

МІЖРЕГІОНАЛЬНА  
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



МАУП

**МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ  
ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ  
САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ  
з дисципліни  
“ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА ПСИХОТРЕНІНГУ”  
(для бакалаврів, спеціалістів)**

Київ  
ДП «Видавничий дім «Персонал»  
2009

Підготовлено доцентами кафедри загальної та практичної психології  
*К. Л. Мілютіною та О. Л. Шопшею*

Затверджено на засіданні кафедри загальної та практичної психології  
(протокол № 1 від 19.09.08)

*Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом*

**Мілютіна К. Л., Шопша О. Л.** Методичні рекомендації щодо забезпечення самостійної роботи студентів з дисципліни “Теорія і практика психотренінгу” (для бакалаврів, спеціалістів). — К.: ДП «Вид. дім «Персонал», 2009. — 18 с.

Методичні матеріали містять пояснювальну записку, тематичний план, зміст самостійної роботи з дисципліни “Теорія і практика психотренінгу”, основні поняття до кожної теми, питання для самоконтролю, творчі завдання, теми рефератів, список літератури.

© Міжрегіональна Академія  
управління персоналом (МАУП), 2009  
© ДП «Видавничий дім «Персонал», 2009

## ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Методичні матеріали містять завдання для самостійної роботи студентів з курсу “Теорія і практика психотренінгу”, складені відповідно до програми вивчення дисципліни, які передбачають підготовку відповідей на питання для самоконтролю та виконання завдань, а також розв’язання проблемних ситуацій і творчих завдань.

Мета самостійної роботи передбачає закріплення теоретичних знань студентів у межах програмового змісту дисципліни, розвиток контекстуальної та інструментальної компетентності студентів у побудові та проведенні тренінгів вмінь.

Курс навчальної дисципліни “Теорія і практика психотренінгу” поєднує академічну, теоретичну психологію із практичною, дієвою, яка спрямована на застосування тренінгу у практичній діяльності психолога. Засвоєння навичок психологічного тренінгу необхідне практичним психологам для роботи з дітьми і батьками, педагогами і лікарями, керівниками різних рівнів.

У результаті засвоєння навчальної дисципліни “Теорія і практика психотренінгу” студент повинен

*знати:*

- поняття і принципи тренінгу;
- планування, компоненти та організацію тренінгу;
- стандарти тренерської роботи та індивідуальний стиль тренера;

*уміти:*

- забезпечити професійну компетентність у сфері організації та проведення тренінгів;
- сформувані вміння, потрібні для організації та планування психологічних тренінгів;
- засвоїти навички тренінгової роботи;
- вміти застосовувати різні прийоми тренерської діяльності.

**ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН**  
*дисципліни*  
**“ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА ПСИХОТРЕНІНГУ”**

№ пор.	Назва змістового модуля і теми
	<b>Змістовий модуль I. Теоретичні основи побудови тренінгових програм</b>
1	Проведення тренінгів як сфера діяльності практичного психолога
2	Особливості побудови тренінгових програм
	<b>Змістовий модуль II. Методики проведення психологічного тренінгу</b>
3	Методи і методики тренінгів вмінь
4	Тренінги окремих вмінь
	<b>Змістовий модуль III. Особливості проведення тренінгу</b>
5	Психологічний зміст взаємодії в тренінговій групі
6	Стандарти тренінгової роботи та індивідуальний стиль тренера
Разом годин: 270	

**МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ ЩОДО**  
**ОРГАНІЗАЦІЇ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ**  
*з дисципліни*  
**“ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА ПСИХОТРЕНІНГУ”**

**Змістовий модуль I. Теоретичні основи побудови тренінгових програм**

**Тема 1. Проведення тренінгів як сфера діяльності практичного психолога**

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

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

**Методичні вказівки.** У процесі самостійного вирішення завдань з цієї теми студентам необхідно звернути увагу на те, що в сучасних системах навчання, а особливо навчання та перенавчання дорослих, тренінгова форма роботи знаходить широке застосування. Вони повинні знати види тренінгових груп, переваги тренінгової форми навчання, які полягають в активності групи, поєднанні інформації та емоційного ставлення до неї, підвищенні рівня мотивації, здатності групи до колективного мислення та прийняття рішень, практичної перевірки та закріплення здобутих знань, а також недоліки, які полягають у непридатності для передачі великого обсягу суто теоретичного матеріалу (формул, історичних відомостей тощо), що потребує відносно невеликої групи, наявності однакової для групи теоретичної підготовки, більшої майстерності викладача, бо тренінгові справи можуть бути усвідомлені слухачами по-різному.

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

**Словникова робота:** тренінг, семінар, інтерактивне заняття, психотерапевтична група, ведучий, учасники, замовник.

#### **Питання та завдання для самоконтролю**

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

#### **Творчі завдання**

1. У вас на тренінгу учасники виявляють агресію до “випадаючого” члена групи. Наведіть варіанти дій тренера.
2. У вас на тренінгу учасники вимагають вашої оцінки успішності. Наведіть варіанти дій тренера.
3. У вас на тренінгу група захищає одного з учасників від зауважень тренера. Наведіть варіанти дій тренера.

## Теми рефератів

1. Тренінгові програми з використанням методу психодрами.
2. Тренінгові програми, побудовані на принципах гуманістичної психотерапії.
3. Тренінгові програми, спрямовані на розвиток комунікативних вмінь.
4. Ритуали традиційної культури.
5. Психологічне значення релігійних церемоній.
6. Теорія та практика психодрами.
7. Групи підтримки
8. Гештальт-теорія та її вплив на тренінгову роботу.

*Література [1–5]*

## **Тема 2. Особливості побудови тренінгових програм**

Тренінги на замовлення. Корпоративні тренінги. Тематичні тренінги. Довгострокові тренінгові програми. Мета та завдання тренінгу. Знайомство. Тематичні вправи. Ігрові вправи. Релаксаційні вправи. Групова дискусія. Робота у підгрупах. Шеррінг. Завершення тренінгу. Критерії успішності тренінгової роботи.

**Мета:** ознайомити групу з дизайном тренінгів і формами тренінгових дій.

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

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

### **Технічні прийоми, що використовуються на групі:**

- введення “семінарського імені”;
- звернення до тренера та інших учасників групи на “ти”;

- створення своєрідної субкультури групи зі своїми традиціями, правилами, термінами, відмінними від загальноприйнятих;
- тривалість роботи групи 4–8 годин на день з “домашніми завданнями”;
- кількість групи в межах “малих груп” — 4–12 учасників.

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

**Словникова робота:** вправи, організаційно-ділова гра, рольова гра, мінілекція, групова дискусія, буз-група, презентація, роздатковий матеріал.

#### **Питання та завдання для самоконтролю**

1. Які існують моделі задоволення потреб учасників?
2. У чому полягає модель розвитку кар'єри?
3. Чи можна поєднувати різні моделі тренінгу? Обґрунтуйте свою думку.
4. Обґрунтуйте умови використання кожної з моделей тренінгу.
5. Що має бути у презентації тренінгу?
6. Коли доцільна усна презентація?
7. Як формуються блоки тренінгу?
8. Які вимоги існують щодо приміщення тренінгу?
9. За яких умов можлива робота двох тренерів на одній групі?
10. Чому потрібно мати конспект тренінгу?

#### **Творчі завдання**

1. Створіть систему блоків власного тренінгу.
2. Виберіть режим, що відповідав би вашим завданням.
3. Які вимоги до приміщення та обладнання важливі на вашому тренінгу?
4. У вас на тренінгу важкі підлітки. Наведіть варіанти знайомства.
5. У вас на тренінгу директори служби зайнятості. Наведіть варіанти знайомства.
6. У вас на тренінгу вихователі дошкільних закладів. Наведіть варіанти знайомства.

7. У вас на тренінгу соціальні працівники. Наведіть варіанти знайомства.
8. У Вас на тренінгу група, яку змусили прийти у свій вільний час. Наведіть варіанти знайомства.

### **Теми рефератів**

1. Тренінгові програми з використанням гештальт-підходу.
2. Тренінгові програми з використанням трансакційного аналізу.
3. Тренінгові програми з метою поліпшення командної взаємодії.
4. Тренінгові програми з використанням моделювання та системного підходу.

*Література:* основна [1; 4];  
додаткова [1; 2]

## **Змістовий модуль II. Методики проведення психологічного тренінгу**

### ***Тема 3. Методи і методики тренінгів вмінь***

Методи розвитку уваги. Розвиток мислення та пам'яті. Тренування вмінь емотивно-вольової регуляції. Тренінги спілкування. Активний соціально-психологічний тренінг. Тренінги з елементами психодрами. Ігрове моделювання. Організаційно-ділові та ролеві ігри як основа тренінгу.

**Мета:** сприяти розвитку інструментальної компетенції майбутнього тренера.

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

Перед проведенням демонстрації треба пояснити зміст вправи, запропонувати учасникам взяти участь у демонстрації. Необхідно дати інструкцію групі, на що саме треба звертати увагу під час демонстрації: роботу тренера, емоції клієнта, структуру висловлювань тощо. В окремих випадках учасники під час демонстрації можуть вести таблицю спостереження, а в деяких — емоційно приєднуватись до того, що саме вони бачать.



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

Рольові ігри — це різновид структурованих вправ, у яких учасники групи взаємодіють згідно із заданими ролями та обставинами. Вони можуть бути як відносно простими, розрахованими на парну взаємодію (“Конфлікт між однокласниками”), так і такими, що охоплюють усю групу (“Повітряна куля”, “Цивілізація” тощо).

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

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

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

**Словникова робота:** релаксація, аутотренінг, активне соціально-психологічне навчання.

### **Питання та завдання для самоконтролю**

1. За яких умов доцільне використання групової дискусії?
2. Яких правил слід дотримуватися при демонстрації?
3. Чим відрізняються ділові та рольові ігри?
4. Для чого потрібен захист проєктів?

### **Творчі завдання**

1. Підберіть, користуючись літературою, компоненти власного тренінгу.
2. Обґрунтуйте доцільність і послідовність цих компонентів.
3. Створіть власний конспект тренінгу.
4. У вас на тренінгу одне із завдань — відібрати учасників. Наведіть варіанти дій тренера.
5. У вас на тренінгу треба підвищити належність до групи. Наведіть варіанти дій тренера.
6. У вас до завершення тренінгу залишилось півтори години, а шестеро учасників скаржаться на психологічні проблеми. Наведіть варіанти дій тренера.
7. У вас на тренінгу група спілкується у підгрупах по 3–4 людини, ці підгрупи конкурують між собою. Наведіть варіанти дій тренера.
8. У вас на тренінгу закінчився час, а учасники залишаються у приміщенні. Наведіть варіанти дій тренера.

### **Теми рефератів**

1. Тренінгові програми з проведенням організаційно-ділової гри.
2. Тренінгові програми для жінок.
3. Тренінгові програми для осіб передпенсійного віку.
4. Тренінгові програми для осіб з невротичними розладами.

*Література:* основна [1; 3; 4];  
додаткова [1; 2; 10; 12]

### **Тема 4. Тренінги окремих вмінь**

Тренінг лідерства в колективах. Тренінг модифікації поведінки. Тренінг толерантності. Валеологічні тренінги. Тренінги переговорів і продажів. Тренінг командної взаємодії. Управлінський тренінг. Тренінг планування часу. Тренінг ефективного пошуку роботи.

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

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

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

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

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

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

З метою особистісного зростання або при психокорекції можливе проведення тренінгу сенситивності у неструктурованих варіантах, які базуються на принципах гуманістичної психології. Учасники групи, які опиняються у соціальному вакуумі, змушені самі піклуватися про організацію своєї взаємодії. Внаслідок роботи такої групи вона рано чи пізно створює власну структуру, виробляє групові норми, учасники навчаються спілкуватися більш відкрито та надавати підтримку одне одному. Але проведення груп такого типу потребує високої (та специфічної) кваліфікації ведучого.

Проблема з формуванням команди виникає в тому разі, коли підприємство лише починає своє існування або активно розширюється, набираючи велику кількість нового персоналу. Метою тренінгу є встановлення ділових стосунків між членами команди і підвищення

їх мотивації до взаємодії та досягнення мети. Обов'язковою умовою є присутність на тренінгу всіх членів команди.

Використовуються групові дискусії, варіанти “мозкового штурму”, рухові вправи, групові малюнки та ділові ігри. Їх конкретне подання залежить від кількості учасників і часу проведення тренінгу. Важливо звернути увагу на наявні розбіжності між формальним і неформальним лідерством у групі та усунути їх або знайти їм позитивне використання.

**Словникова робота:** лідерство, командування, сенситивність, тайм-менеджмент, самопрезентація.

### **Питання та завдання для самоконтролю**

1. Від чого залежить вибір варіантів знайомства?
2. Пригадайте інструкцію вправи “Емоції та ситуації”, коли доцільне її використання?
3. Які переваги та недоліки використання музики під час тренінгу?
4. Чи завжди треба використовувати сигнальні рухи?

### **Творчі завдання**

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

### **Теми рефератів**

1. Тренінгові програми з метою профпідбору.
2. Тренінгові програми з метою створення команди.
3. Тренінг з конфліктології.
4. Тренінг творчості.
5. Тренінг асертивності.

*Література:* основна [1–3];  
додаткова [1; 7; 9; 12]

## **Змістовий модуль III. Особливості проведення тренінгу**

### **Тема 5. Психологічний зміст взаємодії в тренінговій групі**

Феномен малої групи. Групові ролі та норми. Єдність і конкуренція в групі.

Проблема психологічного опору. Типи лідерства. Взаємодія тренера та групи.

Стадії розвитку групи. Соціально-психологічна структура групи. Взаємозв'язок мети тренінгу та структури групи.

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

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

#### **Ціле домінує над частинами**

1. Група — це не лише сума членів, вона змінює їх поведінку.
2. Вплив легше здійснити на групу в цілому, ніж на окремих її членів.
3. Кожен член групи розуміє, що він залежить від інших її членів.

#### **Окремі елементи поєднуються у ціле**

1. Не подібність, а взаємозалежність є основою для формування групи.
  2. Людина швидше схильна вважати себе членом групи, з якою вона себе ототожнює, а не тієї, від якої реально залежить.
  3. Людина схильна залишатися серед тих, з ким себе ототожнює, навіть коли їх поведінка сприймається як ворожа.
- З цих положень випливають деякі практичні рекомендації, пов'язані з організацією групової роботи:

- групову роботу можна ефективно використовувати з метою зміни звичних для учасників стереотипів поведінки;
- незручно встановлювати окремі норми для різних учасників групи;
- індивідуальна робота учасників має займати менше часу, ніж загальногрупова;
- треба створювати ситуації, в яких група мала б можливість відчувати взаємозалежність;

- учасники мають контекст, в якому можуть виявити свою подібність і сформувати належність до цієї групи;
- треба уникати ворожості учасників, доки не сформовано почуття належності.

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

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

#### **Питання та завдання для самоконтролю**

1. Обґрунтуйте кожен з практичних принципів тренінгу.
2. Які переваги має знайома між собою група?
3. Чому бажана вікова однорідність та які її межі?
4. Коли доцільно використати гру “Організація праці”?
5. Наведіть варіанти дій тренера з метою подолання психологічного опору.

#### **Творчі завдання**

1. У вас на тренінгу учасники на перерві вжили алкоголь. Наведіть варіанти дій тренера.
2. У вас на тренінгу учасники висловлюють невдоволення програмою тренінгу. Наведіть варіанти дій тренера.
3. У вас на тренінгу учасники відчувають перевтому. Наведіть варіанти дій тренера.
4. У вас на тренінгу виник конфлікт між учасниками. Наведіть варіанти дій тренера.

#### **Теми рефератів**

1. Тренінгові програми з метою розвитку навичок лідерства.
2. Тренінгові програми з метою тренування стратегії пошуку роботи.
3. Обладнання та його використання в ігрових тренінгах (мотузкові курси).

4. Проблеми релаксації працівників підприємств.
5. Використання аутотренінгу під час тренінгу.
6. Тренінгові програми з метою мотивації зайняття власною справою.

*Література:* основна [1; 3; 4];  
додаткова [6; 7; 10; 11]

### ***Тема 6. Стандарти тренінгової роботи та індивідуальний стиль тренера***

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

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

**Методичні вказівки.** Професійна кваліфікація тренера складається з такого:

- технічної компетенції — вміння трансформувати мету, поставлену замовником, у систему конкретних навчальних завдань, підібрати відповідні вправи, застосувати їх практично;
- міжособистісної комунікативної компетентності — розвинених комунікативних навичок, спостережливості до групових процесів і вміння їх інтерпретувати, високого рівня усвідомлення себе та розуміння інших;
- контекстуальної компетентності — володіння соціальним контекстом, в якому існує професія, розуміння, де та, кого саме він навчає, не меншою мірою, ніж предметом тренінгу;
- адаптивної компетентності — здатності передбачити зміни у професії та пристосовуватися до них;
- концептуальної компетентності — володіння загальноприйнятими основами знань, на яких базується тренерська практика;
- інтегративної компетентності — вміння цілісно та швидко приймати необхідні рішення, творчо ставитися до своєї діяльності.

**Словникова робота:** компетенція, контекст, адаптація, концепція.

### **Питання та завдання для самоконтролю**

1. Які можливі режими тренінгової роботи?
2. Наведіть приклади переваг і недоліків при використанні відеозапису.
3. Що має міститися у друкованих матеріалах тренінгу?
4. Зазначте переваги і недоліки роботи в парі.
5. До якого типу тренінгів належить тренінг сенситивності?

### **Творчі завдання**

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

### **Теми рефератів**

1. Індивідуальний стиль тренера при проведенні вправ.
2. Взаємодія під час тренінгового процесу.
3. Робота в парі з другим тренером.
4. Проблеми використання відеозапису тренінгів (відеотренінг).

*Література:* основна [1; 2];  
додаткова [1–3; 6]



## СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

### Основна

1. *Кроль Л. М., Михайлова Е.* Тренінг о тренінге. — М.: Класс, 2002.
2. *Мілютіна К. Л.* Теорія і практика психологічного тренінгу. — К.: МАУП, 2004.
3. *Игры — обучение, тренинг, досуг* / Под ред. В. В. Петрусинского. — В 4 кн. — М.: Новая шк., 1994. — 368 с.
4. *Психогимнастика* в тренинге. — СПб.: Ин-т тренинга, 1993. — 90 с.

### Додаткова

1. *Аникеева Н. Т.* Воспитание игрой. — М., 1987.
2. *Адлер А.* Практика и теория индивидуальной психологии. — М., 1995.
3. *Барц Э.* Игра в глубокое: введение в юнгианскую психодраму. — М.: Независимая фирма “Класс”, 1997.
4. *Большаков В. Ю.* Психотренинг / Социодинамика, упражнения, игры. — СПб.: Социально-психологический центр, 1996. — 380 с.
5. *Групповая психотерапия* / Под ред. Б. Д. Карвасарского. — М.: Медицина, 1990. — 326 с.
6. *Емельянов Ю. Н.* Активное социально-психологическое обучение. — Л., 1985.
7. *Киппер Д.* Клинические ролевые игры и психодрама. — М., 1993.
8. *Роджерс К.* Клиентоцентрированная терапия: Пер. с англ. — М.: Рефобук; К.: Ваклер, 1997. — 320 с.
9. *Руководство по телесно-ориентированной терапии.* — СПб.: Рось, 2000. — 256 с.
10. *Сидоренко Е. В.* Психодраматический и недирективный подходы в групповой работе с людьми. Методические описания и комментарии. — СПб., 1992. — 198 с.
11. *Харин С. С.* Искусство психотренинга. — Минск: Изд. В. П. Ильин, 1998. — 352 с.
12. *Шкурко Т. А.* Танец как средство диагностики и коррекции отношений в группе // Психол. вестник РГУ. — 1996. — Вып. 1. — Ч. 1. — С. 327–348.

## **ЗМІСТ**

Пояснювальна записка.....	3
Тематичний план дисципліни “Теорія і практика психотренінгу” .....	4
Методичні вказівки щодо організації самостійної роботи з дисципліни “Теорія і практика психотренінгу” .....	4
Список літератури .....	17

Відповідальний за випуск	<i>А. Д. Вегеренко</i>
Редактор	<i>Л. С. Тоболіч</i>
Комп’ютерне верстання	<i>Н. М. Музиченко</i>

Зам. № ВКЦ-3997

Формат 60x84/<sub>16</sub> · Папір офсетний.

Друк ротатійний трафаретний. Наклад 50 пр.

Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП)

03039 Київ-39, вул. Фрометівська, 2, МАУП

ДП «Видавничий дім «Персонал»

03039 Київ-39, пр. Червонозоряний, 119, літ. XX

*Свідоцтво про внесення до Державного реєстру  
суб’єктів видавничої справи ДК № 3262 від 26.08.2008*