

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ
УМАНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені ПАВЛА ТИЧИНИ**

**ОРГАНІЗАЦІЯ І МЕТОДИКА
СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНОГО
ТРЕНІНГУ**

Навчальний посібник

УМАНЬ – 2011

УДК 37.013.42(075.8)

ББК 74.62р30

0-64

Ш 37

Рецензенти:

Н.М. Коляда – кандидат педагогічних наук, доцент кафедри соціальної педагогіки та історії педагогіки Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини;

І.В. Албул – кандидат педагогічних наук, доцент кафедри соціальної педагогіки та історії педагогіки Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини.

Рекомендовано до друку вченою радою факультету соціальної педагогіки та практичної психології Інституту соціальної та економічної освіти Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини (протокол №8 від 31 березня 2011 року).

Організація і методика соціально-педагогічного тренінгу :
Навчальний посібник // Уклад. : О. М. Шевчук. – Умань : ПП Жовтий, 2011. – 133 с.

Навчальний посібник з курсу «Організація і методика соціально-педагогічного тренінгу» укладено відповідно до вимог кредитно-модульної системи навчання. Включено програму курсу та його структуру в межах планових годин з поділом на змістові модулі. У рекомендаціях подані теми та плани лекційних занять, завдання для самостійної роботи, вимоги до написання індивідуального навчально-дослідного завдання з курсу (ІНДЗ), термінологічний словник, список рекомендованих джерел.

Для студентів денної та заочної форми навчання факультету соціальної педагогіки та практичної психології (спеціальність: 7.010105 «Соціальна педагогіка»)

УДК 37.013.42(075.8)

ББК 74.62р30

0-64

© О.М. Шевчук. 2011

З М І С Т

<i>Передмова</i>	4
Розділ 1. Структура програми навчальної дисципліни «Організація і методика соціально-педагогічного тренінгу»	6
1.1. Опис предмета навчальної дисципліни.....	6
1.2. Програма навчальної дисципліни.....	6
1.3. Структура залікового кредиту навчальної дисципліни.....	9
1.4. Теми практичних занять.....	10
1.5. Індивідуальне навчально-дослідне завдання (ІНДЗ).....	10
1.6. Розподіл балів, що присвоюються студентам.....	12
1.7. Методичне забезпечення.....	13
1.8. Завдання для самостійної роботи.....	13
Розділ 2. Матеріали для лекційних занять	14
2.1. Змістовий модуль I. Специфіка та теоретичні основи соціально-педагогічного тренінгу як динамічної форми навчання.....	14
2.1.1. Тема 1. Тренінгові заняття як навчальний процес.....	14
2.1.2. Тема 2. Історико-методологічні основи тренінгової роботи.....	21
2.1.3. Тема 3. Види та класифікації тренінгів.....	28
2.2. Змістовий модуль II. Технології проведення соціально-педагогічного тренінгу.....	40
2.2.1. Тема 4. Організаційні та методичні аспекти підготовки соціально-педагогічного тренінгу.....	40
2.2.2. Тема 5. Структура та основні положення тренінгового заняття.....	47
2.2.3. Тема 6. Методичні характеристики тренінгового заняття.....	57
2.2.4. Тема 7. Методи оцінки ефективності проведення тренінгового заняття.....	70
2.2.5. Тема 8. Професійні та особистісні якості тренера.....	74
2.3. Змістовий модуль III. Методологічні засади підготовки та проведення ефективного тренінгового навчання.....	83
2.3.1. Тема 9. Методика організації групової взаємодії.....	83
2.3.2. Тема 10. Методика розробки плану проведення соціально-педагогічного тренінгу.....	94
Тема 11. Техніки, вправи та ігрові методи, що використовуються в тренінговій роботі.....	102
Термінологічний словник	114
Список використаних джерел	118
Додатки	122

ПЕРЕДМОВА

Реалізація постанов Міністерства освіти та науки, молоді та спорту України передбачає розв'язання багатьох актуальних проблем, пов'язаних із вихованням майбутнього покоління. У наш час духовно-моральні зміни у суспільстві передбачають адаптацію навчально-виховного процесу у державних освітніх інститутах до сучасних засобів наукового пізнання, до формування цілісних структур духовного та морального світу учня як світосприйняття, громадянська позиція, ідейно-моральна зрілість, культура, готовність до безперервної самоосвіти, самовдосконалення та самовиховання. Сьогодні не можна уявити собі практичної діяльності соціального педагога без різних видів групової роботи з дітьми та дорослими. Однією із форм такої роботи являється активне соціальне навчання соціально важливим навичкам яке реалізується у формі групових тренінгів:

1. Тренінг резистентності (стійкості) до негативного соціального впливу. У ході тренінгу змінюються настанови на девіантну поведінку, формуються навички розпізнавання рекламних стратегій, розвивається здатність говорити «ні» у випадку тиску однолітків, дається інформація про можливий негативний вплив батьків і інших дорослих (наприклад, що вживають алкоголь) і т.д.

2. Тренінг асертивності або афективно-ціннісного навчання. Заснований на уявленні, що девіантна поведінка безпосередньо пов'язана з емоційними порушеннями. Для попередження даної проблеми підлітків навчають розпізнавати емоції, виражати їх прийнятною уявою і продуктивно справлятися зі стресом. У ході групової роботи також формуються навички ухвалення рішення, підвищується самооцінка, стимулюються процеси самовизначення і розвитку позитивних цінностей.

3. Тренінг формування життєвих навичок – найважливіших соціальних умінь особистості (уміння спілкуватися, підтримувати приятельські зв'язки і конструктивно розв'язати конфлікти в міжособистих відношеннях, здатність приймати на себе відповідальність, ставити цілі, відстоювати свою позицію й інтереси, навички самоконтролю, впевненої поведінки, зміни себе і навколишньої ситуації).

Рушійні сили соціального навчання на тренінгу – це власний досвід підлітків; досвід інших учасників; соціального переконання; зворотній психологічний зв'язок; отримання порівняльної інформації зі спостережень за іншими.

Тренінг являє собою динамічну форму навчання, в ході якої відбувається активне засвоєння знань, умінь та навичок, яке відповідає умовам сучасного життя. Можливості тренінгу (діагностика, навчання, розвиток) все більше привертають увагу педагогів, психологів, соціальних працівників, психотерапевтів, менеджерів, керівного персоналу, спеціалістів кадрових служб та ін.

Зараз термін «тренінг» використовується для позначення широкого кола методик, які базуються на різноманітних теоретичних принципах. Єдиної класифікації поняття не існує. Виділяють тренінги, спрямовані на розвиток

навичок саморегуляції, комунікативні тренінги, тренінгові підходи, що стимулюють особистісний ріст, навчальні тренінги.

Соціально-педагогічний тренінг – це особлива форма групової роботи зі своїми можливостями, обмеженнями, правилами і проблемами. Він навчає новим навичкам, допомагає соціалізації особистості. Його особливість у тому, що навчає займати активну позицію, а засвоєння навичок відбувається в процесі переживання, особистого досвіду поведінки, відчуття, діяння.

Соціально-педагогічний тренінг – це форма активного соціального навчання, яка дозволяє людині самоформувати навички й уміння в побудові продуктивних психологічних та соціальних міжособистісних відносин, аналізувати соціально-психологічні ситуації зі своєї точки зору і позиції партнера, розвивати в собі здібності пізнання і розуміння себе й інших у процесі спілкування.

Він приваблює учасників атмосферою довіри, конфіденційності, ігровим характером, індивідуальною та груповою рефлексією, партнерством учасників тренінгу, постійним зворотнім зв'язком та ін. Велика кількість методичних прийомів тренінгової форми навчання (міні-лекції, психогімнастичні вправи, рольові та ділові ігри, групові дискусії, мозковий штурм, способи зворотнього зв'язку тощо) характеризує тренінг як форму інтерактивного навчання.

Мета вивчення курсу «Організація і методика соціально-педагогічного тренінгу» полягає у забезпеченні майбутніх соціальних педагогів вмінням надавати консультативну та організаційну допомогу з питань організації, підготовки та проведення соціально-педагогічного тренінгу різного соціального спрямування різним категоріям клієнтів соціальних служб. Навчальний курс охоплює такі важливі питання як теорії тренінгових форм навчання, специфіки їхньої організації та проведення, методики організації групового навчання, особливостей проведення соціально-педагогічного тренінгу як форми динамічного навчання, структури проведення тренінгового навчання, основних завдань тренінгу.

Посібник призначений для студентів, які навчаються за спеціальністю «соціальна педагогіка».

У першому розділі представлено структуру програми навчальної дисципліни «Організація і методика соціально-педагогічного тренінгу». Курс розраховано на 81 годину (2,25 кредити ECTS). З них 25 годин на самостійну роботу та 24 години на індивідуальну роботу (ІНДЗ) студентів, 32 години на аудиторну роботу. Аудиторні години розподілені таким чином: 10 годин лекційних, 22 години практичних занять.

У другому розділі відповідно до 3-х змістових модулів подано матеріали для лекційних занять: питання для обговорення, завдання для самоконтролю, список рекомендованих джерел.

Посібник містить термінологічний словник та додатки.

РОЗДІЛ 1.
СТРУКТУРА ПРОГРАМИ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«ОРГАНІЗАЦІЯ І МЕТОДИКА СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНОГО
ТРЕНІНГУ»

1.1. Опис предмета навчальної дисципліни

Курс: Підготовка спеціалістів	Напрямок, спеціальність, освітньо- кваліфікаційний рівень	Характеристика навчальної дисципліни
Кількість кредитів, відповідних ECTS: 2,25 Модулів: 2 (1+ІНДЗ) Змістових модулів: 3 Загальна кількість годин: 81 Тижневих годин: 2	Шифр та назва напрямку: 0101 Педагогічна освіта Шифр та назва спеціальності: 7.010105 Соціальна педагогіка Освітньо- кваліфікаційний рівень: спеціаліст педагогічної освіти	Обов'язкова Рік підготовки: 5 Семестри: 10 Лекції (теоретична підготовка): 10 год. Практичні заняття: 22 год. Самостійна робота: 25 год. Індивідуальна робота (ІНДЗ): 24 год. Вид контролю: залік

1.2. Програма навчальної дисципліни¹

Сучасна практика соціально-педагогічної діяльності передбачає використання різноманітних технологічних за своїм змістом і процесом форм роботи. Вони дедалі більшу увагу привертають як теоретиків, так і практиків, оскільки дають можливість постійно оновлювати знання і вміння відповідно до вимог часу. Тому головним питанням, яке стоїть перед практиками соціальної сфери зараз, є опанування уміннями і навичками саморозвитку особистості, підвищення рівня соціальної компетентності, що значною мірою вирішується шляхом впровадження інтерактивних технологій, організації процесу передачі соціально значимої інформації, пошуками відповіді на запитання: «як навчати, як створювати необхідні умови?» Особливість інтерактивного навчання полягає в тому, що навчальний процес здійснюється за умови постійної, активної взаємодії усіх її членів.

Мета інтерактивного процесу – зміна та покращання моделей поведінки учасників. Аналізуючи свої реакції та реакції партнера, учасник змінює свою модель поведінки та усвідомлено засвоює її, що дозволяє говорити про інтерактивні методи не тільки як про процес навчання, а й виховання.

Інтерактивний процес – це не просто навчальне заняття на заздалегідь задану тему, це розгортання «самого життя», де учасники «проживають»

¹ Програма даного курсу складена на основі типової навчальної програми, розробленої в Національному педагогічному університеті імені М.П. Драгоманова авторським колективом під керівництвом д. пед. н., проф. А.Й. Капської.

конкретну подію, що спланована, структурована, концентрована. Все відбувається «тут і зараз». При цьому, кожна методика, що використовується, спрямована на виконання певної функції, а її вплив на учасників може бути різним, часто непередбаченим. Саме тому одна з основних вимог при використанні інтерактивних методів – власна участь тренера в групових інтерактивних заняттях.

Однією з ефективних форм інтерактивного навчання є тренінг. Його головна особливість – відчування на власному досвіді нових ідей, одна з умов розвитку професійної компетентності майбутніх фахівців. Варто зазначити, що навчання у формі тренінгових занять є незвичною, нетрадиційною формою і досить складною технологічною структурою, реалізація якої педагогом-тренером створює умови для багаторівневої комунікації між усіма учасниками [5].

У навчальному плані підготовки соціального педагога курс «Організація і методика соціально-педагогічного тренінгу» займає місце поряд з навчальними дисциплінами «Вступ до спеціальності», «Екокультура особистості», «Етика соціально-педагогічної діяльності», «Технології соціально-педагогічної діяльності», «Самовиховання та саморегуляція особистості», «Теорія та методика роботи з дитячими та молодіжними організаціями», «Основи сценарної роботи соціального педагога», «Педагогіка», «Соціальна педагогіка».

У результаті вивчення курсу у студентів має бути сформовано вміння надавати консультативну та організаційну допомогу з питань організації, підготовки та проведення соціально-педагогічного тренінгу соціального спрямування різним категоріям клієнтів соціальних служб.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 1.

СПЕЦИФІКА ТА ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ ЯК ДИНАМІЧНОЇ ФОРМИ НАВЧАННЯ

Тема 1. Тренінгові заняття як навчальний процес.

Соціально-педагогічний тренінг як форма інтерактивного навчання. Особливості тренінгової форми навчання. Відмінності соціально-педагогічного тренінгу та традиційних форм навчання. Використання соціально-педагогічного тренінгу в роботі соціального педагога.

Тема 2. Історико-методологічні основи тренінгової роботи.

Характеристика основних етапів становлення та використання тренінгу як інноваційної форми роботи. Основні напрямки психологічної науки, що поклали початок груповій роботі. Основні напрямки та підходи в психології та педагогіці щодо групової роботи.

Тема 3. Види та класифікації тренінгів.

Основні класифікації тренінгів (тренінг особистісного росту, навчальний тренінг, організаційний тренінг, тренінг спілкування, аутотренінг, груповий тренінг тощо). Характеристика основних видів тренінгів.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 2.

ТЕХНОЛОГІЇ ПРОВЕДЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ

Тема 4. Організаційні та методичні аспекти підготовки соціально-педагогічного тренінгу.

Специфіка підготовки тренінгового заняття як динамічної форми навчання. Етапи підготовки тренінгового навчання. Організаційні аспекти проведення соціально-педагогічного тренінгу. Методика підготовки тренінгу.

Тема 5. Структура та основні положення тренінгового заняття.

Основні етапи проведення тренінгових занять, правила організації та проведення кожного етапу. Початок соціально-педагогічного тренінгу. Основна частина проведення навчання. Завершення роботи тренінгу.

Тема 6. Методичні характеристики тренінгового заняття.

Основні принципи роботи тренінгової групи. Структура тренінгової групи. Групова динаміка та етапи тренінгового процесу.

Тема 7. Методи оцінки ефективності проведення тренінгового заняття.

Мета оцінювання ефективності тренінгового заняття. Категорії оцінювання ефективності тренінгового заняття. Показники оцінки ефективності тренінгу. Основні методики оцінки ефективності проведення тренінгового заняття.

Тема 8. Професійні та особистісні якості тренера.

Професійні якості спеціаліста, який проводить соціально-педагогічний тренінг. Основні вимоги до ведучого тренінгу. Ролі та функції тренера. Підготовка тренера.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 3.

МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПІДГОТОВКИ ТА ПРОВЕДЕННЯ ЕФЕКТИВНОГО ТРЕНІНГОВОГО НАВЧАННЯ

Тема 9. Методика організації групової взаємодії.

Принципи організації і проведення тренінгу. Навички керівництва групою. Фактори стресових ситуацій та методики виходу із них у ході соціально-педагогічного тренінгу.

Тема 10. Методика розробки плану проведення соціально-педагогічного тренінгу.

Мета соціально-педагогічного тренінгу. Завдання соціально-педагогічного тренінгу. Основні прийоми ведення та форми роботи, що використовуються в тренінговому занятті.

Тема 11. Техніки, вправи та ігрові методи, що використовуються в тренінговій роботі.

Основні техніки, що використовуються в тренінговій роботі. Основні ігрові методи, що можуть використовуватись в ході тренінгу. Метод «рівний – рівному».

1.3. Структура залікового кредиту навчальної дисципліни

№ теми	Назва розділів та тем	Кількість годин					Кількість рейтингових балів
		Лекції	Контрольна робота	Практичні заняття	Самостійна робота	Індивідуальна робота	
	МОДУЛЬ I.						
	ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ I. Специфіка та теоретичні основи соціально-педагогічного тренінгу як динамічної форми навчання						
1.	Тренінгові заняття як навчальний процес	2		2	1		+5
2.	Історико-методологічні основи тренінгової роботи			1	2		+5
3.	Види та класифікації тренінгів			1	2		
	Модульний контроль 1						+7
	ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ II. Технології проведення соціально-педагогічного тренінгу						
4.	Організаційні та методичні аспекти підготовки соціально-педагогічного тренінгу	2		2	2		+5
5.	Структура та основні положення тренінгового заняття			1	2		
6.	Методичні характеристики тренінгового заняття	2		1	2		+5
7.	Методи оцінки ефективності проведення тренінгового заняття.			1	2		+5
8.	Професійні та особистісні якості тренера			1	2		
	Модульний контроль 2						+7
	ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ III. Методологічні засади підготовки та проведення ефективного тренінгового навчання						
9.	Методика організації групової взаємодії	2		4	2		+8
10.	Методика розробки плану проведення соціально-педагогічного тренінгу	2		4	4		+8
11.	Техніки, вправи та ігрові методи, що використовуються в тренінговій роботі			4	4		+8
	Модульний контроль 3						+7
	Підсумковий контроль						+15
	МОДУЛЬ II (ІНДЗ)				24		+15
	Всього:	10		22	25	24	100

1.4. Теми практичних занять

1. Тренінгові заняття як навчальний процес. 2 год.
2. Історико-методологічні основи тренінгової роботи. 1 год.
3. Види та класифікації тренінгів. 1 год.
4. Організаційні та методичні аспекти підготовки соціально-педагогічного тренінгу. 1 год.
5. Структура та основні положення тренінгового заняття. 2 год.
6. Методичні характеристики тренінгового заняття. 1 год.
7. Методи оцінки ефективності проведення тренінгового заняття. 1 год.
8. Професійні та особистісні якості тренера. 1 год.
9. Методика організації групової взаємодії. 4 год.
10. Методика розробки плану проведення соціально-педагогічного тренінгу. 4 год.
11. Техніки, вправи та ігрові методи, що використовуються в тренінговій роботі. 4 год.

1.5. Індивідуальне навчально-дослідне завдання (ІНДЗ)

До індивідуальних навчально-дослідних завдань (ІНДЗ) студентів в якості альтернативного завдання для підвищення рейтингу по курсу «Організація і методика соціально-педагогічного тренінгу» відноситься розробка, написання та проведення тренінгових занять на задану тему.

Розробка, написання та проведення тренінгових занять допоможе студентам набути навички самостійного виконання соціально-педагогічних досліджень в даній галузі знань, зокрема, навички збирання необхідної для цього інформації, її належної обробки, оформлення та безпосереднє втілення у практику результатів дослідження.

Індивідуальне завдання повинне мати у зазначеній послідовності: титульний аркуш, мету, завдання, основну частину, висновки, список використаних джерел. ІНДЗ також може мати додатки (Див. Додаток А).

Основну частину ІНДЗ складає наявність всі структурних компонентів (етапів):

- 1) Початок.
- 2) Основна частина.
- 3) Заключна частина.

Структура тренінгу складається із перерахованих структурних елементів. Однак об'ємне співвідношення цих елементів може бути різним. Це залежить від мети тренінгу, цільової групи, тривалості тренінгу, рівня підготовленості групи (Див. Тема 5).

У **висновку** висвітлюється остаточна думка про досліджуваний об'єкт та проведене дослідження; логічний підсумок, зроблений на основі спостережень, міркувань або розгляду певних фактів.

Форми контролю та вимоги до написання програми:

ІНДЗ друкується або пишеться студентом на одній стороні аркуша паперу

формату А4. При цьому необхідно залишати поля: зліва – 25 мм, справа – 15 мм, поверх – 20 мм, знизу – 20 мм. Текст друкується (пишеться) розбірливо без виправлень. Виклад змісту ІНДЗ повинний вестися від першої особи множинного числа, наприклад: «приймаємо», «вибираємо» і т.д. Мова викладення повинна бути технічно грамотною, не містити жаргонних виразів і маловживаних слів. Скорочення слів у тексті і підписах під ілюстраціями, як правило, не припускається.

Нумерація сторінок повинна бути наскрізна. Номер сторінки проставляється арабськими цифрами в середині верхнього поля сторінки. На титульному аркуші число 1 не ставиться.

У список використаних джерел включають усі використані джерела. Джерело описується в наступній формі:

Наприклад:

один автор:

1. Бобир О. В. Етикет учителя : [навчально-методичний посібник для ВНЗ] / Бобир О. В. – К. : Видавничий Дім «Слово», 2009. – 216 с.

два автори:

1. Лещук Н. О. Методика освіти «рівний – рівному» / Лещук Н. О., Зимівець Н. В. та ін. – К., 2002. – 132 с.

частина книги, періодичного, продовжуваного видання:

1. Борова Т. Шляхи формування вмінь самокорекції в учнів загальноосвітніх шкіл / Тетяна Борова // Рідна школа. – 2003. – № 1. – С. 37–39.

Додатки оформляють як продовження ІНДЗ на наступних його сторінках або у вигляді окремої частини, розташовуючи їх у порядку появи посилань у тексті. Кожний додаток треба починати з нового аркуша. Додаток повинний мати заголовок, надрукований зверху маленькими літерами з першої великої симетрично відносно тексту сторінки. Посередині рядка над заголовком маленькими літерами з першої великої повинно бути надруковано слово «Додаток__» і велика літера, яка позначає додаток. Додатки належить позначати послідовно великими літерами української абетки, за виключенням Г, Є, З, І, Ї, Й, О, Ч, Ь, наприклад, Додаток А, Додаток Б і т.д. Додатки повинні мати спільну з рештою ІНДЗ наскрізну нумерацію сторінок.

Задля визначення рівня та якості засвоєння теоретичного і фактичного матеріалу приймаються такі **вимоги**:

– зміст тренінгового заняття, його відповідність темі, повнота розкриття теми, логіка і послідовність написання тексту;

– використання крім рекомендованої літератури періодичних видань та інформації з мережі Internet;

– відповідність оформлення тренінгового заняття вимогам;

– володіння матеріалом обраної теми.

Перелік тем для тренінгових занять:

- 1) Тренінги з формування здорового способу життя.
- 2) Тренінги спілкування.
- 3) Тренінги з підготовки волонтерів.

- 4) Тренінги з підготовки прийомних батьків.
- 5) Тренінги з підготовки дітей-сиріт до входження в прийомну сім'ю.
- 6) Тренінги з розв'язання міжособистісних проблем.
- 7) Тренінги контролю гніву.
- 8) Тренінги формування лідерських якостей.
- 9) Тренінги розуміння і практики взаємодії у групах.
- 10) Тренінг з формування позитивного ставлення до сім'ї.
- 11) Тренінги емоційної саморегуляції.
- 12) Тренінги партнерського спілкування.
- 13) Тренінги ділового спілкування.
- 14) Тренінги переконуючого впливу.
- 15) Тренінги з формування мотивації до здорового способу життя та профілактики ВІЛ/СНІДу.
- 16) Тренінг «Домашнє насильство як прояв гендерної дискримінації».
- 17) Тренінг «Ми проти насильства».
- 18) Тренінги самопізнання.
- 19) Тренінг «Техніка працевлаштування».
- 20) Тренінги «Актуалізація особистісної зрілості».

1.6. Розподіл балів, що присвоюються студентам

Модуль І											Модуль ІІ (ІНДЗ)	ІІ/К	Сума	
ЗМ І		М/К	ЗМ ІІ			М/К	ЗМ ІІІ							М/К
Т1	Т2, Т3		Т4	Т5, Т6	Т7, Т8		Т9	Т10	Т11					
5	5	7	5	5	5	7	4	4	4	4	7	15	15	100
							4	4						

Шкала оцінювання:

- 90–100 балів – **відмінно (А)**;
- 82–89 балів – **дуже добре (В)**;
- 75–81 бал – **добре (С)**;
- 67–74 бали – **задовільно (D)**;
- 60–66 балів – **задовільно (достатньо) (Е)**;
- 35–59 балів – **незадовільно з можливістю повторного складання (FХ)**;
- 1–34 бали – **незадовільно з обов'язковим повторним курсом (F)**.

Методи навчання: лекції; дискусії на визначені теми; інтерактивні методи навчання; розв'язування педагогічних ситуацій; підготовка рефератів.

Методи оцінювання: поточне оцінювання відповідей та виконання завдань на практичному занятті; оцінка за ІНДЗ (тренінгові заняття); змістовий модульний контроль; підсумковий модульний контроль; оцінка за індивідуальні домашні завдання.

1.7. Методичне забезпечення: опорні конспекти лекцій; плани практичних занять, набір педагогічних ситуацій для обговорення та розв'язання, інтерактивний комплекс навчально-методичного забезпечення дисципліни (ІКНМЗД); ілюстративні матеріали.

1.8. Завдання для самостійної роботи

1. Розробити схему організаційної роботи при підготовці соціально-педагогічного тренінгу.

2. Заповнити таблицю «Атрибути тренінгу».

3. Проаналізувати форми використання соціально-педагогічного тренінгу в роботі спеціалістів центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді. Навести приклади застосування тренінгових форм у реалізації конкретних соціальних проектів.

4. Заповнити таблицю «Основні етапи проведення тренінгу».

5. Скласти бланк ігрових вправ на знайомство, на розслаблення, на згуртування групи, вправи для сприяння міжособистісному спілкуванню, для стимулювання взаємодії та формування команди, для активізації учасників, вправи для завершення тренінгу та вправи руханки.

6. Скласти порівняльну таблицю форм навчання, що використовуються у тренінгу: позитивні аспекти даної форми роботи; негативні аспекти даної форми роботи; умови, використання, що дозволяють досягти найбільшої ефективності роботи.

7. Заповнити таблицю «Критерії оцінки ефективності тренінгу».

8. Охарактеризувати основні відмінності рольової та ділової гри як основних технік тренінгового заняття.

9. Підготувати основні ігрові методи, що можуть використовуватись в ході тренінгу.

10. Заповнити таблицю «Особливості, переваги та обмеження тренінгів різної тривалості».

11. Розробити вхідні та вихідну анкету з метою оцінювання ефективності проведення соціально-педагогічного тренінгу.

12. Розробити тренінгові заняття з формування здорового способу життя.

13. Розробити схему підготовки спеціаліста до проведення тренінгу з підготовки спеціалістів до роботи з прийомними сім'ями.

14. Проаналізувати та визначити відмінності соціально-педагогічного тренінгу від традиційних форм навчання.

15. Охарактеризувати можливості використання соціально-педагогічного тренінгу в роботі соціального педагога ЗОШ.

Розділ 2. МАТЕРІАЛИ ДЛЯ ЛЕКЦІЙНИХ ЗАНЯТЬ

2.1. ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ І. СПЕЦИФІКА ТА ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СОЦІАЛЬНО- ПЕДАГОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ ЯК ДИНАМІЧНОЇ ФОРМИ НАВЧАННЯ

2.1.1. Тема 1. Тренінгові заняття як навчальний процес

План

1. Соціально-педагогічний тренінг як форма інтерактивного навчання.
2. Особливості тренінгової форми навчання.
3. Відмінності соціально-педагогічного тренінгу та традиційних форм навчання.
4. Використання соціально-педагогічного тренінгу в роботі соціального педагога.

1. Соціально-педагогічний тренінг як форма інтерактивного навчання.

Особливість інтерактивного навчання полягає в тому, що навчальний процес здійснюється за умови постійної, активної взаємодії усіх його членів.

Мета інтерактивного процесу – зміна та покращання моделей поведінки учасників. Аналізуючи свої реакції та реакції партнера, учасник змінює свою модель поведінки та усвідомлено засвоює її, що дозволяє говорити про інтерактивні методи не тільки як про процес навчання, а й виховання.

Інтерактивний процес – це не просто навчальне заняття на заздалегідь задану тему, це розгортання «самого життя», де учасники «проживають» конкретну подію, що спланована, структурована, концентрована. Все відбувається «тут і зараз». При цьому, кожна методика, що використовується, спрямована на виконання певної функції, а її вплив на учасників може бути різним, часто непередбаченим. Саме тому одна з основних вимог при використанні інтерактивних методів – власна участь тренера в групових інтерактивних заняттях.

Німецький дослідник Г. Гудіоніс, який протягом багатьох років займався розробкою інтерактивних методів навчання, вважає, що «кожний, хто має певний досвід щодо тренінгу в різних групах, знає, що ігри та вправи – це інструменти, які можна використовувати досить невміло, неефективно, а іноді з шкідливими наслідками. Саме тому вирішальна умова використання інтерактивних методик – власний досвід участі в груповій динаміці з самопізнання».

Однією з ефективних форм інтерактивного навчання є тренінг.

Зараз термін «тренінг» використовується для позначення широкого кола методик, які базуються на різноманітних теоретичних принципах. Єдиної класифікації поняття не існує. Виділяють тренінги, спрямовані на розвиток навичок саморегуляції, комунікативні тренінги, тренінгові підходи, що стимулюють особистісний ріст, навчальні тренінги.

Відомий вітчизняний дослідник групової соціально-педагогічної роботи В. Сидоров [46] стверджує, що у вітчизняній та зарубіжній літературі поняття «тренінг» використовується у двох значеннях: вузькому та широкому. У вузькому розумінні тренінг трактується як специфічна – освітня – форма групової роботи. Керуючись таким підходом, Р. Баклі та Дж. Кейпл визначають тренінг як сплановані та систематичні зусилля щодо модифікації чи розвитку знань, умінь, установок людини засобами навчання, аби добитись ефективного виконання одного чи декількох видів діяльності. Разом з тим, науковці додають, що тренінг спрямований на те, щоб дати людині можливість отримати знання і навички, які необхідні для виконання конкретного завдання чи роботи [3, с.15]. У широкому розумінні поняття «тренінг» застосовується до всіх форм і напрямків групової роботи (тренінг особистісного зростання, тренінг вирішення конфліктів, соціально-педагогічний тренінг і та ін.).

У «Великому тлумачному психологічному словнику» подається таке визначення тренінгу: «Тренінг – це будь-яка навчальна програма або набір процедур, розроблених для того, щоб в результаті їх здійснення був одержаний кінцевий продукт у вигляді організму, здатного на деяку певну реакцію (реакції) або участь в складній діяльності, яка вимагає певних умінь». Це дуже широке визначення, яке охоплює не тільки людину, а і будь-яке навчання. Головна думка цього визначення полягає в тому, що тренінг – це тренування, напрацювання навиків і умінь.

Інше визначення тренінгу дав Ю.Н. Ємельянов: «Тренінг – це група методів розвитку здібностей до навчання і оволодіння будь-яким складним видом діяльності, зокрема спілкуванням».

І.В. Вачков пропонує таке робоче визначення тренінгу: «Сукупність активних методів практичної психології, які використовуються з метою формування навиків самопізнання і саморозвитку».

Рушійні сили соціального навчання на тренінгу – це власний досвід підлітків; досвід інших учасників; соціального переконання; зворотній психологічний зв'язок; отримання порівняльної інформації зі спостережень за іншими.

Підсумовуючи теоретичні основи тренінгу, зауважимо, що неоднозначність теоретичних засад призводить до широкого тлумачення самого поняття тренінгу у сучасній психолого-педагогічній та соціально-педагогічній практиці.

2. Особливості тренінгової форми навчання.

Головна особливість тренінгу – відчуття на власному досвіді нових ідей, одна з умов розвитку професійної компетентності майбутніх фахівців. Навчання у формі тренінгових занять є незвичною, нетрадиційною формою і досить складною технологічною структурою, реалізація якої педагогом-тренером створює умови для багаторівневої комунікації між усіма учасниками.

Це відбувається за умови побудови освітнього процесу на основі навчання шляхом використання конкретного досвіду, розробленого американським дослідником Д. Колбом. Він розглядав процес взаємодії в

навчанні як послідовну зміну чотирьох фаз:

- конкретного досвіду – передбачається, що ведучий групи створює умови для набуття чи актуалізації учасниками конкретного досвіду на основі вже існуючого;

- рефлексивного спостереження – створюються умови для аналізу набутого досвіду, обговорення спостережень, пов'язаних з його отриманням;

- абстрактної концептуалізації – здійснюється співвідношення власних висновків та умовиводів, зроблених на попередньому етапі, з науковими теоріями, які мають відношення до основного змісту навчальної програми. Важливо, щоб ці теорії доповнювали чи по-своєму трактували результати, отримані учасниками;

- активне експериментування – відбувається перевірка на практиці сформульованих гіпотез, використання отриманої раніше інформації.

Стиль проведення та спосіб організації тренінгу має бути зорієнтований на створення сприятливої психологічної атмосфери та поваги до думки кожного учасника. Це обумовлено тим, що зміст цього процесу, методи і характер взаємодії між учасниками принципово змінюється. Тому в контексті використання інтерактивні навчальні технології варто розглядати в єдності та взаємодії трьох компонентів: когнітивного, емоційного, мотиваційно-поведінкового. Когнітивний компонент тренінгу – це, насамперед, наявність необхідної інформації стосовно певної проблеми, так звана первинна інформація, що дозволяє охарактеризувати досвід особистості. Емоційний компонент тренінгу відображає переживання та почуття людини стосовно інформації, яка задіяна у попередньому компоненті. Власне емоційний компонент тренінгу значною мірою впливає на наступний мотиваційно-поведінковий, який визначає місце проблеми в індивідуальній ієрархії цінностей, особливості мотивації, поведінки та вибору.

В рамках цих рис існує велика кількість модифікацій конкретних форм тренінгів, які суттєво відрізняються між собою за цілою низкою ознак:

- 1) тренінг як своєрідна форма дресури, при якій за допомогою жорстких маніпулятивних прийомів при позитивному підкріпленні формуються зміни в поведінці, а при негативному підкріпленні «стираються» шкідливі, не потрібні, на думку ведучого звички;

- 2) тренінг як тренування, в результаті якого відбувається формування та відпрацювання вмінь і навичок ефективної поведінки;

- 3) тренінг як форма інтерактивного навчання, метою якого є передача знань, а також розвиток певних умінь і навичок;

- 4) тренінг як метод створення умов для саморозкриття учасників і самостійного пошуку способів розв'язання власних психологічних проблем.

Різне розуміння змісту тренінгу знаходить своє відображення і в різноманітності назв спеціалістів, які проводять тренінг: ведучий, керівник, директор групи, тренер, експерт, фасилітатор тощо.

Спеціаліст, який проводить заняття в інтерактивній формі називається тренером.

Тренінговий процес реалізується в межах шести тісно пов'язаних між

собою компонентів, що складають схему педагогічної взаємодії, запропонованої В.-Д. Веблером.

1. Мета. Метою соціально-педагогічної, просвітницької роботи є інформування. Тренінг виступає інструментом такої роботи, спрямованої на розв'язання конкретних питань. Метою просвітницького тренінгу є підвищення рівня інформованості щодо виниклої проблеми, зміна ставлення до проблеми, формування позитивної мотивації, вироблення та розвиток навичок адаптивної поведінки.

2. Зміст тренінгу визначається із заявленої мети та цільової групи.

3. Метод. Під методом тренінгу розуміють метод навчання, тобто обмежений рамковими умовами спосіб реалізації мети тренінгу через взаємодію суб'єктів освітньої діяльності.

4. Рамкові умови. Для ефективного тренінгового процесу слід враховувати організаційні моменти: стан приміщення, підбір необхідного роздаткового матеріалу, час початку та закінчення, тривалість тренінгу.

5. Учасники. Визначається цільова група, на яку спрямовано тренінг. Саме від цільової групи залежить мета, визначається зміст тренінгового процесу, відповідно до якого добирають методи тренінгу.

6. Педагог-тренер. Фахівець, від уміння і кваліфікації якого залежить успіх тренінгового процесу.

3. Відмінності соціально-педагогічного тренінгу та традиційних форм навчання.

Слово «тренінг» походить від англійського «to train», що означає «навчати, тренувати, дресирувати».

Тренінг – це одночасно:

- цікавий процес пізнання себе та інших;
- спілкування;
- ефективна форма опанування знань;
- інструмент для формування умінь і навичок;
- форма розширення досвіду.

Під час тренінгу створюється неформальне, невимушене спілкування, яке відкриває перед групою безліч варіантів розвитку та розв'язання проблеми, заради якої вона зібралася. Як правило, учасники в захваті від тренінгових методів, тому що ці методи роблять процес навчання цікавим, не обтяжливим.

Тренінг і традиційні форми навчання мають суттєві відмінності. Традиційне навчання більш орієнтоване на правильну відповідь, і за своєю суттю є формою передачі інформації та засвоєння знань. Натомість тренінг, перш за все, орієнтований на запитання та пошук. На відміну від традиційних тренінгові форми навчання повністю охоплюють весь потенціал людини: рівень та обсяг її компетентності (соціальної, емоційної та інтелектуальної), самостійність, здатність до прийняття рішень, до взаємодії тощо. Звичайно, традиційна форма передачі знань не є сама по собі чимось негативним, проте у світі швидких змін і безперервного старіння знань традиційна форма навчання має звужені рамки застосування.

Так само, як і будь-яке навчальне заняття, тренінг має певну мету. Нею можуть бути:

- інформування та набуття учасниками тренінгу нових професійних навичок та умінь;
- опанування нових технологій у професійній сфері;
- зменшення чогось небажаного (проявів поведінки, стилю неефективного спілкування, особливостей реагування тощо);
- зміна погляду на проблему;
- зміна погляду на процес навчання, аби зрозуміти, що він може давати наснагу та задоволення;
- підвищення здатності учасників до позитивного ставлення до себе та життя;
- пошук ефективних шляхів розв'язання поставлених проблем завдяки об'єднанню в тренінговій роботі різних спеціалістів, представників різних відомств, які впливають на розв'язання цих проблем;
- активізація громадськості щодо розв'язання актуальних проблем;
- здобуття альтернативної громадянської освіти.

У тренінгу широко використовуються **методи**, спрямовані на стимуляцію взаємодії учасників. Усі вони об'єднуються під назвою «інтерактивні техніки» і забезпечують взаємодію та власну активність учасників під час динамічного навчального процесу.

інтер (лат. *inter*) – префікс, що означає перебування поміж чимось, кимось;

актив (лат. *actus*) – приводжу в рух;

інтерактивний – рух, що відбувається між об'єктами: зовнішніми – між окремими людьми, внутрішніми – рух, активність, яка відбувається в самій людині і яка призводить до змін її поглядів, думок, поведінки тощо.

Отже, **тренінг** – це:

- група, яка допомагає стати кожному її учаснику більш компетентним;
- процес, під час якого учасники вступають у взаємодію;
- процес, у центрі якого є проблема та її розуміння учасниками групи, а не компетентність ведучого щодо зазначеної проблеми;
- навчання, під час якого активність учасників вища, ніж активність ведучого;
- навчання, яке дає учасникам задоволення, активізує їх, стимулює інтерес до пізнання;
- навчання, результат якого досягається у взаємодії всіх учасників тренінгу;
- відкриття учасниками в собі нових можливостей, відчуття того, що вони знають і вміють більше, ніж до цього часу думали про себе;
- можливість відкриття інших людей, навчання через взаємодію з ними, розуміння того, на що здатні люди, від яких раніше не очікувалося нічого цікавого;
- можливість у безпечних, з одного боку, трохи штучних, а з іншого – наближених до реальності умовах взаємодії з іншими людьми досягти бажаних

змін [5].

4. Використання соціально-педагогічного тренінгу в роботі соціального педагога.

Значення тренінгу як особливого явища у світі психотерапії, психокорекції та прикладної психології постійно зростає, оскільки ефективність тренінгів різних напрямків порівняно з іншими підходами навчання і вдосконалення вже доведена практично.

Як у психології чи психотерапії, так і у практичній соціальній роботі тренінг може проводитися як для окремої особи (що буває дуже рідко), так і для групи людей. Вважається, що групова форма роботи є більш ефективною, ніж індивідуальна.

Переваги групової форми роботи:

1. Досвід перебування у спеціально організованих групах може допомогти у вирішенні проблем, які виникають при міжособистісній взаємодії.

2. Можливість отримати зворотний зв'язок, розуміння і підтримку від інших членів групи, які мають схожі проблеми або досвід і здатні завдяки цьому суттєво допомогти.

3. У групі можна бути не тільки учасником подій, але і глядачем.

4. Група може сприяти особистісному росту, підвищенню самооцінки, кваліфікації, набуттю нових навичок.

5. Групова форма роботи має економічні переваги для учасників.

Метод тренінгу є достатньо ефективним при роботі з різними категоріями клієнтів соціальної роботи. Також тренінг ефективно застосовується в соціальній сфері під час надання соціальної допомоги. Соціальна допомога має два провідних напрями – це превенція (попередження, профілактика) та інтервенція (подолання, корекція, реабілітація). Серед технологій соціально-педагогічної діяльності у даному виді допомоги, особливе місце займають тренінгові методики навчання. Тут застосовують соціально-просвітницькі (н-д, тренінги з пропаганди здорового способі життя) та соціально-профілактичні тренінги: тренінг резистентності (стійкості) до негативного соціального впливу; тренінг асертивності або афективно-ціннісного навчання; тренінг формування життєвих навичок – найважливіших соціальних умінь особистості.

Виходячи з визначення тренінгів, можна припустити, що соціальний працівник у своїй практичній діяльності може застосовувати їх та деякі психотерапевтичні методики, бо він має право проводити освітню та соціально-педагогічну діяльність, сприяти всебічній соціалізації та інтеграції клієнта соціальної роботи у групу, общину, суспільство. Тренінги можуть бути особливо корисними при роботі соціального працівника з людьми з особливими потребами, молоддю, дітьми, підлітками з девіантною поведінкою, жертвами насилля, людьми, які потрапили у складні життєві ситуації.

Наприклад, молодь із особливими потребами через складне соціально-психологічне становище вимагає особливої уваги з боку соціальних працівників, соціальних педагогів та психологів через недостатньо сформований світогляд, самооцінку, рівень домагань та ставлення до

навколишнього світу. Тому дуже важливо звертати особливу увагу на всебічний гармонійний розвиток особистості такої молодої людини. Якщо ж спостерігаються певні порушення випадкового або патологічного характеру, їх необхідно виявити якомога раніше і виправити з найменшою шкодою для психіки з тим, щоб попередити дисгармонію особистості з навколишнім світом чи із самим собою, що може призвести до девіантної чи делінквентної поведінки, асоціальних вчинків або суїцидальних намірів. Саме у цьому і полягає перевага тренінгів та методів психотерапії загалом порівняно з іншими методами та технологіями роботи з молоддю з особливими потребами, які широко застосовуються у практиці соціальної роботи. Тому важливим є виявлення розповсюдженості стресів та конфліктів у молодіжному середовищі, а також необхідності проведення тренінгових вправ.

Завдання для самоконтролю:

1. Охарактеризуйте поняття «соціально-педагогічний тренінг» та використання тренінгу як форми інтерактивного навчання.
2. Розкрийте особливості тренінгової форми навчання.
3. Проаналізуйте та визначте основні відмінності соціально-педагогічного тренінгу та традиційних форм навчання.
4. Охарактеризуйте можливості використання соціально-педагогічного тренінгу в роботі соціального педагога.
5. Проаналізуйте форми використання соціально-педагогічного тренінгу в роботі спеціалістів центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді. Наведіть приклади застосування тренінгових форм у реалізації конкретних соціальних проектів.
6. Розробіть схему організаційної роботи при підготовці соціально-педагогічного тренінгу.
7. Заповніть таблицю:

Спільне між традиційними формами навчання та соціально-педагогічним тренінгом	Відмінне між традиційними формами навчання та соціально-педагогічним тренінгом.

Основна література:

1. Безпалько О. В. Тренінг як інноваційна форма соціально-педагогічної роботи / Безпалько О. В. // Соціальна педагогіка: теорія та практика. – 2004. – № 1. – С. 22–28.
2. Большаков В. Ю. Психотренинг. Социодинамика, упражнения, игры / Большаков В. Ю. – СПб. : Социально-психологический центр, 1996. – 129 с.
3. Марсанов Г. И. Социально-психологический тренинг / Марсанов Г. И. – [5-е изд., стереотип.] – М., «Когито-Центр»; Московский психолого-социальный институт, 2007. – 251 с.
4. Никандров В. В. Антитренинг, или контуры нравственных и теоретических основ психотренинга : [Учеб. пособ.] / Никандров В. В. – СПб. : Речь, 2003. – 234 с.

5. Пометун О. І. Сучасний урок. Інтерактивні технології навчання : [Наук.-метод. посіб.] / О. І. Пометун, Л. В. Пироженко / За ред. О. І. Пометун. – К. : Видавництво А.С.К., 2004. – 192 с.

6. Пузиков В. Г. Технология ведения тренинга / Пузиков В. Г. – СПб. : Издательство «Речь», 2007. – 224 с.

7. Соціальна педагогіка: теорія і технології : [Підручник] / За ред. І. Д. Звереві. – К. : Центр навчальної літератури, 2006. – 316 с.

8. Цюман Т. П. Технологія організації та проведення тренінгу // Превентивна робота з молоддю за методом «рівний – рівному» : [Навч. посібник] / За заг. ред. І. Д.Звереві. – К. : Навч. книга, 2002. – С. 42–67.

Додаткова література:

1. Інтерактивні технології навчання: теорія, практика, досвід : [Метод. посібник] / Автор.-уклад. : О. Пометун, Л. Пироженко. – К. : А.П.Н., 2002. – 136 с.

2. Організація і методика соціально-педагогічного тренінгу : [Методичні рекомендації] // Уклад. О.М. Шевчук. – Умань, 2010. – 37 с.

3. Превентивна робота з молоддю за методом «рівний – рівному» : [Навч. посібник] / За ред. І. Д. Звереві. – К. : Навчальна книга, 2002. – 256с.

4. Страшко С. В. Соціально-просвітницькі тренінги з формування мотивації до здорового способу життя та профілактики ВІЛ/СНІДу : [Навч.-метод. посібник] / Страшко С. В., Животовська Л. А., Гречишкіна О. Д., Міненко А. О., Савонова О. В., Гаврилюк В. О. / За редакцією Страшка С. В. – [2-е вид., переробл. і допов]. – Київ : Освіта України, 2006. – 260 с.

5. Цюман Т. П. Тренінг як ефективна форма просвітницької діяльності // Активні методи просвітницької діяльності у профілактиці ВІЛ/СНІДу та ризикованої поведінки : [Посібник] / За заг. ред. Р. Г. Вайноли, Т. Л. Лях; Авт.-упор. О.В. Безпалько та ін. – К.: ТОВ «ДКБ «РОТЕКС»», 2007. – С. 60-74.

6. Цюман Т. П. Тренінг як інноваційна форма превентивної роботи з молоддю / Цюман Т. П. // Науковий вісник Чернівецького університету. – Вип. 271. – 2005. – С. 181–184.

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

8. Шпар В. Б. Психологічний тлумачний словник / Віктор Шпар. – Х. : Прапор, 2004. – 640 с.

2.1.2. Тема 2. Історико-методологічні основи тренінгової роботи

План

1. Характеристика основних напрямків та підходів в психології, що поклали початок становленню та використанню тренінгу як інноваційної форми роботи.

2. Основні напрямки та підходи в педагогіці щодо групової роботи.

1. Характеристика основних напрямків та підходів в психології, що поклали початок становленню та використанню тренінгу як інноваційної

форми роботи.

У 1970-і рр. в ГДР під керівництвом М. Форверга був розроблений метод, названий ним *соціально-психологічним тренінгом* (далі СПТ). З такою назвою тренінг з'явився і у нас в країні.

Тренінги в нашій країні почалися з тренінгу спілкування. Тренінг спілкування є базовою програмою практично для будь-якого іншого тренінгу. Коли були розроблені інші програми (тренінг упевненості в собі, тренінг переговорів, тренінг продажів, тренінг формування команди, тренінг безконфліктної поведінки та інші), в основу цих програм ліг соціально-психологічний тренінг. Тому назва СПТ часто використовується і для позначення інших тренінгових програм, побудованих на принципах СПТ.

У «Психологічному словнику» (1990 р.) соціально-психологічний тренінг визначається як «область практичної психології, орієнтована на використання активних методів групової психологічної роботи з метою розвитку компетентності в спілкуванні».

Це визначення ще більше звужує область поняття тренінгу, зводячи його до тренінгу спілкування. Дуже часто назва «соціально-психологічний тренінг» використовується як синонім тренінгу спілкування, тренінгу ділового спілкування, тренінгу партнерського спілкування і т.д.

Використання слова «психологічний» традиційно трактується психологами таким чином, що тренером може бути тільки психолог, хоча останнім часом значна частина тренерів не мають психологічної освіти і не прагнуть одержати її. Але нерозуміння основ психології часто приводить до помилок.

Тривають суперечки щодо використання соціальними працівниками окремих методів практичної психології, особливо – психотерапії, а також психотерапевтичних та соціально-психологічних тренінгів. Тому постає необхідність дослідити сфери застосування зазначених методів у практичній діяльності соціального працівника.

Теоретики та практики виділяють наступні загальні функції соціального працівника: діагностична, прогностична, правозахисна, організаторська, попереджувально-профілактична, соціально-медична, соціально-педагогічна, комунікативна, психологічна, соціально-побутова. Крім зазначених деякі дослідники звертають особливу увагу також на корекційну, психотерапевтичну, рекламно-пропагандистську, соціально-економічну, контрольну-наглядову, науково-дослідницьку, освітню функції.

З наведеного переліку можна зробити висновок про те, що психотерапевтична функція є важливою, доцільною та необхідною для практичної діяльності соціального працівника.

Прийнято початок тренінгової роботи відносити до другої чверті ХХ століття і пов'язувати її з психотерапевтичною практикою. Це практика двох провідних напрямів зарубіжної психології: психоаналізу і біхевіоризму. І якщо спочатку психотерапія велася переважно в індивідуальному порядку, то з часом, усвідомивши силу взаємовпливу людей в групах, фахівці стали розробляти методи колективної терапії.

Психоаналітична терапія. Вважається, що вагомий «внесок» в груповий рух зробив психоаналіз. Робота з «несвідомим» недосконалого індивіда – основа терапії психоаналітиків від З. Фрейда і К. Юнга до їх сучасних послідовників. Але, не дивлячись на індивідуально-психічний нахил психоаналізу, саме йому найбільшою мірою суспільство зобов'язане усвідомленням своїх психологічних проблем і можливості їх вирішення за допомогою фахівців-психологів. Сучасному психоаналізу характерні групові прийоми. В психоаналізі групова складова іменується груп-аналіз. У історії цього напрямку простежуються три етапи. Перший характеризується роботою з одним пацієнтом у присутності інших членів групи. Вважалося, що члени групи, співпереживаючи основному учаснику, теж залучаються до корисної дії терапевта. Другий етап розвитку груп-аналізу відмічений роботою психоаналітика відразу з декількома пацієнтами. На третьому етапі груп-аналіз набуває рис групової психологічної роботи. Проте ця робота є специфічною: це надзвичайна пасивність ведучого-психоаналітика, який може майже усунутися від керівництва групою, віддавши їй самій собі, і великі терміни терапевтичного циклу – від декількох місяців до декількох років.

Біхевіоральна психотерапія. У біхевіоральній психотерапії вже з 1940-х рр. чітко позначається установка на групову форму роботи. Оскільки основний лейтмотив біхевіоризму – головний вплив середовища (зокрема соціального) на поведінку, виражену формулою «стимул – реакція». Звідси витікає, що шляхом штучного моделювання різних ситуацій можна одержати новий поведінковий ефект не тільки у тварин, але і у людини. Модельовані ситуації повинні нести значне соціальне навантаження, що забезпечується шляхом спеціального формування груп і спеціальної роботи з ними.

Найбільш яскравою фігурою біхевіоризму виступає Курт Левін. Він вважається родоначальником руху тренінгових груп (Т-груп), близького за своїми методичними принципами саме біхевіоризму. К. Левін від індивідуальної мотивації перейшов до ідеї «групової динаміки», розуміючи групу як єдине ціле, таке, що динамічно змінюється. У 1945 р. К. Левінім в Бетелі (штат Мен, США) організовується спеціальний центр по вивченню групової динаміки. У 1946 р. випадкові збори колег для обговорення проблем групової динаміки наштовхнули його на думку про створення спеціально організованих груп, а в 1947 р. К. Левін засновує національну лабораторію тренінгу. З тих пір Т-групи стають постійним практичним додатком школи групової динаміки. Заняття в них і в схожих з ними інших групах біхевіоральної спрямованості орієнтовані на вироблення навиків соціальної взаємодії, що виявляються на поведінковому рівні; формування міжособових відносин і взаємодій, розвиток особи (групи сензитивності), організаційний розвиток (підвищення ефективності діяльності організацій через оптимізацію професійних трудових відносин), розвиток життєвих умінь.

Зближує психоаналітичний і біхевіоральний напрями в психокорекції директивний стиль керівництва групами. Учасники групових дій розглядаються як об'єкти маніпуляції тренера-керівника. Крім того, обидва напрями методологічно обернені в минуле: психоаналіз – до дій на людину «в

дитинстві», біхевіоризм – до минулого досвіду. Це минуле підлягає в психотерапевтичному сеансі виправленню: у першому випадку через його усвідомлення і переживання в полегшених умовах кабінету психоаналітика, а в другому – через вироблення в лабораторії тренінгу ефективніших способів взаємодії з середовищем, що замінюють колишній досвід. Таким чином, тренер бере на себе всю повноту влади і відповідальності за виправлення помилкових реакцій і дій, укорінених у сфері несвідомого (психоаналіз) або в поведінці (біхевіоризм). У методичному ж плані виправлення минулого здійснюється, як правило (особливо в Т-групах), шляхом зосередження клієнтів на діях в теперішньому часі і в даному місці збору групи. Це правило психокорекційної роботи оформилося у відомий принцип «тут і тепер».

Гуманістична психотерапія. До середини ХХ сторіччя в західній психології формується новий напрям – гуманістична психологія. Філософською основою цього напрямку виступає екзистенціалізм (філософія існування, від лат. *existentia* – існування). Представники нового напрямку бачили особу, яка безперервно розвивається, спрямована в майбутнє, є самоцінною і самодостатньою. Людина, що досягла рівня особи, прагне до самоактуалізації, до реалізації своїх потенцій і здібностей, до досягнення ідеального «Я». Система мотивів особи забезпечує не пристосування до середовища, а зростання власного «Я».

У 1937 р. американець Гордон Оллпорт публікує роботу «Особа: психологічна інтерпретація», де обкреслює основи гуманістичного бачення людини. У 1954 р. Абрахам Маслоу, в праці «Мотивація і особа» представляє ієрархічну модель мотивації людини у вигляді «піраміди потреб», вершиною якої є потреба в самоактуалізації. «Класик» американської гуманістичної психології Карл Роджерс розробляє знамениту Я-концепцію і упроваджує в психологічну практику метод клієнт-центрованої терапії. Суть цього підходу – в пошані особи клієнта і апеляції до його власних можливостей в рішенні психологічних проблем і складних життєвих колізій. Сам К. Роджерс рахував свою модель психотерапії не стільки методом, скільки способом життя. Відшліфовувалася його терапевтична модель в так званих групах зустрічей, або енкаунтер-групах (від англ. *encounter* – несподівана зустріч).

Додатковий імпульс до розвитку ці групи одержали в 60-і рр. ХХ ст. завдяки зусиллям Вільяма Шутца. У групах В. Шутца основним завданням вважалася інтеграція душі і тіла кожного окремого члена групи: «зустріч – це спосіб встановлення відносин між людьми, заснований на відвертості, чесності, упевненості в собі, відчутті відповідальності перед самим собою, самоконтролі, увазі до відчуттів і зосередженості на «тут і тепер».

Відмінність гуманістичної терапії від психоаналітичної і біхевіоральної: це недирективний спосіб роботи ведучого з клієнтом, спрямованість в майбутнє, реалізація «бажання людини відчувати себе Людиною».

Психодраматична терапія. Психодраматичний підхід, запропонований американцем Джекобом (Якобом) Моренно на початку ХХ ст. Саме психодраму можна вважати першим в психологічній практиці методом групової психотерапії. У 1929 р. він дає відкриті сеанси в Нью-Йорку. У

1934 р. – публікує роботу «Хто виживе?», яку справедливо вважають катехізисом його учення. Це учення, назване Дж. Моренно «Соціомією», включає три частини: 1) соціометрію; 2) психодраму; 3) соціодраму. Головна ідея Дж. Моренно, що полягала в прагненні до реалізації особою свого творчого «Я» і гармонізації її психічного розвитку, перекликається з ідеями гуманістичної психології, яка сформувалася дещо пізніше.

У 1937 р. починає виходити журнал «Соціометрія», а в 1942 р. в Беконе (штат Нью-Йорк, США) відкривається клініка психодраматичної терапії, чим остаточно закріплюється успіх підходу Дж. Моренно в груповій психологічній роботі.

Психодрама як метод суто ігрового моделювання, націлений на кардинальні психічні зміни учасників. Сам Дж. Морено називав психодраму «глибокою емоційною хірургією». Суть її полягає в отриманні психотерапевтичного ефекту через глибокі емоційні переживання, аж до потрясіння. Цих переживань досягають шляхом інсценування особистого досвіду, тобто програвання на сцені перед глядачами – членами терапевтичної групи – важливих для головної дійової особи (протагоніста) проблем, його життєвих ситуацій. Сценічне дійство з високою емоційною напругою, досягнувши свого піку, вирішується внутрішнім очищенням (катарсисом), сприяючим появі інсайта (осаяння), і через нього переосмисленню і рішенню усередині особових або міжособових проблем протагоніста. При цьому полегшення і вдосконалення досягає не тільки протагоніст, але і глядачі, втягнуті в його гру, співчуваючі йому. Результативність гри підвищується за рахунок того, що за кульмінацією драми (фаза катарсису) слідує обговорення пережитого, обмін враженнями і відчуттями (фаза інтеграції). Таким чином повністю використовується всередині груповий взаємовплив.

Соціодрама, на відміну від психодрами, ставить в центр гри не особу, а соціальну роль, причому роль не конкретної людини з терапевтичної групи, а роль відвернутого персонажа. У певному значенні соціодрама може розглядатися як різновид психодрами, як «форма психодраматичного інсценування, націлена на прояснення групових норм». Але дія її на учасників не така глибока, як дія психодрами.

Соціометрія – метод діагностики внутрішньо-групових відносин, а через них і соціально-психологічної діагностики особи.

Отже, психодраматичний підхід Дж. Моренно дав сильний початковий імпульс розвитку групової психотерапії і, відповідно, соціально-педагогічному тренінгу, направленому на гармонізацію особи. Способи реалізації психодрами поклали початок двом основним прийомам реалізації будь-якого тренінгу – ролевій грі (у фазі дії) і груповій дискусії (у фазі інтеграції). «Саме поєднання принципу «Тут і тепер» з різноманітними ролевими іграми робить психодраму такою хвилюючою і захоплюючою. Це дуже «життєвий» підхід. Він допомагає людині зрозуміти і реалізувати себе, поміщаючи її в умови, що допускають здійснення помилок без ризику поплатитися за них». В даний час драмотерапія оформилася в самостійний і дуже популярний напрям в груповій роботі.

Гештальт-терапія. Фредерік Перлз, на початку ХХ ст., фактично

заснував нову гармонійну споруду – метод групової гештальт-терапії. У 1952 р. він відкриває в Нью-Йорку інститут гештальт-терапії. Його роботи: «Гештальт-терапія – дослівно» і «Точка зору гештальта». Він заснував гештальт-терапевтичний кибуц (комуну).

Метою гештальт-терапії є розширення сфери усвідомлення, що приводить до усвідомлення самоідентичності та власної досконалості, що дозволяє людині відмовитися від пошуків зовнішньої підтримки і повністю прийняти відповідальність на себе за все, що з нею відбувається. Подібний стан Ф. Перлз називав «зрілістю» і вважав його оптимальним станом особи. Таким чином, гештальт-терапія веде до збагачення особи, особового зростання, не претендуючи на особливий навчальний або психотерапевтичний ефекти. В той же час цей метод відрізняється від гуманістичного підходу тим, що апелює не стільки до раціональної сфери психіки, скільки до емоційної: «забудь про свій розум і довіряйся відчуттям». Це ріднить його з психодрамою.

Методична сторона гештальт-терапії теж демонструє схожість з психодрамою. У класичному варіанті робота терапевта (тренера, керівника групи) ведеться з одним добровольцем з членів групи (аналог протагоніста в психодрамі). Взаємодія і діалог між ним і керівником ведуться способами, що нагадують медитацію східної техніки. Решта учасників мовчки спостерігає цю процедуру, гранично концентруючись на переживаннях випробовуваного. За Ф. Перлзом, цього цілком достатньо, щоб вони теж досягли необхідного рівня самоусвідомлення і зрілості. Реалізація принципу «тут і тепер» в гештальт-терапії доведена до межі: відпрацьовуються тільки актуальні потреби, почуття, відчуття.

Основні поняття гештальт-психології, використовувані в цьому вигляді терапії, – «фігура і фон» та «саморегуляція». У групі фігурою (гештальтом) звичайно вважається відчуття, яке необхідно виразити, все інше виступає фоном. Як відомо, відчуття і емоції детерміновані потребами. Тому, відпрацьовуючи відчуття, суб'єкт відпрацьовує (задовольняє) відповідну потребу. Як тільки вона задоволена, цей гештальт втрачає своє значення, свою актуальність і поступається місцем наступному гештальту.

У середині ХХ ст. виник і швидко набрав силу і вплив один із напрямів у зарубіжній психології – *когнітивізм*, який протиставив себе психоаналізу (що ігнорував роль знань в поведінці людини) і біхевіоризму (що не надавав значення активності психіки і особи). Основа його – це техніка психокорекційної дії на пізнавальну сферу людини. Ця техніка може застосовуватися і як самостійні прийоми дії, і як супровід при інших формах психокорекції. Так, прийом «когнітивне реструктурування», націлений на виявлення і зміну ірраціональних переконань, які лежать в основі поведінки і може застосовуватися як самостійний спосіб діагностики і корекції, так і входити до складу ширших циклів психологічної допомоги (наприклад, при проведенні тренінгів умінь).

2. Основні напрямки та підходи в педагогіці щодо групової роботи.

Безперечний внесок у передісторію тренінгу як групового активного

методу, педагогічної думки ХХ століття. Педагоги давно відмітили і використали в своїй роботі вплив оточення (мікросоціального середовища) на розвиток дитини. Власне, в цьому і полягає суть процесу виховання і соціалізації особи. Особливо важливе значення має чинник колективу у формуванні особи. Таким чином, треба констатувати, що ідея групової роботи з людьми в цілях особових змін і вдосконалення різних навиків була реалізована педагогікою задовго до її усвідомлення в лікарській і психологічній практиці. Особливо слід зазначити систему В. Сухомлинського, що спирається на три принципи групової роботи з дітьми: 1) перебудова відносин з метою дії на самого суб'єкта; 2) діалогічний характер педагогічного спілкування; 3) провідна роль емоційного чинника в спілкуванні, для розвитку душевних якостей особи.

Багато відомих учених-педагогів внесли вагомий вклад у розвиток групових форм роботи. Це такі, як П. Блонський, Дж. Дьюї, А. Макаренко, К. Ушинський. Саме в процесі педагогічної діяльності в безпосередньому спілкуванні з дітьми ці видатні дослідники здійснювали революційні відкриття і відточували теорії.

Підсумовуючи проблему місця тренінгу в системі методів педагогіки, необхідно розглядати тренінг як навчальний засіб. У тренінгу освоєння знань йде суто індуктивним шляхом: від конкретних відомостей і операцій (умінь і навиків) до загального підвищення компетентності і ефективності діяльності.

Отже, зробивши огляд історико-методологічних передумов сучасного тренінгу, слід віддати належне педагогіці як джерелу традиційної групової соціально-психологічної роботи з людьми та психоаналізу як початковій базі психотерапевтичних дій, Дж. Морено як першовідкривачу групової психотерапії і автору методів психодрами і соціодрами, К. Левіну – засновнику руху тренінгових груп, К. Роджерсу – основоположнику клієнто-центрованої психотерапії і зачинателю «груп зустрічей», Ф. Перлзу – розробнику оригінальної синтетичної методики – гештальт-терапії.

Завдання для самоконтролю:

1. Охарактеризуйте основні етапи становлення та використання тренінгу як інноваційної форми роботи.
2. Розкрийте основні напрямки психологічної науки, що поклали початок груповій роботі.
3. Проаналізуйте основні напрямки та підходи в психології та педагогіці щодо групової роботи.

Основна література:

1. Бакли Р. Теория и практика тренинга / Бакли Р., Кэйпл Дж. – СПб. : Питер–Пресс, 1997. – 225 с.
2. Большаков В. Ю. Психотренинг. Социодинамика, упражнения, игры / Большаков В. Ю. – СПб. : Социально-психологический центр, 1996. – 129 с.
3. Марсанов Г. И. Социально-психологический тренинг / Марсанов Г. И. – [5-е изд., стереотип.] – М., «Когито-Центр»; Московский психолого-

социальный институт, 2007. – 251 с.

4. Никандров В. В. Антитренинг, или контуры нравственных и теоретических основ психотренинга : [Учеб. пособ.] / Никандров В. В. – СПб. : Речь, 2003. – 234 с.

5. Пузиков В. Г. Технология ведения тренинга / Пузиков В. Г. – СПб. : Издательство «Речь», 2007. – 224 с.

6. Соціальна педагогіка: теорія і технології : [Підручник] / За ред. І. Д. Звереві. – К. : Центр навчальної літератури, 2006. – 316 с.

Додаткова література:

1. Організація і методика соціально-педагогічного тренінгу : [Методичні рекомендації] // Уклад. О.М. Шевчук. – Умань, 2010. – 37 с.

2.1.3. Тема 3. Види та класифікації тренінгів

План

1. Класифікації тренінгів.
2. Характеристика основних видів тренінгів.

1. Класифікації тренінгів.

Види тренінгів групують за наступними критеріями:

I. За провідною метою (кінцевому ефекту)

А. Психокорекційний тренінг:

- 1) психотерапевтичний тренінг;
- 2) тренінг особистісного росту;
- 3) навчальний тренінг;
- 4) організаційний тренінг.

Б. Методичний тренінг.

II. За об'єктом психологічної дії:

- 1) робота з індивідом;
- 2) робота з штучною експериментальною групою;
- 3) робота з природною (реальною) групою;
- 4) робота з організацією;
- 5) робота з навчально-тренувальною групою (НТГ).

III. За кількістю учасників-об'єктів дії:

- 1) аутотренінг;
- 2) індивідуальний тренінг;
- 3) груповий тренінг.

IV. За кількістю ведучих (тренерів):

- 1) без ведучого;
- 2) з одним ведучим;
- 3) з декількома ведучими;
- 4) зі «штучним ведучим».

V. За тимчасовим режимом:

- 1) короткочасний (разовий);
- 2) циклоїдний (багаторазовий);
- 3) довготривалий («марафон»);

- 4) тривалий.
- VI. За типом керівництва:
 - А. Загальностратегічний підхід:
 - 1) директивний;
 - 2) недирективний.
 - Б. Стиль керівництва:
 - 1) авторитарний;
 - 2) демократичний;
 - 3) популістський.
- VII. За технічним забезпеченням:
 - 1) безапаратурний;
 - 2) апаратурний.
- VIII. За складом (контингентом) об'єкту дії:
 - А. За однорідністю складу:
 - 1) робота з однорідною (гомогенної) групою;
 - 2) робота з неоднорідною (гетерогенної) групою.
 - Б. За віком:
 - 1) дитячі;
 - 2) дорослі.
 - В. За приналежністю до певної статі:
 - 1) жіночі;
 - 2) чоловічі;
 - 3) змішані.
 - Г. За ступенем знайомства учасників один з одним:
 - 1) групи незнайомих;
 - 2) групи слабо знайомих;
 - 3) групи добре знайомих.
 - Д. За станом психічного здоров'я:
 - 1) робота зі здоровими клієнтами;
 - 2) робота з клієнтами, що мають психічні розлади в межах медичної норми;
 - 3) робота з пацієнтами (хворими).
 - Е. За специфікою структури групи (внутрішні та зовнішні зв'язки):
 - За внутрішніми зв'язками:
 - 1) тренінги сімейних відносин;
 - 2) тренінги міжособистих відносин (дружніх, ворожих та ін.);
 - 3) професійні тренінги;
 - 4) тренінги з лікувальними групами;
 - 5) тренінги з неспецифічними групами.
 - За зовнішніми зв'язками:
 - 1) відкриті;
 - 2) закриті (корпоративні).
 - Ж. За видом провідної соціальної діяльності учасників:
 - 1) робота з підприємцями;
 - 2) робота з керівниками і управлінцями (менеджерами);

- 3) робота з державними службовцями;
- 4) робота з політиками і громадськими діячами;
- 5) робота з учнями;
- 6) робота з педагогами;
- 7) робота з лікарями;
- 8) робота з торговими працівниками;
- 9) тренінги по «зв'язках з громадськістю»;
- 10) робота з «населенням» (без професійної специфіки) і т.д.

2. Характеристика основних видів тренінгів.

Психокоректувальний тренінг – загальне найменування тренінгової роботи, направленої на зміну психічної сфери людини з кінцевою метою вдосконалення самосвідомості, поведінки, професійної діяльності людей або груп.

Методичний тренінг – спосіб навчання фахівців з виконання тренінгової роботи. Психокоректувальних цілей не переслідує, носить суто ілюстративний характер для глибшого знайомства з видами тренінгів. Професійна підготовка тренера включає чотири етапи: 1) теоретичний (методичний) курс, де висловлюються основи ведення даного виду тренінгу; 2) участь в роботі психокоректувальної групи (з подальшим розбором і коментарями); 3) спостереження за роботою досвідченого тренера; 4) ведення групи під спостереженням професіонала. Кожен етап за часом займає не менше тижня (5–7 днів).

Психотерапевтичний тренінг – різновид психокоректувального тренінгу, націленого на отримання психотерапевтичного ефекту. Під психотерапевтичним ефектом розуміється широкий круг психічних змін людини (в першу чергу – самосвідомість), сприяючих вирішенню її внутрішніх конфліктів і кризових станів. Найчастіше ці зміни трактуються як досягнення «душевної рівноваги», «душевного очищення (катарсису)», «автентичності» (відповідності способу буття людини внутрішній природі її особистості, уміння бути самим собою), «прояснення» (розширення сфери усвідомлення, усвідомлення власної досконалості).

Тренінг особистісного росту – різновид тренінгу, направлено на вдосконалення особистісних якостей і самосвідомості людини, що сприяє оптимізації її поведінки і самореалізації. У процесі тренінгового курсу учасники чітко усвідомлюють власне «Я», своє місце в світі, свій потенціал і можливі перспективи, промальовують провідні цілі свого життя. Як правило, у них підвищується рівень психологічної компетентності та упевненості в собі. Мета тренінгу особистісного росту – досягти розвиваючого ефекту. Особистісно-орієнтований підхід дозволяє учасникам усвідомити і прийняти свої індивідуальні якості, ефективно використовувати не тільки свої достоїнства, але і недоліки, оскільки зміцнюється віра в себе, переконання в своїй унікальності. Найбільш типові для цього класу такі тренінги, як тренінг самопізнання, тренінг упевненості в собі, тренінг самореалізації особистості, тренінг розвитку життєвих цілей та будь-які тренінги, що розвивають загальні

та спеціальні здібності: тренінг розвитку інтелектуальних здібностей; тренінг креативності.

Навчальний тренінг – націлений на придбання індивідом нових знань, розвиток умінь і навиків в певних різновидах соціальної активності людини. Навчальний тренінг звертається не стільки до особи, скільки до її поведінки через систему умінь і навиків.

У подібному навчанні можна виділити два напрями роботи:

- 1) навчання загальним ефективним прийомам соціальної поведінки;
- 2) озброєння конкретними знаннями і навчання конкретним видам соціальної поведінки, що підвищують ефективність діяльності в різних специфічних сферах суспільного буття.

У першому випадку йдеться про збагачення багажу знань, умінь і навиків у спілкуванні. Тут удосконалюється і перцептивна сторона спілкування, і комунікативна, й інтерактивна. У плані соціальної перцепції людина навчається швидко будувати адекватний образ партнера при першому знайомстві (перше враження) і точно його коректувати в процесі подальшого спілкування. До певної міри її навчають «розбиратися в людях», з одного боку, і «подавати себе», з іншою. У комунікативному плані учасники тренінгу навчаються вибудовувати взаємини, сприятливі для їх ефективної взаємодії. Вони розширюють і поглиблюють знання про себе, про інших людей і про способи і форми спілкування. Розвивають уміння своєчасно і правильно передавати, розшифровувати і розуміти інформацію як у вербальній, так і в невербальній формах. Учасники тренінгу одержують навички грамотного ведення діалогу і суперечки, уміння слухати і переконувати, розуміти партнерів по спілкуванню інтелектуально та емоційно. У інтерактивному аспекті для учасників виявляється можлива палітра їх ролей в загальному процесі групової взаємодії (лідер, ведучий, спостерігач, критик і т.д.), виявляються їхні схильності і здібності до виконання цих ролей, розширюється поведінковий репертуар через усвідомлення ефективних і неефективних способів взаємодії. Основні навчальні засоби: ролеві ігри, групова дискусія, психогимнастика, спеціальні завдання і вправи.

Цьому напрямку властиві ситуації міжособистого і внутрішньоособового спілкування. У особовій сфері він торкається когнітивного (пізнавального), регулятивного (емоційного і вольового), мотиваційного (поведінкового) аспектів. Характерні реалізації: перцептивний тренінг, тренінг комунікативної компетентності, тренінг індивідуального стилю спілкування, широкий спектр різновидів тренінгу умінь (зокрема, тренінгу життєвих умінь), тренінг вирішення конфліктів внутрішньоособових і міжособових, тренінг подолання страху (при зміні життєвих обставин, зокрема кар'єрних), тренінг публічних виступів та ін. Ряд тренінгів можуть розглядатися як навчальні. Наприклад, тренінг упевненості в собі, тренінг сензитивності.

Що стосується другого напрямку цього виду тренінгової роботи, то він пов'язаний з навчанням в специфічних умовах якого-небудь виду діяльності (професійної, у сфері сімейних відносин, в системі лікар–пацієнт). Особливо інтенсивно ведеться робота у сфері спеціальностей із зв'язками типу «людина–

людина» (по класифікації Є.А. Клімова), де першочергова увага приділяється навчанню управлінського персоналу, керівників і організаторів.

Якщо професійна діяльність припускає спілкування представників різних соціальних груп (начальник–підлеглий, замовник–виконавець, вчитель–учень, лікар–хворий), то для цього на пряму, крім ситуацій міжособового спілкування, характерні ситуації і міжгрупового спілкування (переважно у варіанті взаємодії не власне груп, а спілкування окремих представників цих груп). Арсенал засобів навчання тут доповнюється широкою групою ділових ігор.

Приклади реалізації цього варіанту навчального тренінгу: тренінг ділового спілкування, тренінг переговорів, тренінг ухвалення рішень, тренінг професійного самовизначення і профорієнтаційний тренінг, тренінг підбору персоналу, тренінг продажів, тренінг батьківських відносин, тренінг формування іміджу, тайм-тренінг (розподіл часу), тренінг поведінки в екстремальних ситуаціях.

Фахівці вважають, що для ефективного спілкування необхідно уміти «бути самим собою» і «бути іншим». Саме цьому, в першу чергу, і навчає даний вид тренінгу.

Організаційний тренінг – різновид тренінгу, направлений переважно на вдосконалення спільної діяльності колективів і отримання організаційного ефекту. Це може бути вдосконалення структури організації, поліпшення її соціально-психологічного клімату, підвищення професійного рівня і психологічної компетентності її співробітників (в першу чергу керівників), гармонізації міжособових і виробничих відносин в колективі; підвищення ефективності роботи організації, окремих працівників, об'єднання колективу, підвищення задоволеності своєю роботою членів колективу, поліпшення соціального забезпечення співробітників.

Організаційний тренінг припускає використання ділових ігор в найрізноманітніших формах. Обумовлено це тим, що ділова гра у ряді активних методів навчання характеризується максимальним наближенням до реальних життєвих умов і є суто колективною спрямованістю сумісних дій її учасників.

Найбільш характерні конкретизації організаційного тренінгу: тренінг формування команди, тренінг гармонізації соціально-психологічного клімату, тренінг оптимізації управлінських структур, тренінг взаємодії в екстремальних ситуаціях, тренінг ведення передвиборних кампаній. Для організаційного тренінгу найбільш характерна корпоративна форма проведення.

Робота з індивідом – методичний різновид тренінгу при роботі з одним учасником, що іменується індивідуальним тренінгом. Подібна робота проводиться у форматі психотерапевтичного тренінгу (переважно психоаналітичної спрямованості), рідше – особового. Для навчального і організаційного видів тренінгу індивідуальна робота не характерна.

Робота з штучною (експериментальною) групою – різновид групового тренінгу, коли члени групи спочатку не зв'язані між собою ніякою системою відносин, тобто група початково не структурована. Налагодження внутрішніх зв'язків в такій групі відбувається поступово в процесі тренінгу. Оскільки структуризація групи відбувається в умовах штучного моделювання життєвих

психогенних ситуацій, тому її називають штучною групою. А оскільки штучність умов і наявність цілеспрямованої дії на випробовуваного є головними ознаками лабораторного експерименту, тому такі тренінгові групи іноді називають експериментальними. Розширювальне тлумачення категорії «експеримент» має на увазі будь-яку форму взаємодії дослідника з досліджуваним на емпіричній стадії дослідження (від спостереження і дослідження до моделювання і тестування). Тому даний вид тренінгу часто розглядається як експериментальна процедура.

Робота з природною (реальною) групою – різновид групового тренінгу, що проводиться з початково структурованою групою. Взаємозв'язки між членами групи на початок роботи з нею вже сформувалися в природних умовах її функціонування в реальному житті. Це може бути який-небудь виробничий колектив, спортивна команда, військовий підрозділ, сім'я, компанія друзів, шкільний клас і т.п.

Робота з такими групами може здійснюватися в рамках будь-якого виду тренінгу, але найбільш характерна для організаційного тренінгу.

Робота з організацією – вид тренінгу з формалізованою соціальною групою, що має юридичний статус і виступає в ролі офіційного замовника відповідних психологічних послуг.

Комплексність припускає: 1) поєднання в єдиному циклі різних видів психологічних послуг: освіта, навчання, діагностика, консультування, корекція, організаційні заходи. Основні форми їх реалізації: лекції, семінари, співбесіда, психодіагностичне обстеження, соціально-психологічне експериментування, тренінги, ділові ігри, організація психологічної служби; 2) можливість роботи як в штучних, так і в природних умовах; 3) робота як в груповій, так і в індивідуальній формах; 4) робота з представниками різних функціональних (посадових) обов'язків і рівнів.

При роботі з організацією використовуються навчальний і організаційний тренінги, при цьому робота ведеться переважно з природними групами.

Робота з навчально-тренувальною групою – це тренінгова робота з групами учнів в контексті освітнього процесу. Специфіка полягає, по-перше, в тому, що тренінг тут є невід'ємним компонентом навчальної діяльності, і, по-друге, що групи за характером структурованості займають проміжне положення між штучною і природною формами (реальні навчальні групи (шкільні, студентські). До штучних груп їх наближає нестійкість і відносна елементарність структурних зв'язків. Нестійкість виражається в багатократній зміні відносин і позицій членів навчальних груп щодо один одного протягом «життя» цього співтовариства. В початкових групах провідним мотивом їх діяльності вважається пізнавальний і тому робота з ними націлена на розширення і поглиблення багажу знань і соціальних навиків. Вона стимулює пошукову і творчу активність учнів.

Аутотренінг – тренінг, в якому ролі тренера і тренуваного суміщені в одній особі. Теоретично, під аутотренінгом розуміємо будь-який вид психокорекції, що виконується самостійно однією людиною. На практиці ж використовуємо як один з методів психотерапії, заснований на самонавіюванні

і названий аутогенним тренуванням.

Метод аутогенного тренування був розроблений і введений в медичну практику німецьким лікарем Г. Шульцем в 1932 р. Методика припускає два ступені: перша (нижчий) – релаксація і другий (вищий) – медитація. Релаксація – це розслаблення тону м'язів скелетної мускулатури. Услід за розслабленням скелетної мускулатури можна добитися управління м'язами внутрішніх органів, проводячи тим самим регуляцію різних функцій організму і психофізіологічних станів. Рівень медитації характеризується граничною концентрацією уваги, контролем над мимовільною сферою психіки. Вершина медитації – стан «нірвани». На практиці обмежуються першим ступенем аутотренінгу, який вживають в цілях психогігієни і психопрофілактики здорових людей. Іноді перший ступінь аутотренінгу включається як спеціальна вправа в ширший курс якого-небудь тренінгу.

Навики аутогенного тренування застосовуються в житті, зокрема в процесі спілкування. Особливо ефективна така практика в конфліктних ситуаціях в цілях придушення наростаючого роздратування і напруги або для відновлення сил. Практичне застосування аутотренінгу передбачає використання спеціальних прийомів «самозаспокоєння» і «налаштування».

Індивідуальний тренінг – психологічне тренування однієї людини, форма роботи з індивідом.

Груповий тренінг – тренування декількох чоловік одночасно. Об'єм групи: для сімейних тренінгів нижня межа може складати дві людини, для решти видів групових тренінгів – чотири – загальноприйнятий мінімум. Верхня межа – групи більше п'ятдесяти чоловік не формуються, оскільки вважається, що робота з таким числом учасників неефективна, оскільки не вдається забезпечити необхідний рівень активності в усіх членів групи, а в колективному варіанті неможливо організувати достатнє число інтеракцій між учасниками і забезпечити повноцінний зворотний зв'язок. Ефективність психотерапевтичних і особових тренінгів по мірі збільшення групи звичайно знижується. Для психотерапевтичних груп введено «правило восьми». Найбільш прийнятним вважається склад з 8–15 чоловік, а в цьому діапазоні найбільш вдалим числом визнається 12, оскільки така група при необхідності ділиться на дві, три або чотири рівновеликі підгрупи.

Тренінг без ведучого – форма тренінгової роботи, здійснювана цілком власними силами людей, які прагнуть до певних психологічних змін своєї особистості і своєї поведінки. Умовно сюди можна віднести аутотренінг, а також варіанти груп взаємодопомоги (або самодопомога).

Учасники цих груп збираються за своєю ініціативою і обговорюють наболілі проблеми, спільно розробляють стратегію поведінки в складних, але типових для них ситуаціях, діляться один з одним своїми міркуваннями, думками, відпрацьовують навички корисних дій. Подібні зустрічі добре впливають як на емоційну сферу особистості, так і на раціональну, розширюючи загальну і соціальну компетентність, озброюючи ефективними прийомами соціальної взаємодії.

Тренінг з одним ведучим – звичайний варіант тренінгу, коли один

фахівець проводить весь тренінговий цикл, незалежно від його тривалості і складності, від початку до кінця.

Тренінг з декількома ведучими – варіант групового тренінгу, коли декілька фахівців ведуть групу спільно. Статуси тренерів можуть бути рівними або супідрядними (основний тренер і його помічники-асистенти). Їх керівництво може бути одночасним, або послідовним. До такого поєднання вдаються в наступних випадках: 1) коли група велика за числом учасників; 2) коли група ділиться на підгрупи з різними локальними завданнями і одному керівнику неможливо виконати свої функції в кожній підгрупі в повному об'ємі; 3) коли за завданням тренінгу бажано продемонструвати різні (такі що іноді конфліктують) стилі або стратегії керівництва; 4) коли комплекс завдань і вправ можна розділити на специфічні частини, проведення кожної з яких доцільно доручити найбільш компетентному в цій сфері фахівцю.

Тренінг зі «штучним ведучим» – робота по психологічному вдосконаленню, здійснювана індивідом або групою самостійно по інструкції. Група виступає в ролі «штучного ведучого». Можливі дві основні форми подібного «керівництва»: самовчителі і програми ЕОМ. Повноцінного психокоректувального ефекту чекати від подібного виду тренінгу не доводиться, оскільки фактично відсутні безпосередні особові зв'язки; вельми проблематична емоційна напруженість процесу, практично нездійснений зворотний зв'язок. Більшого ефекту можна чекати при використанні такого самонавчання в цілях методичної підготовки майбутніх фахівців, але як попереднє ознайомлення з принципами і процедурою того або іншого різновиду тренінгу.

Короткочасний (разовий) тренінг – тренінг невеликої тривалості, що проводиться від початку до кінця за один раз. Час сеансу може коливатися залежно від мети, конкретних завдань і умов від 2 до 12 годин. Найбільш частий варіант для групи – 6–8 год. Можливі короткі перерви (10–30 хв.), або передбачені регламентом процедури, або виникаючі спонтанно по ходу тренінгу.

Циклоїдний (багаторазовий) тренінг – тренінг, здійснюваний за декілька сеансів з певними перервами між ними. Число сеансів – від 2 до 20; час кожного сеансу – від 4 до 10 годин (сеанси в одному циклі однакові за тривалістю, хоча іноді можуть і розрізнятися; важливо, щоб кожен сеанс був цілісним, завершеним заняттям без яких-небудь «боргів»); інтервали між зустрічами – від доби до одного тижня (великі перерви небажані, оскільки порушують зв'язки, що склалися в групі, притупляють виниклі в попередньому сеансі відчуття, сприяють тому, що забуваються одержані відомості).

Методичний тренінг реалізується за 1–2 заняття по 6–8 год. кожне. Для повноцінного його засвоєння потрібна більш розгорнена програма близько 56–80 год. протягом 1–3 тижнів.

Довготривалий тренінг (марафон) – це цілодобове заняття протягом декількох днів. Загальна тривалість – від двох діб до тижня. Регламент тренінгу передбачає чергування періодів безпосередньої інтенсивної роботи з періодами відпочинку. Проте все це проводиться на одному робочому майданчику без

можливості для учасників тривалої відсутності. Як правило, подібні бази наперед обладнуються необхідним спеціальним інвентарем, предметами побутового інтер'єру, зонами відпочинку. З метою ізоляції групи від звичайного для її членів оточення і їх зосередження на процедурі тренінгу ці бази нерідко розташовують далеко від їх місця проживання і роботи. Наприклад, за містом для жителів мегаполісів, в закритих будинках відпочинку і т.п. «Марафон» припускає поєднання тренінгу з лекційними, семінарськими та іншими формами занять з психологічної освіти. Марафонська дистанція використовується при навчальному і організаційному тренінгах.

Тривалий тренінг – тренінг, що проводиться протягом ряду місяців і навіть років. Відомі випадки тренінгової роботи з постійними клієнтами тривалістю до 5 років. Він здійснюється рідко і в основному в цілях особистісного розвитку або психотерапевтичного супроводу. Він доцільний як стимулятор розвитку особистості дитини або як лікувально-профілактичний засіб для дорослих.

Багаторазовість зустрічей фахівця з підопічними зближує тривалий тренінг з **циклоїдним**. Але на відміну від останнього, даний вид тренінгу не регламентує періодичність сеансів, їх тривалість, тривалість перерв, а можливо, і не конкретизує зміст окремих зустрічей. Необхідність в них, швидше за все, визначається загостренням яких-небудь життєвих обставин, виникненням душевних криз, змін в образі життя або кар'єрними зигзагами.

Директивний тренінг – тренінг, що реалізовує директивний підхід до психологічної роботи з людьми. У концептуальній основі підходу лежить погляд на клієнта (пацієнта) як недосконалий об'єкт маніпуляцій досвідченого фахівця. Звідси, в процесі роботи, учасники тренінгу зобов'язані строго слідувати вказівкам тренера. Позичі і статуси ведучого і учасників різко несиметричні. Ініціатива учасників допускається тільки в межах, які визначив ведучий. Вважається, що тільки він знає, що і як слід змінювати в особистості й поведінці тих, кому надається психологічна допомога, що тільки він уміє грамотно це виконувати. Директивний психотерапевт контролює (планує) хід занять, самостійно встановлює норми функціонування групи і виконує їх, дає поради і вказівки, здійснює інтерпретації.

Недирективний тренінг – тренінг, що реалізовує недирективний підхід до психологічної роботи з людьми. Цей підхід спирається на уявлення про людину як самостійного суб'єкта взаємодій з людьми, суспільством, природою, як особи, здібної до саморозвитку і самоудосконалення. Тому в процесі тренінгу керівник велику частку повноважень по керівництву групою передає її членам. Статус і позиція недирективного тренера в цілому вище, ніж у решти членів групи, але ці відмінності не акцентуються і не ведуть до придушення їх ініціативи. Нерідко ця різниця взагалі стирається, і встановлюється симетричність позицій. Недирективний варіант керівництва сприяє створенню доброзичливішої обстановки, стимулюючої партнерські відносини між всіма учасниками тренінгу. Недирективний тренер надає учасникам групи свободу вибору тем і напрямів дискусії, не починає дій і не прискорює їх, не нав'язує виконання норм – він використовує головним чином техніку віддзеркалення.

Авторитарний стиль керівництва тренінгом – тренер застосовує авторитарні методи управління. Але, авторитарна особа володіє цілим набором соціально схвалюваних якостей, часто просто необхідних: енергійність, рішучість, впевненість в собі, ініціативність, готовність до відповідальності, здатність переносити великі навантаження. А по-друге, авторитарний стиль керівництва у багатьох випадках найбільш ефективний. Наприклад, в екстремальних ситуаціях, при дефіциті інформації, при управлінні великими масами людей і т.п.

Що ж до тренінгової роботи, то до авторитарного стилю вдаються звичайно в наступних випадках: 1) жорстко структуроване завдання тренінгу (і групи); 2) учасники переживають сильний стрес; 3) учасникам групи неясна її динаміка, вони погано усвідомлюють процеси, що відбуваються в групі; 4) група «хоче» авторитарного керівництва із-за своєї скутості та тривожності.

Тренінг з демократичним стилем керівництва – це тренінг, керований демократичними методами. Він краще сприяє дотриманню таких принципів групової роботи, як активність, творчість, партнерство, відвертість та ін.

Тренінг з популістським стилем – це тренінг, управління яким не регламентоване і здійснюється залежно від обставин, що складаються, і відносин в групі. Синоніми: ліберальний, анархічний, панібратський, хаотичний. Цей стиль серед тренерів вважається найменше продуктивним.

Оскільки стиль керівництва є характеристикою тренінгу, а не особи тренера, то кваліфікований фахівець повинен володіти всіма стилями і уміти їх застосовувати і навіть переходити від одного стилю до іншого протягом одного тренінгового сеансу по ходу процедури, якщо цього вимагає ситуація.

Безапаратурний тренінг – заняття без використання спеціального інвентаря і технічних пристроїв. Спілкування учасників здійснюється із застосуванням усної мови. Устаткування приміщення для тренінгу: неспеціалізовані меблі (стілці, крісла, столи), можливо використання пристосувань для експонування стимулюючого матеріалу (класні дошки, екрани і т.п.). Єдина обов'язкова умова – це ізольоване від сторонніх впливів на групу приміщення з мінімумом комфорту.

Апаратурний тренінг – заняття з використанням спеціальних засобів, устаткування і технічних пристроїв (аудіо- і відеоапаратура). Відповідні записи пред'являються учасникам у фазах розбору їх поведінки, що значно підвищує ефективність розуміння своїх слабких і сильних сторін, помилок або успіхів у взаємодіях з партнерами. Заняття з відеоапаратурою називають відеотренінгом. Щоб відео- або аудіоапаратура не відволікала учасників від їх дій, її маскують, а оператора з контрольною апаратурою поміщають в сусідню кімнату або відгороджують від основного приміщення.

Апаратурне оснащення тренінгу припускає також використання спеціального устаткування: особливо комфортних меблів, засобів зв'язку (н-д, мобільних телефонів), спеціальних пристроїв для виконання різних ігор і вправ.

Тренінг з гомогенною групою – це робота з однорідною за якою-небудь ознакою (або комплекс ознак) групою. Гомогенні групи звичайно більш згуртовані, ніж гетерогенні, і їх учасники відчувають себе комфортніше. Як

негативна якість розглядається відносно безконфліктність однорідних груп, що уповільнює і послаблює динаміку розвитку тренінгової групи, де суперечки, конфронтація, агресія часто виступають провідними інструментами психокорекції.

Основні ознаки, по яких здійснюється комплектування гомогенних груп: 1) стать, 2) вік, 3) національність, 4) рівень освіти, 5) рівень розвитку інтелекту, 6) соціальний статус, 7) характер психологічних проблем, 8) тип особи і стиль поведінки, 9) ціннісні орієнтації і переконання, 10) мета участі в тренінгу, 11) професія.

При формуванні штучних груп прагнуть до гомогенності по віку, національності, рівням інтелекту і освіти, соціальному статусу і характеру психологічних проблем. По віковому показнику переважна більшість фахівців обмежують групу межами від 18 до 50 років. Якщо повної гомогенності досягти важко, то прагнуть збалансувати склад так, щоб не було великих кількісних диспропорцій між підгрупами з різними показниками. Вважається, що однорідні групи особливо ефективні при короткострокових курсах і при процедурах, що апелюють до емоційної сфери особистості, до емпатії та співчуття.

Тренінг з гетерогенною групою – це робота з різнорідним за складом контингентом. Гетерогенні групи ближче до реальних співтовариств, їх, швидше, ніж гомогенні, можна розглядати як моделі реальних груп. При комплектуванні штучних гетерогенних груп орієнтуються на приведені вище 11 основних характеристик учасників. Для природних тренінгових груп гетерогенність задана початково.

Тренінг дитячий – призначений для роботи з дітьми. Вікова градація: для дітей раннього віку (до 4–5 років), для дошкільників, для молодших школярів і т.д. Термінологія може варіювати: тренінги для підлітків, для хлопців, для дівчаток або хлопчиків і ін. Дитячі тренінги переважно націлені на особистісне зростання або психотерапію (особливо при аномальному розвитку дитини). Акцент робиться на ігрові форми взаємодії дітей з ведучим і один з одним. Тренінги можуть призначатися виключно для роботи з дітьми або бути дитячими модифікаціями дорослих тренінгів.

Тренінг для дорослих – тренінг, призначений для роботи з дорослими людьми. Тут теж можлива градація. Наприклад, для молоді, для середнього віку, для немолодих. Але подібна диференціація дорослих тренінгів за віковим показником – справа рідкісна.

Тренінг для жінок (чоловіків) – тренінг, орієнтований на роботу з жінками (чоловіками). Враховується статеві специфіку клієнтів: дати їм рекомендації, надати психологічну допомогу, орієнтуючись на їх статеву приналежність і самоідентифікацію.

Тренінг за ступенем знайомства учасників один з одним носить вельми умовний характер. Штучні групи звичайно прагнуть укомплектувати незнайомими, щоб уникнути внутрішньогрупових початкових об'єднань (фракцій), попередніх психологічних установок на партнерів і інших небажаних «перешкод» для нормальної групової динаміки. Категорично протипоказано

включення в такі групи осіб, що мають сімейні відносини (подружніх пар, батьків–дітей), закоханих, друзів, ворогів, товаришів по службі (тих, що знаходяться в посадовій залежності), людей, зв'язаних грошовими відносинами (кредитори–боржники).

У природних групах ступінь знайомства початково заданий.

Тренінг сімейних відносин – це вид тренінгу, направлений на прояснення і виправлення (якщо потрібно) відносин в сім'ї. Цей вид тренінгу має два виражені напрями: зв'язки між подружжям і зв'язки між батьками і дітьми (а ширше – між поколіннями в сім'ї). Тоді розрізняють тренінги подружніх відносин і тренінги дитячо-батьківських відносин. Ці тренінги представлені здебільшого в навчальній формі, хоча нерідко цю роботу називають психотерапією сім'ї.

Тренінги міжособистих відносин – це робота по освіченості у області різних видів міжособових відносин, а при необхідності і по їх нормалізації або розвитку з людьми, що знаходяться у відповідних видах зв'язку. Це робота з природними групами, мінімальна чисельність яких дві людини. Найбільше це відносини: любовні, ворожі, дружні. Як правило, люди звертаються за допомогою, коли відносини знаходяться на стадії конфронтації (відкритої або прихованої), але вони хочуть їх повернути в сприятливе русло. Це бажання (або спільне, або однієї зі сторін) може бути продиктовано обставинами (наприклад, необхідність жити або працювати разом) або відповідними відчуттями, що не втратили для їх носіїв своєї цінності не дивлячись на протистояння партнерів. Тоді основне завдання тренінгу – нормалізувати відносини. Рідше звертаються за порадою, як поглибити ті або інші позитивні відносини. Тоді основне завдання тренінгу – розвинути відносини. Просвітницьке завдання тренінгу відносин постає в тих випадках, коли люди хочуть прояснити суть, істинність або силу своїх відносин.

Тренінги міжособових відносин реалізуються в основному у формі навчального і особового тренінгів.

Професійний тренінг – тренінг, що проводиться з людьми певних професій в цілях підвищення їх професійно значущих психологічних якостей або підвищення ефективності спільної професійної діяльності. Робота може вестися як з природними, так зі штучними групами. У першому випадку, метою є отримання організаційного ефекту, у другому – навчального.

Тренінги з лікувальними групами – психокоректувальна робота лікувального, профілактичного або реабілітаційного характеру з групами хворих, осіб, що знаходяться в прикордонних станах, або людей, з ризиком захворювання. Спектр хвороб і прикордонних станів в практиці такої роботи не обмежується тільки нервово-психічними відхиленнями і включає будь-які форми захворювань від психосоматичних до інфекційних.

Тренінги з неспецифічними групами – це будь-які види тренінгів з штучними групами, укомплектованими людьми, що наперед не були в яких-небудь міжособових або міжгрупових відносинах і не мали певних загальних інтересів. Інакше кажучи, це «класичний» варіант штучної групи.

Відкритий тренінг – це тренінг з «вільним» входом для потенційних

клієнтів.

Закритий (корпоративний) тренінг – тренінг, що проводиться з групою людей, об'єднаних спільністю яких-небудь інтересів (найчастіше професійних) і який не допускає сторонніх осіб.

Тренінги по зв'язках з громадськістю (або на англійський зразок public relations) стали особливо актуальні у зв'язку з неймовірним числом різного рівня виборів як в політичній сфері, так і в економічній. Велика кількість подібних заходів і «ціна перемоги» в них зумовили інтенсивний пошук ефективних способів підготовки кандидатів до виборної гонки і впливу на виборців.

Робота з населенням – це будь-який вид відкритих тренінгів з групами, що комплектуються без урахування професійної специфіки партнерів.

Завдання для самоконтролю:

1. Опишіть основні класифікації тренінгів (тренінг особистісного росту; навчальний тренінг; організаційний тренінг; тренінг спілкування; аутотренінг; груповий тренінг).

2. Заповніть таблицю

Види тренінгів	Їх характеристика

Основна література:

1. Большаков В. Ю. Психотренінг. Социодинамика, упражнения, игры / Большаков В. Ю. – СПб. : Социально-психологический центр, 1996. – 129 с.

2. Марсанов Г. И. Социально-психологический тренинг / Марсанов Г. И. – [5-е изд., стереотип.] – М., «Когито-Центр»; Московский психолого-социальный институт, 2007. – 251 с.

3. Никандров В. В. Антитренинг, или контуры нравственных и теоретических основ психотренинга : [Учеб. пособ.] / Никандров В. В. – СПб. : Речь, 2003. – 234 с.

4. Пузиков В. Г. Технология ведения тренинга / Пузиков В. Г. – СПб. : Издательство «Речь», 2007. – 224 с.

Додаткова література:

1. Мілютіна К. Психолог-тренінг / Мілютіна К. // Психолог. – № 14. – 2002. – С. 4–6.

2. Організація і методика соціально-педагогічного тренінгу : [Методичні рекомендації] // Уклад. О.М. Шевчук. – Умань, 2010. – 37 с.

2.2. ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ II. ТЕХНОЛОГІЇ ПРОВЕДЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ

2.2.1. Тема 4. Організаційні та методичні аспекти підготовки соціально-педагогічного тренінгу

План

1. Специфіка підготовки тренінгового заняття як динамічної форми навчання.
2. Етапи підготовки тренінгового навчання.
3. Організаційні аспекти проведення соціально-педагогічного тренінгу.
4. Методика підготовки тренінгу.

1. Специфіка підготовки тренінгового заняття як динамічної форми навчання.

Стиль проведення та спосіб організації тренінгу має бути зорієнтований на створення сприятливої психологічної атмосфери та поваги до думки кожного учасника.

Одночасно у діяльності групи, яка працює у форматі тренінгу, можна виділити два аспекти: діловий та соціально-психологічний, які тісно пов'язані між собою.

Діловий аспект містить роботу над змістом інформації; виконання учасниками різноманітних завдань практичного характеру; осмислення інформації на основі теоретичного обґрунтування.

Соціально-психологічний аспект включає бажання і страхи учасників; їх почуття й переживання; симпатії й антипатії; атмосферу довіри й недовіри; відчуття безпеки.

Слід врахувати, що застосування соціально-педагогічних тренінгів потребує особливої просторової організації навчально-виховного простору, коли заняття проводяться у колі, зі заздалегідь підготовленими місцями для роботи у малих групах, із використанням спеціально підібраних технічних засобів (фліп-чарту – мобільної пластикової дошки, великих аркушів паперу та спеціальних маркерів для створення наочності, яка зберігається до завершення циклу занять), роздаткових матеріалів як для учнів, так і для батьків. Окрім того, існує чітке дотримання розподілу часу при проведенні вправ. Саме завдяки різноманітним методикам, які забезпечують активність кожного учасника, а також спеціальним організаційним прийомам, соціально-педагогічний тренінг, який проводиться кваліфікованим тренером, стає ефективним засобом набуття нових знань та навичок, особистісного розвитку та виховання.

2. Етапи підготовки тренінгового навчання.

Тренінгова група – це спеціально створена група, учасники якої за сприяння ведучого (тренера) включаються в інтенсивне спілкування, спрямоване на досягнення визначеної мети та вирішення поставлених завдань. Тренінгова група зазвичай включає 15–20 осіб. Така кількість людей дозволяє оптимально використати час та ефективно навчати людей.

Тренінгові заняття можуть бути різної тривалості: від 1,5–3-х годин (2–4 академічні години тривалістю 45 хвилин кожна) до декількох днів поспіль. За тривалістю найбільш удаюю формою групової роботи є марафон, тобто проведення занять тривалістю 6–8 годин щоденно протягом кількох днів. За

такої форми роботи передбачається велика обідня перерва (не менше години) та дві перерви по 15–20 хвилин через кожні 1,5–2 години роботи. Під час коротких перерв учасникам доцільно запропонувати напої (чай, каву, воду, соки тощо), можна й легку їжу (бутерброди, цукерки, печиво тощо). Вважається, що такої тривалості перерви достатньо для відновлення сил учасників.

Робочі місця для учасників у приміщенні можуть бути розташовані по-різному, але доцільно уникати «аудиторного» та «шкільного» стилів. Добре, коли стільці для учасників розташовуються півколом – це сприяє створенню неформальної атмосфери, забезпечує можливість кожному бачити всіх учасників тренінгу, підкреслює рівнозначність позицій усіх учасників. Це сприяє створенню атмосфери відкритості, розвитку довіри, уваги та інтересу учасників одного до одного.

Тренінг проводить **тренер** (ведучий), котрий спілкується з учасниками «на рівних», є таким самим учасником тренінгової групи, як і всі інші учасники. Але одночасно він є й каталізатором усіх процесів, що відбуваються в групі на шляху до досягнення визначеної мети тренінгу (для цього він повинен розуміти настрій кожного учасника). **Тренер відрізняється від інших учасників тим, що:**

- володіє інформацією щодо означеної теми;
- знає методику проведення тренінгових занять;
- уміє працювати з аудиторією й володіє методикою навчання дорослих і дітей;
- володіє навичками ведення тренінгової групи (регулює групові процеси, знає, як зацікавити учасників, зняти напруження, спрямувати групу на конструктивне розв'язання проблеми тощо);
- постійно підвищує свій тренерський потенціал;
- знає методи оцінювання результатів тренінгу та вміє їх застосовувати;
- знає про відстрочені результати впливу тренінгу, як очікувані, так і неочікувані.

У тренінгу широко використовуються **методи**, спрямовані на стимуляцію взаємодії учасників. Усі вони об'єднуються під назвою «інтерактивні техніки» і забезпечують взаємодію та власну активність учасників під час динамічного навчального процесу.

Проведення тренінгу відбувається за певною **структурою**. Типова структура, мета та завдання тренінгу разом слугують основою для складання плану його проведення. Такий план може мати різні форми (таблиця, перелік послідовних дій, схема тощо), але принципово те (і це слід добре засвоїти майбутньому тренеру), що план тренінгу слід скласти обов'язково. Природно, це не означає, що тренінг пройде повністю так, як було заплановано, проте план допоможе тренеру дотримуватися основних питань, які мають бути опрацьовані в ході роботи групи, інакше неможливо досягнути поставленої мети тренінгу. Під час тренінгу неодмінно виникає багато побічних тем для обговорення, і кожна з них виявляється більш-менш привабливою для учасників. Проте їх опрацювання слугуватиме іншим цілям. Тим часом термін заняття спливатиме,

й обов'язкові питання можуть залишитися не розглянутими. Тож саме завчасно складений план допоможе дотримуватися обраної теми, досягнути бажаної мети.

Зміст, процес і метод у тренінгу. Спілкування учасників у ході тренінгу охоплює дві складові: зміст і процес. Зміст тренінгу – це тематика (ідеї, питання, закономірності явищ), що вивчається під час роботи. Процес тренінгу – це те, як взаємодіють учасники тренінгу під час навчання, яку атмосферу створюють, які ролі відіграють, як впливають один на одного.

Метод тренінгу – це те, в який спосіб організовано навчання (дискусія, робота у складі малих груп тощо), як відбувається процес засвоєння змісту тренінгу.

Для вичерпного розуміння взаємозв'язку ключових понять тренінгу – метод, зміст, процес – досягнення професійного вміння оптимально використовувати їх та керувати ними, тренер повинен добре орієнтуватися в почуттях людини, яка потрапляє в групу інших людей, процесах групової динаміки, структурі групи, проблемних ситуаціях, що виникатимуть у групі.

Що означає для учасника тренінгу бути у групі. Для кожної людини ситуація потрапляння в будь-яку групу є певною мірою хвилюючою, тому що людина в групі прагне одночасно реалізувати два взаємопротилежні комплекси міркувань, психологічних установок: з одного боку, вона природно прагне до об'єднання із собі подібними, а з іншого – так само природно, до виокремлення себе серед інших.

Людина схильна до об'єднання та взаємодії з іншими для того, щоб досягти власних цілей: конкретних, які дають відчутні результати стосовно питань, котрі поєднали групу, і загальних – безпеки, захисту, поваги та любові з боку оточення. Людина схильна до відсторонення від інших для того, щоб не ототожнюватися з ними, не відчувати тиску, зберегти власну індивідуальність, неповторність, свободу та незалежність.

У зв'язку з такою єдністю та боротьбою протилежностей кожний учасник групи схвильований (як правило – підсвідомо) тим, як об'єднати різні прагнення: бути разом, але уникнути небезпеки поглинання іншими; зберегти власний внутрішній комфорт, але у стані об'єднання з іншими, до того ж реалізувати це без шкоди для себе. Необхідність вирішувати подібні питання створює в учасників групи певну психічну напругу (усвідомлювану чи неусвідомлювану), і її наслідки можуть бути як негативними, так і позитивними.

Тренінг: форми та методи. Однією з основних проблем, які виникають при підготовці тренінгу, є проблема вибору методу, за допомогою якого надаватиметься інформація учасникам групи. Існує велика кількість різноманітних методів, які впливають на процес засвоєння та відтворення інформації. Їх вибір залежить від завдань програми навчання, її тривалості, рівня підготовки учасників, набутого досвіду, необхідного обладнання, рівня міжособистісної взаємодії учасників та їх активності, а також кількості та складу групи.

Варто зазначити, що існує правило, згідно з яким тренеру не варто

обмежуватись лише одним методом у ході реалізації усієї програми навчання. Використання різноманітних технік не тільки сприяє збереженню уваги та працездатності групи, а й відображає реальні життєві ситуації. Найбільш популярними методами, які застосовуються в тренінгових заняттях, є: мінілекція, рольова гра, метод кейсів (проблемні ситуації), мозковий штурм (брейнстормінг), дискусія.

Отже, обираючи метод викладання, слід урахувувати: рівень знань учасників з даної теми; якими навчальними засобами підкріпити матеріал, що викладається; розміри групи (інтерактивні форми ефективніші за меншої кількості учасників); ресурси, у тому числі часу й простору (розподіл на малі групи потребує більше часу і простору, ніж робота всією групою); умови приміщення (фіксоване розташування робочих місць ускладнює пересування й зміну конфігурації).

Способи формування групи. Взагалі, існує два способи формування груп – для роботи у складі цілої групи та для роботи у складі малих груп. Кожному з них притаманні свої особливості, і ми їх детальніше розглянемо у наступному питанні.

3. Організаційні аспекти проведення соціально-педагогічного тренінгу.

Створення умов для проведення тренінгу. Якщо тренінг буде проводитися в аудиторії, необхідно:

1. Розставити столи колом, або у формі букви «П». Потрібно переставити столи, звільнивши місце у центрі кімнати. Бажано, щоб стільці були з м'якими сидіннями і спинками для зручності.

2. У кімнаті має бути звичайна дошка або спеціальна – фліп-чарт. Необхідно підготувати крейду, скотч, фломастери, клейкі і неклеючі папірці розміром 5x5 см, безпечні шпильки, скріпки, кнопки, серветки і роздаткові матеріали в достатній кількості.

3. Для того, щоб записати правила роботи групи, очікування учасників та результати виконання групових завдань, необхідно підготувати декілька аркушів паперу формату А1, або А2 та папір формату А4.

4. Для демонстрації відеоматеріалів, фільмів, або презентації необхідно підготувати обладнання (бажано мультимедійний проектор).

5. Необхідно чітко розпланувати етапи проведення тренінгу і скласти план проведення тренінгу [52, с. 34].

4. Методика підготовки тренінгу.

Тренінг має свої «атрибути». До них належать:

- тренінгова група;
- тренінгове коло;
- спеціально обладнане приміщення та приладдя для тренінгу (фліпчарт, маркери тощо);
- тренер;
- правила групи;

- атмосфера взаємодії та спілкування;
- інтерактивні методи навчання;
- структура тренінгового заняття;
- оцінювання ефективності тренінгу.

Головне, що забезпечує сприятливу атмосферу для навчання у тренінговій групі, – це **правила**, яких має дотримуватися кожний учасник. Основні з них: цінування часу; ввічливість; позитивність; розмова від свого імені; добровільна активність; конфіденційність; зворотний зв'язок тощо. Правила приймаються на початку тренінгу всіма учасниками групи і потрібні для того, щоб кожний міг:

- працювати в комфортних умовах;
- отримувати інформацію самому й не заважати отримувати інформацію іншим у зручний для кожного спосіб;
- відверто, без побоювань висловлювати свої думки;
- дозволити собі спонтанні, попередньо не зважені вислови, що наближатиме тренінг до реального життя;
- бути впевненим, що надану ним інформацію використають тільки в інтересах учасників.

Переваги групової роботи полягають у тому, що з інформацією та досвідом можуть ознайомитися всі члени групи. Крім того, існує можливість легко давати інструкції одразу всім учасникам. Важливо також, що окремі учасники неспроможні відразу брати активну участь у навчанні, відчувають обмеження можливостей засвоєння матеріалу, їм легше адаптуватися до умов тренінгу у великій групі.

Робота в малих групах. На відміну від занять у складі всієї групи, коли люди є переважно пасивними одержувачами інформації, заняття в малих групах передбачає активність учасників, їхню жваву взаємодію один з одним, вироблення ними власних ідей та виявлення творчості в інших формах. У процесі роботи у складі малих груп доцільно мати двох тренерів: вони зможуть приділити більше часу, допомагаючи кожній групі, і вносять у процес різні особисті якості та досвід, збагачуючи матеріал, який викладають.

Метод малих груп зручний у застосуванні, коли учасникам потрібно:

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

Існує чимало способів організації малих груп, кількість людей у яких, зазвичай, коливається від двох до восьми. Якщо кількість членів перевищує вісім, їм стає важко всім одночасно брати участь у роботі і, відповідно, легше виключитися з неї – при цьому група, як правило, розпадається на підгрупи. Спосіб формування груп залежатиме від виду роботи, якою вони мають займатися.

Групи обговорення. Вони створюються для стимулювання мислення та вироблення ідей, пов'язаних з певною темою. Наприклад, якщо доцільно визначити теми, що їх люди хотіли б вивчити глибше або про які вони хотіли б дізнатися більше. Від учасників групи обговорення не вимагається розв'язання проблеми або завершення складання переліку завдань. Оптимальний розмір групи обговорення становить 4–6 осіб. Обговорення має бути відносно коротким – приблизно 10 хв. Учасникам групи обговорення тренер повинен чітко пояснити мету обговорення. Якщо цей метод передбачається застосовувати досить часто – слід змінювати склад групи після одного-двох обговорень (деякі групи підбираються вдало і добре працюють разом, інші – ні).

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

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

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

Після виконання цієї вправи тренер збирає учасників трійок в одну групу, щоб обмінятися досвідом. Залежно від кількості учасників групи й наявного резерву часу тренер може не збирати всіх разом, а провести обговорення, об'єднуючи учасників кількох трійок (по дві, три трійки тощо).

Завдання для самоконтролю:

1. Проаналізуйте особливості підготовки тренінгового заняття.
2. Охарактеризуйте основні етапи тренінгу.
3. Опишіть організаційні аспекти проведення соціально-педагогічного тренінгу.
4. Проаналізуйте методику підготовки соціально-педагогічного тренінгу.
5. Розробіть схему організаційної роботи при підготовці соціально-педагогічного тренінгу.
6. Заповніть таблицю «Атрибути тренінгу».

Основна література:

1. Безпалько О. В. Тренінг як інноваційна форма соціально-педагогічної роботи / Безпалько О. В. // Соціальна педагогіка: теорія та практика. – 2004. – № 1. – С. 22–28.
2. Большаков В. Ю. Психотренінг. Социодинамика, упражнения, игры / Большаков В. Ю. – СПб. : Социально-психологический центр, 1996. – 129 с.
3. Марсанов Г. И. Социально-психологический тренинг / Марсанов Г. И. – [5-е изд., стереотип.] – М., «Когито-Центр»; Московский психолого-социальный институт, 2007. – 251 с.
4. Никандров В. В. Антитренинг, или контуры нравственных и теоретических основ психотренинга : [Учеб. пособ.] / Никандров В. В. – СПб. : Речь, 2003. – 234 с.
5. Пузиков В. Г. Технология ведения тренинга / Пузиков В. Г. – СПб. : Издательство «Речь», 2007. – 224 с.
6. Соціальна педагогіка: теорія і технології : [Підручник] / За ред. І. Д. Звереві. – К. : Центр навчальної літератури, 2006. – 316 с.
7. Страшко С. В. Соціально-просвітницькі тренінги з формування мотивації до здорового способу життя та профілактики ВІЛ/СНІДу : [Навч.-метод. посібник для викладачів валеології, основ медичних знань та безпеки життєдіяльності, вчителів основ здоров'я, студентів вищих педагогічних навчальних закладів] / Страшко С. В., Животовська Л. А., Гречишкіна О. Д., Міненко А. О., Савонова О. В., Гаврилюк В. О. / За редакцією Страшко С. В. – [2-е вид., переробл. і допов]. – Київ : Освіта України, 2006. – 260 с.
8. Цюман Т. П. Тренінг як форма підготовки соціальних педагогів до професійної діяльності / Цюман Т. П. // Проблеми педагогічних технологій. – Вип. 3–4. – 2004. – С. 166–171.

Додаткова література:

1. Організація і методика соціально-педагогічного тренінгу : [Методичні рекомендації] // Уклад. О.М. Шевчук. – Умань, 2010. – 37 с.

2.2.2. Тема 5. Структура та основні положення тренінгового заняття

План

1. Основні етапи проведення тренінгових занять, правила організації та проведення кожного етапу.
2. Початок соціально-педагогічного тренінгу.
3. Основна частина проведення навчання.
4. Завершення роботи тренінгу.

1. Основні етапи проведення тренінгових занять, правила організації та проведення кожного етапу.

Як і будь-який процес, тренінгове заняття обов'язково має початок, середину і кінець.

На початковому етапі проводяться наступні основні операції і дії: знайомство учасників один з одним, сповіщення про цілі, завдання і засоби тренінгу; вибір форм звернення з чотирьох варіантів (по імені: «ти» або «Ви»;

на ім'я та по батькові: «ти» або «Ви»); попередній розподіл ролей із загостреною конкуренцією; укладення «контракту» на співпрацю.

На середньому, основному, етапі відбувається виконання вибраних ролей зі всіма взаєминами (від недовір'я, побоювання, обережності через загострення суперечностей, неприйняття і конфлікти до розуміння, співпереживання, взаємодопомоги). Можливий перерозподіл ролей (якщо це необхідно по ходу тренінгу або передбачено його планом) і їх програвання.

Завершальний етап – це закріплення отриманих результатів (ефектів) шляхом їх точної вербалізації і систематизації; це підбиття підсумків тренінгу і підготовка до прощання.

Вказані три етапи залежно від специфіки тренінгу, конкретних умов і особливостей контингенту можуть розпадатися на окремі фази або їх цикли. Причому не завжди можна чітко провести межу між етапами, оскільки деякі фази можуть бути віднесені як до попереднього, так і до подальшого етапу, тобто бути перехідними стадіями.

В загальному вигляді структура занять налічує три основних елемента:

- Початок.
- Основна частина.
- Заключна частина.

Структура тренінгу складається із перерахованих структурних елементів. Однак об'ємне співвідношення цих елементів може бути різним. Це залежить від мети тренінгу, цільової групи, тривалості тренінгу, рівня підготовленості групи.

Розглянемо ці елементи умовно виділивши основні етапи (табл.1).

Таблиця 1

№ п/п	Назва етапу	Необхідна кількість часу, %	Характеристика етапу
1	Введення	5	Презентація мети і завдань тренінгу
2	Знайомство	5	Презентація ведучого та учасників тренінгу – відбувається за традиційною для тренінгів схемою
3	Прийняття правил роботи групи	5	Своєрідне формування групи, де виробляються спільні норми для ефективної взаємодії
4	Очікування учасників	3	Традиційний обмін очікуваннями від тренінгу. Для тренера важливо враховувати очікування учасників, оскільки від цього залежить ефективність тренінгового процесу
5	Оцінка рівня інформованості	5–10	Своєрідний зріз знань стосовно проблематики тренінгу
6	Актуалізація проблеми	10–30	Важливий елемент тренінгу, який скеровує інтерес до проблеми та формує мотивацію

7	Інформаційний блок	20–40	Являє собою кілька розподілених і логічно завершених частин
8	Набуття практичних навичок	20–60	Спрямований на вироблення в учасників навичок комунікації, прийняття рішень, зміни стратегії поведінки
9	Завершення роботи. Отримання зворотного зв'язку	5	Своєрідне підведення підсумків тренінгу та оцінка зміни рівня поінформованості учасників

2. Початок соціально-педагогічного тренінгу.

Початок тренінгу включає наступні компоненти:

Вступ:

1. Визначити умови проведення тренінгу: необхідно визначити, якій проблемі присвячене заняття, які питання в ньому розглядатимуться.

2. Визначити актуальність проблеми: пояснити причини проведення даного тренінгу, його переваги перед іншими.

3. Зацікавити учасників. Люди охоче вчаться, коли вони зацікавлені. Необхідно продемонструвати, наскільки програма тренінгового заняття є цікавою, інформація – змістовною, корисною і необхідною.

4. Представити програму тренінгових занять. Частіше за все при представленні програми тренери використовують поняття регламенту, де чітко зафіксовані ключові моменти тренінгових занять: час проведення та основні елементи.

5. Розповісти про себе.

6. Познайомити учасників тренінгового курсу. Дана процедура може бути проведена з використанням різноманітних технік знайомства.

7. Створити сприятливу атмосферу. Необхідно надати групі можливість обговорити своє хвилювання, визначити їх очікування, тим самим завоювати їх прихильність.

8. Прийняти правила роботи під час тренінгових занять. Дана частина вступу є надзвичайно важливою, оскільки зорієнтована на майбутнє і значною мірою визначає ефективність усього тренінгового процесу.

Знайомство. Усі тренінги йдуть за одним і тим же сценарієм. Спочатку – знайомство, потім приймаються правила, за якими працюватиме група. Можна зробити навпаки – спочатку правила, потім знайомство. Це неістотно, тренер вибирає для себе таку послідовність, яка йому більше подобається. Потім може бути проведено поглиблене знайомство, потім слідує яка-небудь змістовна частина і закінчення дня або всього тренінгу.

Відповідно, із самого початку всі сідають в круг. Тренер представляється, розповідає про себе. Чим коротше представлення тренера, тим краще. Смішно виглядає ситуація, коли тренер починає розписувати, який він хороший тренер і як багато тренінгів він провів. Достатньо коротко представитися і сказати декілька слів про тренінг, про програму і завдання, все це займає 3–5 хвилин.

Потім проводиться знайомство. Варіантів знайомства існує дуже багато, їх можна модифікувати або придумати щось своє. Основне завдання процедури знайомства для групи – познайомитися один з одним, для тренера – запам'ятати імена всіх учасників. Крім того, тренер повинен зробити процедуру знайомства такою, щоб вона була в чомусь незвичайною, цікавою для всіх учасників і дала можливість учасникам небагато розкритися один перед одним. Необхідно, щоб процес об'єднання групи починався з перших хвилин.

Спочатку необхідно домовитися про звернення один до одного в колі. Тренер може сказати: «Ми працюватимемо в групі три дні і нам потрібно якось один до одного звертатися. Як ви думаєте, як краще – «на ти» або «на ви»? По імені або на ім'я та по батькові?» Бажано, щоб група сама, навіть в процесі довгої дискусії, дійшла того, що потрібно звертатися по імені і «на ти», тому це питання краще винести на групове обговорення.

Навіщо? Починається перший груповий процес. Ви ставите питання групі, група починає обговорювати. Ви вже можете спостерігати за групою, хто що говорить і як говорить: інтонації, емоції, поведінка.

Ви можете потихеньку направляти групу в потрібне русло. Група обговорить, що таке ім'я, що таке ім'я-по батькові, що таке дистанція і чи потрібна вона, навіщо вони зібралися і т.п. Буває, що дискусія з приводу імені-по батькові займає 20–30 хвилин. Група обговорить за ці 30 хвилин всі важливі для них питання. Чіпляючись за ім'я-по батькові, вони розкажуть про всі свої побоювання, про те, чого вони бояться і чого чекають, про те, що вони думають. І, відповідно, всі ці речі група вже погоджує. Це дуже добре.

Коли група відразу говорить – давайте будемо по імені і «на ти», варто відразу переходити до процедури знайомства.

Якщо ви припускаєте, що група може запротестувати, можна сказати, що у нас таке правило: по імені і «на ти». Тільки для тренінгу! Так, це незвично, але ми тут і тренуємося незвичним речам. Можна наполягти на цьому як на правилі. Тоді вже ніхто не заперечуватиме.

Якщо група все-таки вирішить звертатися один до одного по імені-по батькові, тоді краще зробити бейджики, тому що запам'ятати по імені-по батькові всіх відразу не вийде.

Як тренер може наполягти на варіанті «по імені і на ти», якщо він все-таки дав це питання на дискусію? Тренер ставить питання групі, і декілька чоловік говорять, що вони хочуть «на ви», а хтось говорить, що і «на ти» нормально. Тренер може просто підкреслити думку, сказавши: «А ось Сергій зараз сказав, що він хоче на «ти». Потім ставить питання Сергієві: «Чому тобі так більше подобається?» Той пояснює. Далі тренер говорить: «А як ви думаєте, що означає «ти», «ви»?» Тобто він стимулює розмову в певному напрямі, і таким чином будь-яка група дійде висновку, що краще по імені і «на ти». Тим самим розв'язуються відразу дві проблеми. По-перше, вже знімаються якісь бар'єри. По-друге, це перший результат групового обговорення.

Варіанти знайомства. Інструкція до першого варіанту: «Зараз ми знайомитимемося, але не звичайним способом. Хтось перший, хто сам захоче, назве своє ім'я і дві якості – одна якість, яка йому допомагає в спілкуванні, і

інша, яка заважає. Друга людина, що сидить поряд з ним в колі за годинниковою стрілкою, повторює все, що сказав перший, тобто його ім'я і його дві якості, а потім говорить про себе. Третя людина повторює слова першого, другого, а потім говорить про себе. Далі всі повторюють слова тільки двох попередніх учасників. Хто хоче бути першим?»

У цього варіанту знайомства є багато плюсів. Один з них полягає в тому, що він дає тренеру можливість вивчити імена всіх учасників.

Також на подібному знайомстві люди хочеш не хочеш трохи розкриваються, тобто роблять маленький крок вперед. Все-таки вони говорять про себе особисто, що не зовсім прийнято в звичайних ситуаціях. Називають які-небудь свої якості, хай не найпотаємніші. Таким чином у людей знімаються певні бар'єри.

Тренер, як і всі, сидить в колі і, коли до нього доходить черга, повторює слова двох попередніх учасників і говорить про себе. Оскільки тренеру не слід забувати їх імена і якості, то тренеру-початківцю краще почати самому і далі запам'ятовувати всіх інших. Хоча тоді цю процедуру краще трішки спростити, наприклад, не питати, хто буде першим, а почати самому. Правда, тоді може вийти, що тренер задає стереотип уявлення, і група на цьому етапі не працює. А основний принцип полягає в тому, що тренер повинен в будь-якій вправі давати можливість більше працювати групі. Чим більше група працює самостійно, тим більших результатів вона досягне, і це буде її результат, а не результат тренера.

Або можна запропонувати першій представитися людині, яка сидить поряд з тренером, а самому представитися другим, повторивши тільки одного попереднього, і далі запам'ятовувати імена всієї групи.

Після знайомства можна обговорити дану вправу як будь-яку вправу в тренінгу. Наприклад, запитати, що було важче: говорити про себе або повторювати за іншими. Хтось скаже, що про себе, – такі люди намагалися знайти дійсно головні якості. Хтось, що про інших, – із-за відповідальності не образити людину своєю інтерпретацією. Хтось зверне увагу на те, що важче запам'ятати інших через те, що одночасно доводилося думати про себе. Після дискусії можна зробити висновок, що люди часто не чують один одного, тому що зайняті своїми думками. Далі можна перейти до розмови про одну з цілей тренінгу – навчитися слухати і краще розуміти співбесідника.

Інший варіант знайомства – кожен називає своє ім'я і говорить про свої плани на ці три дні тренінгу, на рік, на п'ять років; на все життя і т.п.

Ще варіант: всі по черзі говорять після хвилинної підготовки свій девіз і продовжують дві фрази: «Я живу для...» і «Я працюю для...». Можна обговорити це знайомство або не обговорювати, за бажанням тренера.

Можна всім по черзі представлятися і говорити, про що мріяли в дитинстві. Виходить дуже емоційне знайомство, оскільки у всіх є можливість поговорити про свої дитячі мрії, а у багатьох вони можуть бути схожі.

Якщо ви відмітили, що в процесі знайомства декілька чоловік стали відчувати себе краще, вільніше, комфортніше, і якщо, на вашу думку, вони вже можуть сказати про це в колі, то після знайомства і обговорення можна запитати в учасників, як вони себе почувають. Вони поділяться своїми

враженнями; і ті учасники, яким ще дискомфортно, почувши, що інші теж були спочатку напружені, а зараз розслабилися і заспокоїлися, теж почнуть розслаблятися. Таким чином, тренер постійно стежить за груповою динамікою, показуючи групі будь-які позитивні зміни, тим самим ще більше прискорюючи груповий процес.

Після знайомства також можна поговорити про побоювання і очікування, щоб зняти напругу, якщо вона є, щоб ще більше згуртувати групу за рахунок того, що всі трохи розкриються, усвідомлять свої відчуття, емоції, очікування і побоювання. Якісь конкретні побоювання можна прокоментувати і заспокоїти учасників. На це можна витратити декілька хвилин, а іноді й годину, якщо тема хвилює групу. Часто буває, що хтось був вже на тренінгу, на якому йому дісталось, і тепер є побоювання, про які сама людина не скаже, але чекатиме каверзи з боку тренера. Тому, якщо тема зацікавила групу, треба підтримати дискусію, і в результаті, коли виявляться якісь приховані побоювання, можна пообіцяти групі, що в цьому тренінгу нічого подібного не буде.

Поглиблене знайомство. Наступна процедура, яку можна провести в групі, називається поглиблене знайомство. Всі розбиваються на пари і розповідають один одному про себе. Завдання – дізнатися якомога більше один про одного, щоб потім відрекомендувати один одного в колі. Гра проходить дуже добре, якщо в ній бере участь не більше 14 чоловік, інакше група може занудьгувати.

Якщо учасники тренінгу добре знайомі між собою, подібна процедура недоцільна, якщо ж в ній зібралися малознайомі або незнайомі між собою люди, поглиблене знайомство проводити варто. Воно добре впливає на динаміку групи: спочатку люди ще не готові про себе детально і відкрито розповісти в колі, але в парі – розкажуть. Час, який відводиться на розповідь кожного в парі, – в середньому від 7 до 15 хвилин. Тут є вікові відмінності: чим молодше людина, тим менше часу їй потрібно на розповідь про себе.

Потім всі сідають в коло і відрекомендують один одного. Ця процедура корисна для згуртованості групи. Наприклад, людина починає розповідати якісь факти з життя свого партнера, і виявляється, що троє інших учасників вчилися в тому ж інституті. Звичайна ситуація, коли знаходяться «споріднені душі»: хтось любить тварин, а хтось вирощує квіти. Все це працює на зближення групи.

Гра проходить менш цікаво, якщо починають передавати не факти, а враження: дуже хороша людина, чудова людина і т.д. Тому в інструкції потрібно підкреслити, що учасники повинні поділитися не враженням про людину, а фактами з її життя. У такому разі виходить дуже емоційна і зближуюча вправа.

Правила роботи групи. Після того, як всі познайомляться, приймаються правила, за якими працюватиме група. Основний сенс правил – показати учасникам, що в групі їм буде безпечно. Крім того, правила допомагають упорядкувати всі тренінгові процедури. Іноді тренер придумує правила, які полегшують життя йому, але не впливають позитивним чином на групу; буває, що тренер вводить правила, які є шкідливими. Тому спочатку три корисних

правила.

Перше правило – правило зворотнього зв'язку. Краще сказати, правило позитивного зворотнього зв'язку. Це означає, що всі учасники можуть розповісти один одному, хто як поведився в ролевій грі, що робив добре і що можна було зробити краще. Правило дуже складне, і тренер повинен стежити за його дотриманням. Це дуже корисний навик – робити зауваження через позитив, в конструктивній формі. Це правило відразу знімає багато страхів, оскільки ми домовляємося, що критикувати один одного не будемо, тому що це марно.

Якщо в групі заперечують (н-д, хтось може попросити, щоб його покритикували, оскільки він до цього звик), то ви можете привести вислів Гете: «Якщо ми приймаємо людей такими, які вони є, ми робимо їм гірше. Якщо ж ми відносимося до них так, як ніби вони такі, якими їм слід бути, ми допомагаємо їм стати такими, якими вони в змозі стати».

Коли на тренінгу приймається просто правило зворотнього зв'язку, то мається на увазі, що можна сказати і плюси і мінуси. Може вийти, що дванадцять чоловік висловлять свою негативну думку одному учаснику. А після цього, коли почнеться наступна гра і тренер скаже, що потрібні добровольці, то буває, що всі учасники опускають голову вниз. Негативний зворотній зв'язок – це неконструктивний. Коли учасникові розкажуть тільки про те, що він зробив погано, то він тільки на цьому і зациклиться. Він не розвиватиметься. Коли ж учаснику говорять, що він зробив добре і що можна було зробити краще, – це показує, куди можна рухатися. Причому, коли дванадцять чоловік скажуть, що можна було так, а, можливо, отак – у людини з'являються варіанти. З'являється свобода вибору.

Тренінг не вчить одному правильному алгоритму поведінки, таких варіантів багато, і кожен знайде в тренінгу щось корисне для себе.

Друге правило – це правило «тут і тепер». Правило «тут і тепер» говорить про те, що ми обговорюємо і розглядаємо в колі тільки ті ситуації, які мають місце в групі. Не можна говорити: «А ось якби тут була інша людина...». Це правило важливо тим, що воно дозволяє припинити будь-яку дискусію, як тільки вона затягується. Ми обговорюємо тільки те, що відбувається усередині кола. Група може перейти на розмови, і про одну гру можна говорити три години: «А знаєте, ось у нас був такий випадок...», «А ось там у них такий директор, що якби ми дійшли до його...» і так далі. І начебто всім цікаво. Причому ніхто не втомлюється, всі активні, але на це купуватися не можна. Так можна втратити половину часу.

Взагалі, будь-яка дискусія в групі йде до тих пір, поки хоч би одна людина не занудьгувала. Якщо ви бачите, що хтось ще з жаром, із запалом пояснює свою ідею, а комусь це вже не так цікаво і він голову опустив – означає, пора закруглятися. Якщо 2–3 учасника ще активно дискутуватимуть, а чоловік п'ять вже випадуть з процесу, то вже розминкою їх буде не розворушити. Тому правило «тут і тепер» дуже корисне.

Третє правило – це «правило закритості групи», або правило «психологічної безпеки», або просто «правило безпеки». Воно має декілька

варіантів. Іноді говорять, що не можна нічого розповідати про тренінг нікому. Це дурно, оскільки ніхто не зможе виконати таке правило. Навіщо вводити правило, яке не зможе виконуватися? Якщо ми придумуємо правило, то воно повинне працювати. Ми говоримо, що розповідати можна кому завгодно і що завгодно, просто не називати прізвищ й імен учасників. Для організацій це дуже важливе правило. Крім того, це правило говорить про те, що учасники не повинні обговорювати ігри і зміст тренінгу на перервах, тому що цей матеріал може бути втрачений для групи. Все можна обговорювати тільки в колі, це сумісний досвід і сумісні знахідки.

Правило закритості групи ще означає, що група працює в постійному складі, тобто ніхто групи не покидає до закінчення тренінгу, і нікого в групу не приймають після його початку.

Окрім цих правил є ще багато інших, але вони можуть, при невмілому використанні, бути шкідливими. Наприклад, правило щирості – всі говорять тільки чесно, ніхто не бреше. Це правило здається якимсь надуманим, оскільки припускає, що в групі зібралися одні брехуни. До того ж, хто захоче збрехати, все одно збреше, і правило нікого в цьому не обмежить. Навіщо ж тоді спочатку звинувачувати учасників тренінгу в брехні?

Або правило «стоп». Сенс його в тому, що будь-який учасник групи може припинити будь-яку процедуру в групі, якщо вона його особисто торкається. Тобто всі сидять, грають в якусь гру, і якщо раптом хтось відчув, що його це особисто напружує, зачіпає якісь його душевні струни, то він може сказати: «Я ввожу правило «стоп», ми в це більше не граємо, про це більше не говоримо». Але, у що ж таке можна грати на тренінгу, що це так людину зачіпатиме? І, швидше за все, нічого такого не буде. Але люди так влаштовані, їм сказали, що є таке правило, вони почнуть думати – напевно, там щось таке буде. Проходить день – нічого немає, проходить два – нічого немає. Але хтось обов'язково спробує це щось знайти в будь-якій, навіть простій грі, навіть в розминці і скаже – «стоп». Адже треба ж правилом скористатися. Деякі люди сидітимуть три дні і чекати, коли ж це відбудеться, щоб ввести правило. Сенсу в цьому правилі немає ніякого, і його немає чого використовувати.

Наступне правило – правило відмови. Сенс його полягає в тому, що будь-яка людина може відмовитися від участі в якій-небудь грі тільки один раз за весь тренінг. Наприклад, проводячи гру, тренер говорить, що потрібні три учасника, і він призначає трьох перших, які, наприклад, сидять праворуч від нього. І хтось з них говорить: «Я беру своє право відмови, я сьогодні не гратиму (або зараз не гратиму)». Погане правило – тому що якщо людям буде цікаво, то вони і так захочуть грати, і ніхто не відмовлятиметься. А так деякі можуть спеціально відмовитися, щоб скористатися правилом. Краще працювати цікаво, щоб було багато добровольців – це куди як простіше і цікавіше для самої групи.

Ще правило – говорити по черзі. У принципі, більшість людей спеціально один одного ніколи не перебивають – тільки в емоційному запалі. Навіщо ж спочатку припускати, що вони всі невиховані і страшно неуважні один до одного. А тренер відразу вводить це як правило. Звичайно, це марно, тому що в

процесі, в емоціях, навіть тренер, буває, включається і перебиває всю групу.

3. Основна частина проведення навчання.

Основна частина обумовлена завданнями та змістом тренінгового курсу. Однак є декілька правил, характерних для основної частини тренінгу.

1. Дослідження предмета. Необхідно зібрати усі матеріали та інформацію, яка стосується теми тренінгу. Це надасть впевненості тренеру.

2. Розподіл зібраної інформації по темах, які учасники мусять знати, або їм потрібно знати чи вони можуть знати.

3. Розподіл часу. Важливий компонент тренінгового курсу. Залежно від основних завдань слід чітко визначити час на висвітлення тих питань, які учасники мусять знати.

4. Організація навчального матеріалу.

4. Завершення роботи тренінгу.

Заключна частина – це можливість:

1. Дати відповіді на запитання, які в ході основної частини були не достатньо висвітлені.

2. Визначити, наскільки учасники групи результативно засвоїли запропонований матеріал і надану інформацію (теоретичний матеріал, практичні навички).

3. Визначити, чи справдились очікування учасників групи.

4. Визначити перспективи застосування отриманих знань і вмінь у реальному житті учасників.

Важливо, щоб учасники групи, які пройшли навчання за програмою тренінгу, закінчили роботу з високою мотивацією до подальшої діяльності та почуттям упевненості в собі.

Завершення дня. Щодня тренінг закінчується обговоренням дня, підбиття підсумків. Підбиття підсумків дня або всього тренінгу дозволяє закріпити результат роботи, ще раз нагадати учасникам про їх досягнення, обмінятися враженнями, погоджувати свої оцінки. Це дуже важлива процедура, оскільки за цим підсумком учасники і судитимуть про тренінг. Всі вислови, емоції і оцінки учасників підсумовуються і підсилюють один одного. Те, що учасники скажуть на підбитті підсумків, те вони і говоритимуть, коли у них запитають про тренінг. Можна сказати, що підбиття підсумків – це репетиція того, що скажуть на обговоренні, того, що говоритимуть далі. Тому тренер не повинен пускати це обговорення дня на самоплив.

Одним з ефектів групи є конформізм всіх учасників. Якщо перший скаже, що, наприклад, «тренінг так собі і багато що можна було зробити краще», то це не обов'язково означає, що учасник незадоволений, цілком можливо, що він просто вирішив: ось зручний момент показати, який я розумний і т.п. Але після такого виступу вся група може висловитися в тому ж ключі, і чудово проведений день перетворюється на об'єкт для критики. Ефективність тренінгу значно знижується, і думка, яка після такого тренінгу залишиться в учасників, буде не з кращих.

Тому тренер має підставу поставити питання так, щоб оцінки учасників були хороші і навіть захоплені. Наприклад, запитати: «Чому ви сьогодні навчилися?» (особливо, якщо протягом дня були вислови в групі з цього приводу); «Що вам найбільше сподобалося сьогодні?», або «Відмітили ви, що всі в групі стали відкритішими, стали ближчі один одному?» і т.п. Можна запитати: «Що вам сьогодні сподобалося, а що ні?» Але після цього питання краще дати слово тому, хто дуже задоволений, щоб він задав позитивний тон своїм висловом.

Якщо в групі є учасник, який вирішив заробити собі авторитет, посперечавшись з тренером, то для нього це зручний момент виділитися. Тому дайте слово комусь з дуже задоволених і зробіть так, щоб по колу до «сперечальника» висловилося велика частина групи. Тоді він буде вимушений приєднатися до думки групи. А якщо ж він не зметує і «ляпне» щось невідповідне, то на тлі всієї решти висловів це буде дуже помітно і буде йому хорошим уроком.

Як визначити того, хто дуже задоволений? Звичайно таку людину дуже добре видно: вона часто посміхається тренеру, киває, всіляко демонструє своє розташування.

У останній день можна підводити як підсумок дня, так і підсумок тренінгу. Особливо важливі перший і останній день. Перший день формує відношення до тренінгу, зацікавленість і мотивацію участі в даній групі. Останній день – це загальне враження, яке учасники передаватимуть іншим людям. Чим це враження краще, тим краще і результат тренінгу, – оскільки про нього довго згадуватимуть. Тому важливим є обговорення підсумків цих днів.

Крім того, перший день і останній день – це дні емоційного піку в групі, і необхідно, щоб пік був позитивним. У перший день дуже важливо дотримати два моменти: по-перше – щоб було дуже весело і цікаво, по-друге – щоб група дізналася щось нове і корисне, щоб у неї виникло бажання обов'язково прийти наступного дня. Дуже погано, якщо на другий день не прийде декілька чоловік. Можна вважати, що група розвалилася. Добрий результат – коли тренінг закінчився, а група хоче ще продовження, у них є на це сили, і звичайно, вони зможуть добре працювати весь тиждень.

Завдання для самоконтролю:

1. Визначте основні етапи проведення тренінгу.
2. Здійсніть характеристику початкового етапу соціально-педагогічного тренінгу.
3. Здійсніть характеристику основного етапу соціально-педагогічного тренінгу.
4. Здійсніть характеристику завершення роботи соціально-педагогічного тренінгу.
5. Охарактеризуйте правила організації та проведення кожного етапу соціально-педагогічного тренінгу.
6. Заповніть таблицю «Основні етапи проведення тренінгу».

7. Складіть бланк ігрових вправ на знайомство, на розслаблення, на згуртування групи, вправи для сприяння міжособистісному спілкуванню, для стимулювання взаємодії та формування команди, для активізації учасників, вправи для завершення тренінгу та вправи руханки.

Основна література:

1. Безпалько О. В. Тренінг як інноваційна форма соціально-педагогічної роботи / Безпалько О. В. // Соціальна педагогіка: теорія та практика. – 2004. – № 1. – С. 22–28.

2. Большаков В. Ю. Психотренінг. Социодинамика, упражнения, игры / Большаков В. Ю. – СПб. : Социально-психологический центр, 1996. – 129 с.

3. Марсанов Г. И. Социально-психологический тренинг / Марсанов Г. И. – [5-е изд., стереотип.] – М., «Когито-Центр»; Московский психолого-социальный институт, 2007. – 251 с.

4. Никандров В. В. Антитренінг, или контуры нравственных и теоретических основ психотренінга : [Учеб. пособ.] / Никандров В. В. – СПб. : Речь, 2003. – 234 с.

5. Пузиков В. Г. Технология ведения тренинга / Пузиков В. Г. – СПб. : Издательство «Речь», 2007. – 224 с.

6. Соціальна педагогіка: теорія і технології : [Підручник] / За ред. І. Д. Звереві. – К. : Центр навчальної літератури, 2006. – 316 с.

7. Страшко С. В. Соціально-просвітницькі тренінги з формування мотивації до здорового способу життя та профілактики ВІЛ/СНІДу : [Навч.-метод. посібник] / Страшко С. В., Животовська Л. А., Гречишкіна О. Д., Міненко А. О., Савонова О. В., Гаврилюк В. О. / За редакцією Страшка С. В. – [2-е вид., переробл. і допов]. – Київ : Освіта України, 2006. – 260 с.

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

Додаткова література:

1. Мілютіна К. Психолог-тренінг / Мілютіна К. // Психолог. – № 14. – 2002. – С. 4–6.

2. Організація і методика соціально-педагогічного тренінгу : [Методичні рекомендації] // Уклад. О.М. Шевчук. – Умань, 2010. – 37 с.

2.2.3. Тема 6. Методичні характеристики тренінгового заняття

План

1. Структура тренінгової групи.
2. Основні ролі, які властиві тренінговим групам.
3. Групова динаміка та етапи тренінгового процесу.

1. Структура тренінгової групи.

Під *структурою тренінгової групи* розуміється система ролевих зв'язків між учасниками тренінгу. У більшості тренінгів, учасники – це треновані, тобто особи, що піддаються психокорекційним діям для отримання

психотерапевтичного, особистісного, навчального або організаційного ефекту. Але нерідко в коло учасників включається і керівник тренінгу, виконуючий в групі ролі, або наперед передбачені програмою (найчастіше – лідера), або виникаючі спонтанно.

Проте не кожна людина може безболісно для себе та інших «зіграти» ці ролі. По-перше, психологи категорично не рекомендують працювати з людьми, які мають нервово-психічні відхилення (психози, гострі неврози), тобто що мають медичні протипоказання. Такі люди можуть брати участь в психотренінгах, але в спеціалізованих умовах і при медичному супроводі.

Другу, украй небажану «групу ризику», складають особи з медичної точки зору здорові, але з надмірно завищеними або, навпаки, заниженими показниками деяких психічних властивостей або станів. Так, сюди відносять людей, що знаходяться в глибокій депресії, людей з високою тривожністю або з сильною емоційною збудливістю, з низьким рівнем інтелекту. А також людей з такими особистісними особливостями, як низька самооцінка, відсутність емпатичних здібностей, психологічна ригідність.

Зустрічаються застереження і за соціальними показниками. Наприклад, не слід включати в тренінгову групу людей з асоціальною поведінкою. Якщо тільки це не спеціальна корекція поведінки, що відхиляється. Недоцільно підключати до роботи учасників, що сильно запізнилися, або що мають значні пропуски занять.

До характеристик групи можна віднести вік учасників, стать, освіту, інтелект і т.д.

Вік. Частіше різні по віку люди в одній тренінгової групі спрацьовують краще: більший діапазон взаємодії, більше позитивних ефектів. Різниця у віці добре позначається на груповій динаміці. Люди однієї вікової групи відкривають для себе людей іншої вікової групи, і завдання тренера – досягнути того, щоб це було позитивне відкриття. Якщо різниця учасників складає більше 20 років, то це вже люди різних поколінь і з різними поглядами на життя. І звичайно, необхідно стежити за тим, щоб хтось не сказав чого-небудь образливого для інших учасників. Наприклад, люди, яким за 40, можуть хворобливо реагувати, якщо при них когось, кому років 30–35, назвуть старим. І навпаки, коли хто-небудь із старшої вікової групи починає узагальнювати і говорити в емоційному запалі, що, мовляв, вся молодь зараз наркомани, хама і т.д. Але тренер для цього і присутній в групі, щоб нічого подібного не відбувалося, особливо на початку тренінгу.

Є обмеження по віку в групах з дітьми. Якщо їм 14–15 років – це майже дорослі, але все-таки діти, а якщо їм 10–12 – це вже зовсім інший тренінг.

Склад групи за статтю. Групи чоловічі, жіночі і змішані. Звичайно, оптимальний варіант – це 50 на 50. І ті, та інші у присутності протилежної статті краще працюють. Навіть в групі жінок, де всім років по 20 і серед них тільки один чоловік, якому, наприклад, 66 років. І хоча тренер теж певної статті – на групу це впливає значно менше, оскільки він – тренер. Якщо ви чоловік і ведете жіночу групу, звичайно, це буде трохи краще, ніж коли тренер-жінка, але це не вирішить проблему відсутності чоловіків. Потрібно дістати в групу

хоч би одного чоловіка, тому що одностатева група працює набагато гірше. Тут абсолютно інша психологія взаємин.

Чисто жіночі групи – чим це погано? Можна виділити два негативні варіанти. Варіант перший – це така жіноча псевдозгуртованість: всі – подружки, але ніхто не працює. Можуть обговорювати що завгодно годинами, лише б нічого не робити. Група весь час намагається тренера заговорити, без кінця ставить питання. Ви говорите, що у нас буде ось така-то гра, і жінки не чинять опір, вони просто починають ставити питання про цю гру знову і знову. Але їх мета – не грати в цю гру. Є вірогідність, що група настільки вправно все виконає, що тренер буде вдоволений таким інтересом до себе, і сам промовить велику частину тренінгу.

Інший варіант: у жіночій групі починають «вставляти шпильки» один одному, давати після гри псевдодоброзичливі коментарі. Все може виглядати абсолютно нешкідливо, але ви просто не знаєте якихось внутрішньогрупових ситуацій, не знаєте підтексту, і тому вам може бути не дуже зрозуміла зміна настроїв учасниць групи, оскільки зовні все виглядає цілком пристойно.

Присутність хоч би одного чоловіка відразу міняє ситуацію. Інший позитивний ефект від присутності в групі чоловіка – ви зможете зіграти ті ігри, де по ролі обов'язково потрібен чоловік.

Чим погана чисто чоловіча група? Учасники можуть усвідомлено або неусвідомлено перевіряти тренера – намагаються лихословити і чекають реакції тренера. Якщо група перейде на лихослів'я, це вже не тренінг. Хтось з групи може спробувати, мовляв, так вийшло, обмовився. Якщо тренер не звернув уваги – другий раз «обмовився», а потім вже пішло-поїхало. Усвідомлено або неусвідомлено, але це робиться для того, щоб перетворити групу на щось необов'язкове.

Необхідний відбір в групу. Відбір потрібен для того, щоб на тренінг не потрапили психічно хворі люди. Для цього добре побачити групу до початку тренінгу, і якщо в ній є люди, які, на ваш погляд, психічно нездорові, треба під будь-яким слушним приводом їх в групу не брати. Хоча б тому, що для таких людей тренінг – дуже велике навантаження, у них може погіршати стан, і це заважатиме роботі групи.

Краще не брати в групу і людину, у якої, як ви знаєте, відкритий конфлікт зі всіма іншими, і керівництво сподівається виправити ситуацію під час тренінгу. Якщо така людина вже в групі, її можна «красиво» видалити, скажімо, попросити начальника придумати її термінову роботу.

Різниця в статусі учасників тренінгу. Різниця в статусі учасників тренінгу може впливати на роботу групи позитивно. Ця цікава взаємодія – можливість подивитися на ситуації ширше, з різних сторін, можливість зрозуміти, що думає мій начальник і мій підлеглий. Це дає можливість встановити тісніші взаємозв'язки і в цілому поліпшити обстановку в організації. Звичайно, безглуздо брати робітника і генерального директора в одну групу – це просто ні до чого. У них немає перетинів по роботі. Люди можуть працювати в одній групі, якщо вони перетинаються в своїй прямій діяльності. Наприклад, в редакції невеликої газети можна зібрати всіх, тому що

вони всі в одному процесі, між ними немає величезної різниці, ні по статусу, і по обов'язках. Якщо вона є, то вона штучна, вона не сприяє роботі, і на це можна звернути увагу на тренінгу.

У крупніших організаціях також можна формувати групи за принципом перетину в роботі. У результаті можуть вийти більш вертикальні або більш горизонтальні групи, це залежить від структури організації і від того завдання, яке стоїть перед групою.

У групі з великою різницею в статусі учасників ви обумовлюєте, що на заняттях ми прибираємо цей бар'єр, спілкуючись по імені і «на ти». При цьому можна наголосити, що це тільки тут, на тренінгу, тільки у взаємодії усередині кола. Якщо в організації прийнято звертатися по-іншому, то в перервах і після тренінгу залишаються ті ж правила. Ми не руйнуємо структуру, яка є і яка може бути чимось виправдана. Якщо в тренінгу порушуються якісь статусні речі, то це може відбуватися тільки через певні ігрові моменти. Наприклад, коли це ролева ситуація – один виконує роль директора, а інший роль підлеглого, і у разі, коли по грі підлеглий на директора «наїхав», то ви розбираєте це як ситуацію в тренінгу – чим це погано і до чого це приводить.

Якщо директор виконує роль підлеглого, а його підлеглий – роль директора, то ви розбираєте ролеві ситуації, а не їх посади. Для гри статус як би усереднюється, кожен приймає посаду, яка йому дається в грі.

Присутність в групі директора – це ще один момент, який необхідно розглянути окремо. Якщо директор організації збирається брати участь в роботі групи, то тренер повинен визначити, чи буде це корисно для групи. Якщо директор жорстка людина, і вам здається, що він втручатиметься в процес, наприклад, призначати учасників на ролі в іграх або давати жорстку оцінку після кожної гри і т.д., такого директора краще не брати в групу. Його можна відрадити тим, що на тренінгу легко потрапити в безглузду ситуацію, що доведеться брати участь в якихось смішних іграх і т.д.

Якщо ж, на ваш погляд, директор буде добре працювати в групі, то його необхідно запросити і навіть умовити брати участь, оскільки ефективність тренінгу зростає. Це корисно для організації в цілому. Але це означає, що вам потрібно працювати в два рази більше, тобто ви половину зусиль витрачаєте на групу і половину на директора. Чому необхідно прикладати так багато зусиль, якщо в групі присутній директор? Тому що ви повинні присікти всі ситуації, де він ризикує зробити явні помилки і втратити авторитет. Це погано відобразиться на організації в цілому, а ваше завдання – зміцнити організацію. Враховуючи те, що всі ігри в тренінгу побудовані на принципі помилки, ваше завдання – давати директору такі ролі, де він явно виглядатиме краще, зможе проявити свої кращі якості.

Директора можна також привертати в ситуаціях, де потрібен експерт або де він зможе поділитися своїм досвідом.

Число учасників в групі. Існує декілька підходів у визначенні числа учасників в групі. За різними джерелами, 6–8 людей – це мінімум, але навіть при такій чисельності група працює погано. Чому? Тому що в маленькій групі менша різниця думок. Люди швидше втомлюються. Наприклад, три учасника

пограли в одній грі, три в наступній грі, а на третю гру добровольців немає, вони вже тільки що, годину-два назад, грали, їм потрібно посидіти, відпочити.

У маленькій групі «динаміка групи» нижче, група довше досягає згуртованості. Людей дуже мало для того, щоб вони змогли організувати якесь співтовариство. Крім того, існує обмеження по мінімальній кількості учасників групи і по самих іграх. Іншими словами, бувають ситуації, коли мале число учасників для тренера проблема: просто не провести певні ігри.

Ще один момент обмеження за кількістю – це парність-непарність. 12 – цифра оптимальна. Але буває, що в групі 11 або 13 чоловік. Це не так важливо, тому що тренер може сам працювати в парі (коли у когось немає пари), як звичайний учасник тренінгу.

Що робити, якщо людей менше? Наприклад, в організації однією діяльністю займається всього шість чоловік і вони хочуть тренінг продажів. Ситуація така: або додають людей з суміжних відділів, хто чимось подібним займається або пов'язані з цією роботою, або просто запрошують співробітників, яким це буде корисно.

Але буває так, що людей у них більше немає. Є організації, які один для одного – не конкуренти, а партнери. Можна запропонувати їм домовитися з своїми партнерами, хай ті своїх шість чоловік додадуть в групу. Все пройде ефективніше, тому що буде стільки людей, скільки треба для хорошого тренінгу, плюс ще і учасники обмінюються досвідом.

Можна зробити по-іншому: тренер додає в групу своїх людей. Він приходить з своїм асистентом або другим тренером. І ця людина може брати участь в якихось іграх. Тренер може узяти ще і оператора, який зніматиме на відеокамеру і теж може брати участь в якихось ситуаціях – в тих, де він потрібен як учасник. Але не можна, щоб ваших запрошених людей було більше, ніж представників тієї організації, де ви проводите тренінг.

З малим числом людей працювати набагато складніше. Хоча бувають тренінги, які проводяться навіть з однією людиною. Наприклад, головна людина у фірмі говорить: «Я хочу пройти тренінг, але ні з ким не працюватиму в групі. Хочу один». Ви можете запросити своїх 3–4 друзів або інших тренерів, які виконуватимуть різні ролі, і попрацювати з однією людиною. Звичайно, це не буде справжній тренінг, це буде просто відрізок якихось моментів, отримання конкретних навиків, тренування стилістики, публічних виступів.

Верхня межа числа учасників теж, за різними джерелами, варіює, скажімо, 12, 14, 16, іноді 18 чоловік. Оптимально все-таки дванадцять чоловік – добре ділиться на два, три, чотири, шість. 15 чоловік – це верхня межа, після якої кожна наступна людина збільшує навантаження на тренера. Коли група, скажімо, 15 чоловік, то ви витрачаєте на неї якусь кількість зусиль. Потрібно буде стежити за процесом, більше стимулювати групу, потрібно запам'ятати значно більше інформації і т.д. До того ж це уже позначається і на самій групі, оскільки велика група звичайно ділиться на підгрупи, що не зовсім добре: іноді між ними виникає протистояння.

Багато процесів, які в групі з 13–14 чоловік йдуть легко, в численнішій групі вже гальмуються. Уявіть обговорення якого-небудь питання по колу:

кожен висловлюється мінімум по 30 секунд – з першого до десятого слухають, 11-го, 12-го ще якимось слухають, 13–14-го напівслухають, напівтерплять, 15–16-го вже терпіти не можуть. Тому що, вже перші десять висловили, у принципі, всі думки. Кожен наступний потім вже в чомусь повторюється. І навіть якщо 14-й або 15-й скаже оригінальну думку, він на тлі всіх інших виглядає таким же, тому що люди втомилися слухати одне і те ж. Крім того, в таких ситуаціях люди, відчуваючи, що увага до них зменшується, чомусь починають говорити довше, і процес ще більше затягується.

Більше 12 не можна, тому що це буде вже не тренінг, а просто лекція. Тренінг тим і відрізняється, що тут кожен учасник повинен активно працювати. А принцип активності припускає 12 чоловік, більше – не можна.

Якщо людей більше, ніж потрібно, то можна працювати в іншому режимі. Скажімо, групу в 20–23 учасника ще можна посадити в одне коло. Але це дуже важко. Тренеру доведеться запам'ятовувати і імена, і якісь нюанси. Крім того, доведеться весь час групу підганяти, припиняти всі обговорення, тому що багато хто хоче ще поговорити, а ви бачите, що якщо говоритимуть далі, то хтось з тих, хто вже наговорився, просто не витримає. Що робити у такому разі? 30 учасників можна розділити на дві групи і вести їх паралельно в одному великому приміщенні, але навантаження на тренера зростає у декілька разів. Тренер дає завдання першій групі на якийсь час, а сам проводить знайомство в іншій групі, потім дає завдання другій групі, а сам переходить в першу групу і проводить там знайомство, аналіз завдання і т.д.

Інший варіант – «акваріум», два кола один в другому. Люди внутрішнього кола працюють активно, зовнішнє коло – спостерігачі. 15 чоловік сідають в центр кола, і друге коло – ще 15 чоловік. Зрозуміло, що приміщення повинне дозволяти так сісти. Так може продовжуватися всі три дні тренінгу, тобто 15 чоловік просто весь час працюють, а інші 15 спостерігають. Працювати в режимі «акваріума» менш ефективно і важче для тренера, чим в звичайній групі. Чому? Тим, хто спостерігає, буде все одно нудно, тому що вони тільки дивляться. Просидіти 30 годин – таке витримати нелегко, люди випадатимуть з процесу. З іншого боку, дуже великий мінус і для внутрішнього кола – вони відчувають, що за ними спостерігають, і працюватимуть набагато гірше, ніж в звичайній ситуації. Всі процеси в групі сповільнюються настільки, що результат буде у декілька разів гірше, ніж міг би бути при нормальній кількості учасників.

Можна міняти кола місцями, «акваріум» працює і так. Скажімо, півдня працює одна група, в другій половині дня інша група сідає всередину. Або група працює по дню, скажімо, якщо у вас чотири дні. Напевно, самий хороший варіант – це працювати по півдня, тому що цілий день важко просидіти спостерігачем.

Якщо людей більше норми, можна працювати в режимі ділової гри. Це вже не тренінг. Люди сідають за столи: звичайно в аудиторії три ряди столів, на кожен ряд сідає по 15–20 чоловік. Вони природним діленням об'єднуються по рядах в групи і працюють в режимі ділової гри. Ви їм даєте якимось велике завдання, яке вони своєю групою роблять, обговорюючи між собою як якийсь

проект. Потім виносять його на загальне обговорення. Можна поділити і на шість груп по 10 чоловік, залежно від того, чи вам дозволяє аудиторія, самі люди і їх кількість.

Якщо ви не знаєте, яку велику гру можна дати, то можна зробити так: спочатку попросите кожену групу розробити список з п'яти найважливіших проблем для них як для організації або просто для представників цієї професії. Часу у них на це – півгодини. Вони сідають як їм зручно, можливо, в коло або за столи, обговорюють, ходять між рядами.

У такому разі краще зробити бейджики з ім'ям. Тому на початку треба домовитися, що всі по імені і «на ти», і у кожного – бейджик з ім'ям.

Ви ходите, дивитесь, стежите за роботою груп. Можете запитати: «А що у вас зараз в колі відбувається?». Коли дуже голосно кричать, ви йдете туди і говорите: «А з приводу чого ви сперечаєтесь?» З'ясовується, наприклад, що один говорить, що у нас найголовніша проблема ця, а інший говорить, що найголовніша проблема та. Ви підказуєте, як краще просуватися в рішенні тих або інших питань. Таким чином, ви працюєте вже з аудиторією, ходите серед учасників, поки вони пишуть список, і стежите за часом. Буває, що вони укладаються, буває, що – ні. Якщо зовсім не укладаються, ви даєте більше часу. У результаті, коли у них все готово, представник кожної групи виходить, називає п'ять проблем і пояснює, чому саме ці п'ять – головні.

У результаті вийшло 15 проблем, з яких, скажімо, чотири перетинаються, три не перетинаються, тобто в результаті їх опинилося не 15, а сім. Можна їм запропонувати вибрати найважливіші, актуальніші для всіх. Ви можете записувати їх окремо, можна когось призначити писати на дошці. У результаті вибрали три самих основних, які цікавлять всіх.

Берете найпершу проблему і даєте її як завдання, кажучи при цьому: ось ви – творча група, яка зібралася, щоб вирішити цю проблему. Як її можна вирішити? Вони повинні будуть обговорити цю проблему, розібрати, що у них є зараз, далі вийти на те, що з цим робити, вийти на цілі і від цілей підійти до рішень. І у результаті написати програму рішення проблеми, програму подальшого розвитку своєї організації і т.д.

Всі три групи можуть вирішувати одну і ту ж проблему, можуть – різні. Ви можете першу дати першій групі, другу – другий, третю – третій. На це піде година-дві. Вони щось підготують. Потім один або два учасника від кожної групи виходять до дошки, розповідають про проблему і про те, як вони її пропонують вирішити. Інша група – про ту ж проблему і про своє рішення, третя група – про ту ж проблему і про своє рішення. Потім необхідно дійти якогось спільного рішення, скласти план. На це піде день, а то і два. Якщо у вас буде 3-денна гра, то ви встигнете пройти максимум 2–3 проблеми. Але буде результат. У кожного учасника буде уявлення, що їм в організації потрібно буде робити найближчим часом, до кого звертатися, як вирішувати проблему. У плані все прописується: є така-то проблема – її вирішуватимемо так-то і так-то; хто буде в цьому брати участь?

Звичайно, люди пройдуть не програму тренінгу, це буде щось інше. Але вони будуть задоволені тим, що добре попрацювали.

Ще один важливий момент пов'язаний не з чисельністю, а з незмінністю складу людей в групі. Коли склад людей в групі міняється (нехай навіть з об'єктивних причин), це погано впливає на групу. Принцип закритості групи припускає, що в групі люди працюють з початку і до кінця в одному і тому ж складі. Чому? Тому що нова людина, що знову прийшла, не бачила чогось, вона відстає від групи.

Зі студентськими групами часто буває, що хтось приходить на другій або на третій день. Але навіть за п'ять днів ці люди так і не наздоганяли групу. Група вже пішла далі, а людина починала ставити питання, відповіді на які для всіх і такі зрозумілі. Це дратувало групу. Вони раз дадуть відповідь, інший – відмахнуться, їм треба вже наступне, а людина не розуміла попереднє. Додатково вона ще соромиться, чогось боїться. У групі це помітно.

2. Основні ролі, які властиві тренінговим групам.

Під *ігровою роллю* в тренінгу розуміється, по-перше, спілкування в групах яке відбувається на міжособистісному рівні, таким чином, відповідно до ділення в науці ролей на соціальні (суспільні) і міжособові, тренінгу властиві останні. Вони «характеризують положення і поведінку людини в системі внутрішньогрупових зв'язків.

Друга обставина, що обумовлює конкретизацію типу ролей в тренінгу, – це спонтанність протікання внутрішньогрупових процесів, а отже, і непередбачуваність ступеня і часу затребуваності тієї або іншої ролі. Індивідуальні особливості учасників (зокрема тренера), свобода їх волевиявлення, принцип активності (в першу чергу, як дослідницький принцип) і ряд інших обставин зумовлюють спонтанність життя тренінгової групи. Звідси ролі, які «розігруються» в тренінгах, відносяться до категорії стихійних.

Третій момент, що визначає специфіку ролей тренінгу, – це його ігровий характер. Умовність гри визначає умовність ігрових ролей і, отже, відсутність твердих правил їх виконання і розпливчатість санкцій (як покарань, так і заохочень). У поєднанні зі стихійністю розвитку тренінгової групи це полегшує учасникам перехід від однієї ролі до іншої, що розширює можливості отримання соціального і психологічного досвіду. Добровільність участі в грі визначає добровільність ухвалення кожним членом групи тієї або іншої ролі. Нерідко ці ролі обговорюються і приймаються усвідомлено. Але іноді вибір ролі в тренінгу (особливо на його початку) відбувається неусвідомлено, під впливом ситуації, що стихійно складається, і як реалізація схильностей і здібностей учасників.

На початкових етапах тренінгу багато людей намагаються залишатися в рамках своїх соціальних ролей (наприклад, начальника або підлеглого), їм звичних і комфортних. Але логіка гри вимушує їх переходити до ігрових ролей.

Отже, в тренінгах учасники беруть на себе ролі, специфіка яких виражається епітетами «міжособові», «стихійні» та «ігрові».

Розподіл ролей в групі може відбуватися або організовано, або спонтанно. У першому випадку розподілу ролей передують їх обговорення, узгодження з метою групи, можливостями і бажаннями учасників. У другому –

відбувається стихійне «захоплення» ролей, що супроводжується конкуренцією за престижні або за звичні, але вже зайняті «ніші». Перевагами першого варіанту є знайомство тренуваних з широким репертуаром ролей і можливість безконфліктного первинного їх розподілу і подальшого перерозподілу в цілях збагачення соціально-психологічного досвіду кожного. Основним недоліком тут стає штучність структуризації групи, що може привести до формального виконання ролей (а то і до самоусунення) і поверхневості групових процесів, а зрештою – до неефективності тренінгу. У другому випадку картина зворотна: репертуар ролей для кожного звужується, а отже, менше можливості в отриманні різноманітного соціально-педагогічного досвіду, зате природність процесу веде до глибших переживань та істотніших зрушень в межах конкретної сфери діяльності.

3. Групова динаміка та етапи тренінгового процесу.

Тренінгова група – це живий організм, що розвивається по певних соціальних закономірностях. Природно, що в «життєвому циклі» групи можуть відбуватися її структурні зміни. Але повну картину цих змін можна уявити, лише розглянувши структуризацію групи як процес освоєння нових ролей окремими учасниками, процес перерозподілу ролей між ними, процес узгодження ролевих функцій і дій партнерів в єдиному процесі їх спілкування і спільної діяльності.

Структуризація групи – це процес, що визначає її розвиток, і процес досягнення психокоректувального ефекту.

У даний час поняття «групова динаміка» має декілька значень, зокрема: 1) сукупність внутрішньогрупових процесів і явищ; 2) спеціальний напрям досліджень малих груп; 3) система методик зміни міжособових відносин і соціальних установок в групі та ін. У сучасному розумінні *групова динаміка* – це розвиток або рух групи в часі, обумовлений взаємодією і взаєминами членів групи між собою і з тренером, а також зовнішніми діями на групу. У цьому визначенні чітко розкрита суть групової динаміки через позначення трьох її головних моментів: 1) групова динаміка – це рух (і його окремий випадок – розвиток) групи в часі; 2) обумовленість цього руху внутрішніми і зовнішніми зв'язками групи з домінуванням перших; 3) сукупність внутрішніх зв'язків представлена двома принциповими блоками – взаємодіями і взаєминами.

Взаємодії реалізуються через виконання ролевих функцій. Взаємини реалізуються через афектні переживання. Вибудовування обох структур, що забезпечують стійкість і ефективність групи, відбувається не ізольовано, а спільно. Цей взаємозв'язок «вертикалі» і «горизонталі» змальовують так: вертикальні зв'язки – це «залежність» і «влада», а горизонтальні – це «взаємозалежність» і «відчуття». Прогресивний розвиток групи йде в напрямі «від влади до відчуттів» і «від ролі до особи».

Групова динаміка – це сукупність внутрішньогрупових соціально-психологічних процесів і явищ, що характеризують весь цикл життєдіяльності малої групи і його етапи: освіту, функціонування, розвиток, стагнацію, регрес, розпад. До процесів групової динаміки відносяться керівництво і лідерство;

ухвалення групових рішень; вироблення групових думок, правил і цінностей; формування функціонально-ролевої структури групи; об'єднання; конфлікти; груповий тиск та інші способи регуляції індивідуальної поведінки, тобто всі ті процеси, які фіксують і забезпечують психологічні зміни, що відбуваються в групі за час її існування. Ці зміни обумовлені як зовнішніми обставинами групової життєдіяльності, так і її внутрішніми суперечностями, продиктованими взаємодією тих, що припускають і одночасно заперечують один одного тенденцій групової активності – інтеграцією і диференціацією.

У групову динаміку входять: цілі і завдання групи, згуртованість групи, норми групи, позиція ведучого, структура групи і структура лідерства, групові ролі, фази розвитку групи, етапи роботи. Найбільш важливий процес, який вимагає великої уваги, в тренінгової групі – згуртованість групи, під якою, як правило, розуміється взаємне тяжіння членів групи один до одного. К. Левін визначає її як результат дії позитивних сил взаємного тяжіння і негативних сил взаємного відштовхування.

Розвитку згуртованості тренер повинен приділяти особливу увагу, тому що вона є важливим чинником успішності учасників в досягненні групових завдань. Згуртованість веде до створення в групі атмосфери безпеки, до зниження психічної напруги, встановленню ширих, довірчих відносин між учасниками. Учасники стають відкритішими та спонтанними. Підвищується відповідальність і активність учасників, що сприяє цілеспрямованій груповій діяльності. Згуртованість виражається і в прагненні залишитися в групі, в прагненні до співпраці при рішенні загальних завдань і до збереження групи.

Як тільки тренер з'являється в групі він повинен провести на групу добре враження. Важливо поводитися природно, не метушитися, не хмуритися, звертатися до групи ввічливо, посміхатися. Спочатку можна пожартувати. Далі в процесі всього тренінгу тренер повинен поводитися дуже ввічливо і коректно. Якщо велика частина учасників на тренінгу вперше, вони можуть відчувати себе скуто, сидячи в колі без столів. Ця напруга помітна з перших хвилин, і завдання тренера – допомогти учасникам її подолати.

Буває, група сильно перелякана, всі напружені. Щоб зняти напругу, необхідно зрозуміти, в чому його причина. Наприклад, можна запитати відразу після знайомства: як ви себе відчуваєте? Далі, залежно від відповідей, щось можна прокоментувати, щось звести до жарту, розповісти про план роботи. При необхідності можна сказати, що найскладніше завдання ми вже виконали, а зараз веселитимемося, а потім провести цікаву, веселу розминку.

Про стан групи можна запитати і не відразу після знайомства. Якщо видно, що багато хто дуже скутий, а, скажімо, за годину, якщо стало помітно, що вони трохи розслабилися.

Щоб позитивно вплинути на стан групи, можна поставити питання з приводу очікувань і побоювань від тренінгу. Можна запитати в учасників, чи був у них досвід участі в тренінгу і що вони чекають від чергового тренінгу. Навіщо це потрібно? Дуже часто буває, що очікування абсолютно неадекватні цілям і завданням даного тренінгу і люди явно чекають чогось не того. Тоді ви можете відразу прокоментувати ситуацію, сказавши, що у нас не буде таких

вправ, що ми займатимемося тільки ситуаціями, пов'язаними з роботою учасників. Наприклад, якщо тренінг проходить в якійсь організації, то необхідно сказати, що після тренінгу не буде ніяких оцінок.

У загальному вигляді прослідкувати розвиток тренінгових груп з метою отримання психокоректувального ефекту, можна через аналіз основних етапів (фаз) тренінгового процесу.

У фазі знайомства, яка в основному триває від декількох хвилин до декількох десятків хвилин, учасники спілкуються на міжгруповому рівні, тобто як представники своїх соціальних груп поза тренінгом. Тренінгова група на цій стадії формується шляхом розподілу ролей і налагодження ієрархічної структури. Найбільш частим і ефективним варіантом цієї структури є авторитарний – з яскраво вираженим лідером, його прихильниками та ізгоем. Але не виключається і демократичний варіант структури. Нерідко група розпадається на підгрупи з різними варіантами ієрархічної структури, а по ходу тренінгу ролі можуть перерозподілятися. Залежно від специфіки тренінгу, вправ, і смаків фахівця цю першу фазу називають по-різному. Наприклад, «контакт», «розминка», «розігрівання», «підготовка» та ін.

Фаза агресії включає ланки «зовнішньої» і «внутрішньої» агресії. Перше – це структуризація вертикалі влади усередині групи. Спочатку це здійснюється у вигляді заявок на ту або іншу роль з активною демонстрацією своїх претензій. Услід за цим претенденти на одну і ту ж нішу вступають в суперництво, конкуруючи в думці, волі, дотепності, ерудиції, чарівності, а іноді і у фізичній силі. Цю частину «внутрішньої агресії» деякі автори називають «турнірними боями». Чим престижніше (вище в ієрархічній піраміді) місце і відповідна роль, тим частіше й жорстокіше за неї бої. Як правило, на цій стадії розгортається від 1-єї до 3-х таких сутичок. В першу чергу за лідерство. Можливі варіанти результату боротьби за лідерство: 1) перемога одного; 2) об'єднання суперників (унія, тріумвірат і т.п.); 3) розділення групи на частини, якими керують різні лідери; 4) відмова одного з суперників від своїх домагань на користь іншого (звичайно за право зайняти найближчу до лідера нішу). Якщо подібні сутички протікають мляво і затягуються, то тренер втручається і припиняє. Після закінчення боїв група кристалізується: ролі розподілені, союзи і фракції сформовані. Наступає момент внутрішньої стійкості групи, група виступає як ціле.

Тренінгова група, визначившись з своєю ієрархічною структурою, приступає до перевірки своєї дієздатності на зовнішньому фронті. Її ворогом виступає тренер. Група провокує лідера на сутичку з ним. Групі для самоствердження потрібна «маленька звитяжна війна». Ради такого «дозрівання» групи тренер іноді бере на себе роль «козла відпущення» або «ізгоя», але з подальшим відновленням «статус-кво».

Фаза «агресії» вважається завершеною успішно, якщо, по-перше, бої не перетворилися на сутичку знищення, по-друге, всі сутички завершені, а їх підсумки визнані всіма, і, по-третє, турніри завершилися природним чином без спеціального втручання тренера. Деякі автори цю фазу розглядають як частину основного етапу. Але іноді зустрічається виділення фази агресії в самостійний

етап, і тоді порушується триланкова структура тренінгового процесу (початок – середина – кінець). Синонімічними позначеннями фази «агресії» є: «опір», «конфлікт», «протидія», «напруга» і т.п.

Фаза працездатності характеризується вибудовуванням емоційної структури і переходом від конфронтації до згуртованості і продуктивної спільної діяльності. Рефлексія розширюється і стає доброзичливою. Група ефективно вирішує свої проблеми. Більшість фахівців на цьому основному етапі виділяють не одну фазу. Крім того, що сюди іноді включають попередню фазу – «агресію», тут, буває, відокремлюють фазу «об'єднання групи» від фази «дії» («діяльності»). Це треба розуміти так: об'єднання – це процес і результат позитивного розвитку емоційних зв'язків, а дія – це процес і результат виконання ігрових ролей. Іншими словами, об'єднання – це сфера взаємин, а дія – це сфера взаємодій. Не дивлячись на єдність цих двох сторін спілкування, в тренінгу формування сприятливого психологічного клімату (взаємин) може стадіально передувати успішному виконанню спільної діяльності (взаємодії). Таким чином, деякі фахівці розводять в часі емоційний і поведінковий компоненти єдиного процесу спільної діяльності. Саме на цьому етапі відбуваються основні зрушення, що становлять суть психокоректувального ефекту, заради якого і задумується тренінг. Тому зустрічаються такі позначення фаз цього етапу, як «зміни», «лабілізація» і т.п.

Фаза розпаду групи втілює завершальний етап її життя. На завершення тренінгового спілкування відноситься обговорення пережитого всіма учасниками, тому іноді цю складову називають фазою «обміну відчуттями», фазою «інтеграції» і т.п. На цій фазі відбувається закріплення досягнутих позитивних змін через їх «промовляння» і співвідношення з реальними життєвими ситуаціями у минулому і майбутньому. Подібне співвідношення дозволяє оцінити ступінь наближення результатів тренінгу до очікувань учасників і змодельовати ефективні схеми поведінки на майбутнє. Тому, іноді цю фазу називають «конструюванням».

На цій фазі вже немає виконавців різних ролей, всі займають рівні позиції, у всіх рівний статус. У деяких тренінгах керівництво загальною бесідою по черзі здійснюється всіма членами групи.

Природна «смерть» групи настає у випадках вичерпання її функцій: 1) вирішені всі питання, що цікавлять групу і її окремих учасників; 2) упевненість учасників, що тренінг їм більше нічого не в змозі дати. Насильницька «смерть» – це наслідок яких-небудь «поломок» в структурі групи: 1) зміна цілей; 2) відхід з групи лідерів; 3) конфлікт тренера з групою, що вийшла з-під його контролю, і прийняла деструктивний характер.

Багато тренінгів завершуються ритуалом прощання. Він покликаний акцентувати успіх роботи, ослабити можливу гіркоту розставання, налаштувати на майбутні зустрічі. Форми подібного фіналу: урочиста акція вручення документів про проходження тренінгу (свідоцтв, сертифікатів); обмін адресами і телефонами; складання планів подальшої співпраці і т.д.

Етапи роботи тренінгової групи.

Перша стадія – це стадія народження або знайомства. Її тривалість

неможливо строго визначити: з одного боку, група сіла в круг, і народження відбулося, але, з іншого боку, стадія народження може тривати до тих пір, поки в групі не відбудеться якісна зміна в динаміці, наприклад, всі перезнайомляться та подружаться. А в іншій групі зміни в динаміці взагалі можуть відбутися тільки до закінчення тренінгу.

Таким чином, перша стадія може тривати з початку тренінгу і до його закінчення. Паралельно, звичайно, протікають й інші процеси, йде інша стадія, наприклад, стадія навчання, яка теж може тривати до закінчення тренінгу.

Інший варіант – це прив'язка стадій до днів тренінгу. При п'ятиденному тренінгу на третій день відбувається емоційний провал – група втомлюється, йде зниження активності. Але наступного дня знову спостерігається підйом. Тобто емоційний стан і активність учасників розвиваються по синусоїді: у перший і в другий день йде наростання, на третій день, особливо до кінця роботи, помітний спад, а далі – знову підйом.

Тому в перший і в другий день тренеру необхідно всіляко прискорювати групові процеси. На третій день, необхідно трохи «зменшити обороти», наперед запланувати легші ігри. Бажано робити більше веселих рухових розминок... І, відповідно, починаючи з четвертого дня, групу знову потихеньку треба розганяти, щоб в кінці п'ятого дня опинитися на підйомі.

Триденний тренінг: тут потрібно стежити за тим, щоб у групи вистачило енергії на всі три дні. Дводенний тренінг: тут більше працює індивідуальний принцип, тобто одні учасники пройдуть всі два дні на підйомі, а інші втомляться вже в кінці першого дня. Але тренер зобов'язаний бачити, що відбувається з учасниками, і давати можливість деяким з них відпочити.

Ми розглянули тренінговий процес в першу чергу як процес розвитку групи, як групову динаміку. Але не менш важливий і цікавий індивідуально-суб'єктивний аспект цього процесу. Так, Л.М. Митіна в цьому плані тренінговий процес представляє як послідовне підключення різних психічних сфер особистості. Кожне таке підключення знаменує перехід індивіда і групи на вищий ступінь психокорекції.

1. Стадія підготовки – включення мотиваційних процесів.
2. Стадія усвідомлення – підключення когнітивних процесів.
3. Стадія переоцінки – підключення афектних процесів.
4. Стадія дії – підключення поведінкових процесів.

Видно, що перша стадія відповідає першому етапу розвитку групи, друга, третя і четверта стадії – другому етапу групової динаміки.

О.В. Немиринський, простежуючи динаміку самосвідомості учасників тренінгу, виділяє чотири стадії групового процесу, кожному з яких відповідає свій провідний контекст, що розуміється як «рамки осмислення своєї поведінки».

1. Стадія «Ми – Вони»: ідентифікація суб'єкта з групою, тобто з соціальним цілим «Ми», що протистоїть середовищу «Вони».
2. Стадія «Я – Вони»: зіставлення себе з іншими членами групи.
3. Стадія «Я – Ти»: емоційне об'єднання з партнерами, переживання стану близькості та любові до них.

4. Стадія «Я – Я»: переживання своєї винятковості, унікальності.

Представлена послідовність відображає тренінговий процес крізь призму самосвідомості як шлях пізнання свого «Я», а через нього «Я» інших.

Завдання для самоконтролю:

1. Визначте основні ролі як властиві тренінговій групі.
2. Розкрийте та охарактеризуйте структуру тренінгової групи.
3. Охарактеризуйте групову динаміку та етапи тренінгового процесу.

Основна література:

1. Безпалько О. В. Тренінг як інноваційна форма соціально-педагогічної роботи / Безпалько О. В. // Соціальна педагогіка: теорія та практика. – 2004. – № 1. – С. 22–28.
2. Большаков В. Ю. Психотренінг. Социодинамика, упражнения, игры / Большаков В. Ю. – СПб. : Социально-психологический центр, 1996. – 129 с.
3. Марсанов Г. И. Социально-психологический тренинг / Марсанов Г. И. – [5-е изд., стереотип.] – М., «Когито-Центр»; Московский психолого-социальный институт, 2007. – 251 с.
4. Никандров В. В. Антитренинг, или контуры нравственных и теоретических основ психотренинга : [Учеб. пособ.] / Никандров В. В. – СПб. : Речь, 2003. – 234 с.
5. Пузиков В. Г. Технология ведения тренинга / Пузиков В. Г. – СПб. : Издательство «Речь», 2007. – 224 с.

Додаткова література:

1. Мілютіна К. Психолог-тренінг / Мілютіна К. // Психолог. – № 14. – 2002. – С. 4–6.
2. Організація і методика соціально-педагогічного тренінгу : [Методичні рекомендації] // Уклад. О.М. Шевчук. – Умань, 2010. – 37 с.
3. Соціальна педагогіка: теорія і технології : [Підручник] / За ред. І. Д. Звереві. – К. : Центр навчальної літератури, 2006. – 316 с.
4. Цюман Т. П. Тренінг як форма підготовки соціальних педагогів до професійної діяльності / Цюман Т. П. // Проблеми педагогічних технологій. – Вип. 3–4. – 2004. – С. 166–171.

2.2.4. Тема 7. Методи оцінки ефективності проведення тренінгового заняття

План

1. Мета оцінювання ефективності тренінгового заняття.
2. Категорії оцінювання ефективності тренінгового заняття.
3. Показники оцінки ефективності тренінгу.
4. Основні методики оцінки ефективності проведення тренінгового заняття.

1. Мета оцінювання ефективності тренінгового заняття.

Зарубіжна психологічна практика свідчить, що «дані про результати

тренінгу достатньо суперечливі». К. Роджерс, аналізуючи результати групової роботи, звертав увагу на випадки нанесення психічної травми клієнтам при невмілій організації процесу. Але «найбільш очевидним недоліком інтенсивного групового досвіду, – писав він, – є те, що поведінкові зміни, якщо вони мають місце, виявляються непостійними. Це часто визнається учасниками».

Є види тренінгів (групи зустрічей, наприклад, або психодрама), де головною оцінкою ефективності є думка учасників тренінгу. Якщо учасники тренінгу після закінчення занять говорять, що їм полегшало, то, означає, тренінг був ефективним, адже саме на це він і був направлений.

Ефективність (успішність) тренінгу оцінюється як через суб'єктивний, так і об'єктивний показники. Об'єктивний – це адекватний цілям і завданням тренінгу психокорекційний результат. Суб'єктивний – задоволеність учасників тренінгом. При цьому мається на увазі задоволеність як процесом, так і підсумками тренінгу, причому підсумками в довгостроковій перспективі.

2. Категорії оцінювання ефективності тренінгового заняття.

Об'єктивна сторона успіху зумовлюється трьома основними чинниками: 1) наявністю ясної концептуальної основи тренінгу; 2) наявністю відповідної основи методичного забезпечення; 3) адекватністю застосування методичного арсеналу. Суб'єктивна сторона успіху детермінована головним чином: 1) усвідомленням учасниками позитивних змін в собі; 2) активізацією їх інтересу до процесу тренінгу; 3) емоційною насиченістю (переважно позитивного характеру) внутрішньогрупового спілкування.

Очевидно, що об'єктивний компонент успіху залежить в першу чергу від професіоналізму ведучого, а саме: від ясного розуміння мети і завдань даного виду психокорекційної дії, від чіткого уявлення про можливі способи рішення задач і досягнення кінцевої мети, від уміння грамотно застосувати способи взаємодії.

3. Показники оцінки ефективності тренінгу.

Показники оцінки ефективності тренінгу:

- рівень знань учасників,
- реакція аудиторії,
- використання учасниками набутих знань у практичній роботі.

4. Основні методики оцінки ефективності проведення тренінгового заняття.

Основні методики оцінки ефективності проведення тренінгового заняття:

- спостереження у ході роботи, листок спостереження;
- проговорення учасниками вражень від певного етапу навчання;
- оцінка роботи тренера;
- опитування – вхідна та вихідна анкета.

Під **оцінкою** ми розуміємо констатуюче судження про якісний і кількісний стан або продукт діяльності системи, взаємозв'язків між її елементами в порівнянні з еталоном і у відповідності до певних показників та

критеріїв, виражених у вербальній або символічній формі за певною шкалою.

Ефективність діяльності тренінгової групи (результативність, дієвість) визначається як співвідношення отриманого в процесі тренінгу результату за тим чи іншим критерієм до максимально можливого або заздалегідь запланованого. Вона може бути визначена лише тоді, коли чітко окреслено кількісні і якісні критерії як підстави для порівняння запланованого і досягнутого результатів та одиниці їх виміру.

У загальному вигляді можна виокремити такі критерії ефективності тренінгу, як соціально-адаптаційні (гармонійні сімейні стосунки, корисне проведення дозвілля, підвищення освітнього і культурного рівня) та тісно пов'язані з ними психологічні (соціальна і емоційна зрілість, цінності, особливості мотивації, самооцінка, інтелектуальні та вольові якості тощо). Слід зазначити, що психологічні критерії не завжди піддаються кількісному виміру.

Вирішенню проблеми оцінки ефективності психологічного тренінгу присвячені, зокрема, праці І. Ялома, К. Рудестама, Д. О'Конора, Д. Сеймура. В них наголошується, що систематична оцінка ґрунтується на цілях тренінгу, має на увазі його результати, виокремлює отримані зміни і визначає його цінність відповідно до прийнятих критеріїв.

Об'єктивність і повнота оцінки досягається за умови використання кількох її типів. Це, по-перше, поточна оцінка, яка здійснюється безпосередньо в ході тренінгу для перевірки його відповідності наміченому плану. Вона реалізується з трьох позицій: тренера, учасників і спостерігачів (або експертів). При цьому використовуються карти спостереження, щоденник ведучого, обговорення того, що відбувається в групі, спеціальних вправ і технік для перевірки певних навичок (наприклад, моделювання ситуацій), аудіо- або відеозапис, визначення певної кількості експертів. Об'єктивність загальної оцінки на цьому етапі досягається за рахунок узагальнення оцінок з усіх трьох позицій.

По-друге, це оцінка після завершення тренінгу з метою об'єктивного погляду на весь процес і подальшого його вдосконалення. Вона також здійснюється з трьох позицій. При цьому використовуються самозвіти учасників і самого тренера, а також спостерігачів. Вони можуть бути певним чином структуровані: застосування закритих і відкритих запитань стосовно взаємозв'язку досвіду, набутого у тренінгу, і кінцевими його результатами для учасників, анкет, методів семантичного диференціалу та Q-сортування. Але самозвітів, які свідчать про задоволеність чи незадоволеність учасників, для оцінки ефективності тренінгу недостатньо. На цьому етапі необхідно використовувати оцінку знань, певних психологічних якостей, мотивів і цінностей, з якими пов'язувалися цілі тренінгу. Це досягається за допомогою психодіагностичних тестів, проєктивних запитань, моделювання певних ситуацій, які дають можливість спостерігати реальні зміни в поведінці учасників. Для визначення змін, які сталися в процесі тренінгу, психодіагностичні заходи проводяться перед початком тренінгу та після його завершення.

По-третє, необхідна оцінка переносу отриманого під час тренінгу досвіду

в особисте або професійне життя. Така оцінка в ідеалі має здійснюватися за допомогою створення системи моніторингу поведінки учасників тренінгу, їх життєвого шляху. Але вона пов'язана з організаційними труднощами. Інший, реальніший шлях – застосування під час тренінгу спеціальних технік, таких як «вихід у майбутнє», «генератор нової поведінки», а також додаткова допомога учасникам після тренінгу. Це може бути організація підтримки контактів з іншими учасниками, періодичних зустрічей, розсилання спеціальної літератури, кореспонденції з комплексами вправ і завдань, створення телефону довіри.

Четвертий тип оцінки – це так звана оцінка організації. Щодо учасників, це дослідження умов їх проживання, найближчого оточення, насамперед – особливостей сімейних стосунків, взаємовідносин з оточуючими тощо. Це передбачає, що всі заходи в тренінгу мають бути не абстрактними, а відштовхуватись від актуального стану і відносин кожного учасника, спрямовуватись у майбутнє життя в соціумі з врахуванням максимальної кількості можливих труднощів. Крім того, слід приділяти увагу виробленню індивідуальних критеріїв успіху і планам досягнення цілей.

Як вказує Д. О'Конор, вже при плануванні тренінгу необхідно враховувати основні фактори реалізації певної поведінки. Це бажання індивіда виконувати завдання (мотивація і цінності), можливість (обставини, шанс виконати завдання) і знання засобів його виконання.

Отже, застосування такої постійної системи оцінок тренінгу дозволить досить повно визначити його ефективність. Оцінка є останнім етапом тренінгу. Вона повинна бути систематичною і передбачає постановку та досягнення цілей, важливих для особистості та її оточення.

Завдання для самоконтролю:

1. Охарактеризуйте основні критерії ефективності тренінгового заняття.
2. Проаналізуйте основні показники ефективності тренінгового заняття.
3. Охарактеризуйте основні методики оцінки ефективності проведення тренінгового заняття.
4. Розробіть вхідну та вихідну анкету з метою оцінювання ефективності проведення соціально-педагогічного тренінгу.
5. Заповніть таблицю «Критерії оцінки ефективності тренінгу».

Основна література:

1. Безпалько О. В. Тренінг як інноваційна форма соціально-педагогічної роботи / Безпалько О. В. // Соціальна педагогіка: теорія та практика. – 2004. – № 1. – С. 22–28.
2. Большаков В. Ю. Психотренінг. Социодинамика, упражнения, игры / Большаков В. Ю. – СПб. : Социально-психологический центр, 1996. – 129 с.
3. Марсанов Г. И. Социально-психологический тренинг / Марсанов Г. И. – [5-е изд., стереотип.] – М., «Когито-Центр»; Московский психолого-социальный институт, 2007. – 251 с.
4. Никандров В. В. Антитренинг, или контуры нравственных и теоретических основ психотренинга : [Учеб. пособ.] / Никандров В. В. – СПб. :

Речь, 2003. – 234 с.

5. Пузиков В. Г. Технология ведения тренинга / Пузиков В. Г. – СПб. : Издательство «Речь», 2007. – 224 с.

Додаткова література:

1. Мілютіна К. Психолог-тренінг / Мілютіна К. // Психолог. – № 14. – 2002. – С. 4–6.

2. Організація і методика соціально-педагогічного тренінгу : [Методичні рекомендації] // Уклад. О.М. Шевчук. – Умань, 2010. – 37 с.

3. Соціальна педагогіка: теорія і технології : [Підручник] / За ред. І. Д. Зверевої. – К. : Центр навчальної літератури, 2006. – 316 с.

4. Страшко С. В. Соціально-просвітницькі тренінги з формування мотивації до здорового способу життя та профілактики ВІЛ/СНІДу : [Навч.-метод. посібник] / Страшко С. В., Животовська Л. А., Гречишкіна О. Д., Міненко А. О., Савонова О. В., Гаврилюк В. О. / За редакцією Страшка С. В. – [2-е вид., переробл. і допов.]. – Київ : Освіта України, 2006. – 260 с.

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

2.2.5. Тема 8. Професійні та особистісні якості тренера

План

1. Професійні якості спеціаліста, який проводить соціально-педагогічний тренінг.
2. Ролі та функції тренера.
3. Підготовка тренера.

1. Професійні якості спеціаліста, який проводить соціально-педагогічний тренінг.

Будь-який тренінг є механізм реалізації якої-небудь психокорекційної ідеї. Тренер є провідником цієї ідеї. Від нього залежить, наскільки адекватно і успішно вона буде реалізована, тобто наскільки кінцевий результат (психокорекційний ефект) буде відповідати задуму того або іншого тренінгу, наскільки мета виправдає засоби. Від кваліфікації і моральних якостей ведучого залежить, наскільки конкретний тренінг відповідатиме тій теоретичній моделі психокорекційної дії, на яку орієнтувалися автори цього типу тренінгів.

Імпровізації ведучого допустимі щодо зовнішньої атрибутики вибраного їм виду тренінгу (складу вправ, форми взаємодії з групою і т.п.), але за умови, що вони жодним чином не спотворюють його базовий задум, закладену в його основу модель.

Професійна майстерність і особистість ведучого – це дві нерозривно зв'язані умови, що забезпечують успіх психокорекційної роботи. К. Рудестам писав: «Керівник в тренінгових групах повинен бути частково артистом, частково ученим, що сполучає відчуття та інтуїцію з професійним знанням методів і концепцій».

Серед основних вимог, реалізація яких соціальним педагогом сприяє ефективності занять, можна виділити наступні:

- відкритість керівника. Це здатність бути самим собою, а не лише бажання цього. Досягти цього можна відмовившись від безособових суджень типу: «більшість вважає», «говорять» і т.д., їх заміна на судження особистісної форми «я так думаю», «я сумніваюсь», що сприяє формування довірливих стосунків. Відкритість педагога – ще не гарантія успіху, але важлива передумова для нього;

- здатність до децентрації. Це готовність та вміння ставитись до своєї позиції не як до істини та єдиної можливості. Це вміння координувати свою точку зору з учасниками тренінгу, незважаючи на суттєву різницю у віці та статусі;

- здатність бути партнером. Це одне із головних та визначних положень у психологічному портреті педагога, яке передбачає відмову від менторського диктату та утвердження нового типу стосунків із членами групи: спільного пошуку, принципового, але доброзичливого аналізу результатів роботи;

- утримуватись від категоричних «експертних» суджень, даючи можливість висловитись самій групі;

- заперечення та зауваження треба висловлювати лише після уважного вислуховування та розуміння членів групи. Ні в якому разі вони не повинні передувати розумінню;

- поєднувати планування у роботі із вмінням відступати від плану, відмовляючись від заздалегідь продуманих тактичних варіантів, імпровізуючи по ходу заняття, реагуючи на певні групові зміни.

Слід зауважити, що успішна організація та проведення тренінгу не вичерпується перерахованими умовами та вимогами. Його проведення – справа творча, у якій вказані умови можуть змінюватись та доповнюватись іншими, у залежності від кількісного та якісного складу учасників групи, досвіду керівника та інших умов.

Подібний підхід не завжди узгоджується із традиційними уявленнями про технології навчання, вимагає від педагога-тренера нестереотипного мислення та нестандартних дій.

Якості тренера розподіляють на дві групи: професійні й особистісні. Одна з них припускає розвиток професійної компетентності, тобто обізнаності у сфері змісту, теорії, методів і засобів професійної діяльності. Інший план – особисте становлення, формування внутрішньої (бажання, мотивація, спрямованість) готовності до освоєння даної професії і реалізації себе в ній.

Професійні якості:

- 1) вільна орієнтація в концептуальному різноманітті психокорекційної роботи;

- 2) послідовність і наполегливість в проведенні свого теоретично обґрунтованого концептуального задуму і своєї лінії проведення тренінгу;

- 3) досконале знання технології тренінгу (техніки, вправ, психодіагностичних методик і т.п.);

4) уміння проводити психологічну діагностику (як до, так і під час тренінгу за допомогою спостереження, бесіди, опитування, тестування та ін. методів);

5) когнітивна поведінка (постійне усвідомлення і розуміння цілей, способів, можливих результатів і наслідків своїх і чужих дій);

6) реактивність (здібність до швидких і адекватних відповідей на зміни ситуацій, на репліки інших; здібність до швидкої перебудови по ходу роботи). У основі реактивності лежить здібність до швидкого і адекватного прийому, відбору і переробки інформації (вербальної і невербальної);

7) уміння спілкуватися (формально і неформально);

8) уміння виконувати функції лідера (при необхідності);

9) уміння орієнтуватися в конфліктних ситуаціях і грамотно їх вирішувати;

10) уміння ухвалювати рішення в невизначених ситуаціях;

11) уміння ставити (визначати і формулювати) цілі і завдання;

12) уміння контролювати і ефективно розподіляти час;

13) схильності (і навик) до критичної оцінки власних рішень і їх наслідків;

14) природність (автентичність) поведінки (здатність демонструвати свої дійсні переживання, здатність відмовитися від соціальних масок);

15) щире прагнення надавати дієву соціально-психологічну допомогу будь-якій людині, що звернулася за нею; уміння концентруватися на інтересах клієнта;

16) високий загальнокультурний рівень, ерудиція.

Особистісні якості:

1) порядність;

2) відповідальність;

3) соціальна чутливість (тактовність, відчуття міри, пошана і довіра до людей і т.п.);

4) емпатичність і відвертість;

5) соціальна зрілість і достатній життєвий досвід;

6) розвинені інтелект і креативність;

7) розвинена воляова сфера: самовладання, витримка, наполегливість, терпіння;

8) врівноваженість і «стресостійкість»;

9) упевненість в собі;

10) ентузіазм і оптимізм.

До перерахованих необхідних якостей ведучого можна додати як вельми сприяючі успішності тренінгу такі, як винахідливість, дотепність, відчуття гумору, інтуїція, красномовство. Важливий чинник в роботі з людьми і зовнішній вигляд тренера. Ознаки нездоров'я, неохайність, несмак в одязі псують його імідж, ускладнюють контакти і зрештою можуть різко понизити успішність тренінгу.

2. Ролі та функції тренера.

Залежно від виду тренінгу, його цілей і завдань, особливостей контингенту в приведеному комплексі якостей тренера одні з них виступають як першорядні і обов'язкові для виконання його функцій, інші як другорядні і бажані. Найбільш характерні ролі і функції ведучого.

1. Активний керівник з функціями: інструктора; вчителя і дидактика; режисера; ініціатора.

2. Рядовий учасник з функціями: товариша; еталонної поведінки.

3. Експерт з функціями: спостерігача; аналітика; коментатора; інтерпретатора; арбітра.

4. Посередник з функціями: внутрішньоособового примирення (учасника з самими собою); міжособового примирення (учасників тренінгу один з одним); внутрішньогрупового примирення (окремих учасників з метою тренінгу, з груповими нормами і цінностями); міжгрупового примирення (групи з «зовнішнім світом»: в першу чергу як забезпечення перенесення досвіду, одержаного в тренінгу, в реальне життя); арбітра.

5. Повірений з функціями: посередника, але в більш інтимній формі; сповідувача.

6. Опікун з функціями: захисника; гаранта прав; мудрого наставника.

Роль активного лідера, керівника. Керівник визначає активність людей, направляє їх діяльність, пояснює, розтлумачує, керує, управляє, учить інших. Про цю роль можна говорити як про роль вчителя, інструктора, режисера, ініціатора і захисника. Керівник відкрито проявляє свою владу. Він використовує її, щоб робити постійний вплив на членів групи; спонукає їх, охороняє, підтримує, зіштовхує, критикує і порушує. Все це ролі, які група від свого керівника просто чекає і в яких, хоча б спочатку, хотіла б його бачити.

У тренінгових групах такий підхід може зустрічатися тільки на самому початку тренінгу і в найм'якшій формі. Інакше група буде постійно звертатися до тренера за вказівками, оцінками, порадами, постійно просити його підказати «правильну» поведінку, і тим самим повністю втратить самостійність. Така позиція небезпечна і для самого тренера – можна захопитися і перетворитися на такого «гуру», який всіх учить, наставляє і у результаті всіма керує.

Роль аналітика. Аналітик повинен залишатися для учасників незнайомою особою, загадкою, фантазією, непохитним і безпристрасним. Він поводить себе абсолютно індиферентно, слухає все пасивно, не проявляє себе, нічого не радить, нічого не засуджує, не виражає ніяк свої відчуття і оцінки.

Така поведінка тренера в групі можливо тільки тоді, коли група вже здатна працювати самостійно. На початку тренінгу така поведінка тренера тільки спровокує незадоволеність групи.

Роль коментатора. Коментатор точно так, як і аналітик, не керує і не спрямовує діяльність групи. Проте, через більш менш рівномірні інтервали, він збирає групу, узагальнює і коментує все, що відбулося за цей відрізок часу. Він цілком націлений на груповий процес і являє в групі своєрідне дзеркало. Якщо коментарі регулярні, то вони здійснюються протягом 15–20 хвилин під час пауз. Вони можуть носити характер: а) спостережень, які тренер підносить як би не від себе особисто, а у вигляді резюмованого опису діяльності групи, без

виразу власних відчуттів і оцінних думок; б) гіпотез, в яких передбачається, що в групі може відбутися і чому.

Частіше таку роль в групі тренер виконує, допомагаючи групі підвести підсумки, підсумовувати групове обговорення якої-небудь гри. Але в той же час іноді допустимо, щоб тренер висловлював свою думку як учасник групи або звертав увагу учасників на той момент, який вони пропустили.

Роль посередника або експерта. Посередник не несе за все що відбувається в групі повної відповідальності, проте, часом він втручається в діяльність і спрямовує її так, щоб вона найефективніше просувалася до наміченої мети. Сам посередник особливої участі майже не приймає, про свої відчуття не говорить, але іноді радить, що слід було б зробити, підказує зміст того або іншого заходу або в зручну хвилину використовує який-небудь психотерапевтичний прийом. Він стежить за учасниками і координує обговорення. Група сприймає його як експерта, який розбирається в багатьох питаннях і може подати інформацію, щось розтлумачити. Він не нав'язує авторитарно певні рішення; своїми зауваженнями він допомагає підійти до якого-небудь питання з різних сторін.

Така роль найбільш прийнятна для тренінгової групи: тренер допомагає тільки тоді, коли це необхідно групі. Тренер не відмовляється відповідати на питання групи, якщо це приведе до швидшого і глибшого розуміння конкретної ситуації.

У тренінгу оптимальним варіантом вибору ролі є такий, який складається на тренінгу в даній конкретній групі і який найбільш корисний для групи. Залежність вибору ролі від етапу розвитку групи зрозуміла: чим більш просунулася група в динаміці, тим більше пасивну роль може грати тренер. Чим більше група зробить власних відкриттів, чим більше сформулює висновків і правил, тим краще. Якщо ж все це надасть тренер, то у групи з'явиться бажання тільки з ним сперечатися.

Зрозуміло, що займати таку пасивну позицію на початку роботи групи не можна, оскільки це приведе до наростання напруженості, і в результаті група може об'єднатися проти тренера. Таке об'єднання на тренінгу абсолютно непродуктивно.

Основна мета тренера – не заважати, а тільки допомагати. Роль тренера – допоміжна. Не він працює на групу, а група працює на тренінгу. Тренер направляє групу тільки тоді, коли групі це необхідно.

Дуже часто в тренінгах буває так, що тренер дає групі велике завдання 1,5–2 години, потім йде, а група продовжує працювати сама. Присутність або відсутність тренера їй не допомагає і не заважає. Повернувся тренер – вони ще сидять, працюють, пишуть свій проект. Абсолютно нормальна ситуація.

Таким чином, можна говорити про те, що оптимальна роль для тренера в групі спирається на наростаючу готовність групи самостійно працювати і на здатність тренера помічати ці зміни, а також на його готовність не заважати цим процесам. Роль тренера настільки пасивна, наскільки група готова працювати сама. Тренер завжди готовий допомагати групі, якщо це необхідно. Він не виконує якусь певну роль, а просто підлаштовується під роботу групи.

Зрозуміло, в конкретних випадках можливі й інші ролі з іншими функціями. Іноді ведучий самоусувається від лідируючих обов'язків для створення обстановки невизначеності або загострення конфліктних відносин в групі. Таким чином, функціонально-ролевий репертуар тренера вельми широкий. І вміння вчасно вибрати і грамотно виконати адекватні завданням тренінгу і ситуації функції і ролі – одна з провідних ознак високої кваліфікації тренера. Поведінка тренера – це його основне знаряддя роботи.

3. Підготовка тренера.

Професійна підготовка тренера передбачає чотири етапи. Кожен етап займає не менше тижня, після чого ще потрібний близько року особистої практики (бажано при кураторстві досвідченого професіонала). І лише після цього можна говорити про мінімально допустимий рівень кваліфікації. Дійсного ж професіоналізму фахівець досягає в своїй подальшій практичній діяльності в поєднанні з теоретичним вдосконаленням.

Найголовніше в підготовці тренера до роботи з групою – це психологічна установка. Правильна установка полягає в тому, що тренінг – дуже ефективна процедура, побудована на природних механізмах роботи і розвитку групи. Група здатна працювати ефективно і сама, без участі тренера, головне – групі не заважати. Завдання тренера – допомагати працювати групі, а не працювати самому.

Дуже важливий момент – підготовка програми і матеріалів для тренінгу. Тренеру необхідно дуже серйозно готуватися до тренінгу. По-перше, треба написати докладну робочу програму, всі інструкції, які доведеться говорити в групі, написати всі інформаційні повідомлення, всі питання, які плануються бути заданими в групі. По-друге, все це треба вивчити напам'ять, щоб мати змогу вільно оперувати даною інформацією, моделювати її по ходу занять, якусь частину скорочувати, а про щось говорити докладніше, якщо раптом у групи виникнуть питання, легко на них відповідати. В процесі тренінгу не буде часу згадувати щось або заглядати в конспекти, тренер повинен постійно стежити за процесами в групі.

На тренінгу ви можете так злякатися, що все забудете. Сидите і думаєте: що ж робити? І запитати нема у кого, а люди сидять, дивляться на вас. Вихід тут простий: ви говорите, що зараз ми пограємо в таку гру... Даєте учасникам інструкцію, вони починають грати, а ви тим часом самі починаєте згадувати. І те, що промовлялося вами три, чотири рази в різних варіантах, – згадається.

При підготовці до тренінгу важливо передбачити всі складні питання або вислови, які можуть виникнути в групі, і відповіді на них. Найскладнішими питаннями є ті, яких ви боїтеся, тому до них потрібно обов'язково підготуватися. Найбільш типовий страх тренера – відмова кого-небудь з групи грати. Цей страх ґрунтується на тому, що сам тренер рахує якісь ігри в тренінгу безглуздими, дитячими, нецікавими. Подолати цей страх легко – необхідно самому добре пограти в ці ігри, щоб знати, як вони впливають на учасників. Тренер повинен спочатку все перевірити на собі. Якщо тренер вірить в корисність всіх ігор, які він проводить на тренінгу, то переконати в цьому групу

не складе труднощів, а з досвідом з'явиться така упевненість в своїй правоті, що це відчуватимуть всі на тренінгу, і, отже, у них теж не буде ніяких сумнівів в доцільності гри.

Часто тренера страхає прохання учасників про те, щоб він сам щось сказав, зробив, показав, як треба і т.д. Наприклад: «А як би ви це зробили? Покажіть!» Звичайний запит від групи і на нього існує абсолютно стандартна відповідь: у групі тренуються її учасники, а не тренер. Більш того, навіть коли у тренера з'явиться великий досвід, і він зможе дійсно показати краще, то і тоді цього робити не варто.

Ще один страх – що не буде добровольців на гру. Але коли тренінг цікавий, охочих більше, ніж треба. Виникає навіть необхідність стежити, щоб прийняли участь всі охочі.

Буває така ситуація, що хтось з учасників говорить, що він би цю гру зробив по-іншому. Потрібно погодитися, що можна все зробити по-іншому, але потім додати, «що у нас ось так».

Недосвідченому тренеру буває страшно, коли учасники говорять, що вони вже це знають, чули або вже робили. Звичайно всі подібні заклики свідчать тільки про те, що учасники просто пам'ятають якусь гру, але навряд чи пам'ятають, навіщо ця гра проводилася, тобто їм потрібно ще вчитися. У будь-якій ситуації гру потрібно проводити. Потрібно сказати: «ми гратимемо майже в таку ж гру або таку саму, але ми подивимося ще на деякі додаткові аспекти» і т.п. Крім того, пограти двічі – це краще, ніж один раз.

Ви починаєте вести тренінг, а учасник говорить, що це все вже було. Ви можете відповісти, що нового бути, у принципі, і не може. Немає нового способу продажу. Він яким був тисячу років тому, коли люди камінь міняли на м'ясо, такий він і залишився. Якби я винайшов якийсь суперновий спосіб, я б не сидів зараз на тренінгу, а продавав би в Антарктиді сніг тюленим і жив би собі розкошуючи. У мене б його купували, і я був би найбагатшою людиною в світі. Тому в такій ситуації ви просто обумовлюєте: «У нас будуть не нові способи, а нові ситуації, в яких ви можете себе спробувати. Якщо ви це добре умієте – то навчитесь ще краще, якщо не умієте – то просто навчитесь. А якщо ви дійсно все умієте, то пограйте в різні ролі – зіграйте складного покупця для іншого учасника, йому це піде на користь».

Буває, що тренер намагається провести гру, передчасну для даного рівня групової динаміки. І гра не йде, оскільки група до неї не готова. Наприклад, не можна пропонувати на самому початку тренінгу вишикуватися із закритими очима по зростанню. Половина учасників розплющить очі і не шикуватиметься, а інші ходитимуть, але боятимуться, тому що взагалі незрозуміло, для чого ця гра? Є така гра в тренінгу, але її можна робити, коли група готова до неї, а не найпершою. Тренер повинен починати з адекватніших ігор не тільки в перший, але і на другій і на третій день, враховуючи рівень розвитку групи.

Як починати працювати? Перші групи – найскладніші для будь-якого тренера-початківця. По-перше, дуже страшно: «а раптом їм не сподобається, а раптом хтось був на такій же програмі і скаже, що все давно відомо, а раптом вони почнуть питати, який досвід має сам тренер в тій сфері, в якій тренує, а

скільки груп він провів і з ким конкретно і т. д.». Із-за подібних побоювань тренер-початківець, хвилюється настільки сильно, що може наробити багато помилок або навіть абсолютно зіпсувати тренінг.

По-друге, на перших групах можна одержати від учасників настільки сильну негативну оцінку, що тренер «зламається» і більше тренінг вести не захоче або просто не зможе.

Тому перші 3–4 групи – дуже важливі. Щоб було легше увійти до нормального режиму роботи і добре адаптуватися, необхідно максимально полегшити роботу з першими групами. Для цього можна використовувати різні варіанти.

Робота в парі з досвідченим тренером. Робота в парі з досвідченим тренером припускає певну активність залежно від того, як хто ви знаходитесь на тренінгу. Можна як оператор відео, тобто ви сидите за колом і не берете участь в роботі групи, а тільки знімаєте на відео певні ігри; всю решту часу ви спостерігаєте за роботою групи і тренера. Або ви сидите в групі, берете участь в міру необхідності і знімаєте на відео ті або інші ігри.

Можливо, тренер візьме вас в групу підсадним, тобто ви – учасник групи, а в деяких іграх граєте спеціальні ролі – наприклад, важкого клієнта або розгніваного начальника, або шкідливого підлеглого і т.д. Багато тренерів беруть своїх колег і знайомих на такі ролі, оскільки учасники групи часто не можуть зіграти таку складну роль, вони соромляться, їм ніяково «наїжджати» на своїх колег і т.д. Можливо, тренер навіть зрадіє такій пропозиції – йому не потрібно нікого шукати і, крім того, людина, яка пройшла навчання по проведенню тренінгу, краще гратиме важкі ролі.

Дуже хороший варіант – це стати другим тренером в парі з досвідченим тренером. Ви, за домовленістю з ним, проводьте якісь ігри, спершу, можливо, тільки розминки, і у вас з'являється унікальна можливість працювати із стовідсотковою страховкою. Крім того, ви постійно одержуватимете кваліфікований зворотний зв'язок. Такий старт найбільш продуктивний, але якщо так не виходить, то інший варіант доступний майже всім.

Робота в парі з тренером-початківцем. Ви вибираєте когось з вашої методичної групи, де ви вчилися, собі в пару і починаєте працювати удвох. Працювати удвох значно легше: у вас є людина, яка постійно вас страхує, завжди може допомогти, підтримати. Якщо ви розгубилися, він може узяти слово і продовжити говорити за вас, причому для групи це часто виглядає, неначе все наперед сплановано. Найголовніше – домовитися, що ви один з одним не сперечаєтесь на групі, один одному не суперечите, що ви рівноправні партнери і що якщо група вирішить, що один з вас головний, то вам все одно. Ви можете розподілити, хто що говорить і робить, але інший може щось додавати, а може відразу виправляти ваші помилки, тільки щоб група не зрозуміла, що це ваша помилка. Тобто ви домовляєтесь, що якщо перший щось робить не те, другий втручається і поправляє. Наприклад, ви даєте інструкцію, і ваш партнер помічає, що ви переплутали ролі. Він втручається і говорить: «Стоп, я придумав – ми гратимемо в іншу гру», – і дає правильну інструкцію. Для вас повинно бути зрозуміло, що якщо ваш партнер втрутився, то це

необхідно, і ви поведіться так, як ніби це спочатку було задумано. А в перерві обговорите ситуацію, і група навіть не запідозрить, що були якісь помилки і ви їх виправляли.

Працювати в парі значно легше і, головне, продуктивно, оскільки можна уникнути помилок, тому що працюючи з такою страховкою, ви менше хвилюєтеся і робите їх менше. Крім того, ви можете дати один одному зворотний зв'язок. В кінці дня завжди можна обмінятися думками: які були складні або спірні моменти, що допомагало, що заважало.

Варіант початку роботи тренером – набрати групу серед своїх знайомих. Працювати з своїми знайомими легше, вони спочатку відносяться до вас доброзичливо. Крім того, спершу ви можете проводити якісь веселі ігри на вечірках, коли до вас приходять гості і т.д. Ви навчитеся правильно давати інструкції, керувати грою, тоді на реальній групі вам не буде страшно, і ви зможете уникнути багатьох помилок, відчувати себе спокійно, коли говорите щось групі людей. Можна грати удома з родичами, друзями, сім'єю.

Нічого страшного в тому, що тренер помилиться. Гірше те, що він все одно переживає, що що-небудь не так скаже. І коли він раптом скаже щось не те, він починає червоніти і остаточно псувати всю ситуацію. У будь-якому випадку, навіть якщо ви сказали щось не так, тут же треба сказати: я передумав, зробимо по-іншому. Буває і так, що вже в ході самої гри ви розумієте, що в неї вже не зіграти, що інструкції дані неправильно... Просто говорите: «Стоп, я придумав нову гру», – і міняєте інструкцію. Головне, у вас з'являється досвід, з'являється відчуття групи, ви одержите знання того, як група реагує на ту або іншу гру.

Завдання для самоконтролю:

1. Розробіть схему підготовки спеціаліста до проведення тренінгу з підготовки спеціаліста до роботи з прийомними сім'ями.
2. Опишіть та проаналізуйте основні вимоги до ведучого тренінгу.
3. Заповніть таблицю:

Професійні якості тренера	Особистісні якості тренера

Основна література:

1. Безпалько О. В. Тренінг як інноваційна форма соціально-педагогічної роботи / Безпалько О. В. // Соціальна педагогіка: теорія та практика. – 2004. – № 1. – С. 22–28.
2. Большаков В. Ю. Психотренінг. Социодинамика, упражнения, игры / Большаков В. Ю. – СПб. : Социально-психологический центр, 1996. – 129 с.
3. Марсанов Г. И. Социально-психологический тренинг / Марсанов Г. И. – [5-е изд., стереотип.] – М., «Когито-Центр»; Московский психолого-социальный институт, 2007. – 251 с.
4. Никандров В. В. Антитренинг, или контуры нравственных и

теоретических основ психотренинга : [Учеб. пособ.] / Никандров В. В. – СПб. : Речь, 2003. – 234 с.

5. Пузиков В. Г. Технология ведения тренинга / Пузиков В. Г. – СПб. : Издательство «Речь», 2007. – 224 с.

6. Страшко С. В. Соціально-просвітницькі тренінги з формування мотивації до здорового способу життя та профілактики ВІЛ/СНІДу : [Навч.-метод. посібник] / Страшко С. В., Животовська Л. А., Гречишкіна О. Д., Міненко А. О., Савонова О. В., Гаврилук В. О. / За редакцією Страшко С. В. – [2-е вид., переробл. і допов]. – Київ : Освіта України, 2006. – 260 с.

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

Додаткова література:

1. Організація і методика соціально-педагогічного тренінгу : [Методичні рекомендації] // Уклад. О.М. Шевчук. – Умань, 2010. – 37 с.

2. Соціальна педагогіка: теорія і технології : [Підручник] / За ред. І. Д. Звереві. – К. : Центр навчальної літератури, 2006. – 316 с.

2.3. ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ III. МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПІДГОТОВКИ ТА ПРОВЕДЕННЯ ЕФЕКТИВНОГО ТРЕНІНГОВОГО НАВЧАННЯ

2.3.1. Тема 9. Методика організації групової взаємодії

План

1. Принципи організації і проведення тренінгу.
2. Навички керівництва групою.
3. Фактори стресових ситуацій та методики виходу із них у ході соціально-педагогічного тренінгу.

1. Принципи організації і проведення тренінгу.

Загальнометодична сторона соціально-педагогічного тренінгу зумовлена його роллю як активного методу навчання. Ця роль характеризується п'ятьма основними ознаками цього методу: 1) підвищена активність учасників; 2) ігровий характер; 3) навчальна спрямованість; 4) систематична рефлексія; 5) групова форма проведення. Перераховані ознаки одночасно є і стратегічними принципами організації і проведення тренінгу, кожний з яких розкривається через комплекс принципів тактичного і оперативного рівнів.

Так, загальний принцип активності припускає інтенсивну участь в тренінговому процесі всіх його учасників. З цього положення виходять принципи «персоніфікації», «рівності» (іноді говорять про «рівноцінність») і «дослідження».

Принцип персоніфікації полягає, з одного боку, в обов'язковості виконання кожним тренуваним певних дій і винесення певних думок, а з іншого боку – в забороні на знеособленість своїх міркувань, тобто обов'язковому їх віднесенні до конкретних людей: до себе або до колег по

даному тренінгу. Таким чином, персоніфікація не дозволяє нікому «відсидітися за чужими спинами» і спонукає всіх і кожного до взаємодії.

Принцип рівності включає також дві складові: по-перше, вимога однакової частоти та інтенсивності дій і висловів для всіх учасників. По-друге, рівний розподіл відповідальності за хід і результати тренінгу між всіма членами групи. Причому відповідальність всі несуть як за свої персональні дії і вчинки, так і за групу в цілому.

Дослідницький принцип зумовлює вимогу самостійного і творчого підходу кожного і всіх разом до пошуку і вироблення загальних рішень. Група повинна сама, прагнучи не вдаватися до допомоги і підказок ведучого, визначати «свою долю».

Ігровий характер тренінгу, є одночасно і принципом моделювання. В тренінгах імітуються реальні життєві ситуації, де демонструються позитивні і негативні форми поведінки. Останні в умовах гри не ведуть до катастрофічних для учасників наслідків, але дають досвід відповідних переживань і навички виходу з криз, спровокованих такою поведінкою.

З принципу ігрового моделювання виходять такі важливі методичні правила, як партнерський стиль спілкування між членами групи і просторово-часові обмеження сфери спілкування між партнерами, оформлені знаменитим девізом «Тут і тепер» (або «Тут і зараз» і т.п.).

Принцип партнерства спонукає і навіть примушує кожного учасника до пошани особи і тим самим до визнання рівності позицій в системі суб'єктно-суб'єктних відносин з ними незалежно від ролей, прийнятих і розіграваних партнерами. Принцип партнерства зумовив відомий принцип організації простору спілкування, що іменується «круглим столом», що практикується в більшості тренінгів. Оскільки партнерський стиль спілкування поза екстремальними ситуаціями вважається найбільш ефективним. Крім вироблення навичок ефективного спілкування, цей принцип стереотипізує пошану до особи взагалі як до загальнолюдської цінності.

Принцип «Тут і тепер» полягає в концентрації уваги учасників тренінгу на собі та своїх партнерах і на подіях, що відбуваються в даний момент в групі. Такий підхід дозволяє інтенсифікувати групові процеси і групову динаміку, раціональніше розпорядитися часом, загострити переживання учасників.

Навчальна спрямованість тренінгів як їх принципова характеристика виражається в першу чергу в передачі та засвоєнні нових знань, умінь і навичок. Джерелами цього комплексу виступають: фахівець, партнери зі спілкування і тренінгових ситуації. Але учасники не «одержують» цей комплекс, а самі «приходять» до нього через свою активність.

Для тренінгу як методу навчання характерний принцип новизни, що передбачає використання різноманітних й оригінальних завдань та вправ, регулярну зміну безпосередніх партнерів, програвання різних ролей, та неординарних ситуацій і т.п. Ці заходи стимулюють пізнавальний інтерес, підтримують необхідний емоційний тонус, перешкоджають розвитку монотонності та втоми, сприяють прояву активності.

Як відомо, навчити можна «хорошому» і «поганому», а в процесі

навчання можна випадково або навмисно погіршити наявну «норму». Наприклад, дестабілізувати настрій, деформувати які-небудь особові структури (ціннісні орієнтації), спровокувати деструктивні форми поведінки і т.д. Тому тренінги повинні дотримуватися принципу «Не нашкодь!»

Найважливішим навчальним чинником тренінгів виступає принцип об'єктивізації поведінки, або принцип зворотного зв'язку. Зворотний зв'язок – це передача інформації від виконавчого блоку системи, що є керівною, в центральний. Одержувана при зворотному зв'язку учасниками тренінгу інформація дозволяє кожному з них коректувати свою поведінку і відносини в групі відповідно до цілей і завдань тренінгу. Джерелами такої інформації виступають товариші по групі, тренер, аудіо- і відеозаписи.

Технічне звукове і візуальне відображення тренінгових ситуацій вносить значний елемент об'єктивності в зворотний зв'язок і, безумовно, дуже корисно. Але головний виховний і коректуючий ефект зумовлений баченням себе очима інших. Відомості про себе, які йдуть з вуст інших учасників, мають вирішальне значення в усвідомленні власних достоїнств і недоліків, успіхів і невдач.

Принцип зворотного зв'язку передбачає певні умови свого здійснення, які, у свою чергу, можуть розглядатися теж як методичні принципи. Серед них частіше за інших згадуються наступні:

1. Принцип опису висловів припускає їх констатуючий характер, що виключає повчальність. Звичайно, повністю зняти значення своїх позицій і думок з приводу дій своїх колег по тренінгу неможливо, але відмовитися від категоричності думок, від застосування альтернативних оцінок типу «хороший-поганий» даний принцип вимушує. Описовість поєднується з вимогами конкретності і конструктивності зворотного зв'язку.

2. Принцип конкретності полягає у віднесенні висловів до окремих епізодів тренінгу, до окремих дій учасників, а не до їх цілісної поведінки, тим більше поза рамками здійснюваного тренінгу. Таким чином, цей принцип не допускає ніяких узагальнень, ніякого абстрагування від конкретних ситуацій і окремих поведінкових актів.

3. Принцип конструктивності диктує зосередження уваги на тих моментах поведінки і властивостях своїх колег, яких можливо піддати яким-небудь змінам. Безглуздо обговорювати незмінні або важкозмінні сторони учасників (наприклад, темпераментні особливості, природжені форми поведінки або анатомо-конституційні дані). Крім того, вимога конструктивності зумовлює відмову від обговорення особистості учасників, оскільки це загрожує помилками, образами і деструктивністю спілкування.

У сукупності ці три принципи зворотного зв'язку застерігають учасників від поспішних висновків і висновків щодо своїх товаришів по тренінгу, що підвищує психологічну пластичність групи і у результаті розширює коректувальні можливості групової роботи.

4. Принцип актуальності. Суть цього принципу полягає в своєчасності інформації. Думки, що висловлюються в групі, не повинні бути далеко відставлені в часі від подій, до яких вони відносяться. Фактично цей принцип реалізує відому аксіому, що будь-яке зауваження або пояснення повинні

даватися «до місця і до часу». Актуальність інформації сприяє також виконанню принципів конкретності і конструктивності.

Загальнометодичний принцип рефлексії має свої вимоги, покликані забезпечити плідність групової роботи. В першу чергу, це принцип довіри і щирості, що закликає всіх учасників до відвертості. Дотримання цього принципу, по-перше, є вирішальною умовою для створення сприятливої атмосфери спілкування, відчуття психологічного комфорту і задоволення процедурою тренінгу. А по-друге, унаслідок позитивного соціально-психологічного клімату в групі і розкритості учасників з'являється можливість глибшого проникнення в їх внутрішній світ, а отже, істотних, корисніших змін в психіці та поведінці.

Проте міру довіри, рівень відвертості «призначити» ззовні неможливо. Кожен встановлює для себе сам ці межі. І це непросте психологічне завдання підкреслюється принципом конфіденційності. Інформація «особистого» характеру, повідомлена про себе згідно цього правила не виносяться за межі тренінгових ситуацій.

Довірчі відносини між членами групи, підкріплені їх угодою про конфіденційність, дозволяють повною мірою реалізувати ще два принципи організації та ведення тренінгів. Перший – це принцип експлікації відчуттів. Він обумовлює необхідність опису (а нерідко і тлумачення) своїх і чужих переживань і відносин при зворотному зв'язку. Це дає неоцінний досвід самопізнання і пізнання інших людей, досвід налагодження сприятливих міжособистих відносин і організації успішної взаємодії. Заручившись взаємною довірою і тактовністю, люди охоче йдуть на аналіз своїх відчуттів.

Друге положення, що розглядається іноді теж як принцип тренінгової роботи і пов'язане з попередніми принципами, – це оптимізація пізнавальних процесів. Тут передбачається, що в умовах партнерського спілкування, стимулюючого активність і рефлексію людей, загострюються їх пізнавальні можливості (від відчуттів до мислення) і створюються передумови для вдосконалення цих можливостей. Таким чином, останні два принципи відображають одночасно й умови, й результат ефективного тренінгу, в якому актуалізуються і розвиваються інтелектуальна і емоційна чуйність.

П'ятий основоположний принцип тренінгу – групова форма його проведення. Для яснішого уявлення про принцип групової форми тренінгу необхідно «розшифрувати» його через звернення до теорії малих груп.

Будь-яка мала група володіє рядом загальних характеристик, через які її можна описати і вивчити.

1. Організаційні характеристики: склад, розмір, цілі, функції групи в цілому і її окремих членів, емоційна структура (система міжособистих відносин).

2. Динамічні характеристики: різні групові процеси, які супроводжують появу, формування, розвиток і розпад групи.

3. Індивідуальні характеристики: статус і роль осіб в групі.

4. Нормативні характеристики: система цінностей, норм поведінки і санкцій в групі.

Склад групи указує на її якісну специфіку. При цьому вона може визначатися однією або декількома ознаками, властивими кожному члену групи. Це можуть бути вікові, статеві, національні, професійні та інші ознаки.

Розмір групи визначається кількістю людей, які входять в нею.

Мета групи – це те, заради чого люди об'єднуються в дане співтовариство, до чого прагнуть в сумісних діях і зусиллях. Мета – один з основоположних чинників освіти та існування групи. У груповій меті поєднуються особисті цілі кожного і суспільні цілі, витікаючи з суспільного розділення функцій та праці.

З цього розділення витікають групові функції, в межах яких кожен член групи виконує свої приватні функції. Все це визначає і характеризує систему взаємодій в групі, а в розвинених групах і структуру спільної діяльності.

Емоційна структура виражається в системі внутрішньогрупових взаємин. Наприклад, в структурі переваг, симпатій – антипатій.

Групові процеси – це явища, що характеризують зміну зв'язків в групі. Саме через них здійснюється життєдіяльність групи. До найбільш істотних процесів звичайно відносять: утворення (поява) групи; групову згуртованість; груповий тиск (конформізм); конфлікти; ухвалення групових рішень; процеси управління групою (лідерство і керівництво); колективотворення.

Положення особи в групі як її член характеризується статусом і роллю. Статус, або позиція, позначає місце особи в загальній системі групового життя, і в першу чергу в системі міжособистих відносин. Роль визначають як динамічний аспект статусу і втілення соціальної функції особи.

Від кожної позиції і ролі очікується виконання певних функцій з певною якістю виконання. Ця система групових очікувань реалізується через групові норми і санкції. Під нормами розуміються певні еталони і правила, вироблені групою, яким повинна підкорятися поведінка її членів, щоб була можлива спільна діяльність. Групові норми тісно пов'язані з цінностями, що виражають еталони належного, в яких втілені суспільні та групові ідеали. Суспільні цінності – відносно загальні (часто абстрактні) поняття, що розглядаються однаково всіма суспільними групами певного соціуму. Наприклад, добро і зло, щастя і горе, життя і смерть. Проте при переході до оцінювання конкретніших явищ групи починають розрізнятися, їх цінності можуть не співпадати. Наприклад, різні відносини до насильства в авторитарному і демократичному суспільствах, в трудовому колективі і в злочинному угрупованні. Таким чином, норми групи включають і загальнозначущі й специфічні для неї норми і цінності. Ключовою проблемою в житті індивіда в групі є узгодження особистих цінностей з груповими. Для забезпечення виконання особою групових норм група має в своєму арсеналі систему санкцій. Для стимуляції «правильних» дій і поведінки застосовуються заохочувальні санкції. Для покарання (або попередження про покарання) за «неправильні» дії і поведінку використовуються заборонні санкції.

Комплекс групових характеристик обмежують п'ятьма основними і двома додатковими елементами, які характеризують життєдіяльність групи. Основні елементи: 1) цілі; 2) норми; 3) структура групи і проблема лідерства; 4) групова

згуртованість; 5) фази розвитку групи. Додаткові елементи: 6) створення підгруп і 7) відносини індивіда з групою. К. Левін назвав цей комплекс характеристик «групова динаміка».

До тренінгу, як специфічній форми групової роботи, додатково до перерахованих раніше принципів додається: принципи добровільності, інформованості та діагностики.

Принцип добровільності визначає свободу ухвалення рішення людиною про участь в тренінгу і про відмову від участі на будь-якому його етапі. Ухвалення подібних рішень припускає обізнаність людини про цілі, процедуру і очікувані результати тренінгу, що закріплено у принципі інформованості. Відповідні відомості потенційний або діючий учасник може одержати від ведучого або від організації, що здійснює подібні послуги.

Принцип діагностики має на увазі, по-перше, психологічну діагностику перед укомплектуванням групи, щоб уникнути включення в неї осіб з протипоказаннями до даного виду тренінгу і, по-друге, поточне постійне відстежування стану групи в цілому і кожного її учасника з метою своєчасного вживання заходів по ліквідації небажаного розвитку подій і попередження психотравмуючих ситуацій. Здійснення діагностики – прерогатива ведучого. Попередня діагностика проводиться за допомогою співбесіди, спостереження, тестування, опитування. Поточна діагностика виконується переважно через спостереження.

Отже, у впорядкованому вигляді перелік основних методичних принципів психологічного тренінгу виглядає таким чином.

1. Принцип активності:

- принцип персоніфікації і принцип «Я»;
- принцип рівності;
- дослідницький принцип.

2. Принцип ігрового моделювання:

- принцип партнерства;
- принцип «Тут і тепер».

3. Принцип навчання:

- принцип новизни;
- принцип «Не нашкодь!»;
- принцип зворотного зв'язку.

4. Принцип систематичної рефлексії:

- принцип зворотного зв'язку;
- принцип описовості;
- принцип конкретності;
- принцип конструктивності;
- принцип актуальності;
- принцип довіри;
- принцип конфіденційності;
- принцип експлікації відчуттів;
- принцип оптимізації пізнавальних процесів.

5. Принцип групової форми:

- всі попередні принципи;
- принципи обліку і управління груповою динамікою;
- принцип добровільності;
- принцип інформованості;
- принцип діагностики.

2. Навички керівництва групою

Поведінка ведучого при виконанні вправ з групою

Розберемо це на прикладі конкретної вправи. Учасники пишуть на невеликих листочках паперу яке-небудь відчуття з тих, що першими приходять в голову (тренер може використовувати інформацію з листочків як свідчення своєрідного емоційного «градусника»). Тренер збирає листочки. Вони перемішуються, тасуються, і кожен учасник вибирає «усліпу» яке-небудь відчуття, щоб потім показати його. Показ може бути або чисто мімічним, або тільки пантомімічним, або через один лише звук (стогін, завивання, повискування, переможні крики, загрозливе гарчання, крики жаху, регіт, хихикання та ін.). Решта учасників як експерти висловлюються про свої сприйняття цього показу. Ведучий прагне до того, щоб виконавець не розкривав свій секрет відразу після перших висловлених вголос припущень. Важливо, щоб своїми припущеннями поділився кожен учасник в групі, виключаючи тих, що лише відмовляються навідріз, або що сумніваються, тих, хто знаходився в розгубленості.

Діагностична інформація, одержана кожним учасником процедури, виявляється дуже індивідуальною. Хтось переконався в тому, що його сприймають адекватно. Хтось ні. Корисно, щоб кожний з учасників продемонстрував не одне, а декілька різних відчуттів. Деякі учасники одержують інформацію про те, що досить великій кількості експертів важко у визначенні того, що вони показували.

Ведучий звертає на це увагу групи і пропонує кожному охочому висловити свої міркування із цього приводу. При цьому треба не забувати звернутися із пропозицією розповісти про свої враження персонально кожному учаснику, але не наполягати у разі категоричної відмови. Просто питання про те, хто бажає висловитися, часто не сприймається як дійсно серйозне, а інтерпретується учасниками як питання чергове, питання «для ввічливості і для годиться». Тим більше, що ведучий мимоволі випробовує спокусу самому пояснювати, коментувати, робити висновки, не чекаючи, поки це зробить група. Додатково, учасники нерідко самі провокують його на це. Якщо він «піддався спокусі», то зводиться нанівець ефект групи як «об'ємного дзеркала». Групова робота тоді не має сенсу.

Інша крайність – насильницьке «витягування кліщами» вражень неодмінно з кожного учасника, – стоншує атмосферу довіри, вимушує учасників захищатися від ведучого підпорядкуванням – «гаразд, скажу все, що ти чекаєш, тільки відстань», – або агресією – «тепер вже точно нічого від мене

не дочекаєшся». Подібні переживання опиняються тут не в контексті загальних цілей групи, тому є перешкодами, побічними діями, що засмічують взаємосприйняття. Якнайкращими репліками ведучого будуть короткі повторення висловів учасників.

Якщо група відмовляється від вправи

Під час обговорення і навіть перед початком виконання вправ подібного роду у кого-небудь з учасників іноді виникають роздуми про безглуздя самої ідеї всієї цієї процедури. Сенс заперечень зводиться до того, що в справжньому природному житті ми не зображатимемо відчуття. Ми природно реагуватимемо. Тому тренування уміння розгадувати зображене відчуття не допоможе в розвитку здатності визначати відчуття природні. У такій ситуації ведучий може:

- запропонувати тим, що сумніваються поки не брати участь, побути в ролі спостерігачів, щоб в процесі вправи або вирішити спробувати, або перевірити свої сумніви, сприймаючи те, що відбувається зі сторони;

- запропонувати висловитися охочим по відношенню до заявленої точки зору. Напевно виникнуть й інші думки. Дискусія, що при цьому утворилася, стане самостійною вправою, яку корисно буде відрефлексувати;

- наполягти на виконанні вправи, запропонувавши обговорювати все, що пов'язано із завданням після його виконання;

- поділитися з учасниками роздумами про те, що є міра щирості для людини. Поставити питання типу: чи завжди людина повністю щира у всіх своїх проявах? Як зв'язана цивілізованість і щирість, тобто необхідність слідувати певним ритуалам, правилам, традиціям, стереотипам в своїй поведінці і те, як, в якій формі виражаються відчуття? Що допомагає нам визначити, які почуття переживає партнер по спілкуванню? Інакше кажучи, в пропонованому варіанті ведучий, ризикуючи перетворитися на лектора, пробує переконати учасників в тому, що тренування, оволодіння навіть загальноприйнятими виразами певних емоційних і тілесних станів тісно пов'язане з компетентністю в спілкуванні. Точно так, як і уміння загальноприйнято, хоч і дуже по-своєму виражати різні відчуття;

- ведучий може відмовитися від своїх намірів робити з групою цю вправу, запропонувавши дещо інші на вибір. Хай в цьому випадку група зробить вибір самостійно, а ведучий стане лише координатором групового обговорення. Часто виявляється так, що група через деякий час «згадає» і повертається до відхиленої вправи за власною ініціативою;

- бувають такі варіанти поведінки ведучого, які об'єднуються його конфронтаційною позицією по відношенню до групи в цілому. Ведучий йде на зіставлення себе групі, провокуючи учасників на те, щоб процес вилився в своєрідне змагання групи і ведучого, зокрема, ведучий може звинувачувати групу в боязкості, узагальнювати конкретну групову ситуацію, проводячи паралелі з такою ж поведінкою учасників групи в буденному житті і т.д.

Разом з деякими позитивними, продуктивними можливостями така позиція ведучого нав'язує групі відповідний стиль поведінки. Деякі учасники

групи, схильні до підпорядкування, легко делегують всю відповідальність за ухвалення рішення на ведучого. Для них тренінг втрапить важливу частину, що відноситься до проблеми особистої відповідальності за свої рішення. Інші учасники займуться грою, що має мету звинуватити ведучого в тих же гріхах, в яких він звинувачує групу. Якщо це дійсна, планована, бажана мета, а не та, що випадково виникла, то такі відносини ведучого і групи стають цілком прийнятними.

Взагалі ж, якщо група не має бажання зробити те, що пропонує ведучий, це означає що пропозиція ведучого є недоречною. Або група в своєму розвитку ще не дійшла до необхідності пережити все, що пов'язано з конкретною справою, або навпаки, вона стала вже не цікавою, не актуальною, прожитим етапом. Щоб уникати цього, ведучому необхідно постійно шукати можливості знов і знов відчувати групу, її стан. Не кожного учасника окремо, а саме переважаючий стан групи в цілому.

3. Фактори стресових ситуацій та методики виходу із них у ході соціально-педагогічного тренінгу.

Важкі учасники тренінгової групи

У будь-якій тренінгової групі завжди є учасники, які вирішують, що тренінг – це дуже зручний спосіб самостверджуватися: велика аудиторія, всі сидять в колі, всіх добре видно і можна себе показати.

Існує декілька категорій важких учасників.

Наприклад, учасники, що активно заважають тренеру тим, що часто заперечують йому. Так, коли тренер дає завдання групі, то такий важкий учасник може заявити, що в житті все не так, і абсолютно марно грати в таку гру, або говорить, що це ні до чого хорошого не приведе.

Звичайно, причина може бути в тому, що цей учасник просто боїться, і всі його коментарі необхідні, щоб захиститися від можливого програшу. Але якщо частина учасників тренінгу теж боїться, то вони теж можуть його підтримати.

Поведінка тренера в такій ситуації повинна бути направлена на те, щоб зняти побоювання групи. Тренер прагне із самого початку працювати максимально доброзичливо. Ігри, які йдуть на початку тренінгу, не повинні бути для групи страшними, вони повинні носити масовий характер і бути по можливості веселими і забавними; дуже важливо включати між іграми веселі рухомі розминки, наприклад, «Зоопарк з вилясками». Після такої розминки більшість учасників на багато ігор викликаються добровільно, і ніякого опору просто немає.

Інший варіант, коли учасник вирішив посперечатися з тренером не через те, що боїться грати в ігри, а для того, щоб група оцінила його як сміливу, рішучу людину. Він просто хоче виділитися.

У такій ситуації тренер погоджується з будь-якими здоровими зауваженнями і запереченнями цього учасника і говорить: так я з вами згоден, ви говорите абсолютно правильні речі, і тому ми програватимемо всі ситуації по частинах – одну частину в одній грі, іншу в іншій. А у результаті ми промовимо і програємо всі ситуації. Якщо зауваження не зовсім здорові, то

необхідно просто розібрати будь-який такий вислів в групі, щоб всі погодилися, що це зауваження не по суті. Наприклад, важкий учасник говорить, що ось таких вимогливих клієнтів взагалі не буває. Ви питаєте у групи, чи це так, і, швидше за все, декілька чоловік в групі скажуть, що у них були не тільки такі, але і набагато гірші. Звичайно після одного такого розбору «важкий» заспокоїться.

Але буває, що важкий учасник займає абсолютно неконструктивну позицію і сперечається просто для того, щоб сперечатися. У такій ситуації досить дати йому можливість висловитися з будь-якого приводу і відразу запропонувати підтвердити свої слова в грі. Тренер може запропонувати йому показати в грі все, про що він зараз заявив, і звичайно, дати таку роль, де буде багато помилок. А пізніше в розгляді гри йому можна м'яко показати, що говорити і уміти – речі різні. З такими важкими учасниками треба дотримуватися принципу нарощування тиску – спочатку м'яко, а якщо не реагує, то все більш жорстко ставити людину на місце.

Що не слід робити, коли в групі є хтось, хто активно працює проти тренера? Не можна включатися в суперечку з таким учасником. Тренер може захопитися – і починається війна. Група встане на чийсь сторону. Якщо вона встане на сторону тренера, то учасника можуть психологічно «загризти». Але груповий тиск – дуже сильний механізм впливу, і вдаватися до нього можна тільки в крайньому випадку. А якщо група об'єднається проти тренера, то його можуть просто «винести» з групи.

Ще одна категорія важких учасників – це ті, хто вирішив заробити собі авторитет, приєднавшись до тренера. Такий «помічник» коментує всі слова тренера, весь час говорить: так, я знаю, це дуже корисно, я читав в книзі по психології, що це дуже важливо, і так далі. Або: «Я знаю, тренер правильно вам говорить, вчіться, поки вас вчать. Я в таких речах розбираюся, слухайте тренера» і т.д. Такого учасника теж можна спробувати м'яко заспокоїти. Якщо не допоможе, то «зловити» на слові, і, як «досвідченій» людині, дати найважчу роль в грі. Ще необхідно відстежити, щоб такого «активіста» не закрлювала група. Краще його зупинити на самому початку, тому що група може це зробити достатньо грубо.

Важкими можна назвати і пасивних учасників. Вони звичайно поведуться дуже тихо і прагнуть не брати участь ні в яких іграх, де потрібні добровольці. Крім того, вони не беруть участь в групових дискусіях або обмежуються дуже короткими фразами. Швидше за все, ці учасники просто бояться і таким чином проявляють свій страх і неспокій.

Поведінка тренера тут залишається самою традиційною. Необхідно із самого початку не тільки сказати, але і показати всім учасникам групи, що тут абсолютно безпечно. Для цього на самому початку тренер пояснює цілі тренінгу, говорить про те, що в тренінгу не буде якихось складних і небезпечних ситуацій. Дуже хороший варіант – на початку тренінгу запитати в учасників, які їх побоювання та очікування, і якщо в учасників є якісь побоювання, потрібно дати коментар по кожному висловлюванню, щоб зняти ці побоювання. Крім того, тренер із самого початку поводить дуже коректно,

прагне розслабити групу доречними жартами.

Але, звичайно, найтривожніші з групи все одно можуть поводитися достатньо пасивно. Подолати таке можливо. Для цього необхідно намагатися включати їх в різні ігри, але тільки на принципі добровільності. Якщо в групі хтось поводитьься таким чином, спочатку необхідно дати такій людині освоїтися і не пропонувати їй активну участь в тренінгу до обідньої перерви, а іноді і весь перший день. Взагалі, добре планувати на перший день багато ігор, в яких беруть участь всі, і таким обережним учасникам доводиться працювати разом зі всіма. Крім того, необхідні такі ігри, де всі діляться на підгрупи по три, чотири, п'ять, шість чоловік, і склад груп необхідно постійно міняти.

Необхідно із самого початку звернути увагу на таких пасивних учасників і поберегти їх, щоб хтось їх випадково не образив. Коли буде видно, що вони трохи освоїлися, то можна іноді ненав'язливо запрошувати їх до участі в якихось ролевих іграх. Звичайно при хорошій і доброзичливій атмосфері, яку формує тренер, з початку другого дня пасивних в групі просто не буде.

Ще одна категорія важких – це ті, хто любить говорити, що вони все знали і до тренінгу, що вони нічого нового не дізналися, або що-небудь подібне. На такі вислови взагалі не варто реагувати. По-перше, тренінг – це тренування, а не видача нової інформації. По-друге, завжди є якась нова інформація, а всі подібні висловлювання – не що інше, як спроба самоствердитись. І у жодному випадку не можна заперечувати і гарячкувати на ці висловлювання. Можна сказати: «так чудово, новим в тренінгу може бути тільки ваша поведінка, ваше розуміння ситуацій, цим ми і займаємося».

Є категорія таких важких учасників, які прийшли на тренінг цілеспрямовано боротися за що-небудь, особливо, коли в тренінгу беруть участь керівники. Такі «борці» іноді намагаються влаштувати на тренінгу мітинг або профспілкові збори. Їх потрібно достатньо жорстко зупиняти, пояснюючи, що у нас не збори і немає можливості обговорювати теми, які не входять в план тренінгу. Всі обговорення і збори – після завершення тренінгу. Якщо вони намагаються відвести обговорення якоїсь гри убік, то є правило «тут і тепер», завжди доречно на нього посилатися. Якщо людина дуже неспокійна і говірка, то після чергового вислову можна заборонити їй говорити довго – тільки по одній пропозиції і не більше одного разу за гру.

Підводячи підсумок, можна сказати, що насправді всі ці ситуації з «важкими» учасниками не викликають у тренера особливих труднощів. Необхідно просто до них відноситися спокійно і регулювати тоді, коли це може перешкодити групі. І найголовніше, необхідно щоб тренер реагував на все дуже спокійно і доброзичливо, – тоді все вирішується саме собою. Треба пам'ятати, що вся група постійно дивиться на тренера, постійно його оцінює і теж вчиться поводитися на прикладі тренера – його поведінки, його установок, тим більше що в тренінгу звичайно такі установки і поведінка відпрацьовуються.

Завдання для самоконтролю:

1. Охарактеризуйте принципи навчання на тренінгу.
2. Проаналізуйте навички керівництва групою.

3. Проаналізуйте фактори стресових ситуацій та методики виходу із них у ході соціально-педагогічного тренінгу. Проведіть з групою одну із методик виходу із стресової ситуації. Підготуйте висновки.

Основна література:

1. Безпалько О. В. Тренінг як інноваційна форма соціально-педагогічної роботи / Безпалько О. В. // Соціальна педагогіка: теорія та практика. – 2004. – № 1. – С. 22–28.

2. Большаков В. Ю. Психотренінг. Социодинамика, упражнения, игры / Большаков В. Ю. – СПб. : Социально-психологический центр, 1996. – 129 с.

3. Марсанов Г. И. Социально-психологический тренинг / Марсанов Г. И. – [5-е изд., стереотип.] – М., «Когито-Центр»; Московский психолого-социальный институт, 2007. – 251 с.

4. Никандров В. В. Антитренинг, или контуры нравственных и теоретических основ психотренинга : [Учеб. пособ.] / Никандров В. В. – СПб. : Речь, 2003. – 234 с.

5. Пузиков В. Г. Технология ведения тренинга / Пузиков В. Г. – СПб. : Издательство «Речь», 2007. – 224 с.

6. Страшко С. В. Соціально-просвітницькі тренінги з формування мотивації до здорового способу життя та профілактики ВІЛ/СНІДу : [Навч.-метод. посібник] / Страшко С. В., Животовська Л. А., Гречишкіна О. Д., Міненко А. О., Савонова О. В., Гаврилук В. О. / За редакцією Страшко С. В. – [2-е вид., переробл. і допов]. – Київ : Освіта України, 2006. – 260 с.

Додаткова література:

1. Організація і методика соціально-педагогічного тренінгу : [Методичні рекомендації] // Уклад. О.М. Шевчук. – Умань, 2010. – 37 с.

2. Соціальна педагогіка: теорія і технології : [Підручник] / За ред. І. Д. Звереві. – К. : Центр навчальної літератури, 2006. – 316 с.

2.3.2. Тема 10. Методика розробки плану проведення соціально-педагогічного тренінгу.

План

1. Мета та завдання соціально-педагогічного тренінгу.

2. Основні прийоми проведення та форми роботи, що використовуються в тренінговому занятті.

1. Мета та завдання соціально-педагогічного тренінгу.

Мета будь-якого тренінгу полягає не аналізі та інтерпретації проблем особистості, задля подальшого їх усунення або зміни мотивації поведінки, а в активному, свідомому навчанні бажаної поведінки.

В залежності від мети та завдань, які повинен вирішувати тренінг, можна виділити такі його види:

1) соціально-психологічний тренінг – спрямовується на розвиток комунікативних здібностей, міжособистісних відносин, уміння встановлювати та розвивати різні види взаємин між людьми;

2) тренінг особистісного зростання – спрямовується на самовдосконалення, вирішення внутрішньоособистісних конфліктів, суперечностей тощо;

3) тематичний або соціально-просвітницький тренінг – спрямовується на розгляд конкретної теми, зміст якої потрібно засвоїти, і набуття таких умінь та навичок:

– комунікативних – вони напрацьовуються під час усього тренінгу за допомогою спеціальних ігор і вправ;

– навичок прийняття рішень – для цього тренер може використовувати «мозкові штурми»; обговорення однієї проблеми всією групою; ігри, спрямовані на усвідомлення та вирішення проблеми; алгоритм прийняття рішення тощо;

– навичок зміни стратегії поведінки, які допомагають людині: гнучко реагувати в будь якій ситуації, краще пристосовуватись до оточення, швидше знаходити вихід з складних ситуацій, реалізовувати свої плани та досягати мети;

4) психокорекційний тренінг – спрямовується на корекцію психічних процесів, тренування певних якостей і здібностей особистості.

Завдання соціально-педагогічного тренінгу вирішуються у кожному із етапів та видів діяльності.

У вступній частині тренінгового заняття вирішуються наступні завдання:

– вступ – поінформування учасників про мету, завдання та кінцевий результат тренінгу;

– знайомство – створити невимушену, дружню, привітну атмосферу в групі з відчуттям взаємної симпатії;

– прийняття правил роботи – прийняття правил для комфортної та продуктивної роботи учасників тренінгу;

– вправи на визначення очікувань і побоювань групи – допомогти учасникам визначитися з власними очікуваннями й побоюваннями від тренінгу та абстрагуватися від поточних проблем і турбот, що не стосуються теми зустрічі.

Основна частина тренінгового заняття спрямована на виконання наступних завдань:

– вправи на оцінювання рівня інформованості учасників тренінгу – з'ясувати рівень знань учасників стосовно проблем, що розглядатимуться на тренінгу;

– вправи на актуалізацію проблеми тренінгу – пробудити в учасників тренінгу інтерес до проблематики, сформувати у них мотивацію до зміни поведінки, зробити проблематику тренінгу актуальною для кожного із учасників;

– вправи на надання інформації та практичних навичок і вмінь – допомогти учасникам тренінгу сприйняти і усвідомити нову інформацію та закріпити і поглибити знання, отриманні впродовж вступу тренінгу та актуалізації його проблематики.

У заключній частині вирішуються наступні завдання:

– вправи на проведення заключної частини – узагальнити всі розглянуті впродовж тренінгу теми для логічного підведення підсумку. Створити умови позитивного виходу з тренінгу [52, с. 7–35].

2. Основні прийоми проведення та форми роботи, що використовуються в тренінговому занятті.

Основні прийоми ведення тренінгу. Загальний огляд

Практика тренінгової роботи демонструє широкий спектр прийомів реалізації психокоректувальних дій на учасників тренінгу. Конкретизуються ці прийоми залежно від виду тренінгу, його завдань, особливостей умов його проведення, контингенту тренуваних, професійної ерудиції і пристрастей тренера. Способи: 1) психогімнастичні вправи (психогімнастика); 2) ігрові методи і 3) групова дискусія.

Така диференціація визначається двома головними чинниками: метою і місцем методу в структурі тренінгового процесу. Психогімнастика націлена на стимулювання робочого стану учасників, на підтримку їх психологічного тону, необхідного для вирішення поточних завдань тренінгу, для успішного розвитку групової динаміки. Психогімнастичні вправи можуть бути вкраплені в тренінговий процес на будь-якому його етапі, найбільш характерне їх застосування на самому початку тренінгу у фазі знайомства.

Головна мета ігрових методів – безпосереднє отримання досвіду, зміст якого зумовлений видом і загальною метою тренінгу. Це може бути досвід внутрішньоособових переживань, соціально-психологічних відносин, професійних взаємодій та ін. Реалізація цих ігор, і є процес групоутворення, є процес групової динаміки. Ці методи складають «ядро» тренінгового процесу і охоплюють переважно фази агресії і працездатності.

Групова дискусія служить цілям вироблення і ухвалення групових рішень. Вона пов'язана переважно з останніми фазами тренінгу: фазами «працездатності» і «вмирання».

Застосування цих методів може чергуватися або навіть здійснюватися одночасно, а іноді вони можуть і взаємозамінюватися.

До вказаних 3 груп методів психокоректувальної спрямованості слід додати велику групу психодіагностичних методів, що забезпечують адекватність психокоректувальних дій на учасників тренінгу і дотримання найважливішого принципу в соціально-педагогічній та психологічній роботі: «Не нашкодь!»

Психодіагностичні методи

Психодіагностичні методи використовуються як до початку занять, так і в процесі проведення тренінгу, але не з метою психокоректувальної дії, а для отримання ведучим інформації про властивості і стани учасників (включаючи себе) з метою вибору адекватних психокоректувальних засобів і грамотного управління тренінговою процедурою. Ці методи – невід'ємний атрибут робочого арсеналу кваліфікованого тренера.

Головним методом психодіагностики в тренінгу, слід рахувати спостереження, зовнішнє – по відношенню до підопічних тренера і внутрішнє

(самопостереження) – по відношенню до себе. До речі, обидва види спостереження здійснюються і членами тренінгової групи, результати якого є основним матеріалом для зворотного зв'язку. При формуванні групи тренер здійснює невключене спостереження, в процесі тренінгу – включене.

Для тренінгу характерний метод бесіди, оскільки вона може проводитися як окрема психодіагностична дія при відборі контингенту і знайомства з групою і може включатися з діагностичною метою в процедуру тренінгу на його будь-якому етапі. Уміле введення і ведення бесіди разом із спостереженням може дати тренеру великий психологічний матеріал, сприяючий при його грамотній інтерпретації значному підвищенню ефективності тренінгу і запобіганню негативним явищам і їх деструктивним наслідкам.

У тренінгу застосовні будь-які види тестових методик. Психологічне тестування як емпіричний метод, націлено виключно на діагностику. Але використання тестів в тренінгу не носить такого ж природного характеру, як застосування спостереження або бесіди. Якщо останні можна ненав'язливо вплести в канву тренінгового процесу, то тестування неминуче перериває натуральний хід групової динаміки. Тому тестування важко укласти в ролеву гру або групову дискусію, які в більшості тренінгів є основними процесуальними компонентами.

Додаткові обмеження на застосування тестів в деяких випадках накладають тимчасові рамки тренінгу. Про яку попередню або поточну повноцінну діагностику може йти мова в 6–12-годинному тренінгу, де цейтнот вимушує гранично скорочувати програму навіть самих психокоректувальних дій.

У тренінгу можливо застосування опитування (як у вигляді інтерв'ю, так і анкетування), соціометричні методики, біографічний метод, експеримент і інші методи, що дозволяють виявити наявність (відсутність) або оцінити рівень розвитку тих або інших психологічних якостей (станів) людини.

Психогімнастика

Психогімнастика використовується як додатковий до ігрових методів засіб, сприяючий їх ефективному проведенню. Психогімнастичні вправи можуть нести основне психокоректувальне навантаження, розділивши його з ролевою грою, в канву якої вони вплітаються, або навіть узявши на себе повністю функції ігрових методів в досягненні необхідного ефекту.

Психогімнастика як додатковий засіб психокорекції

Психогімнастика – це допоміжний комплекс психологічних завдань ігрового характеру, сприяючих ефективному проведенню тренінгу. Психогімнастичні вправи як допоміжні прийоми націлені головним чином на підтримку психічного (а іноді і фізичного) тону учасників, необхідного для успішного здійснення тренінгу. Подібні завдання (нерідко іменовані іграми) можуть включатися ведучим на будь-якому етапі тренінгового процесу, коли він вважає це необхідним. Своєчасне визначення такого моменту пов'язане із здібностями і умінням тренера давати грамотно діагноз і прогноз розвитку групової динаміки. А це можливо при його умінні правильно оцінювати стан і

можливості кожного учасника і групи в цілому. Іншими словами, грамотне застосування психогімнастичних вправ залежить від кваліфікації тренера як діагноста.

Безліч використовуваних психогімнастичних вправ можна підрозділити на підгрупи по критерію вирішуваних з їх допомогою конкретних завдань. Ці завдання зумовлюються видом загрози для успішності тренінгу. Найпоширеніші загрози життєдіяльності групи: 1) низька активність; 2) слабка згуртованість; 3) недостатні мотивація і зацікавленість; 4) слабка структурованість; 5) надмірна агресивність; 6) втома і монотонність.

Для ліквідації або попередження загроз першого, другого і третього видів застосовують вправи, стимулюючі відповідні процеси в групі, що дало привід називати їх розігрівальними іграми. Серед них майже як обов'язковий атрибут тренінгу виступають ігри, сприяючі легкому і приємному знайомству учасників один з одним, зняття первинної скутості і тривожності. Вони кладуть початок організації колективу і доступно демонструють учасникам ігровий характер тренінгу, що настроює їх на відвертість і співпрацю, а через розважальність гри викликає у них інтерес до тренінгу. Більшість фахівців вважають, що «для того, щоб задати динаміку тренінгу, потрібні спеціальні розігрівальні ігри. Щодня тренінг, та і кожне тренінгове заняття слід починати з деяких процедур, що занурюють учасників в особливу ігрову атмосферу тренінгу, що дозволяють швидко і без особливих зусиль настроїтися на специфічну групову роботу. Особливо велике значення має етап розігрівання на найпершому тренінговому занятті – тут він може тривати до декількох годин». Подібні завдання розминок виконуються найчастіше у формі ігор-привітань.

Якщо за планом тренінгу розподіл ролей відбувається організовано і на початку процедури, то доцільно при формуванні груп і підгруп провести ігри на підвищення згуртованості. Якщо ж структуризація груп і підгруп відбувається стихійно (а точніше, природним чином), то тренеру дуже важливо уловити момент небезпеки деструктуризації групи, або момент кризи в спільній діяльності (чи унаслідок надмірної конфліктності, безініціативності учасників), також загрозливої для життєдіяльності групи. І в ці моменти необхідно включити відповідні ігри на згуртованість.

Згуртованість затверджує сприятливий соціально-психологічний клімат в колективі, а він, у свою чергу, визначається відвертістю і взаємною довірою учасників. Якщо тренер помічає наявність бар'єрів довіри, є сенс провести ігри, стимулюючі розвиток довірчих відносин. Класичним зразком подібних вправ виступає гра «Утримай товариша», коли один з учасників із зав'язаними очима падає на руки своїх колег по тренінгу, повністю їм довіряючись і пригнічуючи інстинктивні імпульси до самостійного підстраховування від падіння.

Для уточнення емоційної (а іноді і ієрархічної) структури групи і отримання можливості вплинути на розвиток «горизонтальних» (а іноді і «вертикальних») зв'язків до послуг тренера є цілий ряд ігор соціометричного змісту, серед яких «Чарівна паличка», «Терористи», «Нежилий острів» і т.п.

Для подолання втоми як суб'єктивного показника втомленості використовуються ігри і вправи відволікаючого і розважального характеру.

Втома знімається за допомогою короткочасного відпочинку, іноді застосовуються релаксаційні вправи. З монотонністю можна боротися шляхом зміни ритму процедури тренінгу або перемикання на інші види діяльності, зокрема на ті ж розважальні і цікаві ігри як з психологічним навантаженням, так і без нього.

Психогімнастика як провідний засіб психокорекції

Вважається, що відповідні завдання не тільки впливають на стан учасників і групи в цілому (що відноситься до особового плану тренінгу, тобто групової психологічної атмосфери), але з їх допомогою також «може бути одержаний матеріал, усвідомлення і обговорення якого дозволяє просуватися вперед в змістовному плані». Розуміється отримання досвіду, відповідного меті тренінгу. При цьому важливо відзначити, що змістовний компонент тренінгу, «змінюється залежно від того, що є об'єктом дії: установки, уміння, когнітивні структури – а також від програми тренінгу, наприклад, в тренінгу креативності, тренінгу партнерського спілкування або ведення ділових переговорів зміст буде різним, хоча рівень об'єктів дії один і той же – установки і уміння».

Застосування психогімнастичних вправ з прямим коректувальним ефектом припускає обов'язкове обговорення їх результатів. При цьому «чим більшою мірою вправа орієнтована на отримання змістовної інформації, тим більше часу варто витратити на її обговорення». При підході до психогімнастики як допоміжного засобу подібні обговорення або не потрібні, або дуже короткі.

Докладні обговорення служать також і цілям реалізації зворотного зв'язку. Але разом з тим можуть застосовуватися вправи, безпосередньо націлені на формування зворотного зв'язку. Вони проводяться в кінці занять (загального циклу, робочого дня) і по своєму результуючому ефекту наближаються до групової дискусії.

Різноманіття ігрових методів

Психогімнастика – це комплекс перш за все ігрових вправ. Та і групова дискусія володіє всіма ознаками гри (умовністю, ролевою структурою), обумовленими штучністю тренінгової ситуації в цілому. Отже спеціальне виділення групи ігрових методів визначено не їх особливим ігровим характером, а основною метою і місцем в структурі тренінгового процесу.

Ролева гра – один з основних прийомів ведення тренінгів і ділових ігор, які розглядаються як самостійні, хай і пересічні активні методи.

Види ігрових методів, що зустрічаються в літературі (і практиці) (без урахування психогімнастичних ігор): 1) атестаційні; 2) ділові; 3) дидактичні; 4) імітаційні; 5) інноваційні; 6) дослідницькі; 7) операційні; 8) організаційно-дієві; 9) організаційні; 10) проблемно-орієнтовані; 11) профорієнтаційні; 12) ролеві; 13) ситуаційно-ролеві; 14) творчі; 15) управлінські; 16) навчальні.

Півтора десятки приведених різновидів можна підвести під два основні варіанти: ролева гра і ділова гра. При цьому треба відмітити, що в спеціальній літературі нерідко ділова гра рекомендується як сума ролевої гри і методу аналізу конкретних ситуацій, який, по суті, є не що інше, як групова дискусія. Головні відмінності двох основних форм ігрових методів, що розглядаються

тут, представлені таблиці:

Відмінності основних форм ролевої і ділової гри

Рольова гра	Ділова гра
1. У спільній діяльності акцент на спілкування	1. У спільній діяльності акцент на навчання
2. Перевага взаємин	2. Перевага взаємодій
3. Міжособовий рівень спілкування з елементами внутрішньоособового	3. Міжособовий рівень спілкування з елементами міжгрупового
4. Націленість на внутрішньоособові зміни	4. Націленість на поведінкові зміни
5. По відношенню до ділової гри виступає як частина до цілого	5. Включає ролеву гру як свою частину

Відмічена специфіка ролевих і ділових ігор обумовлює переважне застосування першої в психотерапевтичних і особистісних тренінгах, а другий – в навчальних і організаційних.

Ролева гра

Ролева гра – це метод психологічного моделювання, направлений на отримання психокоректувального ефекту за рахунок інтенсивного міжособистісного спілкування і виконання спільної діяльності групою людей в умовах ігрової імітації реальних або вигаданих ситуацій.

Ролева гра дає можливість прояву своєї індивідуальності, творчих можливостей, розвиває уміння «входити в положення інших», краще розуміти їх позиції і відчуття, а також створює умови для кращого осмислення норм і правил поведінки і спілкування. Це сприяє усвідомленню значущості соціально-психологічних чинників в повсякденній діяльності, спілкуванні з іншими людьми, сприяє виробленню уміння об'єктивніше аналізувати, а отже, краще розуміти свою поведінку і поведінку інших.

Ролева гра за рахунок своєї умовності, безнаслідності і розважальності ослабляє (а іноді і повністю знімає) дію захисних психологічних механізмів, тим самим сприяючи розвитку креативності учасників, стимулюючи їх дослідницьку діяльність, що допомагає проясненню своїх проблем і пошуку ресурсів і шляхів їх вирішення.

Ролева гра володіє наступними головними ознаками:

- 1) наявність моделі керуючої системи;
- 2) наявність ролей;
- 3) відмінність ролевих цілей учасників;
- 4) взаємодія ролей;
- 5) наявність загальної мети у ігрового колективу;
- 6) багатоальтернативність рішень;
- 7) наявність системи групового або індивідуального оцінювання діяльності учасників;
- 8) наявність керованої емоційної напруги.

У тренінгу ролева гра може здійснюватися як за наперед обдуманим планом, так і без нього. У першому випадку говорять про сюжетну, або

сценарну, гру, в другому – про спонтанну, або імпровізаційну. Сюжетна гра направлена на знаходження і аналіз типових проблем. З її допомогою учасники навчаються новим, незвичним для себе, але ефективним моделям поведінки. Ігрове завдання ставиться тренером наперед і обговорюється в групі. Ролі звичайно розподіляються свідомо і за загальною згодою. Спонтанна гра ведеться без попередньої підготовки. Хід групової динаміки більш природній, чим в сюжетній грі. Основне завдання тут – проявити творчі здібності до рішення проблем, що несподівано постають, актуальних, до імпровізації в поведінці. Ролі розподіляються (точніше – захоплюються) по ходу гри.

Незалежно від типу ролевої гри саме в процесі її здійснення виникають і розвиваються всі динамічні групові процеси: нормостворення, структуризація (по вертикалі і горизонталі), груповий тиск і конформізм, лідерство і керівництво, ухвалення групових рішень, конфлікти і об'єднання та ін.

Завдання для самоконтролю:

1. Охарактеризуйте основну мету соціально-педагогічного тренінгу.
2. Розкрийте завдання соціально-педагогічного тренінгу.
3. Проаналізуйте основні етапи проведення тренінгу.
4. Визначте та охарактеризуйте основні прийоми ведення та форми роботи, що використовуються в тренінговому занятті.
5. Розробіть тренінгове заняття з формування здорового способу життя.
6. Заповнити таблицю «Особливості, переваги та обмеження тренінгів різної тривалості».
7. Скласти порівняльну таблицю форм навчання, що використовуються у тренінгу:

Позитивні аспекти даної форми роботи	Негативні аспекти даної форми роботи	Використання умов, що дозволяють досягти найбільшої ефективності в роботі

Основна література:

- 1.Безпалько О. В. Тренінг як інноваційна форма соціально-педагогічної роботи / Безпалько О. В. // Соціальна педагогіка: теорія та практика. – 2004. – № 1. – С. 22–28.
- 2.Большаков В. Ю. Психотренінг. Социодинамика, упражнения, игры / Большаков В. Ю. – СПб. : Социально-психологический центр, 1996. – 129 с.
- 3.Марсанов Г. И. Социально-психологический тренинг / Марсанов Г. И. – [5-е изд., стереотип.] – М., «Когито-Центр»; Московский психолого-социальный институт, 2007. – 251 с.
- 4.Пузиков В. Г. Технология ведения тренинга / Пузиков В. Г. – СПб. : Издательство «Речь», 2007. – 224 с.
- 5.Страшко С. В. Соціально-просвітницькі тренінги з формування мотивації до здорового способу життя та профілактики ВІЛ/СНІДу : [Навч.-метод. посібник] / Страшко С. В., Животовська Л. А., Гречишкіна О. Д.,

Міненко А. О., Савонова О. В., Гаврилюк В. О. / За редакцією Страшка С. В. – [2-е вид., переробл. і допов]. – Київ : Освіта України, 2006. – 260 с.

Додаткова література:

1. Організація і методика соціально-педагогічного тренінгу : [Методичні рекомендації] // Уклад. О.М. Шевчук. – Умань, 2010. – 37 с.

2. Соціальна педагогіка: теорія і технології : [Підручник] / За ред. І. Д. Зверевої. – К. : Центр навчальної літератури, 2006. – 316 с.

2.3.3. Тема 11. Техніки, вправи та ігрові методи, що використовуються в тренінговій роботі

План

1. Основні техніки, що використовуються в тренінговій роботі: міні-лекції, історії та розповіді, групові дискусії, мозковий штурм, техніка колективного навчання: «кути», рольові ігри, ділові ігри.

2. Метод «рівний – рівному».

1. Основні техніки, що використовуються в тренінговій роботі.

Групова дискусія

Метод групової дискусії (від лат. *diskussio* – розгляд, розбір, дослідження) використовується двояко. По-перше, як спосіб організації спільної діяльності реальних колективів з метою швидкого і вигідного рішення завдань. По-друге, як метод активного навчання і стимуляції групових процесів в природних і штучних групах.

У тренінгах групова дискусія об'єктивно несе смислове навантаження саме як метод активного навчання і стимуляції групових процесів, оскільки головне завдання тренера, що звертається до цього прийому, – незалежно від ефективності ухвалених сумісних рішень згуртувати групу, спонукати її членів до активності і самореалізації і тим самим підсилити психокоректувальний ефект взаємовпливу в групі. Проте суб'єктивно групова дискусія сприймається учасниками в першому своєму значенні, оскільки вони дійсно спільно вирішують поточні по ходу тренінгу (а точніше, ролевої гри) завдання.

Незалежно від контексту застосування (реальне життя або ігрова ситуація), а отже, і від об'єктивної націленості групова дискусія корисна, оскільки група має в своєму розпорядженні значно великий в порівнянні з індивідом об'єм і різноманітність інформації і це дозволяє добитися наступних ефектів:

1. Дає повне уявлення про проблему (завдання), висвічує її з різних сторін, оскільки дозволяє висловити все різноманіття думок (зокрема альтернативних).

2. Уточнює взаємні позиції учасників, що зменшує опір сприйняттю і розумінню нової інформації і забезпечує коректування власних позицій кожним учасником.

3. Згладжує і пом'якшує приховані конфлікти, оскільки відвертість думок створює передумови для зняття емоційної упередженості в оцінці чужих позицій.

4. Додає груповому рішенню статус групової норми. При згоді з цим рішенням більшості учасників в групі відбувається процес нормалізації, тобто єднання на основі загальних норм і правил внутрішньогрупової поведінки. Інакше можливий процес поляризації групи, що загрожує фракцією і розколом.

5. Сумісне ухвалення рішень актуалізує механізми колективної і індивідуальної відповідальності, що підвищує згуртованість групи, і є хорошою передумовою для активізації учасників в подальшій реалізації ухвалених рішень як своїх власних акцій.

6. Учасники дискусії мають можливість задовольняти свої потреби в соціальному визнанні і пошані через реалізацію своїх інтелектуальних і вольових якостей, ерудицію і компетентність. А зрештою з'являються додаткові можливості для підтвердження або навіть підвищення свого статусу.

Групова дискусія по предмету обговорення виступає в двох видах: 1) як метод аналізу конкретних ситуацій з минулої практики учасників; 2) як груповий самоаналіз, коли обговорюються поточні події, що відбуваються в групі.

Перший варіант характерний для ділових ігор, особливо з орієнтацією на професійні зміни. Але сполучення його з ролевою грою носить дещо штучний характер, оскільки учасники, що розігрують відповідне дійство, вимушені перемикатися на обставини, що перекликаються з ігровими, але все таки не мають безпосереднього відношення до них. Це накладає серйозні обмеження на використання даного варіанту дискусії. Очевидно, що подібний аналіз найбільшою мірою доцільний на завершальних етапах тренінгу, коли є можливість провести ретроспективний порівняльний розбір минулих життєвих і ігрових ситуацій.

Груповий самоаналіз, на всі 100% відповідає принципу «Тут і зараз». Цей вид дискусії легше вписується в хід ролевої гри, природним чином доповнюючи її. В цьому випадку аналіз поточних ситуацій дає можливість не тільки обговорити актуально виникаючі проблеми, але і до певної міри здійснити зворотний зв'язок. Тому такий різновид дискусії переважний в тренінгах, де групова динаміка є визначальним психокоректувальним чинником. Особливо вона корисна в тренінгах особистісного розвитку і в навчальних тренінгах, направлених на підвищення загальної соціальної компетентності.

Розрізняють три тактики ведення дискусії: 1) вільна, 2) програмована і 3) проміжна (компромісна). Першу відрізняють спонтанність розвитку і невисока організованість. Переваги: відсутність регламентації сприяє розкнутості і активності учасників, що розширює поле можливих альтернатив рішення проблеми. Недоліки: неорганізованість (що часто поєднується з відсутністю керівництва) розпилює зусилля і провокує втрату мети дискусії, «запускає» її на «холостий хід». Програмована дискусія припускає наявність певного плану алгоритму дій, функціональну структуру групи. Тут раціональний напрям зусиль як позитивний чинник поєднується з певним обмеженням ініціативи учасників.

Для підвищення ефективності дискусії учасники розбиваються на групи із

специфічними функціями, але не тотожними ролевим функціям в грі. Так, загальне керівництво процесом здійснює організатор (у тренінгу це найчастіше ведучий або лідер групи), йому допомагають комунікатори, або по іншій термінології класифікатори. У їх обов'язки входить: планування бесіди, розподіл ролей в дискусії, комплектування функціональних підгруп і призначення в них відповідальних (старших), підбиття підсумків обговорення. Дискусія звичайно ведеться по етапах, на кожному з яких ініціатива належить якій-небудь з груп. На початку процесу найбільш активні генератори ідей, які повинні внести якомога більше пропозицій по суті проблеми і по її можливому вирішенню. Часто ці пропозиції даються в сирому вигляді, тобто неясно сформульованими, неструктурованими, необґрунтованими, аж до тих, що здаються безглуздими або помилковими. Ці ідеї «підхоплюють» ерудити і розвивають їх, доводячи до більш-менш чітких і перспективних варіантів рішення проблеми. Шліфовці ідей генераторів сприяють критики і експерти: вони оцінюють пропозиції, що поступають, відкидають неприйнятні, ранжирують перспективні. Для активізації учасників при замінках в дискусії в «бій» вступають синектори, або затравщики. Вони намагаються загострити обговорення, по-перше, шляхом підвищення емоційного напруження ситуації і втягування в нею як можна більшого числа учасників, і по-друге, через чітке формулювання протилежних думок, що робить їх зрозумілими для всіх і ясніше промальовує конфліктність суперечки.

По ступеню інтенсивності (і емоційної, і раціонально-інтелектуальної, і організаційно-дієвої) групова дискусія може значно коливатися залежно від завдання, умов, контингенту, форми організації. Можливостями для найбільш спокійної її течії володіють форми типу виробничих нарад в природних колективах, коли їх хід цілком контролюється керівником, а емоційність і конфліктність стримуються службово-ієрархічною структурою групи. Практика психологічних тренінгів демонструє переважно середній рівень інтенсивності групової дискусії.

«Мозковий штурм» («Мозкова атака»). Цей метод тренінгового навчання застосовується як для обговорення всією групою учасників, так і в малих групах. Його мета – сформулювати якомога більше ідей на задану тему. «Мозковий штурм» проводиться у два етапи: на першому етапі формулюють ідеї, на другому їх оцінюють. Зазвичай використовується велика шкільна дошка або аркуші фліп-чартного паперу, де один з учасників (або помічник тренера) записує ідеї так, щоб усі могли їх бачити. Це стимулює мислення і зручно для відбору кращих ідей у ході оцінювання на другому етапі.

Часто буває корисно для формулювання ідей розподілити учасників по малих групах, а згодом об'єднати їх для подальшого обговорення й оцінювання у складі всієї групи. Для ефективного мозкового штурму корисно також виокремити два типи ідей, запропонованих учасниками, – таких, що здаються, на перший погляд, найбільш імовірними для реалізації, та навпаки – найнеймовірнішими. Такий розподіл може бути продуктивно використаний для початку обговорення та оцінювання ідей. Використання найнеймовірніших відповідей спонукає людей розглядати питання з різних точок зору,

запроваджувати нестандартний підхід та враховувати оригінальні погляди.

Стимулювати вироблення ідей можна і в інший спосіб: записати кілька різних, але взаємопов'язаних питань з теми обговорення на окремих аркушах фліп-чартного паперу (або на папері плакатного формату) і розвісити їх на стінах аудиторії. Тоді учасники, пересуваючись по колу між цими аркушами, записують на них свої ідеї.

1. «Мозкова атака» вимагає повного розкріпачення думки і свободи для уяви; чим неочікуваніша ідея, тим більше підстав розраховувати на успіх.

2. Якщо б фантастична і неймовірна не була висунута ідея, вона повинна бути зустрінута з схваленням.

3. Категорично забороняються взаємні критичні зауваження і проміжні оцінки – вони заважають формулюванню нових ідей.

4. Не допускаються перешіптування, переглядання, жести, які можуть бути невірною тлумаченні іншими учасниками сесії.

5. «Мозкова атака» не терпить шаблонного мислення: повне звільнення з полону стереотипів, стандартів, традицій – найважливіша умова успішності творчого пошуку. Якщо не хочете приректи пошук на невдачу, уникайте думки про те, що обговорювана проблема може бути вирішена тільки відомим способом.

6. Чим більше висунуто пропозицій, тим вище вірогідність появи нової і цінної ідеї. В ході сесії вітаються доповнення, удосконалення і розвиток ідей, запропонованих учасниками «мозкової атаки».

7. Дозволяється ставити питання колегам з метою уточнення і розвитку їх ідей; питання не повинне містити оцінки ідеї або вашого відношення до неї.

8. Ретельно, але стисло сформулюйте свої думки; не засмучуйтеся, якщо вас не зрозуміють, зробіть спробу ще раз викласти свою ідею.

Лекції. За цієї форми навчання лектор, який більшість часу перебуває у фронтальній позиції відносно аудиторії, представляє інформацію одразу всім учасникам. Цей метод, як правило, використовується, аби донести нову інформацію одночасно до великої кількості людей в умовах, коли слухачі мають слабку підготовку або взагалі не мають базових знань з певної теми. Тривалість таких лекцій може бути до однієї години, іноді й більше.

Слід пам'ятати, що під час лекції аудиторія пасивно сприймає інформацію, тому думки людей можуть відхилитися від теми, якщо лекція задовга, представлена інформація не відповідає темі, лектор читає матеріал не надто динамічно. Оскільки під час лекційних занять можливості для взаємодії між лектором та аудиторією вкрай обмежені, лектор і слухачі не можуть бути впевнені в тому, що тлумачать зміст лекції однаково. Природно, добре підготовлена й прочитана лекція більше зацікавить аудиторію, ніж така, коли лектор погано орієнтується в темі, ніяковіє чи соромиться або, що особливо негативно впливає на інтерес аудиторії, читає текст лекції слово в слово за конспектом, не похваляючи її, не підтримуючи контакту з аудиторією очима.

Міні-лекції. Міні-лекції відрізняються від повноформатних лекцій значно меншою тривалістю. Зазвичай міні-лекції не перебільшують 10–15 хв і використовуються для того, щоб стисло донести нову інформацію до багатьох

людей одночасно; розповісти, як виконувати певні дії, що їх згодом опановуватимуть самі учасники в ході практичних вправ; підсумувати результати роботи малих груп для всієї аудиторії.

Міні-лекції часто застосовуються як частини цілісної теми, яку не бажано викладати повноформатною лекцією, аби не втомлювати аудиторію. Тоді інформація надається по черзі кількома окремими сегментами (міні-лекціями), між якими застосовуються інші форми й методи навчання: періоди запитань – відповідей, вправи на перевірку засвоєння матеріалу, рухавки, робота в складі малих груп тощо.

Презентації. На відміну від лекцій, які дають знання з багатьох аспектів певної теми, їх взаємозв'язку з метою створення цілісного, теоретично обґрунтованого погляду на певне явище, презентації спрямовані на надання нових результатів, нової інформації з конкретного, досить вузького, практичного аспекту теми, яка є предметом навчання. Успішна презентація вимагає від того, хто її проводить:

- заздалегідь потренуватися у проведенні презентації, аби виглядати й почувати себе впевнено;

- заздалегідь організувати всі необхідні умови для проведення презентації (підготувати робоче місце, засоби наочності – плакати, слайди, демонстраційну апаратуру тощо);

- у ході роботи періодично запитувати аудиторію щодо зрозумілості нової інформації, підтримувати постійний зворотний зв'язок;

- виявляти гнучкість, бути готовим до непередбачуваних обставин, адже презентована нова інформація для когось може виявитися такою, що заперечує його усталеним поглядам.

Колективні презентації. Це така форма представлення матеріалу, коли кілька (трьох або більше) осіб разом (по черзі) повідомляють інформацію аудиторії. Згідно із вказівками ведучого, який регулює черговість виступів, кожний презентуючий робить доповідь певної тривалості (зазвичай до 15–20 хв). Як правило, кожне повідомлення присвячене якомусь одному з кількох аспектів (вимірів, поглядів) однієї теми.

Здебільшого наприкінці колективних презентацій передбачаються запитання аудиторії кожному доповідачеві.

Аналіз ситуаційних вправ. Ситуаційна вправа – це реальна ситуація, представлена групі для аналізу. Вона може бути запозичена з досвіду тренера, колег, з літературних описів, свідчень очевидців. Тренер також може сам описати реальну історію, яка мала місце в житті. За допомогою цього методу можна проводити аналіз реальних ситуацій, визначати в них ключові проблемні питання, формулювати ідеї щодо можливого розв'язання таких ситуацій. Але слід пам'ятати, що застосування методу ситуаційних вправ потребуватиме від тренера значних витрат часу на підготовку, тим більших, чим складніше аналізована ситуація.

Аналіз критичних випадків. Це метод докладного розгляду якоїсь однієї події з метою усвідомлення досвіду, формулювання висновків та планування дій, які можуть дати позитивні зміни в майбутньому. Для такого аналізу

учасники повинні мати певні базові знання за темою обговорення, аби легко наводити приклади і формулювати ідеї під час виконання вправи. Теми для обговорення може запропонувати тренер або сама група в процесі мозкового штурму.

Рольова гра – це спосіб розширення досвіду учасників тренінгу шляхом створення несподіваної ситуації, в якій пропонується прийняти позицію (роль) когось з учасників і потім напрацювати спосіб, який дозволить привести цю ситуацію до логічного завершення (гра).

Для того, аби отримати максимальну користь від рольової гри, запропоновані ситуації мають бути максимально наближені до реального життя. Інструкція до рольової гри повинна детально описувати всі аспекти розглядуваної ситуації. Водночас не треба ставити жорстких умов, які б не давали змоги учасникам групи висловлювати своє ставлення до того, як потрібно діяти в даній ситуації. Завдання рольової гри – створити моделі поведінки, характерні для повсякденного життя та для реальних осіб. Варто підкреслити, що саме поведінка, а не вияв творчих здібностей і талантів учасників є основою для подальшої дискусії. Ті учасники групи, які не беруть безпосередньої участі у розігруванні ситуації, перебирають на себе функції спостерігачів.

Поради та методики

1. Детальна розробка плану. Правильне проведення рольової гри приносить неоціненну користь учасникам. Подібні вправи слід використовувати в середині тренінгових занять, коли група здатна подолати опір, характерний для початку тренінгу.

2. Коректне використання рольової гри. Ефективність рольової гри зумовлена її життєвістю та новизною переживань. Якщо використовувати рольові ігри без вагомих на то причин, їх ефект буде зведено нанівець.

3. Творчість – основа рольової гри. Тренінгові заняття краще будувати таким чином, щоб наступним елементом після викладу теоретичного матеріалу була рольова гра, яка на практиці закріплює основні теоретичні положення.

Переваги рольових ігор.

1. Отриманий досвід зберігається протягом тривалого часу. «Навчання через дію» – один із найефективніших способів навчання та набуття досвіду. Власні переживання запам'ятовуються та зберігаються протягом тривалого часу.

2. Задоволення. У більшості випадків рольова гра передбачає порівняно безболісний та приємний спосіб отримання знань і навичок.

3. Розуміння того, як поведуть себе інші. Рольова гра дає змогу зрозуміти, як почувують себе інші люди, потрапляючи у певні ситуації. Це розуміння може стати цінним досвідом навчання: може розвинути вміння оцінювати передумови поведінки інших.

4. Безпечні умови. Рольова гра надає можливість учасникам засвоїти та закріпити різноманітні моделі поведінки. Перевагою проведення рольових ігор у режимі тренінгового заняття служить саме середовище.

Недоліки рольових ігор

1. Штучність. Успішність рольової гри цілком залежить від умов її проведення: якщо група відчує, що сценарій гри – нереалістичний за своєю сутністю та не враховує деталей практичної діяльності, цінність гри буде втрачена, а її мета не буде досягнута.

2. Легковажне ставлення зі сторони учасників. Якщо мета вправи не має ґрунтовних пояснень і не зроблений акцент на важливості демонстрації певної поведінки (а не акторських здібностей), існує небезпека, що рольова гра буде сприйматись як забава.

3. Елемент ризику. Гра стане результативною тоді, коли група буде готова до її проведення. Якщо члени групи боятимуться «втратити обличчя», беручи участь у грі, не будуть емоційно підготовлені, використання даного методу буде неефективним. Той факт, що виконання вправи контролюється, лише посилить напруження. Рольову гру варто використовувати лише тоді, коли група справилась зі своєю тривожністю і відчувала, що її самооцінці ніщо не загрожує.

Метод кейсів (проблемні ситуації)

Метод кейсів як засіб навчання на тренінгових заняттях став досить популярним. У більшості випадків при його використанні учасникам надається можливість ознайомитись із набором обставин, в основі яких лежать реальні чи уявні ситуації. Існують три основних варіанта застосування методу кейсів:

1. Діагностика проблеми.

2. Діагностика однієї чи кількох проблем та напрацювання учасниками шляхів їх вирішення.

3. Оцінка учасниками існуючих дій стосовно вирішення проблеми та її наслідків.

У кожному із наведених варіантів процес навчання здійснюється через надання інформації у вигляді проблеми чи серії проблем. Ця інформація може бути викладена у документальній, заздалегідь підготовленій формі або за допомогою вербальних і візуальних засобів (показ слайдів чи відеоматеріалів). По закінченні вправи група представляє свої напрацювання, які можуть стати підґрунтям для дискусії.

Поради та методи

1. Підбір матеріалу. Матеріал має бути підібраний таким чином, щоб відображав проблеми, з якими учасники можуть стикнутися в реальному житті. Він повинен містити такий обсяг інформації, щоб група мала в своєму розпорядженні всі необхідні дані, однак не була перевантажена ними.

2. Наявність альтернатив. Ситуація, навколо якої відбувається обговорення, має бути достатньо різноманітною і налічувати декілька варіантів розв'язання.

3. Кількісний склад учасників. Ефективність застосування даного методу цілком залежить від кількості учасників групи. Якщо група є досить великою, доцільно застосувати декілька варіантів розгляду проблемних ситуацій або внести елемент змагання, запропонувавши учасникам кожної групи спробувати розв'язати ситуацію раніше за суперників.

Переваги методу кейсів

1. Реалізм. Використання даного методу значною мірою доповнить теоретичні аспекти розгляду проблеми.

2. Зниження тиску. Метод кейсів дає унікальну можливість вивчити складні чи емоційно значущі питання в безпечній атмосфері тренінгу, а не в реальному житті, з реальними загрозами та ризиком у разі прийняття невірної рішення.

3. Активна взаємодія. Комунікативна природа методу надає можливість надати швидко, але досить важливу оцінку обговорюваних питань і запропонованих рішень.

Недоліки методу кейсів

1. Виникнення міфів. Здатність виявляти, аналізувати та прораховувати кожний крок, який наблизить до вирішення проблеми, є одним із переваг методу кейсів і в той же час – одним із його недоліків та обмежень. Навряд чи потрапивши в аналогічну ситуацію в реальному житті, учасник зможе швидко пригадати отриманий досвід. Це слід пояснити групі, аби уникнути можливих розчарувань у подальшому.

2. Відсутність висновків. Оскільки часові обмеження не дозволяють групі напрацювати об'єктивні шляхи вирішення проблеми та надавати практичні рекомендації щодо цього, це, імовірно, може викликати загальне почуття незадоволення.

3. Підбір ситуацій. Вправу необхідно побудувати таким чином, щоб учасники могли відчути себе причетними до запропонованих проблемних ситуацій і шукали шляхів їх розв'язання. Підбір ситуацій має бути спрямований на відпрацювання певних елементів поведінки в умовах установок та обмежень, властивих реальності.

2. Метод «рівний – рівному».

У контексті розкриття сутності методу «рівний – рівному», насамперед варто визначити поняття «рівний – рівному». Дане поняття розкриває неформальний шлях поширення інформації й передачі досвіду в суспільстві. У повсякденному житті ми більше довіряємо тій інформації, яку отримуємо від ровесника або від «рівного» з нами за якоюсь іншою, ніж вік, ознакою. Отже, суть поняття «рівний – рівному» – це надання інформації в соціальній групі людей, рівних за якоюсь певною ознакою.

Однак до середини ХІХ ст. даний спосіб поширення інформації та передачі знань не розглядався як метод соціально-педагогічної діяльності. Офіційно використання даного способу як методу навчання задокументовано в Англії у 1840 році (дорослих викладачів не вистачало, тому навчання на фабриці серед підлітків і дітей проводили підготовлені однолітки). «Навчання рівних рівними – метод, де меншість із рівних між собою людей намагається вплинути на більшість за допомогою надання інформації задля позитивних змін». У 50-х роках ХХ ст. країни Західної Європи (Шотландія, Англія) та Америки в пошуках ефективних технологій для роботи з молодими людьми, які б відповідали змінам, що відбувалися у світі, знову звернулися до методу «рівний – рівному».

Його переваги: перманентність інформаційного впливу; рівність соціальних позицій; ідентичність механізмів соціальної перцепції у тих, хто навчає та кого навчають; відповідність культурним особливостям; економічність («фахівці з навчання рівних рівними надають велику кількість послуг за невелику плату і ефективно»), роблять його все більш популярним. Широке застосування даного методу в просвітницькій роботі надало можливість науковцям і практикам соціальної сфери розглядати його не тільки як метод навчання, а й метод соціально-педагогічної діяльності.

Метод «рівний – рівному» є ефективним способом надання достовірної, соціально значущої інформації в середовищі людей, рівних за якоюсь певною ознакою, з метою позитивного самовдосконалення особистості, громади і суспільства через довірче спілкування «на рівних» під час неформального або особливим способом організованого спілкування (тренінги, консультації, акції).

Два основних критерії для класифікації різновидів методу «рівний – рівному».

Перший критерій – «рівність за віком». Згідно з цим критерієм, форми методу «рівний – рівному» трактуються як спосіб «навчання ровесників ровесниками, однолітків однолітками». Спосіб передачі соціально значущої інформації спеціально підготовленими молодими людьми рівним собі особам за віком.

Другий критерій – «рівність за певною ознакою». Згідно з цим критерієм форми методу «рівний – рівному» трактуються як спосіб «навчання рівних рівними», тобто йдеться про надання інформації в середовищі людей «рівних» між собою за певною ознакою (цінності, проблеми, професія, соціальний рівень, хобі, інтереси і т.п., крім віку. Однаковий вік не є головним для «рівності»), і це поширюється на різні вікові й міжвікові категорії.

В Україні метод «рівний – рівному» почали впроваджувати в діяльність спеціалістів соціальної сфери наприкінці ХХ ст. Спочатку цей метод апробували громадські організації і соціальні служби м. Дніпропетровська, Києва, Запоріжжя тощо. Результатом застосування методу «рівний – рівному» може бути:

- донесення до молодіжного середовища достовірної, якісної, соціально значущої інформації та її поширення при формальному та неформальному спілкуванні молодих людей;
- розширення діапазону просвітницької роботи в сфері сприяння здоров'ю;
- залучення учнівської молоді, підлітків до просвітницької діяльності.

Участь у просвітницькій роботі за методом «рівний – рівному» задовольняє потреби підлітків у таких різновидах діяльності, які мають особливе значення саме у підлітковому віці: спілкування з ровесниками, спілкування з дорослими та молодшими, навчальна діяльність, організація змістовного дозвілля, випробовування власних сил, пошук свого місця у суспільстві. Принцип «навчаючи – вчуся», який покладено в основу методу, є фундаментом для створення умов по усвідомленню підлітками свого здоров'я і саморозвитку як найважливіших життєвих цінностей, які, зберігаючись і

примножуючись при здоровому способі життя, забезпечують особистості повноцінну самореалізацію. Участь у просвітницькій діяльності, націленій на сприяння здоров'ю, – це ефективна умова формування здорових основ життєдіяльності молодій людині. Вона сприяє задоволенню базових потреб підлітка в різноманітній творчій діяльності, визнанні та повазі з боку оточуючих, самореалізації і самоствердженні, задоволенні й успіху, сприяє розвитку соціальної компетентності та відповідальності.

Участь підлітків у просвітницькій діяльності за методом «рівний – рівному» формує певні життєві навички, необхідні для розвитку особистості. Це, зокрема, такі навички:

- ефективного спілкування (які відпрацьовуються на формальному [проведення занять] і неформальному [особистісному] рівнях);
- усвідомлення власної індивідуальності ;
- розуміння індивідуальності та неповторності інших людей;
- самостійного прийняття рішення, самоконтролю власної поведінки, самоповаги, самоусвідомлення;
- культури проведення вільного часу;
- вміння пристосовуватися до змін соціального середовища.

У ході просвітницької діяльності учасники відпрацьовують вміння здійснювати рефлексивну та самооціночну діяльність, цілепокладання, що є одними із складових «Я-концепції» особистості.

Технологічність методу «рівний – рівному» розкривається через «стандартний комплекс методично описаних і практично впроваджених дій і/чи процедур, які об'єднані в певній послідовності та дають вимірюваний або інший соціальний результат у соціальній сфері».

Соціально-педагогічна діяльність за методом «рівний – рівному» в контексті просвітницької роботи щодо сприяння здоров'ю – це процес, який формується на основі вже існуючого обміну інформацією в середовищі молодих людей і спрямований на забезпечення якісних змін у ставленні особистості до власного здоров'я як необхідної умови досягнення фізичного, психічного і соціального благополуччя людьми та розквіту і стабільності країни. Ключовими фігурами в даному процесі виступають педагог-тренер і підліток-інструктор. Педагог-тренер – це фахівець (учитель, психолог, соціальний працівник, лікар тощо), який створює умови для проведення просвітницької роботи підлітками-інструкторами серед своїх однолітків. Підліток-інструктор – це особистість, яка є носієм знань і цінностей здорового способу життя, привабливих для однолітків, що вони бажають наслідувати; це спеціально підготовлені «непрофесійні педагоги», які навчають і мотивують своїх однолітків.

У процесі організації роботи за методом «рівний – рівному» виокремлюють етапи (процедури):

- оцінка необхідності, ресурсів і можливостей використання методу «рівний – рівному»;
- підготовка спеціалістів (педагогів-тренерів) до організації і проведення роботи за методом «рівний – рівному»;

- робота підготовлених спеціалістів із групами учнівської молоді з метою забезпечення їх точною інформацією про здоров'я як запоруку благополуччя людини (проведення просвітницького тренінгу);
- підготовка підлітків-інструкторів до просвітницької діяльності в середовищі ровесників із числа тих, хто пройшов навчання і виявив бажання працювати з однолітками;
- організаційний та методичний супровід дорослими спеціалістами проведення занять підлітками-інструкторами;
- надання консультацій та необхідної додаткової інформації підліткам, які не проводять формальних занять, але поширюють інформацію під час неформального спілкування;
- моніторинг діяльності спеціалістів і підлітків-інструкторів;
- корекція діяльності спеціалістів і підлітків-інструкторів відповідно до результатів моніторингу;
- організація навчання чергової групи учнівської молоді. Будь-який процес у виробничій чи соціальній сфері тільки тоді одержує назву «технологія», коли його було спрогнозовано, визначено кінцеві властивості продукту і засоби його отримання, цілеспрямовано сформовані умови для реалізації та йому (процесу) надано хід.

Соціально-педагогічна технологія «рівний – рівному» як сукупність низки послідовних дій, спрямованих на досягнення результату, базується на таких принципах: добровільності, позитивності, відповідальності, «навчаючи – вчуся», партнерського спілкування. Саме дотримання принципів та етапів соціально-педагогічної технології «рівний – рівному» є фундаментом досягнення тих цілей, які суспільство і практика соціально-педагогічної діяльності покладає на указаний метод.

При реалізації даної технології необхідно пам'ятати про певні складнощі або так звані слабкі сторони соціально-педагогічної діяльності за методом «рівний – рівному». Насамперед, це недостатній рівень досвіду, брак інформації у підлітків і можливе перекручення ними інформації аж до невпізнанності. Тому так важливо дозувати і відбирати інформацію, яку планується подати в середовищі молоді за обраною технологією, проводити підтримувальні семінари для підлітків – інструкторів [5].

Завдання для самостійної роботи:

1. Охарактеризуйте основні техніки, що використовуються в тренінговій роботі: міні-лекції, історії та розповіді, групові дискусії, мозковий штурм, техніка колективного навчання: «кути», рольові ігри, ділові ігри.
2. Охарактеризуйте основні відмінності рольової та ділової гри як основних технік тренінгового заняття.
3. Визначте та охарактеризуйте основні ігрові методи, що можуть використовуватись в ході тренінгу.
4. Підготуйте основні ігрові методи, що можуть використовуватись в ході тренінгу.

5. Складіть бланк ігрових вправ на знайомство, на розслаблення, на згуртування групи, вправи для сприяння міжособистісному спілкуванню, для стимулювання взаємодії та формування команди, для активізації учасників, вправи для завершення тренінгу.

6. Розробіть тренінгові заняття. Перелік тем для тренінгу: «Тренінг з формування здорового способу життя»; «Тренінг спілкування»; «Тренінг з підготовки волонтерів»; «Тренінг з підготовки прийомних батьків»; «Тренінг з підготовки дітей-сиріт до входження в прийомну сім'ю»; «Тренінг з розв'язання міжособистісних проблем»; «Тренінг контролю гніву»; «Тренінг формування лідерських якостей»; «Тренінг розуміння і практики взаємодії у групах»; «Тренінг з формування позитивного ставлення до сім'ї».

Основна література:

1. Безпалько О. В. Тренінг як інноваційна форма соціально-педагогічної роботи / Безпалько О. В. // Соціальна педагогіка: теорія та практика. – 2004. – № 1. – С. 22–28.

2. Большаков В. Ю. Психотренінг. Социодинамика, упражнения, игры / Большаков В. Ю. – СПб. : Социально-психологический центр, 1996. – 129 с.

3. Зимівець Н. В. «Рівний – рівному» як соціально-педагогічна технологія формування здорового способу життя підлітків / Зимівець Н. В. // Проблеми педагогічних технологій. – Луцьк, 2002. – Вип. 2. – С. 101–108.

4. Зимівець Н. В. Особливості технології «рівний – рівному» у профілактичній роботі з учнівською молоддю / Зимівець Н. В. // Наук. вісник Чернівецького ун-ту. – Чернівці, 2005. – С. 60–64.

5. Концепція освіти «рівний – рівному» щодо здорового способу життя серед молоді України / В. М. Оржеховська, О. І. Пилипенко, Л. І. Андрущак. – К., 2002. – 20 с.

6. Лещук Н. О. Методика освіти «рівний – рівному» / Лещук Н. О., Зимівець Н. В. та ін. – К., 2002. – 132 с.

7. Марсанов Г. И. Социально-психологический тренинг / Марсанов Г. И. – [5-е изд., стереотип.] – М., «Когито-Центр»; Московский психолого-социальный институт, 2007. – 251 с.

8. Превентивна робота з молоддю за методом «рівний – рівному» : [Навч. посібник] / За ред. І. Д. Звереві. – К. : Навчальна книга, 2002. – 256с.

9. Соціальна педагогіка: теорія і технології : [Підручник] / За ред. І. Д. Звереві. – К. : Центр навчальної літератури, 2006. – 316 с.

Додаткова література:

1. Деркачова М. Стежинка самопізнання. Тренінгові заняття для підлітків 15–16 років / Марія Деркачова, Лариса Константинова // Психолог. – 2011. – № 7. – С. 21–25.

2. Колісніченко Г. Ми проти насильства. Тренінг / Ганна Колісніченко // Соціальний педагог. – 2010. – № 1. – С. 48–50.

3. Організація і методика соціально-педагогічного тренінгу : [Методичні рекомендації] // Уклад. О.М. Шевчук. – Умань, 2010. – 37 с.

ТЕРМІНОЛОГІЧНИЙ СЛОВНИК

Аутосугестія – (від гр. autos – сам і лат. suggestion – навіювання) – сугестія, навіювання, спрямоване людиною на саму себе. Допускає поєднання в одній особі сугестора і сугеренда.

Анкета (від фр. enquete – список питань) – методичний засіб для одержання первинної соціологічної і соціально-психологічної інформації на основі вербальної комунікації. Це набір питань, кожне з яких логічно пов'язане з головним завданням дослідження.

Анкети дають можливість одержати інформацію про великі групи людей шляхом опитування якоїсь їх частини, що складає репрезентативну вибірку. Достовірні результати можна отримати лише при ретельній розробці питань анкети і за умови, що вибірка досить точно відбиває популяцію в цілому.

Аутогіпноз (від гр. auto – сам і hypnos – сон) – самогіпноз – гіпноз, викликаний самонавіюванням, – на противагу гетерогіпнозу, спричиненому впливом іншої людини. Цілеспрямоване викликання в себе самого гіпнотичного стану досягається спеціальними прийомами. Схильність до аутогіпнозу залежить від фізичного й емоційного стану, особистісних якостей, розвитку здатності до самокерування фізіологічними і психічними функціями. Аутогіпноз використовується як один із прийомів аутогенного тренування.

Виховання – діяльність з передачі новим поколінням суспільно-історичного досвіду; планомірний і цілеспрямований вплив на свідомість і поведінку людини з метою формування певних установок, понять, принципів, ціннісних орієнтацій, що забезпечує умови для її розвитку, підготовку до громадського життя і праці.

Гра – діяльність, спрямована на орієнтування в предметній і соціальній дійсності.

Диференційна психологія – галузь психології, яка вивчає психічні відмінності між окремими індивідами і групами.

Діалектичне мислення – мислення, пов'язане зі здатністю обмірковувати, синтезувати протилежні думки, інтегрувати ідеальне і матеріальне, потенційне й актуальне, реальне і фантастичне.

Емоційність – властивість людини, що характеризує зміст, якість і динаміку її емоцій та почуттів. Одна з основних складових темпераменту. Властивості емоційності як однієї зі сфер прояву темпераменту – це вразливість, чутливість, імпульсивність та ін..

Емоція (від лат. emovere – збуджувати, хвилювати) – психологічне відображення у формі безпосереднього упередженого переживання змісту життєвих явищ і ситуацій, обумовленого відношенням їхніх об'єктивних властивостей до потреб суб'єкта. Емоції – неодмінні компоненти життєдіяльності, могутній засіб активізації сенсорно-перцептивної діяльності особистості.

Емпатія (англ. empathy – співчуття, співпереживання) – здатність емоційно відгукуватися на переживання іншої людини, що виявляється у співчутті, співпереживанні, співстражданні.

Індивідуальність – неповторне, унікальне поєднання особливостей і рис людини, що зумовлює її несхожість на інших людей.

Комунікабельний – схильний до комунікації, легкого встановлення контактів і зв'язків.

Конфлікт – зіткнення протилежно спрямованих, несумісних одна з одною тенденцій у свідомості індивіда, в міжособистісних взаєминах або стосунках індивідів чи групи людей, які пов'язані з гострими негативними емоціями, переживаннями. Мотиви міжособистісних конфліктів: негативна форма поведінки, спілкування; відстоювання власних інтересів, мети, позиції, цінностей; конкуренція, суперництво, осуд засобів та методів досягнення мети, конфліктність, імпульсивність, агресивність. Мотиви між групових конфліктів: несумісні цілі окремих груп, конкуренція, суперництво, боротьба за лідерство.

Креативність (від лат. creatura – створення) – здатність продовжувати незвичайні ідеї, відхилятися від традиційних схем мислення, швидко вирішувати проблемні ситуації.

Лідер (від англ. leader – ведучий, керівник) – член групи, за яким всі інші члени групи визнають право приймати відповідальні рішення в значимих ситуаціях – рішення, що торкаються їхніх інтересів і визначають напрямок і характер діяльності всієї групи. Найбільш авторитетна особистість, що реально відіграє центральну роль в організації спільної діяльності та регулюванні взаємин у групі.

Лідерство – відносини домінування і підпорядкування, впливу і слідування в системі міжособистісних відносин у групі.

Навіювання – вплив на особистість, що приводить до появи у людини поза її волею й свідомістю певного стану, почуття, ставлення, або до здійснення людиною вчинку, що безпосередньо не впливає з прийнятих нею норм і принципів діяльності. Об'єктом навіювання можуть бути окрема людина, групи, колективи, соціальні верстви.

Особистісна рефлексія (лат. reflexio – відображення) – заглиблення у світ власних учинків, почуттів, переживань, співвіднесення їх з навколишньою дійсністю.

Релаксація – довільний або мимовільний стан спокою, розслабленості, що виникає внаслідок зняття напруження після сильних переживань або фізичних зусиль. Буває мимовільною (розслабленість при відході до сну) і довільною, яка викликається шляхом прийняття спокійною пози, уявлення станів, що зазвичай відповідають спокою, розслаблення м'язів, залучених до різних видів активності.

Рівень навчованості – вміння виокремити навчальне завдання та перетворити його на самостійну мету пізнавальної діяльності.

Рольова гра – діяльність, у якій діти беруть на себе ролі дорослих людей і узагальнено у спеціально створених ігрових умовах відтворюють їхні дії і стосунки між ними.

Самоактуалізація – прагнення людини до якомога повнішого виявлення і розвитку своїх особистісних можливостей.

Самовдосконалення – починається в підлітковому віці, коли настає пора

формування «ідеального Я» – усвідомленого особистого ідеалу, зіставлення з яким часто викликає невдоволення собою і прагнення змінити себе.

Самовиховання – свідомо діяльність, спрямована на якомога повнішу реалізацію себе як особистості. Базуючись на активації механізмів саморегуляції, воно припускає наявність ясно усвідомлених цілей, ідеалів, особистісних смислів.

Самоконтроль – усвідомлення й оцінка суб'єктом власних дій, психічних процесів і станів.

Самооцінка – оцінка особистістю самої себе, своїх можливостей, якостей і місця серед інших людей.

Самооцінка – суб'єктивне сприйняття особистістю досягнутих результатів.

Самопізнання – пізнання себе – одна з найбільш складних і об'єктивно найважливіших задач. Складність її пояснюється багатьма причинами: 1) людина повинна розвинути свої пізнавальні здібності, накопичити відповідні засоби, а потім уже застосувати їх до самопізнання; 2) повинен накопичуватись матеріал для пізнання – людина повинна кимось стати, при цьому вона безупинно розвивається, але самопізнання постійно відстає від свого об'єкта; 3) будь-яке отримання знання про себе вже фактором свого отримання змінює суб'єкта: довідавшись про себе щось, він стає іншим.

Самореалізація – виявлення і розвиток своїх здібностей в усіх сферах діяльності.

Саморегуляція – визначається як один з універсальних принципів існування організму, що здійснюється на різних рівнях його функціонування. Суть психічної саморегуляції – здатність до керування власними діями і станами, яка теж виявляється на різних рівнях.

Самосвідомість – складний психічний процес, сутність якого полягає у сприйнятті особистістю численних образів самої себе в різних ситуаціях діяльності й поведінки, в усіх формах взаємодії з іншими людьми і в поєднанні цих образів у єдине цілісне утворення – уявлення, а потім у розуміння свого власного «Я» як суб'єкта, що відрізняється від інших суб'єктів.

Самоспостереження – спостереження людини за внутрішнім планом власного психічного життя, що дозволяє фіксувати його прояви – переживання, думки, почуття тощо. Виникає в ході спілкування з іншими суб'єктами, засвоєння соціального досвіду і засобів його осмислення.

Соціалізація (франц. *socialis* – суспільний) – засвоєння і відтворення індивідом соціального досвіду, які відбуваються у спілкуванні та діяльності.

Соціальна орієнтація особистості – усвідомлення своєї належності до соціальної спільноти (національної, професійної, вікової), вибір свого майбутнього соціального становища і шляхів його досягнення.

Соціально-психологічна рефлексія – усвідомлення суб'єктом того, як він сприймається оточуючими.

Спостереження – метод дослідження, який ґрунтується на тому, що будь-які психічні явища виявляються в зовнішній поведінці: діях, жестах, виразах обличчя, позах, мовленнєвих реакціях людини тощо.

Стрес (англ. stress – напруження) – стан організму, що виникає у відповідь на дію несприятливих зовнішніх чи внутрішніх факторів.

Суб'єктна активність – активність, яка визначає спрямованість зусиль суб'єкта (гри, навчання, праці), зміну їх тенденції.

Тест психологічний – система спеціальних завдань, що дозволяють виміряти рівень розвитку або стан певної психологічної якості чи властивості окремого індивіда – об'єкта спостереження.

Тренінг – спеціальний тренувальний режим, тренування.

Тренінг перцептивний – різновид тренінгу соціально-психологічного, спрямований на розвиток здатності адекватного і повного пізнання себе, інших людей і відносин, що формуються в ході спілкування. Одержувані в процесі нього нові відомості спонукають людину, до переосмислення сформованих уявлень про себе і про інших людей, а в кінцевому підсумку – і до самовдосконалення.

У ході занять учасники перцептивного тренінгу одержують інформацію: 1) про те, як вони виглядають в очах інших людей; 2) про те, як їхні дії та вчинки сприймаються іншими.

Такий обмін враженнями відбувається в групових дискусіях, які організуються і направляються тренером.

У тренінгу широко використовуються психогімнастичні вправи та прийоми психодрами.

Тренінг соціально-психологічний – сфера практичної психології, орієнтована на використання активних методів групової психологічної роботи з метою розвитку компетентності у спілкуванні.

Базові методи соціально-психологічного тренінгу – це групова дискусія і рольова гра в різних модифікаціях і сполученнях.

Тренування аутогенне – метод самонавіювання, розроблений німецьким психологом І. Шульцем. Застосовується і як психотерапевтичний метод лікування. Припускає навчання клієнтів м'язовій релаксації, самонавіюванню, розвиткові концентрації уваги і сили уявлення та умінню контролювати мимовільну розумову активність з метою афективізації значимої діяльності: спочатку шляхом самонавіювання досягається релаксація, а потім у цьому стані проводиться основне самонавіювання, спрямоване на ті чи інші органи або функції організму.

Виділяють два ступені тренування аутогенного: 1) навчання релаксації, створення відчуттів важкості, тепла, холоду, що свідчить про керування вегетативними функціями; 2) створення гіпнотичних станів різного рівня.

Тренування впевненості у собі – методика біхевіоральної терапії, яка використовується для того, щоб допомогти клієнтові стати більш успішним у ситуаціях міжособистісного спілкування.

Учіння – цілеспрямований процес засвоєння знань, оволодіння уміннями і навичками.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Актуальні проблеми теорії та практики соціально-педагогічної діяльності: колективна монографія / [за заг. ред. Побірченко Н. С.]. – Умань : ПП Жовтий, 2010. – 225 с.
2. Бадалова М. В. Тренінг інтелектуальних навчальних консультированія / Бадалова М. В. // Практична психологія та соціальна робота. – 2004. – № 4. – С. 3–27.
3. Бакли Р. Теорія и практика тренінга / Бакли Р., Кэйпл Дж. – СПб. : Питер–Пресс, 1997. – 225 с.
4. Барко В. І. Методика проведення тренінгів управлінського спрямування / Барко В. І. // Практична психологія та соціальна робота. – 2004. – № 4. – С. 70–77.
5. Безпалько О. В. Тренінг як інноваційна форма соціально-педагогічної роботи / Безпалько О. В. // Соціальна педагогіка: теорія та практика. – 2004. – № 1. – С. 22–28.
6. Білоус Р. М. Мій професійний вибір: тренінг старшокласників / Білоус Р. М. // Практична психологія та соціальна робота. – 2010. – № 12. – С. 34–38.
7. Білоус Р. М. Мій професійний вибір: тренінг старшокласників / Білоус Р. М. // Практична психологія та соціальна робота. – 2010. – № 11. – С. 29–39.
8. Большаков В. Ю. Психотренінг. Социодинамика, упражнения, игры / Большаков В. Ю. – СПб. : Социально-психологический центр, 1996. – 129 с.
9. Деркачова М. Кохання чи захоплення? Соціально-педагогічний захід з елементами тренінгу для підлітків 14–16 років / Марія Деркачова, Лариса Константинова // Психолог. – 2011. – № 7. – С. 8–15.
10. Деркачова М. Стежинка самопізнання. Тренінгові заняття для підлітків 15–16 років / Марія Деркачова, Лариса Константинова // Психолог. – 2011. – № 7. – С. 21–25.
11. Дьяченко Э. В. Тренінговое занятие адаптации к состоянию материнства / Дьяченко Э. В. // Практична психологія та соціальна робота. – 2004. – № 4. – С. 27–29.
12. Еременко Н. И. Профилактика вредных привычек / Еременко Н. И. – Волгоград : Издательство «Панорама», 2006. – 80 с.
13. Жуков Ю. М. Коммуникативный тренінг / Жуков Ю. М. – М. : Гардарики, 2003. – 223 с.
14. Заверило Н. В. Навчання однолітків однолітками: зарубіжний досвід / Заверило Н. В. // Наук. записки Вінницького держ. пед. ун-ту ім. М. Коцюбинського, 2000. – Вип. 3. – С. 66–70.
15. Зимівець Н. В. «Рівний – рівному» як соціально-педагогічна технологія формування здорового способу життя підлітків / Зимівець Н. В. // Проблеми педагогічних технологій. – Луцьк, 2002. – Вип. 2. – С. 101–108.

16. Зимівець Н. В. Особливості технології «рівний – рівному» у профілактичній роботі з учнівською молоддю / Зимівець Н. В. // Наук. вісник Чернівецького ун-ту. – Чернівці, 2005. – С. 60–64.
17. Зимівець Н. В. Формування у підлітків відповідального ставлення до здоров'я шляхом впровадження технології «рівний – рівному» / Зимівець Н. В. // Проблеми педагогічних технологій. – Луцьк, 2004. – Вип. 3–4. – С. 59–63.
18. Іваник Г. С. Особливості психокорекційного впливу на розвиток позитивного мислення старшокласників / Г. С. Іваник // Практична психологія та соціальна робота. – 2007. – № 4. – С. 19–24.
19. Інновації у соціальних службах : [Навч.-метод. посібник] / Семигіна Т. В., Покладова В. В., Грига І. М. та ін. – К. : Пульсари, 2002. – 168с.
20. Інтерактивні технології навчання: теорія, практика, досвід : [Метод. посібник] / Автор.-уклад. : О. Пометун, Л. Пироженко. – К. : А.П.Н., 2002. – 136 с.
21. Капацина А. О. Тренінг для керівників-початківців / А. О. Капацина // Практична психологія та соціальна робота. – 2007. – № 4. – С. 30–37.
22. Кирилук Л. Г. Активное обучение: инструментарий и методы / Л. Г. Кирилук, В. В. Величко, Д. В. Карпиевич, Е. Ф. Карпиевич // Практична психологія та соціальна робота. – 2006. – № 2. – С. 31–32.
23. Кікінеджи О. М. Формування гендерної культури молоді: науково-методичні матеріали до тренінгової програми / Кікінеджи О. М., Кізь О. Б. // Практична психологія та соціальна робота. – 2007. – № 8. – С. 64–69.
24. Ковалев В. Н. Семинар-тренинг «Стрессменеджмент» – эффективная антистрессовая программа для всех: Валеологический практикум / Ковалев В. Н. // Практична психологія та соціальна робота. – 2005. – № 1. – С. 60–68.
25. Колісніченко Г. Ми проти насильства. Тренінг / Ганна Колісніченко // Соціальний педагог. – 2010. – № 1. – С. 48–50.
26. Концепція освіти «рівний – рівному» щодо здорового способу життя серед молоді України / В. М. Оржеховська, О. І. Пилипенко, Л. І. Андрущак. – К., 2002. – 20 с.
27. Лещук Н. О. Методика освіти «рівний – рівному» / Лещук Н. О., Зимівець Н. В. та ін. – К., 2002. – 132 с.
28. Марсанов Г. И. Социально-психологический тренинг / Марсанов Г. И. – [5-е изд., стереотип.] – М., «Когито-Центр»; Московский психолого-социальный институт, 2007. – 251 с.
29. Марчак С. Психологічний комфорт педагога в умовах конструктивного спілкування. Тренінг-курс для педагогів і майстрів виробничого навчання / Світлана Марчак // Соціальний педагог. – 2010. – № 1. – С. 28–33.
30. Методичний посібник по проведенню тренінг курсу для соціальних працівників з питань підбору, підготовки та соціального супроводу прийомних батьків / Г. М. Бевз, А. Й. Капська, Н. М. Комарова. – К. : УІСЦ, 2000. – 127 с.
31. Мілютіна К. Психолог-тренинг / Мілютіна К. // Психолог. – № 14. – 2002. – С. 4–6.

32. Міляєва В. Р. Використання психологічних тренінгів для вдосконалення фахової підготовки державних службовців / Міляєва В. Р., Бісик Ю. М. // Практична психологія та соціальна робота. – 2010. – № 11. – С. 74–79.
33. Никандров В. В. Антитренинг, или контуры нравственных и теоретических основ психотренинга : [Учеб. пособ.] / Никандров В. В. – СПб. : Речь, 2003. – 234 с.
34. Озеркова І. Рольові ігри як технологія самовиховання / І. Озеркова // Завуч. – 2001. – № 23–24 (101–102). – С. 57–61.
35. Організація і методика соціально-педагогічного тренінгу : [Методичні рекомендації] // Уклад. О. М. Шевчук. – Умань, 2010. – 37 с.
36. Осипова А. А. Общая психокоррекция : [учебное пособие для студентов вузов] / Осипова А. А. – М. : ТЦ Сфера, 2004. – 512 с.
37. Паскар Ю. Тренінг – це можливість самовиховання / Ю. Паскар // Шкільний світ. – 2004. – № 38. – С. 6–7.
38. Петрова Л. Техніка працевлаштування. Тренінг / Лариса Петрова // Соціальний педагог. – 2010. – № 2. – С. 21–38.
39. Пометун О. І. Сучасний урок. Інтерактивні технології навчання : [Наук.-метод. посіб.] / О. І. Пометун, Л. В. Пироженко / За ред. О. І. Пометун. – К. : Видавництво А.С.К., 2004. – 192 с.
40. Превентивна робота з молоддю за методом «рівний – рівному» : [Навч. посібник] / За ред. І. Д. Звереві. – К. : Навчальна книга, 2002. – 256 с.
41. Професія соціальний працівник / [упоряд. : О. Главник ; за заг. ред. К. Шендеровський, І. Ткач]. – К. : Главник, 2006. – 112 с. – (Бібліотечка соціального працівника).
42. Профилактика социально опасного поведения школьников : система работы образовательных учреждений / [авт.-сост. Е. Ю. Ляпина]. – Волгоград : Учитель, 2007. – 231 с.
43. Прутченков А. С. Социально-психологический тренинг в школе / Прутченков А. С. – М., 2001. – 640 с.
44. Пузиков В. Г. Технология ведения тренинга / Пузиков В. Г. – СПб. : Издательство «Речь», 2007. – 224 с.
45. Сергієнкова О. П. Вибір стратегії розвитку професійної індивідуальності : Психодіагностика у професії / Сергієнкова О. П. – К. : Наук. світ, 2004. – 86 с.
46. Сидоров В. Н. Профессиональная деятельность социального работника: ролевой поход / Сидоров В. Н. – Винница: Глобус-пресс, 2006. – 408 с.
47. Сіренко З. Знання прав не звільняє від обов'язків. Тренінгові заняття для учнів / Зоряна Сіренко // Соціальний педагог. – 2010. – № 2. – С. 38–41.
48. Сіроштан С. Уроки спілкування. Семінар-практикум для батьків / С. Сіроштан // Психолог. – 2006. – № 2–3 (194–195). – С. 29–31.
49. Смоляна Я. Просвітницький тренінг як метод формування критичного ставлення підлітків до засобів масової інформації / Смоляна Я. // Соціальний педагог. – 2005. – № 2. – С. 12–18.

50. Соціальна педагогіка : [підручник] / За редак. професора Капської А. Й. – К. : Центр навчальної літератури, 2006. – 468 с.
51. Соціальна педагогіка: теорія і технології : [Підручник] / За ред. І. Д. Звереві. – К. : Центр навчальної літератури, 2006. – 316 с.
52. Страшко С. В. Соціально-просвітницькі тренінги з формування мотивації до здорового способу життя та профілактики ВІЛ/СНІДу : [Навч.-метод. посібник для викладачів валеології, основ медичних знань та безпеки життєдіяльності, вчителів основ здоров'я, студентів вищих педагогічних навчальних закладів] / Страшко С. В., Животовська Л. А., Гречишкіна О. Д., Міненко А. О., Савонова О. В., Гаврилюк В. О. / За редакцією Страшка С. В. – [2-е вид., переробл. і допов.]. – Київ : Освіта України, 2006. – 260 с.
53. Тамзінова О. Аутотренінг. Знання психоемоційного напруження та попередження нервово-психічних порушень / Олена Тамзінова // Психолог. – 2011. – № 3. – С. 15–19.
54. Тарасов Г. Психологічна підтримка вчителя. Психотехніка саморегуляції / Георгій Тарасов // Психолог. – 2011. – № 3. – С. 22–24.
55. Технологія проведення тренінгів з формування здорового способу життя молоді / Г. М. Бевз, О. Г. Главник. – К. : УІСД, 2004. – Кн. 1. – 112 с.
56. Цюман Т. П. Технологія організації та проведення тренінгу // Превентивна робота з молоддю за методом «рівний – рівному» : [Навч. посібник] / За заг. ред. І. Д.Звереві. – К. : Навч. книга, 2002. – С. 42–67.
57. Цюман Т. П. Тренінг як ефективна форма просвітницької діяльності // Активні методи просвітницької діяльності у профілактиці ВІЛ/СНІДу та ризикованої поведінки : [Посібник для спеціалістів приймальників-розподільників, притулків для неповнолітніх та виховних колоній] / За заг. ред. Р. Г. Вайноли, Т. Л. Лях; Авт.-упор. О.В. Безпалько та ін. – К.: ТОВ «ДКБ «РОТЕКС»», 2007. – С. 60–74.
58. Цюман Т. П. Тренінг як інноваційна форма превентивної роботи з молоддю / Цюман Т. П. // Науковий вісник Чернівецького університету. – Вип. 271. – 2005. – С. 181–184.
59. Цюман Т. П. Тренінг як форма підготовки соціальних педагогів до професійної діяльності / Цюман Т. П. // Проблеми педагогічних технологій. – Вип. 3–4. – 2004. – С. 166–171.
60. Шаргородська С. В. Тренінгова робота з підлітками та молоддю (з досвіду роботи соціального педагога) / Світлана Вікторівна Шаргородська // Соціальний педагог. – 2007. – № 11 (35). – С. 16–29.
61. Шлімакова І. І. Культура інтерактивної взаємодії педагогічного спілкування в екопсихологічному контексті / Шлімакова І. І. // Практична психологія та соціальна робота. – 2007. – № 8. – С. 18–24.
62. Шпар В. Б. Психологічний тлумачний словник / Віктор Шпар. – Х. : Прапор, 2004. – 640 с.
63. Яценко Т. С. Теорія і практика групової психокорекції. Активне соціально-психологічне навчання : [навч. посібник] / Яценко Т. С. – К. : Вища шк., 2004. – 679 с. : іл.

ДОДАТКИ

Додаток А

ТРЕНІНГ: «ЗДОРОВИЙ СПОСІБ ЖИТТЯ БЕЗ ВІЛ/СНІДУ»

Мета: ознайомити підлітків із засобами профілактики ВІЛ/СНІДУ; розвивати у них навички здорового способу життя.

Обладнання: плакати, картки, картки з твердженнями «так», «ні», аркуші паперу з висловлюваннями.

Хід заняття

1. Повідомлення «Що відбуватиметься на занятті?»

– Доброго дня. Сьогодні поговоримо з Вами про найцінніше – наше здоров'я. А також звернемо увагу на найважливішу проблему людства ВІЛ/СНІД.

2. Знайомство.

Мета: краще дізнатися один про одного, створити невимушену атмосферу, налаштуватися на роботу.

Завдання: Кожен з учасників по черзі називає своє ім'я та три риси, що йому притаманні, які починаються на таку саму літеру. Ця вправа потребує від учасників винахідливості та гнучкості мислення. Можна спростити завдання і назвати лише 1–2 риси. Час: 3 хв.

3. Прийняття правил групи.

Мета: вивчення основних правил тренінгу, сприяння організації ефективного простору для особистісного розвитку учнів.

Розглядаються такі основні правила:

– Будьте відкритими до нових вражень і нового досвіду: аналізуйте власні почуття, думки, ставлення до того, що відбувається на занятті.

– Будьте доброзичливими і щирими, ставтеся уважно до того, що відбувається в колі, але немає потреби кривити душею, говорячи про те, з чим ви не згодні.

– Ви маєте власну думку, вона цінна для нас, висловлюйте її в конкретній формі, говоріть від власного імені, оскільки інші можуть мати протилежні погляди.

– Ми, учасники і ведучі, спільно відповідаємо за те, що відбувається на занятті.

Чи згодні ви та чи приймаєте ці правила роботи?

4. Вправа «Самопрезентація».

Мета: сприяти зближенню учасників групи та виявити їхні сподівання від роботи в групі.

Ведучий: – Зараз у нас є 5 хв. для того, щоб кожен із вас міг самопрезентувати себе, давши відповідь на запитання:

– Чого я очікую від цього заняття?

– Що я ціную в самому собі?

– Що є предметом моєї гордості?

– Що я вмію робити найкраще?

Презентація відбуватиметься так: один з членів групи називає своє ім'я і

дає відповідь на поставленні запитання, закінчуючи називанням імені свого сусіда ліворуч та словами «...передаю слово тобі», при цьому злегка торкається його. Наступний учасник дякує попередньому та сам дає відповідь на запитання і т.д., доки не відбудеться самопрезентація всіх учасників.

5. Міні-лекція «Що таке Віл/Снід? Шляхи передачі»

СНІД – одна з найважливіших проблем, з яком людство увійшло в ХХІ століття.

Як розшифровуються ВІЛ та СНІД?

В – вірус (збудник захворювань)

І – імунодефіцит (відсутність захисної реакції системи організму)

Л – людини

СНІД

С – синдром (ряд ознак, які вказують на наявність певної хвороби)

Н – набутого (такого, що з'явився протягом життя, а не від народження)

І – імунного (стосується імунної системи)

Д – дефіциту (брак захисної реакції імунної системи людини)

СНІД – кінцева стадія захворювання людини, викликаного ВІЛ. Збудниками багатьох хвороб є віруси. Для своєї життєдіяльності вірус ВІЛ має проникнути в імунну клітину людини.

Вірус ВІЛ виявляється за допомогою спеціальних методів дослідження крові. Коли вірус з'являється в організмі, імунна система починає виробляти в імунних клітинах антитіла, які борються з вірусом. Коли аналіз крові показує наявність антитіл до ВІЛ, це означає, що людина інфікована ВІЛ. З моменту проникнення ВІЛ в організм минає від 2 до 12 тижнів. Цей вірус не можливо виявити в організмі, оскільки він ще не накопичився в достатній кількості.

Період, коли вірус себе не проявляє, може тривати роками. Весь цей час ВІЛ-інфікована людина почувається добре, і не підозрюючи, що в неї ВІЛ-інфекція, може інфікувати інших. Та з часом імунна система дедалі більше ослаблюється, а вірус сильнішає.

Минають роки, і людина захворює на СНІД, що призводить до смерті. Часто причиною смерті є наявність не СНІД, а інших інфекцій, з якими ослаблений організм не може боротись.

Шляхи передачі ВІЛ.

Є три основні шляхи передачі ВІЛ від однієї людини до іншої:

1. Під час статевого контакту з ВІЛ-інфікованою людиною.
2. Коли цілісність шкірних покривів порушується гострим предметом (голкою, бритвою, або інструментом для татування), якими перед цим користувалась інфікована людина і кров якої залишилась на цьому предметі.
3. ВІЛ може передаватись плоду від інфікованої матері під час вагітності і пологів, або після народження дитини через молоко матері.

ВІЛ не передається через:

- рукостискання;
- спільне користування верхнім одягом з ВІЛ-інфікованою людиною;
- обійми;
- чхання та кашель;

- спільне користування фонтанчиком питної води;
- плавання в басейні;
- рушники, мило, мочалку;
- домашніх тварин;
- посуд, їжу;
- туалети (унітази);
- дверні ручки, спортивні снаряди;
- дружні поцілунки;
- комарів та інших комах;
- монети та паперові гроші;
- постільну та натільну білизну;
- контакти в громадському транспорті (наприклад в «годину пік»).

Вчені та лікарі всього світу ведуть безперервні пошуки вакцини, яка б могла захистити людей від ВІЛ, але поки що це безрезультатно. І тому ми повинні добре знати шляхи передачі цієї інфекції для того, щоб захистити себе.

6. Вправа «Як уберегтися від...»

Мета: закріпити отриманні знання про ВІЛ/СНІД.

Час: 10 хв.

Хід вправи: тренер пропонує учасникам подумати над запитаннями:

- Що потрібно робити, щоб уберегтися від ВІЛ/Сніду?

Учасники обдумують це питання, і виготовляють пам'ятки, якими потім обмінюються.

Обговорення:

- Чи важко було дати відповідь на поставлене питання?
- Чи сподобалось виготовляти пам'ятки та обмінюватись ними?
- Як ви гадаєте, що позитивного в цих пам'ятках?

7. Вправа «Шляхи передачі ВІЛ»

Мета: систематизувати отриманні знання.

Час: 15 хв.

Обладнання: картки з твердженнями «так», «ні».

Хід вправи: для кожного учасника тренер роздає картки з твердженнями «так», «ні». Тренер зачитує питання про шляхи передачі ВІЛ. Учасники підіймають картку з відповіддю, яку вважають правильною.

Вірус імунодефіциту людини (ВІЛ) передається через:

1. Рукостискання
2. Обійми
3. Спільне з ВІЛ-інфікованим користування верхнім одягом
4. Спільне користування голками та шприцями для ін'єкції.
5. Чхання та кашель
6. Плавання в басейні
7. Рушники, мило, мочалку
8. Статеві стосунки без використання презерватива
9. Домашніх тварин
10. Посуд, їжу
11. Спільне користування голками для проколювання вух

12. Постільну та натільну білизну
13. Переливання крові
14. Комарів та інших комах
15. Годування немовляти груддю ВІЛ-інфікованою матір'ю
16. Дверні ручки та спортивні снаряди.

Обговорення:

- Чи важко вам було давати відповіді на запитання?
- Вам було легко орієнтуватись в питаннях, так як ви в своєму житті застерігаєтесь саме такими методами?
- Вам було важко зорієнтуватись через те, що ви не змогли запам'ятати так багато інформації із «міні-лекції»?

8. Вправа «Як сказати «Ні»?»

Мета: допомогти відпрацювати навички відмови в ситуаціях змушення до ін'єкційного споживання наркотиків.

Час: 10 хв.

Хід вправи: кожному учаснику дається аркуш паперу з висловлюваннями. А також перед ними ніби «спокуса» знаходиться шприц.

Тренер пропонує висловити власний варіант відмови, який можна було б використати в даній ситуації.

Висловлювання:

- Доведи мені, що ти прикольна (ний), і така (такий) як всі!
- Так, давай не ламайся!
- Я знаю, що ти сам цього хочеш?

Обговорення:

- Чи важко було виконувати цю вправу?
- Як ви почувалися?
- Хто несе відповідальність за прийняття рішень?

Тренер: На завершення тренінгу хочу сказати вам важливу річ, все людство розуміє небезпеку цієї смертоносної інфекції ВІЛ/Сніду і застерігає: «Будьте пильнішими, розбірливішими. Пам'ятайте про тих, хто продовжуватиме ваш рід!»

Підсумок заняття (10 хв.).

Мета: усвідомлення учасниками того, якою мірою реалізовані їхні очікування щодо тренінгу.

Ведучий: Пропоную вам відповісти на запитання:

- Чи здійснились ваші очікування?
- Які знання ви здобули?
- Як ці знання ви використаєте у своєму житті?
- Що ви взяли особисто для себе?
- Оцініть вашу особисту активність під час тренінгу.

ТРЕНІНГ КРЕАТИВНОСТІ

Мета: розвиток креативності, звільнення від стереотипів, формування творчого, теоретичного мислення, що забезпечить можливість відійти від упередженого бачення світу, вільно сприймати нестандартні пропозиції та рішення.

Обладнання: бланки із запитаннями, м'яч, папір формату А4.

Хід заняття

1. Привітання. Знайомство.

Мета: краще дізнатися один про одного, створити невимушену атмосферу, налаштуватися на роботу.

Завдання: Кожен з учасників по черзі називає своє ім'я та три риси, що йому притаманні, які починаються на таку саму літеру. Ця вправа потребує від учасників винахідливості та гнучкості мислення. Можна спростити завдання і назвати лише 1–2 риси. Час: 3 хв.

2. Вправа. Вибір двох питань серед чотирнадцяти, які виділив М. Пруст

Мета: розвиток креативності.

Завдання: Учасникам тренінгу пропонують вибрати два питання серед чотирнадцяти, які виділив М. Пруст:

1. Де б Ви хотіли жити?
2. Основна риса Вашого характеру?
3. Ваш основний недолік?
4. Який Ваш ідеал у житті?
5. Яку рису Ви найбільше цінуєте у чоловіка?
6. Яку рису Ви найбільше цінуєте у жінки?
7. Ваш улюблений колір?
8. Ваша улюблена квітка?
9. Що Ви найбільше не любите?
10. Що Ви найбільше цінуєте у Ваших друзях?
13. Ваше улюблене заняття?
14. Який настрій Вам притаманний?

Кожен з учасників за дві хвилини повинен відповісти на них своєму партнерові.

– Сідаємо у коло та розповідаємо за годинниковою стрілкою про почуте всім учасникам тренінгу.

Час: 5 хв.

3. Прийняття правил.

Мета: підтримання дисципліни під час роботи.

Завдання: кожен учасник по черзі пропонує своє правило і аргументує його доцільність.

Час: 6 хв.

4. Очікування.

Мета: в'яснити думки і очікування учасників на рахунок тренінгу, вирахувати можливі результати.

Завдання: кожен учасник по черзі висловлює своє бачення тренінгу і своє очікування результатів роботи.

Час: 3 хв.

5. Вправа «Вгадай ім'я».

Мета: зняти напругу, покращити взаєморозуміння між учасниками.

Завдання: Кожен по черзі називає три слова, що пов'язані з його ім'ям, саме ім'я називати не потрібно. Всі повинні зрозуміти, як називається ця людина. Час: 3 хв.

Обговорення вправи

Мета: виявити ставлення учасників до тренінгу, виявити рівень розуміння учасниками один одного.

Завдання: кожен учасник розповідає те, що йому сподобалося найбільше, а що ні. Час: 5 хв.

6. Вправа: «Майбутня професія»

Завдання: Кожен з учасників повинен сказати, ким він може працювати, крім професії, яку набуває в університеті. Називаючи ім'я, потрібно перерахувати декілька варіантів можливих професійних ролей. Час: 3 хв.

Обговорення. Час: 4 хв.

7. Вправа «Згадайте людину?»

Мета: перевірити рівень спостережливості учасників тренінгу, рівень їхньої уваги та пам'яті.

Завдання: Потрібно згадати людину (добре вам знайому), яка, на вашу думку, є креативною. Назвіть її ім'я, потім риси, особливості цієї людини, які, на ваш погляд, дають можливість вважати її креативною. Час: 5 хв.

Обговорення. Час: 5 хв.

8. Вправа «Дізнайся, що на картці».

Мета: Перевірити, наскільки учасники розуміють один одного.

Завдання: На спині одного з учасників приколюємо картку з написом (наприклад, сон, весна, фараон, організм, ніч, радість тощо). Він повинен викликати будь-кого з групи для того, щоб дізнатися, що написано на картці. Учасники допомагають зрозуміти, який це напис, тільки невербальними засобами.

Обговорюємо результати роботи Час 10 хв.

9. Вправа «Літературний герой».

Уявімо себе літературними героями. Тренер, кидаючи м'яч, говорить: «Мауглі». Учасник, який спіймав м'яч, повинен перевіритися у героя і сказати асоціацію, відчуваючи себе ним, на наступне слово тренера, наприклад, квітка. Час: 7 хв. Обговорення: 3 хв.

10. Вправа «Рюкзак».

Ми збираємося у похід. Складемо наш рюкзак. Кожен з учасників по черзі повинен невербальними засобами зобразити те, що він обов'язково візьме із собою. Час 10 хв.

11. Вправа «Колір об'єкта»

Кидаючи м'яч іншому, називаємо колір. Той, хто піймав, повинен назвати об'єкт цього кольору. Потрібно уважно виконувати вправу, не повторювати кольори і об'єкти. Час 3 хв.

12. Вправа «Повітря, земля, вода»

Той, хто кидає м'яч, говорить одне з трьох слів: «повітря», «земля», «вода». Той, хто спіймав, повинен відповісти конкретно: назву птаха, тварини, риби. Потім він називає знову слово, наприклад, «повітря». Вправу потрібно проводити швидко. Час 5 хв.

13. Завершення

– Чи вдалося досягти очікуваних результатів?

Час 5хв.

Приблизний час 1 год. 25 хв.

МЕТОДИЧНИЙ ТРЕНІНГ ДЛЯ СОЦІАЛЬНИХ ПЕДАГОГІВ (вчителів, старшокласників) «ВИБІР ПРОФЕСІЇ»

Мета: Формування загальної готовності до професійного самовизначення, активізація проблеми вибору професії, виявлення професійних інтересів, схильностей, розширити уявлення про світ професій та їхні особливості.

Обладнання: м'яка іграшка, кольоровий папір, ножиці, клей, кольорові олівці та папір.

Хід заняття

1-й етап. Ознайомлювально-підготовчий.

Створення сприятливої, довірчої атмосфери для згуртування групи, заохочення до співпраці.

Вступ. Тренер оголошує тему і мету тренінгу (2 хв.)

1. Вправа «Знайомство» та «Мої очікування» (5 хв.)

Мета: виявити очікування соціальних педагогів від тренінгу й рівень зацікавленості проблемою.

Хід вправи:

За допомогою передавання м'якої іграшки від одного учасника до іншого психологи називають своє ім'я та озвучують свої очікування від заняття.

Якщо протягом тренінгу не було реалізовані всі побажання, то наприкінці заняття тренер обговорює це з групою і з'ясовує, що слід робити з нереалізованими очікуваннями: провести додаткове заняття, консультацію, рекомендувати необхідну літературу.

2. Вправа «Правила роботи групи» (4 хв.)

Мета: повторити правила роботи групи на тренінгу.

Учасники тренінгу повторюють правила роботи групи, які попередньо вже записано на ватмані. Далі їх доповнюють або приймають без змін.

2-й етап. Інформаційна частина

Надати учасникам необхідну інформацію про світ професій і вимоги до них, допомогти їм оцінити свої здібності на прикладі професії соціального педагога.

1. Вправа «Віри про себе» (10 хв)

Мета: усвідомити свою особливу цінність та унікальність.

Соціальним педагогам роздаються аркуші паперу з текстом, куди

необхідно вписати слова, яких бракує в твердженнях:

Я (дві характерні для тебе риси)

Я хотів би знати (те, що вас цікавить)

Я чую (уявний звук)

Я бачу (уявний об'єкт)

Я хочу (реальне бажання)

Я (повтор першого рядка)

Я уявляю собі (те, що ти собі уявляєш)

Я відчуваю (те, що ти відчуваєш стосовно своїх уявних дій)

Я торкаюсь рукою (до чогось уявного)

Я турбуюсь про (те, що тебе дійсно турбує)

Я плачу (над тим, що тебе дуже засмучує)

Я (повтор першого рядка)

Я знаю (істина, в якій ти впевнений)

Я стверджую (те, у що ти віриш)

Я мрію (те, про що ти мрієш)

Я намагаюсь (те, що ти намагаєшся зробити)

Я (повтор першого рядка)

Соціальні педагоги зачитують свої вірші.

3. Гра «Асоціація» (4 хв.)

Мета: визначити особисте ставлення соціальних педагогів до своєї професії.

Хід гри:

Учасникам гри дають завдання «Назвіть 1–2 поняття, які спадають вам на думку, коли чуєте слово «соціальний педагог». Усі названі асоціації записують на ватмані і обговорюють. Слід звернути увагу соціальних педагогів на те, що асоціації у всіх різні і найчастіше вони відображають особисте ставлення людини до проблеми (професії), яка її хвилює. З'ясовують причини виникнення асоціацій.

4. Гра «Бінго» (5 хв.)

Мета: дати можливість соціальним педагогам наочно побачити свої здібності й усвідомити можливості їх реалізації.

Учасникам гри роздають аркуші паперу, з яких вони повинні «вирізати» руками образ людини. На голові – професію, яку вже здобули (яку мріють здобути). Права рука – це їхні здібності, які вже є для обраної професії. Ліва рука – чого людина має ще навчитися. Права нога – де вона може навчитися цієї професії, цих навичок. Ліва нога – де зможе працювати.

Соціальні педагоги по колу розповідають про своє «Бінго».

5. Герб «Моя професія» (15 хв)

Мета: сприяти визначенню учасниками власних життєвих цінностей, орієнтирів, успіхів, що для кожного є найважливішим в його професії.

Учасникам гри тренер роздає кольоровий папір, ножиці, клей. Учасникам пропонується створити кожному свій власний герб, на якому відобразити що найважливішого вони вбачають в своїй професії. Після того, як аплікація гербів буде закінчена, їх вивішують на плакатах для ознайомлення. Необхідно

звернути увагу на те, що в даному випадку художня досконалість герба – не головне.

6. Вправа «Пантоміма» (10 хв.)

Мета: З'ясувати найважливіші якості соціального педагога.

Учасники обговорюють найважливіші якості соціального педагога. Далі необхідно зобразити їх за допомогою пантоміми. Двоє чоловік представляють по одній якості, решта учасників відгадують, що це за якість.

6. Вправа «День із життя» (10 хв.)

Мета: збагатити уявлення учасників тренінгу про світ професій і їхні особливості.

Учасникам роздають аркуші різного кольору з назвами професій. В даному варіанті – з однією професією: соціального педагога. Необхідно скласти розповідь про типовий робочий день соціального педагога. Кожен учасник окремо зачитує свою розповідь яка має складатися лише з одних слів-іменників.

7 Вправа «Карта професії»

Мета: усвідомити які цілі ставлять перед собою учасники тренінгу, які проблеми, перешкоди можуть бути на шляху до власного професіоналізму.

Учасникам роздають кольорові олівці та папір. Необхідно намалювати «Карту професії», детально вказавши всі «географічні об'єкти».

8 Вправа «Хвалько».

Мета: закріплення в учасників навичок позитивної самопрезентації.

Хід вправи. Учні сідають в коло.

Тренер: «Традиційно в суспільстві хвалитися не прийнято, але зараз ми виконаємо вправу «Не хочу хвалитися, але я...».

3-й етап. Підбиття підсумків.

Заключна рефлексія.

СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНИЙ ТРЕНІНГ НА ТЕМУ: «СТРЕС – НЕ ПРОБЛЕМА!»

Мета: з'ясувати вплив стресових ситуацій на організм і психіку людини; розвивати навички подолання негативних емоційних станів; оволодіти елементарними прийомами релаксації та аутотренінгу.

Обладнання: картки із запитаннями, папір формату А4, олівці, фломастери.

Хід заняття

1. Знайомство.

Мета: підготувати учасників до роботи, створити комфортну атмосферу, хороший настрій, познайомити між собою.

Кожен учасник по черзі називає своє ім'я і колір настрою.

Обговорення:

- Чи важко Вам було назвати колір свого настрою?
- Чому ви вибрали саме такий колір?
- Що він для вас значить?

2. Повідомлення «Що відбудуватиметься на занятті?»

– Сьогодні будемо говорити про стрес та навички саморегуляції.

3. Прийняття правил групи.

Мета: вивчення основних правил тренінгу, сприяння організації ефективного простору для особистісного розвитку учнів.

Розглядаються такі основні правила:

– Будьте відкритими до нових вражень і нового досвіду: аналізуйте власні почуття, думки, ставлення до того, що відбувається на занятті.

– Будьте доброзичливими і щирими, ставтеся уважно до того, що відбувається в колі, але немає потреби кривити душею, говорячи про те, з чим ви не згодні.

– Ви маєте власну думку, вона цінна для нас, висловлюйте її в конкретній формі, говоріть від власного імені, оскільки інші можуть мати протилежні погляди.

– Ми, учасники і ведучі, спільно відповідаємо за те, що відбувається на занятті.

Чи згодні ви та чи приймаєте ці правила роботи?

4. Вправа «Самопрезентація».

Мета: сприяти зближенню учасників групи та виявити їхні сподівання від роботи в групі.

Ведучий: – Зараз у нас є 5 хв. для того, щоб кожен із вас міг самопрезентувати себе, давши відповідь на запитання:

– Чого я очікую від цього заняття?

– Що я ціную в самому собі?

– Що є предметом моєї гордості?

– Що я вмію робити найкраще?

Презентація відбуватиметься так: один з членів групи називає своє ім'я і дає відповідь на поставленні запитання, закінчуючи називанням імені свого сусіда ліворуч та словами «...передаю слово тобі», при цьому злегка торкається його. Наступний учасник дякує попередньому та сам дає відповідь на запитання і т.д., доки не відбудеться само презентація всіх учасників.

5. Вправа «Стаканчик».

Мета: вироблення психотехнік, позбавлення стресових переживань.

Ведучий кладе на долоню м'який стаканчик і говорить учасникам: «Уявіть, що цей стаканчик – для ваших найпотаємніших почуттів, бажань і думок. У нього ви можете покласти те, що для вас важливе і цінне, і те, що ви любите».

Протягом кількох хвилин у кімнаті тиша, раптом ведучий зіжмакує цей стаканчик. Потім ведеться робота з емоційними реакціями, які виникли в учасників групи. Важливо обговорити, що відчули учасники і що їм захотілося зробити. Можливе проведення паралелей переживань «тут і зараз» на ситуації спілкування.

Рефлексія.

– Коли виникають такі почуття?

– Хто ними керує?

– Куди вони потім зникають?

Завершальні слова ведучого цієї вправи можуть бути такими: «Те, що ви зараз пережили, – це реальний стрес, це реальне напруження, і те, як ви це пережили, і є ваша справжня реакція на стрес, реакція на проблеми, які виникають у вас у спілкуванні з іншими людьми».

6. Вправа «Автобіографія».

Мета: переживання невідповідності бажаного і можливого як стресових відчуттів.

Учасникам дають завдання коротко написати свою біографію, в якій було би все про них зрозуміло. Після цього ведучий повідомляє, що час для розповіді – 45 с. Реально ніхто не вкладається в цей час так, щоб розказати про себе достатньо.

Рефлексія: проводиться обговорення результатів і обмін почуттями.

7. Динамічне уявлення.

Пропонується пофантазувати з закритими очима.

Мотив-тест «Квітка» (15 хв.)

Мета: з'ясувати, чи може учень працювати з образами; навчити, як працювати з образами; отримати додаткову діагностичну інформацію, надати ресурси підживлення.

Інструкція до тесту.

Займіть зручне положення. Спробуйте прислухатися до свого тіла і поступово розслабитися... Закрийте очі.

Уявіть собі яку-небудь квітку, яку ви колись бачили або яку малює ваша уява. Все, що ви собі уявите, – добре.

Спробуйте торкнутись стебла квітки... Яке воно на дотик? Якої товщини? Наскільки воно пружне?

Торкніться листків – які вони на дотик? Спробуйте торкнутися верхньої і нижньої частини листка. Спробуйте порівняти їх на дотик...

Яка чашечка у квітки? – Торкніться її...

Які на дотик пелюстки? ... Якого кольору пелюстки?..

Спробуйте торкнутися кінчиком пальця самої серединки квітки... Що ви відчуваєте?

Спробуйте зазирнути в середину квітки... Як вона виглядає? Що там є?...

Як ви відчуваєте запах квітки?...

А тепер простежте вниз по стеблу, – де знаходиться квітка?

Що знаходиться довкола квітки? Що її оточує?...

Зверніть увагу на те, які враження викликає у вас квітка... Які почуття вона у вас викликає?.. Що ви відчуваєте, дивлячись на неї?

Чи є довкола ще якісь квітки,... комахи,... тварини?...

Що вам зараз хотілося б зробити з квіткою? Зробіть це, будь ласка...

А тепер попрощайтесь з образом. Запам'ятайте всі свої враження, відчуття, кольори, звуки, запахи..... Коли будете готові, попрощайтесь з образом, стисніть руки в кулак, сильно потягніться вперед і вгору, повільно відкрийте очі...

Питання для зворотнього зв'язку, одразу після уявлення.

- Як ви себе зараз почуваєте? Чи є у вас якісь неприємні відчуття?

- Чи вдалося розслабитися? Що заважало?
- Що вам найбільше запам'яталося, що було найяскравішим в образі?
- Що викликало найбільші почуття?
- Що було в образі найприємнішим? Чи було щось неприємним? Що саме?
- Чи було в образі щось таке, що вас здивувало, щось несподіване для вас?

Пропонуємо кожному висловитися, поділитися своїми почуттями.

Малювання і обговорення.

Пропонується намалювати все те, що запам'яталося. Після закінчення проводиться обговорення.

8. Вправа «Побажання».

Мета: створити атмосферу емоційного комфорту, зарядити позитивною енергією.

Ведучий: по черзі привітайте і висловіть будь-яке побажання сусідові праворуч і потім, всій групі.

Рефлексія:

- Який у вас зараз настрій?
- Що було приємним для вас – висловлювати чи чути побажання?
- На скільки це важливо в житті?

Підсумок заняття (10 хв.).

Мета: усвідомлення учасниками того, якою мірою реалізовані їхні очікування щодо тренінгу.

Ведучий: Пропоную вам відповісти на запитання:

- Чи здійснились ваші очікування?
- Які знання ви здобули?
- Як ці знання ви використаєте у своєму житті?
- Що ви взяли особисто для себе?