чисельність, вік, статус і рівень інтелекту учасників при формуванні тренінгової групи?
3. Що таке гомогенність і гетерогенність групи, і як вони впливають на динаміку?

4. Які особливості психотерапевтичної групи відрізняють її від тренінгової?
5. У чому полягає ризик, якщо тренер порушує межу між тренінгом і терапією?
6. Які етапи розвитку проходить психотерапевтична група?
7. Які складові формують безпечний простір у груповій роботі?
8. Що може свідчити про порушення групової динаміки?
9. Як тренер може адаптувати тренінг до особливостей складної або чутливої групи?
10. Яку роль відіграють етичні принципи у роботі з групами різного рівня глибини?

Питання для самостійного поглибленого вивчення

1. Як гомогенність і гетерогенність учасників впливають на ефективність групової взаємодії та результати тренінгу?
2. Які існують науково обґрунтовані підходи до структурування психотерапевтичної групи й які навички необхідні ведучому?
3. Як змінюються функції тренера залежно від етапу розвитку тренінгової або психотерапевтичної групи?
4. У чому полягає небезпека непрофесійного втручання у глибинні процеси в групі? Як тренеру зберігати межі компетентності?
5. Які етичні дилеми можуть виникнути під час роботи з психоемоційно вразливими учасниками в груповому форматі?

Тема 9. Етапи розвитку групи, правила закінчення групового процесу

9.1. Поетапність групової динаміки та роль зворотного зв'язку в тренінгу. Аналіз впливу етапів розвитку групи на вибір технік, способів взаємодії та інтервенцій. Розроблення системи зворотного зв'язку як засобу оцінювання ефективності впливу. Формування тренерської рефлексії як інструменту прогнозування розвитку групи та ухвалення обґрунтованих рішень.

9.2. Опір як етап і ресурс групового процесу. Виявлення форм опору на рівні особистості, підгруп і всієї групи як об'єкт професійного прогнозу. Використання стратегій конфронтації, обговорення, інтервенцій як адаптації впливу до динаміки групи. Розроблення професійного стилю поведінки в ситуації опору.

9.3. Завершення тренінгової роботи. Розуміння психологічних закономірностей завершення групового процесу (ефект незавершеної дії, феномен розставання, інтеграція здобутого досвіду) як частина проектування ефективного завершального модуля. Добір вправ, методів опрацювання результатів, форм фідбеку (анкета, коло, письмова рефлексія) як приклад ухвалення професійних рішень.

Практичні завдання за темою 9

Мета заняття: сформувати вміння розпізнавати стадії розвитку групи, ефективно використовувати зворотний зв'язок, долати опір учасників та грамотно завершувати тренінгову роботу.

Завдання 9.1. Аналіз етапів розвитку групи на прикладі

Мета: навчитися ідентифікувати стадії розвитку групової динаміки.

Інструкція: у парах проаналізуйте короткий опис перебігу тренінгу (модельний кейс) та:

- визначте етапи: формування – напруга – нормування – продуктивна взаємодія – завершення;
- укажіть ознаки кожного етапу;
- опишіть роль тренера на кожному з них.

Завдання 9.2. Вправа "Зворотний зв'язок з гідністю"

Мета: сформувати вміння давати конструктивний, підтримуючий зворотний зв'язок.

Інструкція: у парах попрактикуйтеся у зворотному зв'язку за формулою: *Факт – почуття – потреба – побажання*. Потім обговоріть:

- Які труднощі виникли?
- Як реагувати на чутливість співрозмовника?
- Який зворотний зв'язок сприяє зростанню?

Завдання 9.3. Сценарне моделювання "Опір у групі"

Мета: навчитися реагувати на різні форми опору учасників.

Інструкція: у малих групах розгляньте типові ситуації:

- Учасник протестує проти вправ;
- Частина групи починає сумніватися в доцільності занять;
- Один учасник конфліктує з тренером.

Обговоріть:

- Як діяти тренеру?
- Які спеціальні техніки можна застосувати?
- Як зберегти межі поваги й водночас продуктивність?

Завдання 9.4. Вибір вправ для завершення тренінгу

Мета: навчитися вибирати підсумкові вправи, що закріплюють результат.

Інструкція: виберіть одну з тем тренінгу (напр. "Профілактика емоційного вигорання", "Розвиток стресостійкості") і запропонуйте:

- одну символічну вправу на завершення;
- одну вправу на рефлексію;
- коротку прощальну активність.

Обґрунтуйте свій вибір і опишіть хід вправ (час, мета, інструкція).

Завдання 9.5. Розроблення анкети зворотного зв'язку

Мета: сформувати навички збирання якісної інформації про ефективність тренінгу.

Інструкція: складіть анкету з 10 – 12 запитань (змішаного типу), що оцінюють:

- загальне враження;
- динаміку особистісних змін;
- оцінку роботи тренера;
- найбільш корисні елементи;
- побажання щодо майбутніх тренінгів.

Завдання для самостійної роботи за темою 9

Завдання 9.6. Теоретичне узагальнення: "Етапи розвитку тренінгової групи"

Мета: систематизувати знання про поетапність групового процесу.

Інструкція: на основі опрацьованої літератури або лекцій сформулюйте узагальнену модель розвитку групи: від знайомства до завершення. Для кожного етапу:

- Назва стадії.
- Характерні ознаки.
- Поведінка учасників.

- Роль тренера.
- Можливі труднощі.

Оформіть у вигляді схеми або таблиці (1 – 2 сторінки).

Завдання 9.7. Аналіз опору в групі

Мета: навчитися бачити психологічну природу опору й реагувати на нього професійно.

Інструкція: опишіть два типи опору, які можуть виникнути:

1. Індивідуальний опір учасника.
2. Колективний (опір усієї групи).

Для кожного вкажіть:

- Можливі причини.
- Як проявляється у поведінці.
- Рекомендовані дії тренера.
- Чого слід уникати.

Оформіть як аналітичну нотатку (1,5 сторінки).

Завдання 9.8. Розроблення вправи на завершення тренінгу

Мета: розвинути креативність і здатність до символічного завершення групової роботи.

Інструкція: створіть авторську підсумкову вправу для заключного заняття. Опишіть:

- Назву вправи.
- Ціль.
- Хід проведення.
- Орієнтовний час.
- Очікувані емоції та ефекти.

Можна додати варіанти на випадок великої/маленької групи.

Завдання 9.9. Рефлексивне есе: "Завершення – це новий початок"

Мета: осмислити особистісне переживання завершення важливого процесу.

Інструкція: напишіть есе (1 – 1,5 сторінки), у якому поміркуйте:

- Як ви зазвичай переживаєте завершення (проєкту, стосунків, курсу)?

- Що для вас найцінніше в моменті прощання?
- Як зробити завершення ресурсотворювальним, а не втратним?

Завдання 9.10. Етичний розбір ситуації: "Незаплановане завершення"

Мета: навчитися діяти в непередбачуваних обставинах завершення групи.

Інструкція: розгляньте ситуацію: *тренінгова група переривається через зовнішні обставини (форс-мажор, воєнні дії, зміна локації тощо).*

- Як діяти тренеру?
- Які ризики для учасників?
- Які етичні принципи слід дотриматися?
- Як підтримати групу і закрити процес хоч частково?

Оформіть у вигляді короткого аналізу + рекомендації (до двох сторінок).

Запитання для самодіагностики

1. Які основні етапи розвитку тренінгової групи ви знаєте та як змінюється роль тренера на кожному з них?
2. Що таке принцип поетапності у тренінговій роботі та чому він важливий для ефективності групового процесу?
3. Які правила зворотного зв'язку варто дотримуватись у тренінговому середовищі?
4. Як впливає якісний зворотний зв'язок на емоційний клімат у групі?
5. Які форми опору можуть проявитися у тренінгу й як тренеру з ними працювати?
6. У чому полягає різниця між індивідуальним і груповим опором?
7. Які помилки може допустити тренер під час конфронтації з учасником або групою?
8. Які вправи доцільно використовувати на завершальному етапі тренінгу?
9. Чому важливо правильно завершувати тренінговий процес? Які наслідки має "розірване завершення"?
10. Яку функцію виконує анкета зворотного зв'язку і як зробити її справді ефективною?

Питання для самостійного поглибленого вивчення

1. Які моделі групового розвитку (Тьюкман, Шутц, Берн) найчастіше використовують у тренінговій практиці та які їхні сильні сторони для розуміння динаміки?
2. Як впливає стиль ведення тренінгу на ступінь опору в групі та його подолання?
3. Які є техніки м'якої конфронтації в роботі з індивідуальним або груповим опором, і в чому їхня етична межа?
4. Як забезпечити завершення тренінгу, яке залишає учасників у стані ресурсу, а не емоційної нестабільності?
5. Яким чином посттренінговий зворотний зв'язок (анкета, зустріч, онлайн-опитування) може впливати на розвиток тренера та удосконалення програм?

Тема 10. Принципи комплектації програм соціально-психологічного тренінгу

10.1. Структурно-організаційні принципи створення тренінгової програми. Формулювання мети, завдань, очікуваних результатів, тривалості, складу учасників як основа прогнозування ефективності програми. Побудова логіки програми: визначення етапів, функцій кожного етапу та його цілей. Розроблення назви програми з урахуванням психологічного запиту, маркетингу й цільової аудиторії.

10.2. Типологія тренінгових програм за цільовим спрямуванням. Програми для розвитку комунікативної компетентності, особистісного зростання, професійної ефективності як приклади адаптації під конкретну сферу діяльності. Аналіз переваг і обмежень різних форматів програм як основа для ухвалення обґрунтованого рішення під час створення власного продукту.

10.3. Технологія розроблення змісту тренінгової програми. Вибір підходу: самостійне розроблення, використання готових методик, комбінований варіант. Підбір методів психологічного впливу, способів подачі теоретичного матеріалу, визначення форми подання та закріплення знань. Формування змістовного "банку" інструментів (вправи, кейси, ігри, психогімнастика, релаксація) як частина авторської технології.

Практичні завдання за темою 10

Мета заняття: навчити здобувачів вищої освіти самостійно проектувати програми соціально-психологічного тренінгу, враховуючи ключові принципи організації, цільову аудиторію, методи впливу й особливості побудови програми.

Завдання 10.1. Конструктор: "Назва + мета + структура"

Мета: навчитися лаконічно формулювати концепцію тренінгу.

Інструкція: створіть коротку концепцію авторського тренінгу, яка містить:

- Назву.
- Загальну мету.
- Цільову аудиторію.
- Кількість сесій.
- Короткий опис змісту кожної сесії.

Оформіть у вигляді презентаційного слайду або таблиці.

Завдання 10.2. Класифікація програм за напрямками

Мета: засвоїти розмаїття тренінгових програм і їхній прикладний характер.

Інструкція: у групах проаналізуйте приклади 6 – 8 програм і розподіліть їх за категоріями:

- Комунікативні.
- Особистісного зростання.
- Організаційно-ефективні.

Визначте основні особливості кожного типу та презентуйте свої висновки на фліпчарті/дошці.

Завдання 10.3. Побудова моделі етапів тренінгу

Мета: навчитися структурувати програму за логікою розвитку групи.

Інструкція: виберіть одну тему (наприклад: "Тренінг впевненої поведінки") і розробіть модель:

- Вступна сесія (мета, зміст, очікуваний ефект).
- Основний блок (2 – 3 зустрічі).
- Завершальна сесія.
- Додатково: розподіл вправ і мінітеоретичних блоків.

Завдання 10.4. Створення банку вправ

Мета: сформувати індивідуальний ресурсний інструментарій тренера.

Інструкція: кожен здобувач вищої освіти формує "банк" із 6 – 8 вправ для різних етапів тренінгу:

- Вступні / активізуючі.
- Основні / на розвиток навички.
- Рефлексивні / завершальні.
- Мінімум одна вправа – релаксаційна / психогімнастична.

Кожну вправу слід оформити за шаблоном: назва – мета – хід – час – рекомендації.

Завдання 10.5. Порівняння моделей створення програми

Мета: навчитися оцінювати доцільність вибраного підходу до створення тренінгу.

Інструкція: розгляньте три способи створення програм:

1. Самостійне написання з нуля.
2. Адаптація готової програми.
3. Комбінований підхід.

Оцініть кожен за такими критеріями:

- Гнучкість.
- Авторська складова.
- Практичність.
- Потреба у досвіді.

Сформулюйте висновок: що вам ближче і чому?

Завдання для самостійної роботи за темою 10

Завдання 10.6. Створення авторської тренінгової програми (міні-версія)

Мета: навчитися проєктувати повноцінну структуру програми.

Інструкція: розробіть коротку програму психологічного тренінгу (3 – 4 сесії) для вибраної цільової аудиторії. Програма повинна містити:

- Назву.
- Мету та завдання.
- Характеристику учасників.

- Короткий опис кожної зустрічі (тема – мета – методи – очікувані результати).

Оформіть у вигляді таблиці або плану (до двох сторінок).

Завдання 10.7. Порівняльний аналіз трьох типів тренінгових програм

Мета: розширити розуміння прикладного потенціалу тренінгів.

Інструкція: оберіть три реальні або змодельовані програми з різних напрямів (комунікативна, особистісна, організаційна) й порівняйте їх за критеріями:

- Цільова аудиторія.
- Основні методи.
- Очікувані результати.
- Тривалість і структура.
- Потенційні складнощі.

Оформіть у вигляді таблиці або текстового порівняльного аналізу.

Завдання 10.8. Створення структури одного тренінгового заняття

Мета: відпрацювати навичку побудови повної тренінгової сесії.

Інструкція: створіть план однієї тренінгової зустрічі (1,5 – 2 години), який містить:

- Тему.
- Мету.
- Структуру (вступ – основна частина – завершення).
- Вправи (не менше двох).
- Мінітеоретичний блок (короткий).
- Питання для рефлексії.

Завдання 10.9. Власна позиція: "Який формат створення програми мені ближчий?"

Мета: усвідомити свою творчо-професійну ідентичність як тренера.

Інструкція: напишіть есе (1 – 1,5 сторінки), де розкрийте:

- Чи комфортно вам створювати програму з нуля?
- Які переваги ви бачите у використанні готових матеріалів?
- Чи готові ви комбінувати власне й запозичене?
- Яким буде ваш підписний стиль як розробника тренінгів?

Завдання 10.10. Формування особистого "банка ресурсів тренера"

Мета: зібрати свою стартову колекцію корисного інструментарію.

Інструкція: створіть власний мінібанк з 8 – 10 інструментів:

- 3 вправи (на розігрів, розвиток навички, рефлексію);
- 2 кейси або ситуації для групової роботи;
- 2 психогімнастичні/релаксаційні техніки;
- 2 коротких теоретичних блоки (до 10 хвилин) на різні теми.

Оформіть у зручному для себе форматі (таблиця, документ, міні-збірка).

Запитання для самодіагностики

1. Які принципи слід враховувати під час створення програми соціально-психологічного тренінгу?
2. Що потрібно визначити на етапі попередньої організації тренінгової групи?
3. Чим відрізняється мета тренінгу від його завдань? Наведіть приклад.
4. Які основні етапи має містити структура тренінгу?
5. Які переваги й ризики має самостійне створення тренінгової програми?
6. Чим відрізняються програми особистісного зростання від комунікативних тренінгів?
7. Які чинники слід враховувати під час вибору методів впливу у тренінгу?
8. Навіщо важливо створювати "банк вправ" і як його можна структурувати?
9. Як визначити ефективність окремого тренінгового заняття?
10. Яку роль відіграє поєднання теоретичного матеріалу та практики в тренінгу?

Питання для самостійного поглибленого вивчення

1. Які є сучасні підходи до розроблення тренінгових програм у міжнародній практиці та що з них може бути адаптовано до українського контексту?
2. Яким чином цільова аудиторія впливає на структуру, методи й мову тренінгової програми?

3. Як забезпечити баланс між гнучкістю та структурованістю під час складання програми тренінгу?

4. У чому полягає складність створення тренінгів для фахівців різних професійних середовищ (медицина, освіта, бізнес)?

5. Які критерії ефективності можна застосовувати для оцінювання тренінгових програм, окрім відгуків учасників?

Рекомендована література

Основна

1. Зливков В. Л., Лукомська С. О. Сучасні тренінгові технології розвитку особистості в освіті. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2022. 184 с.

2. Зливков В. Л., Лукомська С. О. Теорія та практика психологічних тренінгів. Київ, Ніжин : Видавець ПП Лисенко М. М., 2019. 209 с.

3. Карамушка Л. М. Психологічні тренінги для підготовки менеджерів та персоналу освітніх організацій (реалізація технологічного підходу) : навч. посіб. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2022. 144 с.

Додаткова

4. Афанасьєва Н. Є., Шевчук І. І. Тренінг як засіб формування саморегуляційних умінь у майбутніх психологів. The 15th International scientific and practical conference "Distance education as the main problem of young people" (December 26 – 29, 2023) Madrid, Spain. International Science Group. 2023. 345 p. С. 261–267. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/56932/1/Панов.pdf>.

5. Богдан Ж., Колісник М. Комунікативні гнучкі навички фахівця соціономічного профілю. Вісник ХНПУ ім. Г. С. Сковороди. Психологія. 2024. Вип. 70. С. 66–78. URL: <https://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/35992>.

6. Богдан Ж. Програма розвитку комунікативних soft skills майбутніх фахівців. Вісник ХНПУ ім. Г. С. Сковороди. Психологія. 2024. Вип. 72. С. 159–175. URL: <https://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/35994>.

7. Богдан Ж., Романовська О. Стресостійкість здобувачів вищої освіти в умовах війни. Соціально-психологічний супровід у мегаполісі: колективна монографія / за загальною науковою редакцією проф. О. О. Резван. Харків : Вид. Іванченка І. С., 2024. С. 212–238. URL: <http://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/32099>.

8. Ділове спілкування: навчально-методичний комплекс дисципліни: навч. посіб. Уклад. : О. І. Боковець. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2022. 62 с.

9. Курова А. В. Психологія спілкування: навчально-методичний посібник. Одеса : Фенікс, 2020. 79 с.

10. Лефтеров В. О., Форманюк Ю. В., Третьякова Т. М. Теорія і практика психологічного тренінгу: методичні рекомендації для самостійної роботи здобувачів. Одеса : Фенікс, 2021. 44 с.

11. Сурякова М. В., Панфілова Г. Б., Склянська О. В. Соціальна психологія (з основами соціально-психологічного тренінгу) : навч. посіб. Дніпро : Середняк Т. К., 2021. 150 с.

12. Bogdan Zh. Psychology of Soft Skills of the Future Specialist : monograph. Kharkiv : S. Kuznets KhNUE, 2025. 214 p. URL: <https://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/36011>.

Інформаційні ресурси

13. Психологічна платформа "Всеосвіта": Курси, вебінари, статті та матеріали для психологів та педагогів. URL: <https://vseosvita.ua>.

Зміст

Вступ	3
Завдання для роботи за темами	5
Тема 1. Загальні основи та характеристика психологічного тренінгу як виду активного соціально-психологічного навчання	5
Тема 2. Визначення тренінгу, класифікація видів тренінгу	8
Тема 3. Вимоги до умов проведення різних видів тренінгу	14
Тема 4. Особливості ко-тренерства в соціально-психологічному тренінгу	18
Тема 5. Оцінювання ефективності групової роботи тренером та членами групи	23
Тема 6. Організація групового процесу в тренінгу	28
Тема 7. Роль психолога-тренера в організації групового процесу	33
Тема 8. Загальні принципи роботи з групою, динаміка групового процесу	38
Тема 9. Етапи розвитку групи, правила закінчення групового процесу	42
Тема 10. Принципи комплектації програм соціально-психологічного тренінгу	47
Рекомендована література	52
Основна	52
Додаткова	52
Інформаційні ресурси	53

НАВЧАЛЬНЕ ВИДАННЯ

МЕТОДОЛОГІЯ СОЦІАЛЬНО- ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ

**Методичні рекомендації
до практичних завдань
та самостійної роботи
здобувачів вищої освіти
спеціальності "Психологія"
освітньої програми "Психологія"
другого (магістерського) рівня**

Самостійне електронне текстове мережеве видання

Укладач **Афанасьєва** Наталя Євгенівна

Відповідальний за видання *Ж. Б. Богдан*

Редактор *В. О. Дмитрієва*

Коректор *Н. Г. Войчук*

План 2025 р. Поз. № 99 ЕВ. Обсяг 55 с.

Видавець і виготовлювач – ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 61165, м. Харків, просп. Науки, 9-А

*Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до Державного реєстру
ДК № 4853 від 20.02.2015 р.*