

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

Кафедра соціології та психології, факультет № 6

ТЕКСТИ ЛЕКЦІЙ

навчальної дисципліни «**Методологія та технології проведення тренінгу**»
обов'язкових компонент освітньої програми
другого (магістерського) рівня вищої освіти
053 Психологія (практичний психолог)

ТЕМА 1: ЦІЛІ ТА ЗАДАЧІ БІЗНЕС-ТРЕНІНГУ

Харків 2023

ЗАТВЕРДЖЕНО

Науково-методичною радою
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол № 7 від 30.08.2023

СХВАЛЕНО

Вченою радою факультету № 6
Протокол № 7 от 25.08.2023

ПОГОДЖЕНО

Секцією Науково-методичної ради
ХНУВС з гуманітарних та соціально-
економічних дисциплін
Протокол 7 від 29.08.2023

Розглянуто на засіданні кафедри соціології та психології
Протокол №8 від 15.08.2023

Розробник:

Доцент кафедри соціології та психології, канд. психол.наук, доцент Чепіга
Л.П.

Рецензенти:

1. Доцент кафедри практичної психології Навчально-наукового інституту педагогіки, психології, менеджменту та освіти дорослих Української інженерно-педагогічної академії, канд. психол. наук, доцент Казарова А.М.
2. Професор кафедри соціології і психології факультету № 6 Харківського національного університету внутрішніх справ, доктор соціологічних наук,
професор Нечітайло І. С

ТЕМА 1: ЦІЛІ ТА ЗАДАЧІ БІЗНЕС-ТРЕНІНГУ

Навчальні питання:

1. Визначення поняття «тренінг».
2. Цілі, предмет та задачі тренінгу.
3. Види групового тренінгу.
4. Особливості навчання дорослих.
5. Кваліфікація тренера.

Література:

Основна література:

1. Матійків І. М. Основи тренерської майстерності : [навч.-метод. посіб.] / І. М. Матійків, А. І. Якимів, Т. Г. Черняк / За заг. ред. А. І. Якиміва. – Львів : Компанія «Манускрипт», 2012. – 392 с
2. Мілютіна К.Л. Теорія та практика психологічного тренінгу: Навч. посіб.- К.: МАУП, 2004. – 192 с
3. Перепелюк Т.Д., Ільченко І.С. Організація і методика соціально-психологічних тренінгів: навчальний підручник / Т.Д. Перепелюк, І.С. Ільченко, – Умань: видавничополіграфічний центр «Візаві», 2014 – 255 с.
4. Технологія тренінгу / Упоряд. : О. Главник, Г. Бевз / [За заг. ред. С. Максименко]. – К. : Главник, 2005. – 112с. – (Психолог, інструментарій
5. Федорчук В.М. тренінг особистісного зростання. – навч. Посіб. / В.М.Федорчук – К. : «Центр учбової літератури», 2014. – 250 с. - С.28-31; С.43-45; С.110-118.
6. Шевчук О. М. Організація і методика соціально-педагогічного тренінгу : Навчальний посібник // Уклад. : О. М. Шевчук. – Умань : ПП Жовтий, 2011. – С.83-89.

Допоміжна література:

7. Балахтар В. В. Соціально-психологічний тренінг і маніпуляція: навч.-метод. посіб. / В. В. Балахтар. – Вижниц : Видавництво «Черемош», 2015. – 432 с.
8. Лефтеров, В. О. Психологічні тренінгові технології в органах внутрішніх справ : монографія: у 2 т. – Т. І : Методологія психотренінгу та його використання у професійно-психологічному розвитку персоналу, задіяного в екстремальних видах діяльності / В. О. Лефтеров./ – Донецьк : ДЮІ, 2007. – 247
9. Овсяннікова Я. О. Соціально-психологічний тренінг як засіб відновлення психологічної стійкості рятувальників ДСНС України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / Я. О. Овсяннікова. – Х., 2010. – 19 с.

10. Garavan T.N. Training, Development, Education and Learning: Different or Same? / Garavan T.N. // Journal of European Industrial Training. – 1997. – Vol 21, № 2. – P. 39-50.
11. Campbell C.P. Training Course/Program Evaluation: Principles and Practices / Campbell C.P. // Journal of European Industrial Training. – 1998. – Vol. 22, № 8. – P. 323-344.
12. Kirkpatrick D.L. Techniques for evaluating training programs / Kirkpatrick D.L. // Journal of the American Society of Training Directors. – 1989. – P. 13, 21-26.
13. Kolb D.F. Experiential Learning. Experience as a Source of Learning and Development / Kolb D.F. – Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1984. – 212 p

Інформаційні ресурси в Інтернеті

1. Пошукова система Google Scholar <http://scholar.google.com/>
2. Пошукова система Springer <https://link.springer.com/>
3. Пошукова система Scirus <https://www.elsevier.com/>
4. Пошукова система Google books <https://books.google.com/>
5. Пошукова система WorldWideScience.org <https://worldwidescience.org/>
6. Пошукова система DOAJ <https://www.doaj.org/>
7. Пошукова система DOAB <https://www.doabooks.org/>
8. Пошукова система SpringerOpen <https://www.springeropen.com/>
9. Система пошуку наукової інформації у відкритих архівах України (SSM) <https://oai.org.ua/>
10. Електронна бібліотека Наукова періодика України <http://www.irbis-nbuv.gov.ua/>

1. Визначення поняття тренінгу

В даний час існує ряд протиріч і неясностей у визначенні тренінгу як особливої області прикладної психології. До цих пір кожна робота, присвячена даній проблемі, починається з визначення поняття тренінгу. У найбільш широкому контексті термін «тренінг» використовують для позначення всіляких форм групової психологічної роботи. Проте паралельно існує і такі поняття, як групова психотерапія, психокоректувальні групи, групи досвіду, групи активного навчання, практичні експериментальні лабораторії.

Визначаючи поняття «Психологічний тренінг» І.В. Вачков пише: «Сучасне розуміння тренінгу включає багато традиційних методів групової психотерапії і психокорекції, що вимушує шукати його витoki у всіляких напрямках клінічної психотерапії в групах».

Розглядаючи тренінг в рамках діяльності по розвитку особистості, ми представимо всілякі форми групової психологічної роботи, що граничать з навчанням, терапією і корекцією.

Перш за все мається на увазі використання активних групових методів практичної психології для роботи із здоровими людьми з метою вирішення завдань по розвитку і вдосконаленню якостей, необхідних для поліпшення їх соціального буття і професійної діяльності. Особливо чітко цю позицію сформулював С.І. Макшанов, який визначає тренінг як багатофункціональний метод навмисних змін психологічних феноменів людини, групи і організації. Центральною категорією тут виступає категорія зміни.

Тренінгова дія спрямована на досягнення позитивних змін учасників, підвищення міри їх «конгруентності» (узгодженість особи) з собою і довкіллям.

В зв'язку з цим нам найбільш близьке визначення тренінгу, яке дає в своїй книзі Ю.Н. Ємел'янов: «...Термін «тренінг», на нашу думку, в структурі російської психологічної мови повинен використовуватися не для позначення, методів навчання, а для позначення методів розвитку здібностей до навчання або опанування будь-якого складного виду діяльності, зокрема, спілкування».

З цього визначення видно, що основний акцент переноситься на «психотехнічну» складову тренінгу. Термін «психотехніка» вперше був введений У.Штерном і мав на увазі будь-яку практику дії на психіку і управління нею. Н.В. Цзен і Пахолов дають наступне сучасне трактування цього терміну: «психотехніка – це мистецтво орієнтування в психічних явищах і управління ними». І далі: «Психотехніку часто називають практичною психологією, підкреслюючи тим самим її тісний зв'язок з наукою і прикладну спрямованість. Все знайдене і відкрите в психології – закони розвитку і формування психічних процесів, мотиваційні і особові структури, динаміка груп і феномени підсвідомості – може бути успішне застосовано в самих різних сферах діяльності».

У цьому контексті, психологічна дія виступає як система психотехнічних дій, які надають психотехнічні засоби. Зараз вельми гостро стоїть питання про ефективність різних прикладних елементів психології – «психотехніки» (по Л.С. Виготському), у тому числі і психологічного тренінгу. Виділення психотехніки як складової тренінгу наводить нас на методологічний пласт проблем пов'язаних з побудовою психологічних дій, позначенням і визначенням впливу різних змінних на ефективність цього процесу.

Більшість авторів, що приділяють увагу проблематиці тренінгу в контексті соціальної і організаційної психології, концентруються на різних методичних прийомах організації процесу тренінгу: описують різні методики проведення тренінгових груп, приводять детальний опис вправ і прийомів (Арнольд, Большаков, Ємел'янов, Жуков, Петровська, Растянников). Тим часом, в циклі вказаних досліджень неодноразово наголошується, що при визначенні ефективності тренінгового курсу йдеться швидше не про

потужність теоретичної системи і народжених в її рамках прикладних методик, а про успішність окремих ведучих як осіб і їх унікальному досвіді.

2. Цілі, предмет та задачі групового тренінгу

Аналіз робіт по проблемах групового психологічного тренінгу показав, що в числі найважливіших аспектів цього феномену, як правило, виділяються цілі, предмет і завдання.

При цьому важливо розуміти, що існує нерозривний змістовний і функціональний зв'язок між метою, предметом і завданнями тренінгової роботи. Побудова програми будь-якого тренінгу починається з визначення предмету і цілі, які, у свою чергу, дозволяють сформулювати конкретні завдання роботи групи.

Виділення конкретних завдань тренінгу визначає ефективність створюваної програми з процесуального боку: задати певну послідовність дій, підібрати вправи до кожного заняття, підготувати відповідний роздатковий матеріал і тому подібне.

З моменту виникнення і початку розвитку групового тренінгу мета, як правило, розглядалася через призму феномену впливу групи на окремих учасників і навчання цьому впливу.

Кьелл Рудестам відзначає, що цілі групової роботи можуть бути найрізноманітнішими. Вони можуть задаватися ззовні і визначатися потребами її учасників. У цьому плані, в першому випадку в якості мети може виступати бажання групи людей поліпшити своє самопочуття, а в іншому – самореалізація.

Серед загальних цілей тренінгу він виділяє наступні:

- дослідження психологічних проблем учасників групи і надання допомоги в їх вирішенні;
- поліпшення суб'єктивного самопочуття і зміцнення психологічного здоров'я;
- вивчення психологічних закономірностей, механізмів і ефективних способів міжособистісної взаємодії для створення основи ефективнішого і гармонічнішого спілкування з людьми;
- розвиток самосвідомості і самодослідження учасників для корекції або запобігання емоційним порушенням на основі внутрішніх і поведінкових змін;
- сприяння процесу особового розвитку, реалізація творчого потенціалу, досягненню оптимального рівня життєдіяльності і відчуття щастя і успіху.

Предмет, як і цілі роботи, нерозривно зв'язаний характером розуміння психологічного сенсу тренінгу, він є наслідком професійного світогляду фахівця, виникає з різних теоретичних концепцій ведучих тренінгових груп. Зокрема, більшість цих концепцій, як правило, спираються на три основні напрями психологічного знання: гуманістичне, поведінкове і

психодинамічне. Відмінності в теоретичній платформі цих напрямів не виключають загального уявлення про те, що тренінг звернений до людської індивідуальності і направлений на зміну, особи, що відбуваються усередині, і що ведуть до її самоудосконалення і розвитку. Предметом роботи тренера, який організує і проводить груповий і психологічний тренінг, завжди є певні психологічні феномени, задані вибраною проблематикою і поставленими цілями. Залежно від цього тренер і група можуть сфокусувати свою увагу і зусилля на:

- поведінкових патернах, конкретних діях в певних умовах;
- особовій або груповій динаміці;
- певних станах учасників групи;
- когнітивних аспектах поведінки;
- конкретних навичок і тому подібне

3. Види групового тренінгу

Не дивлячись на чималий період існування групового тренінгу, до теперішнього часу немає ясності в розділенні його на певні види. Кожен з підходів передбачає свої критерії і, як наслідок, особливі цілі, структуру і композицію. Аналізуючи проблеми групового консультування, Дж. Коттлер і Р.Браун наводять приклади безлічі груп, що мають не лише різні назви, але і відмінну один від одного стратегію і тактику роботи. Вони представляють в своїй роботі не лише основні види, але і виділяють специфіку змістовної сторони кожного з них. Зупинимося на короткій характеристиці кожної з цих груп.

1. «Група зустрічей» відноситься до самої невизначеної категорії, де окрім цього різновиду можуть бути згадані ще «групи людських відносин», «групи по розкриттю потенціалу», «Т-групи», і так далі. Такі групи мають досить вільну структуру, а ведучий тут, перш за все фасилітатор або учасник, але не експерт.

2. «Тематична група». На відміну від вищеописаної категорії, тут є чіткий формат, структура, план роботи. Такі групи носять дидактичний, педагогічний характер, не орієнтовані на відчуття і переживання учасників. Їх мета, загалом, полягає в профілактиці можливих проблем в майбутньому. Тут у учасників формують різні адаптаційні навички, необхідні для вирішення конкретних проблем.

3. «Група консультування» - це такий різновид групової роботи, яка направлена, в першу чергу, на вирішення проблем міжособового спілкування у учасників. Тут всі дії сконцентровані на сьогоденні, на індивідуальних цілях. В той же час члени групи прагнуть підтримувати один одного.

4. «Психотерапевтична група» відрізняється, перш за все, цілями, оскільки заняття проводяться з людьми, що мають діагноз психоневрозу, особового розладу або психозу. Робота в них вимагає відповідної кваліфікації і передбачає довгострокове і інтенсивне лікування.

5. «Група самодопомоги і підтримки» відрізняється також метою, яка чітко відбита в її назві (самодопомога, підтримка). Такі групи орієнтовані на вирішення якої-небудь однієї проблеми.

У більшості російськомовних довідкових видань найчастіше виділяють наступні різновиди тренінгу:

1. Тренінг комунікативних навичок і умінь.
2. Тренінг особистісного зростання.
3. Тренінг самореалізації (наприклад, упевненості в собі).
4. Навчаючі тренінги (для конкретних категорій тих, що навчаються: тренінг професійно значимих навичок персоналу установи, тренінг ведення переговорів)

У ряді сучасних професійних енциклопедій перераховані такі різновиди тренінгу, як: тренінг самоствердження; тренінг сенситивності (Психотерапевтична енциклопедія, 1998г.); тренінг асертивності; тренінг міжособових стосунків; тренінг керівників; тренінг соціальних навичок (Психологічна енциклопедія, 2003г.) і тому подібне.

4. Особливості навчання дорослих

21 століття – це вік інформації і технологій, що швидко розвиваються, які вимагають нових навичок і людей зі швидко змінними парадигмами. Старі методи навчання, де особлива увага приділялася лекціям відходять в минуле, стають такими, що не затребувані на нинішньому ринку. Усе більш пріоритетними методами навчання як в системі підвищення кваліфікації, так і бізнес-школах є інтерактивні методи, де головна увага приділяється практичному відробітку передаваних знань, умінь і навичок.

Все зростаючий потік інформації в даний час вимагає впровадження таких методів навчання, які дозволяють за досить короткий термін передавати досить великий обсяг знань, забезпечити високий рівень опанування слухачів матеріалу, що вивчається, і закріплення його на практиці.

Саме таким інтерактивним методом навчання дорослих і є тренінг.

Під тренінгом розуміють таке навчання, в якому основна увага приділяється практичному відпрацюванню матеріалу, що вивчається, коли в процесі моделювання спеціально заданих ситуацій дорослі люди, що навчаються, мають можливість розвинути і закріпити необхідні знання і навички, змінювати своє відношення до власного досвіду і вживаних в роботі підходів.

Поняття освіта дорослих (adult education) охоплює собою весь комплекс безперервних процесів навчання - як формального, так і весь спектр його неофіційних форм і видів. За допомогою яких дорослі люди розвивають свої здібності, збагачуються знаннями, удосконалюють професійні кваліфікації або ж застосовують їх в новому напрямі.

Під професійним навчанням (training) маються на увазі будь-які систематичні дії, які робляться людьми, що закінчили початковий цикл

безперервної освіти, з метою зміни своїх знань, навичок, оцінок і розвитку стосунків з тими, що їх оточують, для того, щоб адекватно виконувати професійні завдання.

Останнім часом все більшою популярністю користуються такі, що довели свою ефективність, активні методи навчання дорослих:

- мінілекції для того, щоб викласти невеликий об'єм теорії по тій або іншій темі - відеозапис і подальший покроковий відеоаналіз дій учасників, що дозволяє кожному проаналізувати свої дії, знайти нові оптимальні алгоритми - ділові ігри і ролеві ігри, які дозволяють відпрацювати на практиці ті або інші прийоми і інструменти

- мозкові штурми, коли група знаходить рішення задачі, поставленої тренером

- групові дискусії – спільне обговорення і аналіз проблемної ситуації, питання або завдання.

При організації бізнесу-навчання необхідно враховувати наступні особливості дорослих людей:

- усвідомлене відношення до процесу свого навчання;
- потреба в самостійності;
- потреба в свідомості навчання (для вирішення важливої проблеми і досягнення конкретної мети), що забезпечує мотивацію;
- практична спрямованість навчання, прагнення до застосування отриманих знань, умінь і навичок;
- наявність життєвого досвіду — важливого джерела навчання;
- вплив на процес навчання професійних, соціальних побутових і тимчасових чинників.

Активні методи навчання формують не просто знання-репродукції, а уміння і потреби застосовувати ці знання для аналізу, оцінки і правильного ухвалення рішень.

В світлі проблем навчання дорослих людей, особливу популярність придбала циклічна чотириступінчаста емпірична модель процесу навчання і засвоєння людиною нової інформації (Experiential Learning Model), запропонована Девідом А. Колбом.

Дослідники виявили, що люди навчаються одним з чотирьох способів: 1) через досвід; 2) через спостереження і рефлексію; 3) за допомогою абстрактної концептуалізації; 4) шляхом активного експериментування - віддаючи одному з них перевагу перед останніми. Згідно з представленнями авторів, навчання складається з етапів «виконання» і «мислення», що повторюються. Це означає, що неможливо ефективно навчитися чому-небудь, просто читаючи про цей предмет, вивчаючи теорію або слухаючи лекції. Проте не може бути ефективним і навчання, в ході якого нові дії виконуються бездумно, без аналізу і підведення підсумків.

5. Кваліфікація тренера

Бізнес-тренер — фахівець, що реалізовує послуги короткострокової бізнес-освіти, з використанням методів інтерактивного групового навчання. Основною метою діяльності бізнес-тренера є навчання співробітників компаній, розвиток їх ділових навичок, необхідних для роботи в умовах змін. Таким чином, такі фахівці мислять категоріями бізнесу з обов'язковим практичним досвідом роботи в бізнесі.

Багато тренерів (зокрема, Старк, Лоутер, Хагерті, Местхью і цілий ряд інших) розглядають будь-якого професіонала як носія шести видів професійної компетентності і п'яти професійних установок.

Якщо тренерська діяльність претендує на те, щоб вважатися професійною, вона повинна відповідати цим критеріям.

- технічна компетентність - уміння трансформувати мету, поставлену перед тренером компанією (зазвичай в термінах необхідного результату) в систему конкретних навчальних завдань, підібрати відповідні їм інтерактивні вправи, застосувати їх практично;
- міжособистісна комунікативна компетентність - розвинені комунікативні навички, вербальні та невербальні, чутливість до групових процесів і уміння їх інтерпретувати, високий рівень усвідомлення власних особистісних характеристик, установок; розуміння мотивів поведінки інших людей;
- контекстуальна компетентність - володіння соціальним контекстом, в якому існує професія; іншими словами, тренер-професіонал повинен розуміти, де і кого він навчає, не в меншому ступені, ніж володіти самим предметом;
- адаптивна компетентність - здатність передбачати і переробляти зміни в професії, пристосовуватися до мінливих умов тренерської практики в динамічних (а не заданих раз і назавжди) умовах організаційної культури;
- концептуальна компетентність - володіння тими загальноприйнятими основами знання, на яких базується тренерська практика;
- інтегративна компетентність передбачає вміння давати поінформовані професійні оцінки (в тому числі щодо власної роботи) - мислити в логіці професії, приймати обґрунтовані рішення, вирішувати виникаючі проблеми і розставляти пріоритети так, як це прийнято в даній професії.

Поряд з компетентністю справжня професіоналізація передбачає формування певних установок. До них відносяться:

- 1) установка на реалістичну оцінку вимог ринку і адаптацію до них;
- 2) професійна ідентичність — міра, до якої людина розділяє і глибоко засвоює норми професії;
- 3) етичні стандарти;

4) прагнення до вдосконалення основ своєї професії – міра усвідомлення необхідності вивчати процеси і продукти своєї праці;

5) мотивація до безперервного навчання.

І.А. Венщикова головними компетенціями тренера вважає емпатію, гнучкість, упевненість, здатність визнавати свої помилки, інтуїцію, терплячість і прийняття, відчуття гумору і ін.