

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ

Харківський національний університет внутрішніх справ

Факультет № 3

Кафедра педагогіки та психології

**МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ
ДО ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ**

з навчальної дисципліни

«Методологія та технології проведення тренінгів»

обов'язкових компонент другого (магістерського)

рівня вищої освіти, галузь знань 05 «Соціальні та поведінкові науки»,
спеціальність 053 «Психологія»

Харків 2023

ЗАТВЕРДЖЕНО

Науково-методичною радою
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від 21.12.2023 № 11

СХВАЛЕНО

Вченою радою факультету № 3
Протокол від 20.12.2023 № 13

ПОГОДЖЕНО

Секцією науково-методичної
ради
з гуманітарних та соціально-
економічних дисциплін ХНУВС
Протокол від 21.12.2023 № 11

Розглянуто на засіданні кафедри педагогіки та психології
(Протокол від 14.12.2023 № 20)

Розробники:

Професор кафедри педагогіки та психології факультету № 3 ХНУВС,
доктор психологічних наук, професор – Мілорадова Н.Е.

Рецензенти:

1. Начальник кафедри психології та педагогіки Національної Академії
Національної гвардії України, кандидат психологічних наук, доцент –
Ларіонов С.О.

2. Доцент кафедри педагогіки та психології факультету № 3 ХНУВС,
кандидат психологічних наук, доцент – Доценко В.В.

1. Розподіл часу навчальної дисципліни за темами

Номер та назва навчальної теми	Кількість годин, відведених на вивчення навчальної дисципліни						Вид контролю
	Всього	з них:					
		лекції	Семінарські заняття	Практичні заняття	Лабораторні заняття	Самостійна робота	
Семестр № 2							
Тема № 1. Тренінг як інноваційна методика навчання		2					Залік
Тема № 2.Особливості навчання дорослих							
Тема № 3. Технологія фасилітації в цифровому просторі.							
Тема № 4. Сучасні методи психологічного тренінгу							
Тема № 5. Прийоми створення тренінгових технік							
Тема № 6. Аналіз проектів учасників.				0		0	
Всього:	90	2		6		2	

2. Методичні вказівки до практичних занять

Тема № 1: Тренінг як інноваційна методика навчання.

Практичне заняття: Тренінг як інноваційна методика навчання.

Навчальна мета заняття: контроль, закріплення та корекція знань із зазначеної теми. Сформулювати у здобувачів вищої освіти уявлення стосовно особливостей використання інноваційних методик навчання

Кількість годин – 2 годин

Місце проведення – навчальна аудиторія

Навчальні питання:

1. Тренінг як інтерактивна форма соціально-психологічного навчання.
2. Відмінності між викладанням і тренінгом.
3. Тренінг. Сильні і слабкі сторони тренінгових форм.

Література, методичне та матеріально-технічне забезпечення занять.

Основна: 2,3,4

Допоміжна: 1,2,4

Інформаційні ресурси в Інтернеті: 2-7,12,13,16,17

План проведення заняття:

I. Порядок проведення вступу до заняття.

II. Порядок проведення основної частини заняття.

1. Викладач організовує групове обговорення стосовно розуміння співвідношення понять «групова психотерапія», «групова психокорекція», «психологічний тренінг», навчання.

Під *психотерапією* в даний час прийнято розуміти комплексний лікувальний вербальний і невербальний вплив на емоції, судження, самосвідомість людини при багатьох психічних, нервових і психосоматичних захворюваннях. Умовно розрізняють клінічно орієнтовану психотерапію, спрямовану переважно на пом'якшення або ліквідацію наявної симптоматики, і особистісно орієнтовану психотерапію, яка прагне допомогти людині змінити своє ставлення до соціального оточення і до власної особистості.

Психологічна корекція визначається як спрямований психологічний вплив на ті чи інші психологічні структури з метою забезпечення повноцінного розвитку і функціонування особистості.

Термін «тренінг»(з англ. train, training) має низку значень: навчання, виховання, тренування, дресирування. Існує багато визначень цього поняття. Тренінг визначається і як засіб перепрограмування моделі управління поведінкою та діяльністю, що вже існує в людини.

Соціально-психологічний тренінг – галузь практичної психології, орієнтована на використання активних методів групової психологічної роботи з метою розвитку компетентності в спілкуванні.

Класичне визначення психологічного тренінгу таке: "... Сукупність групових методів формування умінь і навичок самопізнання, спілкування та взаєморозуміння людей в групі"

Відмінності тренінгу від інших форм роботи

По-перше, на відміну від психотерапії мета тренінгової роботи не

пов'язана власне з лікуванням. Ведучий тренінгу орієнтований на надання психологічної допомоги, а не на лікувальний вплив. Це положення не виключає можливості застосування оздоровчих процедур. У тренінгу можуть брати участь не тільки фактично здорові люди, але і невротики і люди на прикордонних станах психіки. В останньому випадку практичному психологу (не має медичної освіти) рекомендується працювати спільно з клінічним психотерапевтом.

По-друге, відмінність психологічного тренінгу від психокорекції визначається тим, що у тренінгу приділяється увага не стільки дискретним характеристикам внутрішнього світу, окремим психологічним структурам, скільки розвитку особистості в цілому. Крім того, корекція безпосередньо пов'язана з поняттям норми психічного розвитку, на яку вона орієнтується, в той час як в деяких видах тренінгів взагалі не приймається категорія норми.

По-третє, тренінгову роботу неможливо звести тільки до навчання, тому що когнітивний компонент не завжди є у тренінгу головним і може деколи взагалі відсутнім. Ряд фахівців вважає найбільш цінним для учасників тренінгу отримання, насамперед, емоційного досвіду. Втім, психологічний тренінг дуже тісно стикається з розвиваючим навчанням тобто розуміється в широкому сенсі слова.

До основних *функцій* тренінгу відносять діагностичну, формуючу, корекційну, профілактичну і функцію адаптації.

Специфічними рисами тренінгів, сукупність яких дозволяє виділяти їх серед інших методів практичної психології, є:

- дотримання ряду принципів групової роботи;
- націленість на психологічну допомогу учасникам групи в саморозвитку, при цьому така допомога виходить не тільки (а часом і не стільки) від ведучого, скільки від самих учасників;
- наявність більш-менш постійної групи (звичайно від 7 до 15 осіб), періодично збирається на зустрічі або працюючої безперервно протягом двох-п'яти днів (так звані групи-марафони);
- певна просторова організація (найчастіше - робота в зручному ізольованому приміщенні, учасники більшу частину часу сидять у колі);
- акцент на взаєминах між учасниками групи, які розвиваються та аналізуються в ситуації "тут і тепер";
- застосування активних методів групової роботи;
- об'єктивація суб'єктивних почуттів і емоцій учасників групи відносно один одного і відбувається в групі, вербалізовані рефлексія;
- атмосфера розкутості і свободи спілкування між учасниками, клімат психологічної безпеки.

2. Після обговорення особливостей та відмінностей тренінгу від навчання, психотерапії та корекції, викладач об'єднує здобувачів в три групи на надає завдання:

Виокремити спільні риси та відмінності між :

1. тренінгом та навчанням
2. тренінгом та психотерапією

3. тренінгом та психологічною корекцією

На виконання 10 хвилин, потім групи презентують свої напрацювання.

III. Порядок проведення заключної частини заняття. Викладач наголошує на необхідності врахування особливостей активних форм навчання у професійній діяльності.

Тема № 2: Особливості навчання дорослих.

Практичне заняття: Особливості навчання дорослих.

Навчальна мета заняття: контроль, закріплення та корекція знань із зазначеної теми. Сформулювати у здобувачів вищої освіти уявлення стосовно умов, принципів та головних характеристик навчання дорослих.

Кількість годин – 2 годин

Місце проведення – навчальна аудиторія

Навчальні питання:

1. Головні характеристики навчання дорослих.
2. Основні принципи роботи з дорослими.
3. Інноваційні технології (методи) та форми навчання дорослих.
4. Умови ефективного навчання дорослих.
5. Тренінгові технології в освіті дорослих.
6. Особливості навчання дорослих (модель для тренінгу Д.Колба).

Література, методичне та матеріально-технічне забезпечення занять.

Основна: 2,3,5,7,8

Допоміжна: 1,2,3

Інформаційні ресурси в Інтернеті: 1,2,8-11,17,19

План проведення заняття:

I. Порядок проведення вступу до заняття.

II. Порядок проведення основної частини заняття.

3. Викладач організовує групове обговорення стосовно розуміння основних принципів, умов та особливостей навчання дорослих. Викладач об'єднує здобувачів в три групи та дає завдання:

- принципи роботи з дорослими
- умови ефективного навчання дорослих
- головні характеристики навчання дорослих

В групах здійснюється обговорення отриманої теми (10 хв.). Після обговорення група презентує напрацювання.

Стосовно питання «Особливості навчання дорослих (модель для тренінгу Д. Колба)» викладач пропонує звернути увагу здобувачів на таку інформацію:

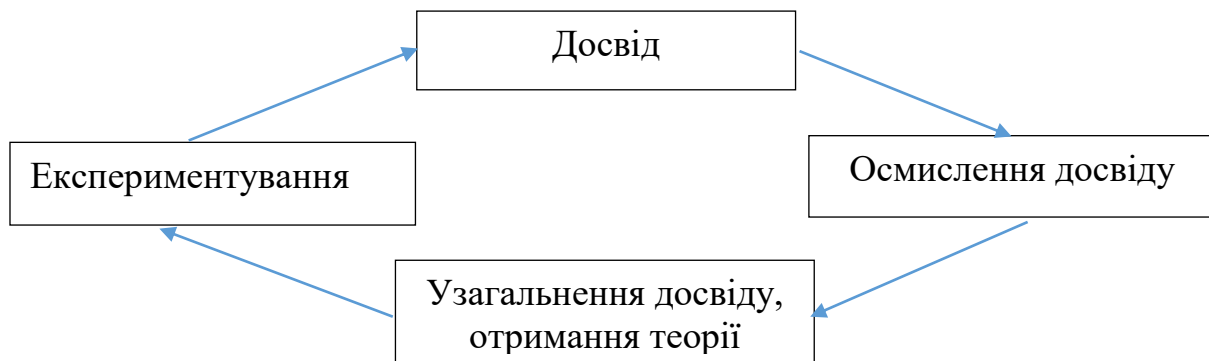
Найбільш ефективний підхід до побудови навчального компоненту тренінгу для дорослих є використання моделі експериментального навчання Д.Колба

Навчальний компонент тренінгового циклу ґрунтується на моделі експериментального навчання (заснованого на досвіді), що розроблена Д. Колбом. У цій моделі, яку сам автор вважає заснованою на ідеях Дж.Дьюї та

К. Левіна, процес навчання розглядається, як складова з чотирьох послідовних етапів:

Це модель навчання, яка заснована на принципі поетапного формування розумових дій учня. Принципова відмінність цієї моделі полягає в тому, що вона розроблена саме для навчання дорослих людей, які вже мають особистий досвід у вивченні об'єктів і при цьому мають більш стійкою і вираженою мотивацією до навчання.

Цикл Д. Колба



Стили навчання (за Девідом Колбом): мрійник, мислитель, прагматик, діяч.

Мрійник: поєднання споглядання та конкретного досвіду.

Мислитель: мікс умоглядного спостереження та абстрактної концептуалізації.

Прагматик: поєднання абстрактної концептуалізації та активного експериментування.

Діяч: активне експериментування у поєднанні з конкретним досвідом.

Викладач пропонує представити стилі навчання **Мрійник, Мислитель, Прагматик, Діяч**, орієнтуючись на наступне:

Особливості стилі, доцільні методи тренінгу, особливості подачі інформації.

III. Порядок проведення заключної частини заняття. Викладач наголошує на необхідності врахування особливостей навчання дорослих та врахування цих особливостей при організації навчання.

Тема № 3: Технологія фасилітації в цифровому просторі

Практичне заняття №1: Технологія фасилітації в цифровому просторі

Навчальна мета заняття: контроль, закріплення та корекція знань із зазначеної теми. Сформулювати у здобувачів вищої освіти уявлення стосовно особливостей

Кількість годин – 2 годин

Місце проведення – навчальна аудиторія

Навчальні питання:

1. Фасилітація. Основні відмінності від традиційного підходу
2. Педагогічна фасилітація як умова продуктивності навчально-виховного процесу.
3. Загальний огляд застосування методики фасилітування роботи в малих групах.
4. Методи фасилітації.
5. Характеристики ефективного фасилітатора малої групи .
6. Робота з проблемними особами та групами.

Література, методичне та матеріально-технічне забезпечення занять.

Основна: 1,2,3,6,8

Допоміжна: 4,8

Інформаційні ресурси в Інтернеті: 12,13,16,20,21

План проведення заняття:

- I. Порядок проведення вступу до заняття.
- II. Порядок проведення основної частини заняття.
4. Викладач організовує групове обговорення стосовно розуміння змісту поняття фасилітація.

Мозковий штурм. «Фасилітація це.....»

Запитання для обговорення:

- Що є ключовим у фасилітації навчального процесу?
- В чому полягають відмінності фасилітації від традиційного підходу?

2. Розглядаючи друге питання, викладач пропонує роботу в малих групах, щодо аналізу особливостей різних типів фасилітації.

Викладач об'єднує здобувачів у 4 групи. Кожна група отримує завдання проаналізувати особливості одного з типів фасилітації:

- авторитарний
- партнерський
- прагматичний
- автономний

На роботу в групах дається 10 хвилин. Після обговорення кожна група презентує свої напрацювання. Час виступу 5 хвилин.

Для виконання завдання здобувачі використовують лекційний матеріал.

Авторитарний – педагог очолює навчальний процес і спрямовує його в потрібному для нього напрямі, використовуючи при цьому свою владу; ухвалює рішення щодо цілей і методів роботи, дає пояснення; бере на себе цілковиту відповідальність за основні рішення.

Партнерський (гуманістичний) – педагог спрямовує навчальний процес на основі діалогічної стратегії міжособистісних впливів, ділить свої повноваження з учнями, співпрацює з групою. Він зосереджує свою увагу на конструктивній взаємодії з учнями; допускає наявність різних поглядів у групі; керує групою так, що вона стає більш самостійною; за необхідності надає поради групі щодо реалізації певних ідей і можливих рішень; дозволяє групі вибирати найбільш прийнятні методи навчання, залишаючись при цьому активним спостерігачем. За допомогою простих ідей, крок за кроком педагог підводить учнів до виконання складних завдань.

Прагматичний – педагог прагматично ставиться до учнів, в основному застосовує маніпулятивні впливи: мотивація, стимулювання, заохочення учнів («вплинути на нього так, щоб він захотів зробити те, що мені потрібно, і був би при цьому задоволений»).

Автономний – педагог надає повну свободу діям учнів (не ухвалює жодних рішень замість них або разом з ними, не втручається в їхні рішення, не робить зауважень щодо роботи групи, не запобігає розв'язанню конфліктів, проте керує процесом результативності).

3. Вправа / «Матриця ідентичності тренера»

Очікувані результати :

Визначення основних переконань про себе, що впливають на те, як ми себе бачимо та висловлюємо.

Вправа складається з декількох етапів. Перший. Тренер пропонує учасникам взяти папір і ручку та накреслити таблицю. У кожній клітинці є питання. Кожен учасник самостійно знаходить відповіді на питання та заповнює таблицю.

ядро твоєї особистості — Ким ти хочеш бути і вважаєш, що завжди будеш?	твій потенціал — Ким ти хочеш бути і вважаєш, що могла б/ міг би бути?	твоє обмеження — Ким ти хочеш бути, але вважаєш, що ніколи не станеш?
твоя межа — Ким ти не хочеш бути і вважаєш, що ніколи не будеш?	твоя вада / слабкість — Ким ти не хочеш бути, але боїшся, що можеш стати?	«тінь» твоєї особистості — Ким ти не хочеш бути, але вважаєш, що завжди будеш?

Другий етап. Тренер об'єднує учасників у групи по 4-5 осіб. В групах необхідно обговорити, що з того, що вони прописали в таблиці може бути для них ресурсом? Яким чином вони можуть використовувати дані знання у процесі фасилітації?

Третій етап. Загальна рефлексія:

- Як ти почуваєшся?
- Чи складно було шукати відповіді всередині себе?
- Яким був процес обговорення в групах?
- Що найголовнішого ти винесеш для себе з даної вправи?

III. Порядок проведення заключної частини заняття. Викладач наголошує на необхідності врахування особливостей кожного типу фасилітації у проведення тренінгів для навчання дорослих.

Практичне заняття №2: Технологія фасилітації в цифровому просторі

Навчальна мета заняття: контроль, закріплення та корекція знань із зазначеної теми. Сформулювати у здобувачів вищої освіти уявлення стосовно особливостей

Кількість годин – 2 годин

Місце проведення – навчальна аудиторія

Навчальні питання:

1. Фасилітація. Основні відмінності від традиційного підходу
2. Педагогічна фасилітація як умова продуктивності навчально-виховного процесу.
3. Загальний огляд застосування методики фасилітування роботи в малих групах.
4. Методи фасилітації.
5. Характеристики ефективного фасилітатора малої групи .
6. Робота з проблемними особами та групами.

Література, методичне та матеріально-технічне забезпечення занять.

Основна: 1,2,3,6,8

Допоміжна: 4,8

Інформаційні ресурси в Інтернеті: 12,13,16,20,21

План проведення заняття:

- I. Порядок проведення вступу до заняття.
- II. Порядок проведення основної частини заняття.
5. Викладач організовує групову роботу щодо аналізу особливостей методів фасилітації:
 - Коло (рада)
 - Світове кафе
 - Мозковий штурм
 - Методика номінальних гру
 - Технологія відкритого простору ((не)конференція)

Вправа «Світове кафе»

Під час світового кафе в приміщенні має бути кілька столів. За кожним обговорюють різні теми. Кожна група має обрати одну людину, яка модеруватиме обговорення за столом і все записуватиме. Тоді відбуваються кілька періодів обговорення. Після завершення кожного, модератори переходять до інших столів (або ж лишаються на місцях і переміщуються учасники) і поновлюють обговорення з новими учасниками, коротко пояснивши попередні напрацювання. Так усі групи мають можливість обговорити всі теми, не витрачаючи багато часу.

Викладач об'єднує групу у 4 підгрупи та надає кожній групі тему для обговорення.

Час обговорення 10 хвилин.

Час виступу 5 хвилин.

Після обговорень модератори столів презентують напрацювання перед загалом. Згодом відбувається планування подальших кроків.

Теми для обговорення:

1. Портрет ефективного фасилітатора
2. Умови ефективної фасилітації
3. Відмінності фасилітації від традиційного підходу.
4. Робота фасилітатора з проблемними учасниками тренінгу.

III. Порядок проведення заключної частини заняття. Викладач наголошує на необхідності врахування умов, принципів та специфіки фасилітаційного підходу у проведенні навчання дорослих.

Тема № 4: Сучасні методи психологічного тренінгу

Практичне заняття №1: Сучасні методи психологічного тренінгу

Навчальна мета заняття: контроль, закріплення та корекція знань із зазначеної теми. Сформулювати у здобувачів вищої освіти уявлення стосовно особливостей

Кількість годин – 2 годин

Місце проведення – навчальна аудиторія

Навчальні питання:

1. Поняття методу в СПТ. Як підібрати метод?
2. Основні види тренінгових методів.
3. Метафоричні асоціативні карти (МАК) в соціально-психологічному тренінгу.

Література, методичне та матеріально-технічне забезпечення занять.

Основна: 1-4,6,7

Допоміжна: 1,2,3,4

Інформаційні ресурси в Інтернеті: 2-5, 7,8,12,13,15,16,18

План проведення заняття:

I. Порядок проведення вступу до заняття.

II. Порядок проведення основної частини заняття.

1. **Стосовно першого** питання викладач організовує

Мозковий штурм. «Метод СПТ це.....»

Запитання для обговорення:

- **Які існують методи тренінгу?**

- **Як обрати тренінговий метод?**

Стосовно **другого** питання, викладач пропонує проведення вправу.

Констатуюча гра «Спадщина падишаха» (варіант гри наводиться за О.В. Сидоренко).

Мета гри: спрямована на розвиток вмінь використання прийомів констатації і переконання, вмінь контролю емоційного стану, вміння рефлексивної оцінки ситуації. У грі пророблюється метод позитивних відповідей. Також гра моделює складний соціальний процес - зіткнення суперечливих інтересів її учасників.

Загальний термін виконання – 35 - 40 хвилин.

Матеріальне забезпечення: фліп-чарт для відображення результатів.

Хід виконання гри: тренер надає інструкцію та пропонує вирішити задачу індивідуально і записує усі відповіді на дошці або на фліп-чарті, після чого формує три партії: партію сина, партію дружини і партію дочки.

Інструкція: Великий падишах, йдучи на війну, залишив дружину свою, яка збиралася народити. І повелів він своїм підданам, якщо Аллаху буде завгодно забрати його на небеса, розділити все надбання його між дружиною і приплодом. Якщо Аллах пошле йому сина, то віддати сину $\frac{2}{3}$ надбання, а дружині $\frac{1}{3}$. Якщо Аллах пошле йому дочку, то віддати дочці $\frac{1}{3}$ надбання, а дружині $\frac{2}{3}$. І Аллаху було завгодно забрати його на небеса. А дружина його народила двійню: хлопчика і дівчинку. Як повинні вчинити піддані, щоб у точності виконати волю падишаха?

Партіям пропонується підготуватися до того, щоб викласти свої докази щодо розподілу спадщини в стилі сократичного діалогу, для чого коротко тренер розповідає сенс цієї техніки. Кожну фразу той, хто доводить, повинен розпочинати зі слів: «Чи згодні ви, що...» Далі можна продовжувати доказ справедливості свого рішення, тільки якщо вам відповіли «Так». Якщо інші партії не погодилися, той, хто доводить, говорить: «Пробачте, що ми не зовсім точно сформулювали питання» і формулює його по-іншому.

Обговорення: чи вдалося залишитися на раціональній основі в процесі доведення, які почуття виникали, що на вас впливало, від яких проявів ви захищалися, які методи ви використовували для впливу на інших?

Оцінка ефективності гри: учасники відповідають за запитання «Що ти отримав при виконанні вправи?».

Викладач пропонує проведення групової дискусії : «Як обрати методи для проведення тренінгового заняття?»

Викладач пропонує узагальнити особливості використання різноманітних методів у тренінгу.

III. Порядок проведення заключної частини заняття. Викладач наголошує на необхідності врахування особливостей різних груп методів і врахування їх особливостей у розробці тренінгових програм.

Практичне заняття №2: Сучасні методи психологічного тренінгу

Навчальна мета заняття: контроль, закріплення та корекція знань із зазначеної теми. Сформулювати у здобувачів вищої освіти уявлення стосовно особливостей

Кількість годин – 2 годин

Місце проведення – навчальна аудиторія

Навчальні питання:

4. Поняття методу в СПТ. Як підібрати метод?

5. Основні види тренінгових методів.

6. Метафоричні асоціативні карти (МАК) в соціально-психологічному тренінгу.

Література, методичне та матеріально-технічне забезпечення занять.

Основна: 1-4,6,7

Допоміжна: 1,2,3,4

Інформаційні ресурси в Інтернеті: 2-5, 7,8,12,13,15,16,18

План проведення заняття:

I. Порядок проведення вступу до заняття.

II. Порядок проведення основної частини заняття.

6. Викладач організовує групове обговорення стосовно розуміння особливостей використання МАК в соціально-психологічному тренінгу.

7. Викладач пропонує виконання тренінгових вправ із використанням МАК

Вправа. «Знайомство».

Варіант 1. Вибрати у відкриті з колоди 3 карти, що характеризують коротко вас як особистість із досягненнями (минуле), актуальною ситуацією (реальність тут та зараз), цілями (майбутнє).

Варіант 2. Вибрати відкриті 3-4 карти, пов'язані з головними характеристиками учасника.

Варіант 3. Вибрати у відкриті карти для характеристики випадку з життя: вдалого контакту, що вплинув на щось важливе у житті; невдалого контакту.

Варіант 4. Усі учасники групи обирають у відкриті карту (оповідальні колоди) та коментують її спочатку для одного учасника, потім для іншого тощо. Важливо розповісти, чому ви обрали цю карту. Чим картинка пов'язана із конкретним учасником групи? Якими зовнішніми та внутрішніми характеристиками? і т.і. Таким чином, кожен отримує набір асоціацій, пов'язаних із поняттям «перше враження».

Вправа «Групова розповідь».

Для згуртування групи, її психологічного оформлення потрібна спільна діяльність, досягнення спільних цілей.

Здобувачі об'єднуються в дві підгрупи. Кожний учасник обирає у закритий спосіб карту. Після цього в межах групи здобувачі складають казку або оповідання із використанням обраних карт.

Ця техніка сприяє поглибленню знайомства учасників, їхньому саморозкриттю, підвищенню групової згуртованості. Рекомендується використовувати її на перших етапах тренінгу.

У техніці «Групове оповідання» за допомогою МАК використовуються оповідальні колоди, наприклад: "MYTHOS", "SAGA", "SHEN HUA", "1001", "MORENA", "ТАНІТІ":

– кожен член групи по черзі наосліп витягує карту, і, орієнтуючись на неї, розповідає, що зараз відбувається;

– наступний учасник продовжує розповідь;

– нехай розповідь триває до якоїсь кульмінаційної точки;

– після цього група (всі разом або розділившись на підгрупи) обговорює, як оповідання торкнулася кожного учасника.

Ведучий може задати той чи інший сюжет, використовувати схему (герой з'являється, конфлікт, труднощі, вирішення, перемога, кінець).

Вправа «Пошук ресурсу»

У відкриті обрати карту, що подобається і домалювати її, розташувати на аркуші так, щоб було комфортно, домалювати картину так, як здається

правильним, щоб карта відображала щось емоційно приємне (місце сили, безпечне місце, радість і т.п.).

Після цього обговорення результатів.

III. Порядок проведення заключної частини заняття. Викладач наголошує на ефективності використання МАК у проведенні тренінгу.

Тема № 5: Прийоми створення тренінгових технік

Практичне заняття №1: Прийоми створення тренінгових технік

Навчальна мета заняття: контроль, закріплення та корекція знань із зазначеної теми. Сформулювати у здобувачів вищої освіти уявлення стосовно особливостей

Кількість годин – 2 годин

Місце проведення – навчальна аудиторія

Навчальні питання:

1. Загальна класифікація підходів до створення тренінгів.
2. Схема програми тренінгу. Етапи підготовки тренінгової програми.

3. Психотехнічний конструктор. Створення необхідних тренінгових технік.

Література, методичне та матеріально-технічне забезпечення занять.

Основна: 2,3,8

Допоміжна: 1,2, 4

Інформаційні ресурси в Інтернеті: 2-7, 12,13,16,18

План проведення заняття:

I. Порядок проведення вступу до заняття.

II. Порядок проведення основної частини заняття.

8. Викладач організовує групове обговорення стосовно розуміння особливостей існуючих підходів до створення тренінгів:

- Кубізм
- Спонтанний підхід
- Асоціативний підхід
- Технологічний підхід

Кубізм – створення тренінгу на вільну тему. Під впливом імпульсу та по натхненню, продукт непередбачуваний.

Спонтанний підхід – вивільнення з пам'яті, уяви та несвідомого, які включаються у тренінг у процесі його проведення; продукт різноманітний та непередбачуваний.

Асоціативний підхід – пророблення замовлення за допомогою певних методів, пробудження ідей (метод випадкових об'єктів).

Технологічний підхід – створення чіткої графічної концепції тренінгу, задач і результатів, алгоритмів дій для тренера та учасників.

9. Стосовно **другого** питання, викладач об'єднує учасників в три групи. Кожна група отримує лист ватману, фломастери та маркери та завдання, презентувати після опрацювання інформацію стосовно:

1. Схема програми тренінгу
2. Етапи підготовки тренінгової програми.

3. Загальний алгоритм тренінгового дня.

На виконання завдання 10 хвилин. Групи презентують свої напрацювання (5 хв.) на презентацію.

Питання для обговорення:

- У чому складність побудови програми тренінгу?
- Що необхідно враховувати при складанні програми тренінгу?
- Які кроки необхідно зробити при написанні програми тренінгу?
- Яких основних елементів необхідно дотримуватись при плануванні тренінгового дня?

Від чого залежить ефективність тренінга?

У підготовці здобувачі орієнтуються на таку інформацію:

У підготовці здобувачі орієнтуються на таку інформацію:

Схема програми тренінгу

1. Назва тренінгу

2. Завдання тренінгу

3. Організаційні питання проведення тренінгу

а) Учасники тренінгу : чисельний склад групи, композиція групи за соціально-демографічними параметрами (стать, вік, освітній ценз, соціальний статус та ін.).

б) Приміщення для проведення тренінгу : площа, міра освітленості і вентиляції.

в) Меблі для проведення тренінгу: столи, стільці, крісла та ін., а також їх кількість.

г) Устаткування: відеокамера, телевізор, магнітофон, діaproектор та ін.

д) Витратний матеріал: папір, олівці, фліп-чарт та ін.

е) Дидактико-методичні матеріали: наприклад, критерії оцінки ефективності поведінки, принципи і прийоми поведінки в конкретній ситуації.

ж) Допоміжний персонал: наприклад, залучення оператора для проведення і відтворення відеозапису.

з) Загальна структура тренінгу : кількість модулів і їх тривалість.

4. Основна частина програми

I. Модуль 1: «Назва модулю» (тривалість модулю).

1). Основні теоретичні положення модулю. Стислий зміст. (Тривалість викладання теоретичних основ модулю).

2). Розминка: «Назва вправи» (тривалість вправи). Завдання вправи і його основна суть.

3). Ролева ситуація: «Назва ситуації» (тривалість ситуації). Завдання ситуації, її сюжет, основна і допоміжна роль.

4). Зворотній зв'язок. (Перегляд відеозапису). Дискусія по програній ситуації.

5). Тематична дискусія: «Тема дискусії» (тривалість дискусії). Завдання дискусії.

6). Узагальнення результатів модулю (тривалість узагальнення).

II. Модуль 2: «Назва модулю» (тривалість модулю) і так далі.

5. Додаток

а) Графік і місце проведення тренінгу.

- б) Психодіагностичний матеріал (якщо є).
- в) Детальний опис запланованих вправ розминок і ігрових ситуацій.
- г) Резервний матеріал вправ розминок, ігрових ситуацій і тим для дискусій.

Процес створення програми складається з декількох послідовних кроків.

Крок 1. Створіть декомпозицію діяльності тих людей, яких ви зібралися навчати чогось.

1.1. Приберіть поки зі свого столу всі книги з обраної теми. Не читайте жодних порад сторонніх фахівців і тренерів. «Забудьте» весь свій досвід. Все це може тільки збити вас при створенні тренінгу. Стати «чистим аркушем».

1.2. Підійдіть до робочого місця ваших майбутніх слухачів (клієнтів тренінгу), поспостерігайте за ними в реальній діяльності і опишіть як можна докладніше кожен етап їх діяльності.

Крок 2. Постановка діагнозу.

Чим дрібніше кроки, якими описується процес, тим більше точок для дослідження і впливу.

Крок 3. Створіть тематичні блоки програми тренінгу, відповідаючи на три «чарівних» питання «Навіщо?», «Що?» І «Як?»

У підготовці здобувачі орієнтуються на таку інформацію:

Розглянемо більш детально.

НАЗВА ЕТАПУ	Зміст	% часу
Початок тренінгу		
Вступ	Це етап, у який входить коротке представлення програми/проекту, в межах якого відбувається навчання, організаторів тренінгу, запрошених гостей (експертів), тренерів, відбувається офіційне відкриття (для тривалого тренінгу). Мету і завдання тренінгу повідомляє тренер або представник від організаторів.	5% часу
I етап. Знайомство	Взаємпрезентація тренера та учасників. Саме від даного етапу часто залежить, якою буде атмосфера на тренінгу, наскільки відкритими зможуть бути учасники. Як на початку тренінгу, так і під час його проведення, варто використовувати вправи на знайомство та пожвавлення роботи - «айсбрейкери». Такі вправи будуть доцільними як з групою, учасники якої зустрілися вперше, так і з тими, хто добре знає один одного.	5% часу
II етап. Очікування учасників	На цьому етапі учасники висловлюють свої очікування від тренінгу (або ж – програми в цілому, якщо відбувається перше заняття у її межах). Очікування учасників можуть не збігатися з цілями і можливостями тренінгу, тому тренеру важливо вірно скерувати процес формулювання очікувань (правильно зорієнтувати учасників, у	3 % часу

	якому напрямі вони мають сформулювати свої очікування). Даний етап можна проводити по-різному: висловлювання по колу, обговорення в парах чи малих групах з наступним винесенням на обговорення у велику групу. У будь-якому варіанті проведення цього етапу тренер підбиває підсумки. Для тренера важливо враховувати очікування учасників, бути досить гнучким. При цьому не варто відхилятися від програми, яка передбачалася, достатньо влучно розставити акценти відповідно до потреб групи, оскільки від цього залежить ефективність тренінгового процесу.	
III етап. Прийняття правил роботи групи	Для того, щоб тренінг був тренінгом, потрібні спеціальні правила. Правила – це закони групи, за якими вона живе під час усього тренінгу. Правила приймаються всією групою разом із тренером на самому початку роботи. Вони потрібні для створення такої обстановки, щоб кожен учасник: • міг відкрито висловлюватися і виражати свої почуття і погляди; • не боявся стати об'єктом глузування і критики; • був упевнений у тому, що все особисте, що обговорюється на занятті, не вийде за межі групи; • отримувач інформацію сам і не заважав отримувати її іншим. До правил варто апелювати у ході всього тренінгу. Це етап народження групи, коли вона бере на себе певні зобов'язання, готова їх виконувати. На декількагодинному тренінгу можна просто назвати найнеобхідніші правила, пояснивши їхнє значення і необхідність дотримання, та закріпити на видному місці, проте опускати цей етап не варто.	5% часу
Основна частина тренінгу		
IV ЕТАП. ОЦІНКА РІВНЯ ІНФОРМОВАНOSTI	Своєрідний зріз знань стосовно проблематики тренінгового заняття. Щоб не повторювати добре відому учасникам інформацію, слід з'ясувати, що вони знають про проблему. Для цього можна задавати питання групі, використовувати анкети, керовані дискусії тощо. Ще один спосіб – довідатися про прогалини в знаннях учасників, попросити їх написати анонімно на листку запитання ведучому з теми тренінгу. Відповіді на питання учасників можуть скласти основний обсяг інформаційного блоку. При проведенні тривалого тренінгу в другий, третій і наступні дні даний етап може поєднуватися з етапом «Очікування учасників».	5– 10% робочого часу
V ЕТАП. АКТУАЛІЗАЦІЯ ПРОБЛЕМИ	Цей етап проходить червоною ниткою через увесь тренінг. Його можна використовувати для того, щоб викликати в учасників інтерес до проблеми, сформулювати в них мотивацію до зміни поведінки, а також для того, щоб вони усвідомили проблему як значиму. Наприклад, часто деякі	10– 30% робочого часу

	проблеми (наприклад, ВІЛ-інфекції, наркоманія) сприймаються певними учасниками як щось далеке, відірване від їх життя, що стосується тільки «груп ризику», «неблагополучних» людей. Або навчання щодо питань, які, на думку учасників, не пов'язані з їх прямими функціями чи посадовими інструкціями, чи ж «додають роботи», може викликати байдужість, а навіть і протест. Завдання цього етапу – зробити проблему актуальною для кожного учасника, показати, яким чином вона стосується учасників не лише як спеціалістів, а як людей, які живуть у громаді, від активності та ініціативи яких залежить зміна життя на краще.	
VI ЕТАП. ІНФОРМАЦІЙНИЙ БЛОК	Інформаційний блок повинен містити декілька логічно завершених частин. На цьому етапі багато часу присвячено повідомленню докладної інформації з тематики тренінгу. Завдання тренера – викласти інформацію так, щоб вона була почута і зрозуміла учасникам (адже навіть при добре проведеній лекції з застосуванням аудіо-візуальних та наочних засобів засвоюється тільки 20-30% інформації). Тому слід використовувати всі можливі засоби для зосередження уваги слухачів: наочні матеріали, дискусії й інші методи, техніки та прийоми.	20 – 40% робочого часу
VII ЕТАП. ВИРОБЛЕННЯ ПРАКТИЧНИХ НАВИЧОК	Етап спрямований на вироблення в учасників навичок комунікації, прийняття рішень, зміни стратегії поведінки. Методами, які допоможуть у формуванні умінь, навичок, здобутті учасниками корисного досвіду є практичні вправи, рольові ігри, форум-театр тощо.	20– 60% робочого часу
Необхідно знати, що інформаційний блок, етапи актуалізації і вироблення навичок мають досить пластичну структуру; у цих етапів немає чітких часових рамок і обов'язкового порядку проходження; вони накладаються один на одного, йдуть паралельно		
ЗАКЛЮЧНА ЧАСТИНА ТРЕНІНГУ		
VIII ЕТАП. ЗАВЕРШЕННЯ РОБОТИ. ОТРИМАННЯ ЗВОРОТНОГО ЗВ'ЯЗКУ	Завдання цього етапу: <ul style="list-style-type: none"> • підбити підсумки тренінгу; • з'ясувати, чи виправдалися очікування учасників; • оцінити зміну рівня інформованості. Закриття тренінгу краще проводити у формі «урочистої церемонії» із врученням пам'ятних сертифікатів/свідоцтв про участь у тренінгу. Варто завершити роботу на позитиві: «Як приємно було працювати разом», «Як багато вдалося зробити», «Як це важливо і потрібно» тощо. Робота завершується прощанням групи. Учасники можуть обмінятися телефонами й адресами.	5% робочого часу

III. Порядок проведення заключної частини заняття. Викладач наголошує на необхідності врахування підходів при створенні тренінгових програм.

Практичне заняття №2: Прийоми створення тренінгових технік

Навчальна мета заняття: контроль, закріплення та корекція знань із зазначеної теми. Сформулювати у здобувачів вищої освіти уявлення стосовно особливостей

Кількість годин – 2 годин

Місце проведення – навчальна аудиторія

Навчальні питання:

4. Загальна класифікація підходів до створення тренінгів.

5. Схема програми тренінгу. Етапи підготовки тренінгової програми.

6. Психотехнічний конструктор. Створення необхідних тренінгових технік.

Література, методичне та матеріально-технічне забезпечення занять.

Основна: 2,3,8

Допоміжна: 1,2, 4

Інформаційні ресурси в Інтернеті: 2-7, 12,13,16,18

План проведення заняття:

I. Порядок проведення вступу до заняття.

II. Порядок проведення основної частини заняття.

10. Викладач організовує групове обговорення стосовно розуміння особливостей етапів створення **психотренінгових технік:**

- Вичленення проблеми, яку необхідно вирішити в тренінговій роботі.

- Формулювання мети майбутньої психотехніки.

- Вибір тренінгового методу, в рамках якого найбільш доцільно розробляти психотехніку.

- Створення необхідних тренінгових технік в рамках обраного методу.

Викладач пропонує проаналізувати знайомі казки, розглянути їх та виокремити теми, в яких можуть бути ці казки застосовані на тренінгу.

Для цього, група об'єднується у 4 підгрупи. Кожна підгрупа отримує казку з наданого переліку:

- Червоний капелюх

- Попелюшка

- Ріпка

- Колобок

На вирішення завдання дається 15 хвилин. Для презентації по 5 хвилин.

Завдання для виконання:

- Визначити та обґрунтувати які теми розкриваються в означеній казці

- Визначити загальну схему казки

1. Як можна модифікувати казку для використання у тренінгах з такої тематики: Актуалізація особистісної зрілості.

2. Батьки та діти. Як знайти порозуміння?

3. Вчимося розуміти та поважати інших.

4. Психологія міжособистісних конфліктів.

5. Команда моєї мрії. Тренінг командоутворення.
6. Впевненість в собі – це можливо!
7. Тренінг креативності.
8. Тренінг формування стресостійкості особистості
9. Тренінг емоційної стійкості
10. Тренінг розвитку професійної мотивації.
11. Тренінг «Оптимізація готовності до ризику»
12. Тренінг управління агресією.
13. Програма тренінгу по зниженню суїцидального ризику.
14. Успішний шлях. Мотивація успіху.
15. Тренінг вирішення міжособистісних конфліктів.
16. Особливості надання першої психологічної допомоги.
17. Профілактика залежностей. Дотримання здорового способу життя.
18. Перетворення мрій на реальність.
19. Особливості комунікації при взаємодії з представниками ЛГБТ-спільноти у діяльності поліцейського
20. Особливості професійної взаємодії поліцейського з дітьми.
21. Комунікативна компетентність працівника поліції.
22. Ми різні, але ми рівні. Гендерна рівність.

Після виконання завдання проводиться групова рефлексія стосовно можливості створення нових тренінгових технологій.

III. Порядок проведення заключної частини заняття. Викладач наголошує на необхідності врахування особливостей використання різноманітних підходів, щодо створення різноманітних тренінгових вправ..

Тема № 6: Аналіз проектів учасників

Практичне заняття: Аналіз проектів учасників

Навчальна мета заняття: закріпити отриманні знання, презентувати розроблені програми тренінгів, самостійно провести тренінг

Кількість годин – 20 годин

Місце проведення – навчальна аудиторія

Навчальні питання:

1. Презентація тренінгового заняття, розробленого здобувачами самостійно.

Література, методичне та матеріально-технічне забезпечення занять.

Основна: 1-7

Допоміжна: 1-8

Інформаційні ресурси в Інтернеті: 1-21

План проведення заняття:

I. Порядок проведення вступу до заняття.

II. Порядок проведення основної частини заняття.

Всі учасники тренінгової групи готують сценарій тренінгового заняття в парах. Презентація напрацювань кожного тренінгу здійснюється протягом 2 годин.

Після презентації програми та проведення тренінгу під керівництвом

викладача здійснюється обговорення кожного тренінгу за такою схемою:

1. Структура програми тренінгу, збалансованість її компонентів.
2. Особливості презентації програми тренінгу.
3. Техніка проведення тренінгу.
4. Збалансованість тренінгових методів.
5. Досягнення мети тренінгу.
6. Керування груповою динамікою.
7. Особливості спрацьованості в парі.

Орієнтовні теми для самостійної розробки сценаріїв тренінгового заняття:

23. Актуалізація особистісної зрілості.
24. Батьки та діти. Як знайти порозуміння?
25. Вчимося розуміти та поважати інших.
26. Психологія міжособистісних конфліктів.
27. Команда моєї мрії. Тренінг командоутворення.
28. Впевненість в собі – це можливо!
29. Тренінг креативності.
30. Тренінг формування стресостійкості особистості
31. Тренінг емоційної стійкості
32. Тренінг розвитку професійної мотивації.
33. Тренінг «Оптимізація готовності до ризику»
34. Тренінг управління агресією.
35. Програма тренінгу по зниженню суїцидального ризику.
36. Успішний шлях. Мотивація успіху.
37. Тренінг вирішення міжособистісних конфліктів.
38. Особливості надання першої психологічної допомоги.
39. Профілактика залежностей. Дотримання здорового способу життя.
40. Перетворення мрій на реальність.
41. Особливості комунікації при взаємодії з представниками ЛГБТ-спільноти у діяльності поліцейського
42. Особливості професійної взаємодії поліцейського з дітьми.
43. Комунікативна компетентність працівника поліції.
44. Ми різні, але ми рівні. Гендерна рівність.

Для розробки програми тренінгу здобувачам необхідно повторити матеріал теми №5.

Після кожного тренінгового заняття викладач організовує обговорення позитивних моментів та недоліків. Наприкінці оголошуються результати презентації.

III. Порядок проведення заключної частини заняття.

Викладач наголошує на необхідності врахування всіх розглянутих особливостей при розробці програми та проведенні тренінгових занять.

Рекомендована література (основна, допоміжна), інформаційні ресурси в інтернеті

Основна

1. Балахтар В.В Соціально-психологічний тренінг і маніпуляція. Навч. посібник Вижниця: Черемош, 2015. 180 с.
1. Білова М.Е. Навчально-методичний посібник з спецкурсу «Соціально-психологічний тренінг» Одеський національний університет імені І.І. Мечникова 2015 113 с.
2. Інтерактивна технологія навчання: організація і проведення тренінгів (інноваційні форми навчання) : Методичний посібник / О.А.Комар, Л.В.Пироженко. Умань: ФОП Жовтий О.О. 2015. 109с.
3. Милорадова Н., Попова Г. Метафорические ассоциативные карты в работе практического психолога : методика и практика. Изд. 3-е, перераб. и дополн. Харьков : ФОП Бровин А.В., 2018. 286 с.
4. Мірошніченко О. А. Акмеологічні засади проведення психолого-педагогічних тренінгів для дорослих : навч.-метод. посіб. Житомир : Вид-во «Рута», 2019. 240 с.
5. Мороз Л.І, Яковенко С.І. Професійно-психологічний тренінг : підручник : рекомендовано МОН України. Київ : Вид. Паливода А.В., 2011. 252 с.
6. Технології навчання дорослих в умовах формальної і неформальної освіти: практичний посібник / М.П. Вовк, Н.О. Філіпчук, Ю.В. Грищенко, С.О. Соломаха, Л.Ю. Султанова. К., 2019. 348 с.
7. Федорчук В.М. Тренінг особистісного зростання: навчальний посібник. Київ : Центр учбової літератури, 2014. 250 с.

Допоміжна:

1. Абрамова О., Мироненко Н. Тренінгові форми навчання при підготовці фахівців технологічної освіти. *Українська професійна освіта*. №4. 2018. С. 110-115
2. Гурський, В.Є., Лефтеров В.О. Професійно-психологічний розвиток працівників спецпідрозділів поліції імітаційними засобами : монографія. Одеса : ВД "Гельветика", 2017. 163 с.
3. Колісник-Гуменюк Ю.І Методичні вказівки до вивчення модуля «Інноваційні та інтерактивні технології навчання»: наук. метод. розробка. Львів. : ЛННЦПО, 2018. 24 с.
4. Лефтеров В.О., Форманюк Ю.В., Третякова Т.М. Теорія і практика психологічного тренінгу: методичні рекомендації для самостійної роботи здобувачів. Одеса: Фенікс, 2021. 44 с.
5. Макарова О. П., Мілорадова Н. Е., Ларіонов С. О. Психологічний супровід розвитку професійної ідентичності правоохоронців на етапі фахової підготовки : навч.-метод. посіб. Харків : ФОП Бровин О. В., 2018. 122 с
6. Мілорадова Н. Е., Бречка Д. М., Доценко В. В. Психологічний супровід формування ціннісних регуляторів поведінки майбутніх правоохоронців : навч.-метод. посіб. Харків : ХНУВС, 2017. 116 с.
7. Мілорадова Н. Е., Шеховцова Е. В., Федоренко О. І., Доценко В. В.

Тренінг розвитку професійних настановлень майбутніх правоохоронців : навч.-метод. посіб. Харків : Стиль Издат, 2015. 120 с.

8. Прокопенко А. І., Прокопенко І.А. Форми організації фасилітаційної взаємодії в цифровому освітньому просторі. Інноваційні педагогічні технології в цифровій школі: зб. тез доп. учасників ІІ наук.-практ. конф. молодих учених, Харків, 14-15 трав. 2020 р. / Харків. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди . Харків, 2020. С. 25–28

Інформаційні ресурси в Інтернеті:

1. Андросук І. М., Калюжна Т. Г., Піддячий В. М., Шарошкіна Н. Г. Навчання дорослих в умовах неформальної освіти: практичний посібник. К.: ПООД імені Івана Зязюна НАПН України, 2019 215 с. [https://lib.iitta.gov.ua/721359/1/2019%20 %20Posibnyk%20 %20Navchannia%20doroslykh%20v%20umovakh%20neformalnoi%20osvity.pdf](https://lib.iitta.gov.ua/721359/1/2019%20%20Posibnyk%20%20Navchannia%20doroslykh%20v%20umovakh%20neformalnoi%20osvity.pdf)

2. Афанасьєва Н.Є., Перелигіна Л. А Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу. 251 с. Навчальний посібник <http://repositsc.nuczu.edu.ua/bitstream/123456789/4053/1/%D0%9C%D0%A1%D0%9F%D0%A2%20%D0%BD%D0%B0%D0%B2%D1%87%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B8%D0%B9%20%D0%BF%D0%BE%D1%81%D1%96%D0%B1%D0%BD%D0%B8%D0%BA.pdf>

3. Вправи для тренінгів URL: <http://simshecon.com/wp-content/uploads/2020/07/1e4d82e5c50b5b93206d88954808741c.pdf>

4. Вправи для тренінгів URL: <https://vseosvita.ua/library/vpravi-dla-treningiv-57871.html>

5. Доценко В.В. Навчально-тренінгова програма «ЖИТТЕКОНСТРУЮВАННЯ ОСОБИСТОСТІ В КРИЗОВІ ПЕРІОДИ ЖИТТЯ» URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/187222249.pdf>

6. Етапи роботи по створенню тренінгових технік. <http://www.um.co.ua/10/10-18/10-184423.html>

7. Ігри та вправи для тренінгів (зі скарбнички неформальної освіти) URL: <https://www.gurt.org.ua/articles/43009/>

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

https://lib.iitta.gov.ua/731260/1/Karamushka_NP_1_first.pdf?fbclid=IwAR3UZu-pwu0sXprfrmYZFk0BaJFjX2GpEW-msH8mx1FPEzBfPvGE6_wJNFw

9. Марчук А. В. Андрагогіка : навч. посібник. Львів : ЛьвДУВС, 2020. 300 с. <http://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/3218/1/andragogika.pdf>

10. Маслянікова І.В. Сучасні підходи навчання дорослих: теоретичні та емпіричні аспекти. Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: психологія. Том 31 (70) № 1 2020 С. 28-36 https://psych.vernadskyjournals.in.ua/journal/1_2020/6.pdf

11. Мельниченко О.В. Андрагогічні принципи освіти дорослих та забезпечення якості неперервної педагогічної освіти. Педагогічна освіта: теорія і практика. Психологія. Педагогіка. Зб. н праць № 33 (1) 2020. С. 24-30

https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/31732/1/%D0%9F%D0%B5%D0%B4%D0%BE%D1%81%D0%B2%D1%96%D1%82%D0%B0_33_%D0%9C%D0%B5%D0%B%D1%8C%D0%BD%D0%B8%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE%2024-30.pdf

12. Методичні рекомендації для тренерів щодо розроблення та проведення тренінгів (авторс. Колектив :Т. Фулей, Н. Буруковська, Т. Будниченко, Г. Савченко.) К., 2016. 90 с.
<http://nsj.gov.ua/files/1491898085%D0%9C%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D1%87%D0%BA%D0%B0%20%D0%B7%20%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F%20%D1%82%D1%80%D0%B5%D0%BD%D1%96%D0%BD%D0%B3%D1%96%D0%B2%20-%20FINAL.pdf>.

13. О'Коннелл Ш., Медені А. С Посібник для тренера: як підготувати та провести тренінг, що матиме вплив. 122с.
<https://www.ndi.org/sites/default/files/Manual%20for%20trainers.pdf>

14. Пашко О. Навчання дорослих: виклики, специфіка, інтерактивні методи. Український досвід в регіональному економічному розвитку.Посібн. Львів: Галицька видавнича спілка 2013. 108 с.
<https://isc.biz.ua/images/HB/andragog.pdf>

15. Психологічні вправи для особистісних тренінгів URL:
<http://psychologis.com.ua/psihologicheskie uprazhneniya dlya lichnostnyh treningov.htm>

16. Савченко Г.В. Навчально-методичний посібник з організації та проведення тренінгу: «Професійно-психологічна підготовка суддів» К.: ТОВ «Горизонт», 2016. 104 с. URL:
http://nsj.gov.ua/files/1508752131%D1%82%D1%80%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%BD%D0%B3_01.pdf

17. Сучасні технології освіти дорослих : посіб. / авт. кол. : Л. Б. Лук'янова, О. В. Аніщенко, Л. Є. Сігаєва, С. В. Зінченко, О. В. Баніт, Н. І. Дорошенко. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. 182 с.
http://ipood.com.ua/data/NDR/Andragogika/2013_posibnyk_collective.pdf

18. Сучасні тренінгові технології для розвитку особистості: еко-тренінги. Збірник наукових праць за матеріалами Всеукраїнської науково-практичної конференції(м. Умань, 14 травня 2020 року) / За заг. ред. Т.Д. Перепелюк / М-во освіти і науки України, Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини, ФСПО. Умань, 2020. 107 с.
https://nubip.edu.ua/sites/default/files/u279/zbirnik_14.05.2020.pdf

19. Тренінги з розвитку професійної компетентності андрагогів: практичний посібник / Авт. кол.: Баніт О. В., Коваленко О. Г., Котирло Т. В., Піддячий В. М., Самко А. М., Шарошкіна Н. Г. К.: ІПОД імені Івана Зязюна НАПН України, 2021. 407 с.
<https://lib.iitta.gov.ua/731546/1/Posibnyk%20%20treniny%202021.pdf>

20. Фасилітація і тренінг на курсах духовно-морального спрямування: навчально-методичний посібник / Яковенко І. О., Єрьоміна Л. Є., Жейнова С. С., за заг. ред. Л. Ю. Москальової. Мелітополь : ФОП Однорог Т.В., 2018. 111 с.

http://eprints.mdpu.org.ua/id/eprint/4362/1/Posibnik_eremina_2018_%D0%BC%D0%B0%D0%BA%D0%B5%D1%82.pdf.

21. Фасилітування роботи у малих групах: практичний посібник для тренерів. К., ФОП Демчинський О.В., 2017. 32 с.
http://nsj.gov.ua/files/1514283855%D0%A4%D0%90%D0%A1%D0%98%D0%9B%D0%86%D0%A2%D0%A3%D0%92%D0%90%D0%9D%D0%9D%D0%AF%20%D0%A0%D0%9E%D0%91%D0%9E%D0%A2%D0%98%20%D0%A3%20%D0%9C%D0%90%D0%9B%D0%98%D0%A5%20%D0%93%D0%A0%D0%A3%D0%9F%D0%90%D0%A5_26%20Nov%202017_FIN.pdf.