

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ

Харківський національний університет внутрішніх справ

Факультет № 6

Кафедра соціології та психології

ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ

з навчальної дисципліни

«СУЧАСНІ ПЕДАГОГІЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ ВИКЛАДАННЯ У ЗВО»

вибіркових компонент

освітньо-наукової програми третього(освітньо-наукового) рівня вищої освіти

011 Освітні, педагогічні науки

за темою - Тренінгові технології навчання

Харків 2023

ЗАТВЕРДЖЕНО

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

СХВАЛЕНО

Вченою радою факультету № 6
Протокол від 29.08.2023 № 8

ПОГОДЖЕНО

Секцією Науково-методичної ради
ХНУВС з гуманітарних та соціально-
економічних дисциплін
Протокол від 29.08.2023 № 7

Розглянуто на засіданні кафедри соціології та психології факультету № 6
(протокол від 29.08.2023 № 8)

Розробник:

доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри педагогіки та психології факультету № 3 Харківського національного університету внутрішніх справ **Олена ФЕДОРЕНКО**.

.

Рецензенти:

кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри педагогіки, іноземної філології та перекладу Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця **Вікторія БУДЯНСЬКА**;

доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри соціології та психології факультету № 6 Харківського національного університету внутрішніх справ **Валентина ТЮРІНА**

План лекції

1. Загальне уявлення про тренінг.
2. Мета, цілі та задачі тренінгу
3. Загальний алгоритм тренінгового дня.
4. Класифікація методів, що використовуються при проведенні тренінгу.
5. Умови ефективності тренінгу.

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

Основна:

1. Аніщенко О.В., Яковець Н.І. А 67 Сучасні педагогічні технології: курс лекцій. Навч. посібник / За заг. ред. Н.І. Яковець. Ніжин: Видавництво НДУ ім. М. Гоголя, 2007. 199 с.
<http://lib.iitta.gov.ua/26574/1/Anishchenko%20O.%20Modern%20educational%20technology.pdf>
2. Дичківська, І.М. Інноваційні педагогічні технології : підручник. Київ : Академвидав, 2015. 303 с.
3. Педагогічні технології в підготовці вчителів : навчальний посібник / кол. авторів ; за ред. І. Ф. Прокопенка. Харків : ХНПУ, 2018. 457 с.
<http://dspace.hnpu.edu.ua/bitstream/123456789/1939/1/%D0%9F%D0%B5%D0%B4%D0%B0%D0%B3%D0%BE%D0%B3%D1%96%D1%87%D0%BD%D1%96%D0%D1%82%D0%B5%D1%85%D0%BD%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D1%96%D1%97%20.pdf>
4. Прокопенко І.Ф., Євдокимов. В.І. Педагогічні технології : навч. посіб. : Затверджено МОН України. Х. : Колегіум, 2005. 224 с.
5. Сучасні педагогічні технології. Навчально-методичний посібник / Автор-укладач Федорчук Е.І. Кам'янець-Подільський: АБЕТКА, 2006., ст. 212.
http://tutor-best.kh.ua/wp-content/uploads/2017/08/Such.ped_tehnologii.pdf.

Допоміжна :

1. Артемова Л.В. Педагогіка і методика вищої школи : навч.-метод. посіб. : рекомендовано МОН України. Київ : Кондор, 2016. 271 с.
2. Кузьмінський А.І. Педагогіка вищої школи : навч. посіб. : Затверджено МОН України. К. : Знання, 2011. 488 с.
3. Нові інформаційні технології навчання в учбових закладах України : Статті по матеріалам докладов 6-ой научно-метод. конф. / М-во образования Украины; Ин-т содержания и методов обучения; Одес. гос. морской ун-т; Одес. ин-т внутр. дел МВД Украины. Одесса, 1998. 258 с.
4. Педагогіка вищої школи : навч.-метод. посіб. / О.М. Рубан, Л.О. Рубан, П.В. Максименко, С.В. Мороз; МВС України, Кіровоград. юрид. ін-т ХНУВС. Кіровоград : Кіровоград. юрид. ін-т ХНУВС, 2010. 110 с.

Текст лекції

1. Загальне уявлення про тренінг.

Упродовж ХХ століття тренінг як засіб адаптації людини до професійної діяльності, перепрограмування поведінки та діяльності людини, отримав широке визнання і впровадження у різні сфери людської діяльності. В сучасних умовах тренінги повинні стати одним з провідних засобів професійного навчання, які спрямовані на формування і розвиток особистої і професійної компетенції.

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.

Метод соціально психологічного тренінгу запропонував у 70- х роках минулого століття М. Форверг, який працював у Лейпцизькому та Йенському університетах. Засобами тренінгу виступали рольові ігри з елементами драматизації, що створювали умови для ефективного формування комунікативних навичок. Соціально-психологічний тренінг – галузь практичної психології, орієнтована на використання активних методів групової психологічної роботи з метою розвитку компетентності в спілкуванні.

Визначення соціально -психологічного тренінгу, як активного навчання шляхом набуття життєвого досвіду, модельованого в груповій взаємодії людей, розглядав А. Герцов.

Столяренко Л. Д. стверджує, що соціально-психологічний тренінг розвиває вміння підтримувати спілкування, психологічно стимулювати активність партнера; максимально використовувати соціально-психологічні характеристики комунікативної ситуації для реалізації своєї стратегічної лінії; прогнозувати можливі шляхи розвитку комунікативної ситуації, в рамках якої розгортається спілкування; психологічно налаштовуватись на емоційний тон партнерів по спілкуванню.

Термін «тренінг» включає в себе багато значень: навчання, виховання, дресирування, підготовка, тренування. Подібна різноплановість притаманна і відомим науковим визначенням цього поняття. Це обумовлено тим, що тренінгові технології, починаючи з ХІХ століття, розроблялися в різних сферах - в медицині, психології, педагогіці і т. д.

Відповідно до різноплановістю застосування тренінгів різні автори давали їм різні визначення.

Груповий психологічний тренінг являє собою сукупність активних методів практичної психології, які використовуються: 1) в рамках клінічної психотерапії при лікуванні неврозів, алкоголізму і ряду соматичних захворювань; 2) для роботи з психічно здоровими людьми, що мають психологічні проблеми, з метою надання їм допомоги у саморозвитку . Ми більшою мірою приділяємо увагу розгляду групового тренінгу в його другому значенні.

Класичне визначення психологічного тренінгу таке: «... Сукупність групових методів формування умінь і навичок самопізнання, спілкування та взаєморозуміння людей в групі» (Короткий психологічний словник, 1982, с.212).

У «психологічному словнику» (1990) соціально-психологічний тренінг визначається як «область практичної психології, орієнтована на використання активних методів групової психологічної роботи з метою розвитку компетентності в спілкуванні». Груповий психологічний тренінг не зводиться тільки до соціально-психологічного. Область його застосування значно ширше, ніж у останнього, і аж ніяк не обмежується розвитком навичок ефективного спілкування та підвищенням комунікативної компетентності.

Один з провідних фахівців з тренінгів в нашій країні Ю. Н. Ємельянов зазначає: «При цьому термін «тренінг», на нашу думку, в структурі вітчизняної психологічної мови повинен використовуватися не для позначення методів навчання, а для позначення методів розвитку здібностей до навчання або оволодіння будь-яким складним видом діяльності, зокрема спілкуванням.

Так, Ю. Ємельянов, визначаючи тренінг, називає його групою методів розвитку здібностей і оволодіння яким-небудь складним видом діяльності.

Інші вчені визначають тренінг як спосіб перепрограмування присутньої в людині моделі керівництва поведінкою і діяльністю, як частина планової активності організації, спрямованої на збільшення обсягу професійних знань і вмінь персоналу або на модифікацію установок і соціальної поведінки персоналу способами, які співпадають з цілями і вимогами професійної діяльності.

Слідуючи цьому підходу, він пропонує чітко розмежовувати навчальний і тренувальний аспекти в роботі групи. Можна погодитися з подібним поглядом, додавши, що тренінг - це не тільки метод розвитку здібностей, але й метод розвитку різноманітних психічних структур і особистості в цілому.

В даний час в літературі і практичній роботі термін «тренінг» трактується набагато ширше, ніж він розумівся всього лише кілька років тому. Так, відомий фахівець в галузі нейролінгвістичного програмування і акмеології А. П. Ситников дає таке визначення тренінгу: «Тренінги (навчальні ігри) є синтетичною антропотехнікою, що поєднує в собі навчальну й ігрову діяльність, що проходить в умовах моделювання різних ігрових ситуацій ...». При цьому під антропотехнікою він розуміє таку складову акмеологічної практики, яка спрямована на перетворення «природно даних людині здібностей» (М. К. Мамардашвілі) і формування на їх основі культурного феномена професійної майстерності. Він виділяє три основні антропотехніки: осягання, навчання і гра.

Соціально-психологічний тренінг — галузь соціальної психології, орієнтована на використання активних методів групової психологічної роботи з метою розвитку компетентності в спілкуванні. Базовими методами СПТ є групова дискусія і рольова гра в різних модифікаціях і сполученнях.

Загальна мета СПТ конкретизується в наступних задачах:

- 1) оволодіння психологічними знаннями;

- 2) формування умінь і навичок у сфері спілкування;
- 3) корекція, формування і розвиток установок, необхідних для успішного спілкування;
- 4) розвиток здатності адекватного і повного пізнання себе й інших людей;
- 5) корекція і розвиток системи відносин особистості.

Основні задачі, які вирішуються в ході СПТ, можна умовно поділити на сім груп.

1. Оволодіння певними соціально-психологічними знаннями;
2. Корекція і формування соціально-психологічних умінь і навичок;
3. Усвідомлення цілісності соціально-психологічного буття людей;
4. Розвиток здатності адекватно пізнавати себе і інших;
5. Оволодіння прийомами декодування психологічних повідомлень, що надходять від оточуючих;
6. Вивчення індивідуалізованих прийомів міжособистісного спілкування;
7. Чуттєве пізнання групово-динамічних феноменів і усвідомлення своєї приналежності до міжособистісних ситуацій, що виникають.

Тренінг орієнтований на вплив, на групове розвиток за допомогою оптимізації форм міжособистісного спілкування.

Таким чином, на сьогоднішній день не існує загальноприйнятого визначення поняття «тренінг», що в свою чергу призводить до досить широкого його тлумачення, позначенню цим терміном різних прийомів, форм, способів і методів, які використовуються в практичній діяльності. Ми пропонуємо використовувати наступне формулювання: тренінг - будь-яка спланована послідовність дій, призначена і спрямована на те, щоб допомогти індивіду або групі людей навчитися ефективно виконувати роботу чи завдання. Основною характеристикою такого тренінгу виступає постійний розвиток, розвиток як поступовий, індивідуальний ріст чи еволюція знань, умінь, взаємин і поведінки, поліпшуються завдяки знанням, отриманим на основі багатого досвіду (застосовується в першу чергу до того, у кого вже є частина знань, умінь і навичок, але він бажає їх покращити, підвищити рівень своєї майстерності чи рухатися вгору по службових сходах).

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

Багатофункціональність процесу підкреслює те, що тренінг може використовуватись для розвитку комунікативних здібностей, підвищення ефективності процесу оволодіння професійними знаннями, вміннями і навичками, вдосконалення інтелектуальних можливостей, розвитку вольових характеристик, усвідомлення, виявлення і дозволу особистісних, професійних та організаційних проблем. Визначаючи тренінг як психологічний вплив, Л.А. Петровская пише: «Весь курс тренінгу і кожне окреме його заняття можна розглядати як ситуацію впливу <...>. Методи впливу прямо орієнтовані на втручання в розвиток групи або особистості з метою викликати певні зміни». Тут автоматично постає питання про суб'єкт і об'єкт впливу. Ми вже

вказували, що питання об'єкта впливу більшість авторів, які пишуть з проблематики тренінгу, приділяє багато уваги. У той час як проблематика суб'єкта впливу, тобто тренера, привернула увагу дослідників лише недавно. Між тим, психологічний вплив готується й вибудовується саме тренером. Більш того, цілісна парадигма тренінгу залежить саме від установок і поглядів ведучого.

І.В. Вачков пише: «Тренінги, будучи формою практичної роботи, завжди відображають своїм змістом певну парадигму того напрямку, поглядів якого дотримується психолог, який проводить заняття» (Вачков, 1999, с. 17). Представлення провідного про суть і ступеня вираженості психологічного впливу визначають ступінь «агресивності» цього впливу, розподіл ініціативи між учасниками і ведучим тренінгу.

І.В. Вачков ділить шкалу «агресивності» психологічного впливу в процесі тренінгу на чотири пункти:

1. Тренінг як своєрідний метод дресури, при якій жорсткими маніпулятивними прийомами (негативне і позитивне підкріплення) вибудовується потрібна поведінка учасників.

2. Тренінг як тренування, в результаті якої відбувається формування і відпрацювання умінь і навичок ефективної поведінки.

3. Тренінг як форма активного навчання, метою якого є, перш за все, передача психологічних знань, а також розвиток деяких умінь і навичок.

4. Тренінг як метод створення умов для саморозкриття учасників і самостійного пошуку ними способів вирішення власних психологічних проблем (див.: Там же, 1999, с.18). Таким чином, ступінь маніпулятивності в наданні психологічного впливу може різко відрізнятися в залежності від установок ведучого. Різне розуміння психологічного сенсу тренінгу виникає з різних теоретичних концепцій провідних тренінгових груп.

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 ізолюваному 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.

У рамках цих рис існує величезна кількість модифікацій конкретних форм тренінгів, сильно різняться між собою за цілою низкою ознак. Особливо великий розкид мається в часі роботи груп: від двох днів до п'яти і більше років з щотижневими зустрічами (наприклад, в груп-аналізі). Важливою загальною рисою тренінгів є їх стадійність, що обумовлена соціально-психологічними закономірностями розвитку малої групи. Як правило, в процесі будь-якого тренінгу можна виділити три основні стадії: початкову, робочу і кінцеву. Іноді ці стадії характеризують як етапи «відтавання», «зміни», «заморожування».

Різне розуміння психологічного сенсу тренінгу знаходить своє відображення і в розмаїтості назв фахівця, який проводить тренінг: ведучий, керівник, директор групи, тренер, експерт, фасилітатор та ін Зрозуміло, далеко не кожен проведений тренінг можна впевнено віднести до якогось одного з виділених видів, оскільки зазвичай перед тренінгом ставиться не одна, а кілька приватних завдань, вирішення яких може здійснюватися наскрізними методами різних напрямків. Крім того, в літературі не раз підкреслювалася значна роль особистості ведучого тренінгової групи, індивідуальний стиль і особливості якого можуть деколи йти врозріз з парадигмою того психологічного напрямку, в якому він працює, і мати більше значення, ніж застосовувані ним методики і прийоми.

Вправи і прийоми, характерні для тієї чи іншої психологічної школи тренінгу, є не більш ніж інструментом, результат застосування якого залежить не стільки від якості цього інструменту, скільки від особистості майстра, з ним працюючого. Внаслідок цього ми вважаємо, що навіть жорстко маніпулятивні зовні прийоми нейролінгвістичного програмування можуть бути використані не в цілях маніпуляції, а з метою полегшення процесів саморозкриття та самоактуалізації учасників групи.

2. Мета, цілі та задачі тренінгу

Термін «тренінг» походить від англійського «to train» – навчати, тренувати.

Тренінг – це, перш за все, навчання, яке спирається на досвід людини, а також передбачає, що присутні на тренінгу люди, крім отримання нової інформації, мають можливість одразу ж використовувати її на практиці, виробляючи нові навички. Тренінгова форма навчання розвиває здатність людини до пошуку нових знань, до творчості.

У широкому значенні тренінг це:

- пізнання себе і навколишнього світу;
- зміна «Я» через спілкування;
- спілкування в довірчій атмосфері і неформальній обстановці;
- ефективна форма роботи для засвоєння знань; • інструмент для формування вмінь і навичок.

Тренінг – це, перш за все, навчання, яке спирається на досвід людини, а також передбачає, що присутні на тренінгу люди, крім отримання нової

інформації, мають можливість одразу ж використовувати її на практиці, виробляючи нові навички. Тренінгова форма навчання розвиває здатність людини до пошуку нових знань, до творчості.

У широкому значенні тренінг це:

- пізнання себе і навколишнього світу;
- зміна «Я» через спілкування;
- спілкування в довірчій атмосфері і неформальній обстановці;
- ефективна форма роботи для засвоєння знань;
- інструмент для формування вмінь і навичок.

Тематичний або соціально-просвітницький тренінг (СПТ) – спрямовується на розгляд конкретної теми, зміст якої потрібно засвоїти, і набуття таких умінь та навичок.

Позитивна групова робота приречена на якусь ціль (цілі), незалежно від того, наскільки її усвідомлює тренер.

Водночас, якщо тренером, як правило, ставиться свідома мета роботи тренінгової групи, то результати її діяльності будуть відповідними. Враховуючи те, що тренінгові методи успішно використовуються в психотерапії, консультуванні, психокорекції й навчанні, цілі тренінгу можуть бути різноманітними, охоплювати різні процеси, що відбуваються в групі впродовж тренінгу та після завершення його. Різноманітність цілей обумовлена ще й тим, що вони ставляться у рамках різних концептуальних підходів, шкіл тощо.

Разом із тим, враховуючи думку А.А. Александрова (1997), К. Рудестама (1993) та інших, І.В. Вачков (1989) виділяє **спільні цілі**, які об'єднують різні за напрямком і змістом тренінгові групи:

- дослідження психологічних проблем учасників групи й надання допомоги в їхньому розв'язанні;
- поліпшення суб'єктивного самопочуття й зміцнення психічного здоров'я;
- вивчення психологічних закономірностей, механізмів і ефективних способів міжособистісної взаємодії для створення основи більш ефективного гармонійного спілкування з людьми;
- розвиток самосвідомості й самодослідження учасників для корекції або попередження емоційних порушень на основі внутрішніх і поведінкових змін;
- сприяння процесу особистісного росту, реалізації творчого потенціалу, досягненню оптимального рівня життєдіяльності й відчуття щастя й успіху . У своїй книзі він розглядає тренінгові групи з позиції мети розвитку самосвідомості.

Цілі групової роботи в тренінгу:

1. Допомога в дослідженні й розв'язанні психологічних проблем.
2. Поліпшення психічного здоров'я.
3. Вивчення психологічних основ спілкування.
4. Розвиток самосвідомості з метою зміни самого себе і корекція поведінки.
5. Сприяння особистісному росту та розвитку.

Виходячи із зазначеної вище головної мети СПТ, можна визначити такі завдання:

- розвиток комунікативних навичок, які зміцнюють соціальні зв'язки;
- розвиток соціально-перцептивної чутливості, соціального уявлення про людину, здатність до емпатії, співпереживання, створення у вихованців відчуття, що їх розуміють і приймають;
- розвиток здатності до самоаналізу, самопізнання, навичок ведення позитивного внутрішнього діалогу про самого себе;
- усвідомлення своєї позиції у спілкуванні зі студентами, колегами: розуміння й аналіз своєї установки під час сприймання різних людей;
- оволодіння способами вираження своїх емоцій (як позитивних, так і негативних);
- навчання конструктивним способам виходу з конфліктних ситуацій, вираження своїх почуттів і переживань без конфліктів і насилля;
- формування й розвиток, здібностей прогнозувати поведінку іншого, передбачати свій вплив на нього;
- формування активної соціальної позиції учасників і розвиток у них здатності ефективно взаємодіяти з оточуючими,
- розвиток уміння й потреби в пізнанні інших людей, гуманному ставленні до них.

Специфічні риси організації тренінгу:

- чітка організаційна структура (структурні вправи початку роботи
- основна частина – завершення/рефлексія);
- наявність більш-менш стійкої групи протягом усього часу його проведення (найоптимальніше – від 12 до 20 осіб), які періодично збираються на зустрічі чи працюють безперервно протягом декількох днів;
- певна просторова організація (частіше за все – робота у зручному ізольованому приміщенні, де учасники переважну частину часу працюють, сидячи у колі);
- об'єктивація суб'єктивних почуттів, емоцій, думок учасників групи стосовно подій, які відбуваються в групі, вербалізована рефлексія.

Як форма навчання тренінг характеризується п'ятьма наступними ознаками:

- 1) постійно висока активність учасників;
- 2) практико-ігровий характер;
- 3) навчальна спрямованість та новизна;
- 4) систематична рефлексія/зворотній зв'язок;
- 5) групова та інтерактивна форма проведення.

Перераховані ознаки одночасно є і стратегічними принципами організації та проведення тренінгу. Загальний принцип активності передбачає інтенсивну участь у тренінговому процесі всіх його учасників. У відповідності з практико-ігровим характером у тренінгах імітуються реальні життєві ситуації, де демонструються позитивні і негативні форми поведінки/результати рішень чи дій тощо. В умовах гри не вірні рішення або досить ефективно підібрані дії не призводять до катастрофічних для учасників наслідків, але дають досвід відповідних переживань і навичок виходу з

кризових ситуацій, що спровоковані такою поведінкою.

Навчальна спрямованість тренінгів, як їхня принципова характеристика, виражається, в першу чергу, в передачі та засвоєнні нових знань, умінь та навичок. Джерелами цього комплексу ЗУН виступають: спеціаліст, який проводить тренінг, партнери по спілкуванню та тренінгові ситуації. Але тут ще раз треба нагадати, що учасники не „отримують” цей комплекс, а самі „приходять” до нього в силу своєї активності. Для тренінгу як методу навчання характерним є принцип новизни, що передбачає використання різноманітних та оригінальних завдань та вправ, регулярну зміну безпосередніх партнерів, програвання різних ролей, потрапляння в неординарні ситуації тощо. Ці заходи стимулюють пізнавальний інтерес, підтримують необхідний емоційний тонус учасників, перешкоджають розвитку монотонії та втомленості, сприяють прояву активності.

Важливим навчаючим фактором тренінгів є принцип об'єктивізації поведінки, або принцип зворотного зв'язку, який є наслідком не лише їх навчаючого характеру, але й вимоги систематичної рефлексії. Інформація, що отримується учасниками та тренером під час зворотнього зв'язку, дозволяє кожному з них коректувати свою поведінку і стосунки у групі, у відповідності з метою та завданнями тренінгу (групи, кожного учасника). Основоположний принцип тренінгу – групова та інтерактивна форма його проведення. Наявність у групі взаємовпливів (горизонтальних зв'язків) визначає і підвищену активність, і взаємне навчання, і рефлексію з усіма виникаючими з них наслідками. Тренінгова форма навчання базується на партисипаторному підході, тобто на методиці участі. Це означає, що вся група є активною учасницею процесу навчання, тому люди можуть обмінятися між собою своїми знаннями та проблемами, а також разом шукати оптимальне рішення.

Цей підхід базується на вірі в те, що люди ефективніше вчаться, коли цінується їхнє власне знання та спроможність щось зробити, коли вони здатні поділитися та проаналізувати власний досвід. Важливою перевагою методики є те, що вона дає унікальну можливість вивчити складні або емоційно значущі питання у безпечній обстановці тренінгу, а не у реальному житті, з його ризиком та загрозами.

3. Загальний алгоритм тренінгового дня.

У загальному вигляді структура тренінгового заняття складається з трьох основних елементів:

- початок тренінгу;
- основна частина тренінгу;
- заключна частина тренінгу.

Практично всі тренінги складаються з одних і тих самих етапів. Але об'ємне співвідношення цих етапів у кожному окремому тренінгу може бути різним. Це залежить від:

- цілей тренінгу (якщо це тільки інформаційний тренінг, то етап формування практичних навичок може бути дуже скороченим);

- цільової групи (чим молодша цільова група, тим більше використовується ігоррозминок, ігор на згуртованість групи і тим меншим є інформаційний блок);

- тривалості тренінгу;

- рівня підготовленості групи (якщо група добре інформована, більшу кількість часу можна присвятити навичкам і обговоренню соціальних явищ).

Традиційна схема заняття.

Схема, або структура, заняття може бути різною. Ми в своїй роботі часто дотримуємося такої:

1. Привітання.

2. Опитування самопочуття (учасники відразу занурюються в атмосферу "тут і тепер", Рефлексує свій емоційний і фізичний стан, повідомляючи про свої думки та очікуваннях по відношенню до майбутнього заняття, іноді розповідаючи про сни, побачених напередодні).

3. Пропозиція ведучим теми заняття (іноді вона може визначатися не виходячи з попередніх задумів ведучого, а формулюватися в результаті запитів, висловлених учасниками групи під час попереднього кроку).

4. Притча, розповідає провідний (вона служить своєрідним епіграфом до майбутньої роботи і за рахунок своєї метафоричності задає деяку програму підсвідомості учасників).

5. Розміночні вправи.

6. Основна (робоча) частина (у ній вправи пасивного характеру перемежуються з рухливими іграми - і ті, й інші майже завжди закінчуються обговоренням і рефлексією).

7. Підведення підсумків заняття (висловлювання учасників по колу про своє актуальному стані, осмислення проробленої роботи, побажання та пропозиції ведучому).

8. Резюмування ведучого (по необхідності). Часто - у формі притчі.

9. Прощання.

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	5% часу

	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.	
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 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.	3 % часу
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: <ul style="list-style-type: none"> • міг відкрито висловлюватися і виражати свої почуття і погляди; • не боявся стати об'єктом глузування і критики; • був упевнений у тому, що все 	5% часу

	<p>особисте, що обговорюється на занятті, не вийде за межі групи;</p> <ul style="list-style-type: none"> • отримував інформацію сам і не заважав отримувати її іншим. <p>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.</p>	
Основна частина тренінгу		
IV ЕТАП. ОЦІНКА РІВНЯ ІНФОРМОВАНOSTI	<p>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».</p>	5–10% робочого часу
V ЕТАП. АКТУАЛІЗАЦІЯ ПРОБЛЕМИ	<p>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 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</p>	10–30% робочого часу

	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	5% робочого часу

	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.	
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

4. Класифікація методів, що використовуються при проведенні тренінгу.

Незважаючи на різноманітність конкретних вправ, прийомів і технік, використовуваних у тренінговій роботі, прийнято виділяти декілька базових методів тренінгу. *До таких базових методів традиційно відносять:*

1. групову дискусію;
2. ігрові методи;
3. психогімнастичні вправи.

Крім того, виділяють релаксаційні, аутотренінгові і медитативні вправи. Існує ще ряд методів СПТ, які відносять до допоміжних або додаткових методів. Серед них виділяють такі як проєктивний малюнок, танцювальні вправи, пісенні вправи, творча візуалізація.

Зупинімося на характеристиці кожного методу

Групова дискусія як метод групової психологічної роботи.

Інтерес психологів до феномена дискусії бере початок з 30-х років ХХ століття. Спочатку Ж. Піаже у своїх роботах звернув увагу на дискусію. Він вказував, що дитина, завдяки механізму дискусії відходить від егоцентричного мислення і вчиться розглядати точку зору інших, старших або молодших дітей. Далі К. Левін зробив свій внесок у розробку проблеми дискусії. Його роботи зіграли важливу роль у розробці ідеї впливу групових обговорень на ухвалення творчих і управлінських рішень у групі. Було відмічено, що групова дискусія підвищує мотивацію і емоційно-залученість учасників у вирішенні обговорюваних проблем. Був проведений соціально-психологічний експеримент. Дослідники поставили за мету змінити ставлення домогосподарок до нових харчових продуктів. 1-й групі було прочитано переконливу лекцію з цього питання. В результаті тільки 3% жінок згодом спробували вдатися до порад експерта. 2-й групі було організовано дискусію стосовно переваги використання тих самих продуктів. В результаті 32% жінок стали використовувати раніше ігноровані продукти.

Причини цього ефекту:

- в ході дискусії формується певна думка;
- дискусія дає емоційний поштовх до подальшої пошукової активності учасників.

Групова дискусія у психологічному тренінгу – це спільне обговорення якого-небудь спірного питання (у групі тренінгу – просто питання, не обов'язково спірного), що дозволяє прояснити (можливо, змінити) думки, позиції й установки учасників групи у процесі безпосереднього спілкування.

Класифікувати форми групової дискусії, застосовувані у тренінгу, можна на різних підставах.

За структурованістю є:

1. структуровані дискусії – в них задається тема для обговорення, а іноді і чітко регламентується порядок проведення дискусії (форми, організовані за принципом «мозкового штурму»);

2. неструктуровані дискусії – в них ведучий є пасивним, теми обирають самі учасники, час дискусії формально не обмежується.

За характером обговорюваного матеріалу Н.В. Семілет пропонує розглядати дискусії:

1. тематичні – обговорюються значущі для усіх учасників тренінгової групи питання і проблеми;

2. біографічні – орієнтовані на минулий досвід, аналізуються труднощі особистого або професійного життя окремого учасника. Інтеграції спрямовані на нього, інші учасники висловлюють свою думку, виражають свої почуття, реагують на його поведінку, пропонують зворотний зв'язок;

3. інтеракційні – матеріалом яких служать структура і зміст взаємовідносин між учасниками групи. На цих дискусіях реалізується принцип «тут і тепер»;

4. дискусії, орієнтовані на завдання – матеріалом служить зміст окремих вправ та ігор тренінгу, в ході яких необхідно виконати яке-небудь завдання.

Переваги групової дискусії:

1. Дозволяє членам групи прояснювати власну позицію й уточнювати взаємні позиції учасників групи.

2. Дозволяє виявляти різноманіття підходів і точок зору з поставлених проблем і питань.

3. Дає усебічне бачення предмета обговорення.

Завдання, які допомагає вирішити метод групових дискусій:

1. навчання учасників аналізу реальних ситуацій;

2. навчання умінню слухати і взаємодіяти з іншими учасниками;

3. навчання навичкам формулювання проблеми і умінню відрізнити важливе від другорядного;

4. учить долати схильність до наслідування старих зразків;

5. дає можливість побачити багатоваріантність можливих рішень проблеми; 6. розвиває уміння долати страх перед невідомим, недовіру до себе, боязнь бути захопленим зненацька.

Основні стратегії ведення дискусії:

1. вільне ведення дискусії;

2. програмоване ведення;

3. компромісна форма.

Вільне ведення дискусії. Основні характеристики:

- зовні незрозуміла пасивність з боку ведучого, мінімальне втручання і окремі репліки;

- ведучий не ставить завдань, не формулює питань – у кінці заняття все це робить сама група;

- учасники поступово самі доходять висновку, що «врятувати» їх може лише їх власна активність у групі, що покластися можна тільки на самих себе;

- є складною у реалізації;

- є доступною висококваліфікованому фахівцеві. Приклад: роджеріанські групи.

Програмоване ведення групової дискусії. Характеристики:

- наявність у ведучого чіткого плану, за яким групі пропонуються теми для обговорення і способи їх опрацювання;

- плюси – є схожим на традиційне навчання, що полегшує роботу;

- мінуси – ускладнює роботу тим, що сковує активність учасників, породжує бажання в усьому покластися на ведучого групи.

Компромісна форма ведення дискусії. Поєднує елементи програмованості з відступом у бік вільної стратегії. Деякі проблеми і завдання можуть задаватись ведучим, інші виникають ненавмисно в ході групової роботи і висувуються самими учасниками.

Основні фази процедури дискусії:

1. фаза орієнтування;

2. фаза оцінки;

3. завершальна фаза.

Кожній фазі відповідають певні кроки:

1. визначення цілей і теми дискусії (орієнтування);

2. збір інформації з обговорюваної проблеми (орієнтування);

3. впорядкування, обґрунтування і спільна оцінка отриманої інформації (оцінки);

4. підведення підсумків дискусії – зіставлення отриманих результатів з цілями.

Зрозуміло, що усі процедурні моменти, представлені в кожній дискусії, а так само час дискусії, її інтенсивність залежать від теми, цілей і контингенту учасників (можуть бути дискусії з «відкритим кінцем»). Досягнення згоди не завжди є метою дискусії, передусім тому, що соціальні ситуації проблеми є такими, що, як правило, не мають єдиної інтерпретації або єдиного рішення – майже завжди можливі альтернативи.

Психологічні ефекти дискусії:

1. миттєвий результат в ході обговорення;

2. результат упродовж групових занять;

3. відстрочений результат – лише через більш-менш тривалий проміжок часу.

Дискусійні методи застосовуються при розборі різноманітних ситуацій з практики роботи або життя учасників, при аналізі пропонованих ведучим складних ситуацій міжособистісної взаємодії і в інших випадках. У деяких напрямках тренінгів групова дискусія стає найголовнішим, а іноді – і єдиним

методом групової роботи (групи зустрічей К. Роджерса, груп-аналіз).

Гра як метод групової психологічної роботи.

Не менше значення в соціально-психологічному тренінгу мають ігрові методи. Гра вважається одним з найбільш ефективних методів модифікації особистості. У грі реалізується принцип активності: людина засвоює 10% – з того, що чує, 50% – з того, що бачить, 70% – з того, що промовляє, 90% – з того, що робить сама. У грі задіяні когнітивні, емоційні і діяльнісні ресурси особистості, оскільки метод базується на розумінні особистості як мислячого, діючого, відчуваючого, активного учасника подій, максимально наближених до реальних.

Гра може використовуватися і як психотерапевтичний метод, що особливо яскраво проявляється в гештальт-терапії і психодрамі.

Гра є широким набором освітніх і тренінгових технік, її мета – забезпечити людину спрощеною репродукцією реального або уявного світу (моделювання). Ідею звернення до гри як відображення проблем реального світу можна виявити ще в 3-му тисячолітті до н.е., в китайській грі «Вей-Хай», а також у пізніших іграх, наприклад, у шахах, які є прообразом військових ігор.

Найважливіший структурний елемент у грі – це моделювання. Моделювання – заміна безпосереднього експериментування створенням і маніпулюванням об'єктами, що заміщають реальний об'єкт. Цей елемент властивий виключно іграм дорослих. Аналогом його в дитячій грі є рольове використання предметів.

Залежно від сфери, яка піддається моделюванню, ігри поділяються на:

- 1) соціально-економічні;
- 2) виробничі;
- 3) управлінські;
- 4) політичні;
- 5) соціально-культурних і так далі.

За типом процесів (часом проведення, мірою заданості ролей, формами вироблення рішення учасниками групи, системами оцінювання за ходом гри) усі ігри можна підрозділити на два основні типи ігрових методів:

1. Операційні ігри.
2. Рольові ігри.

До операційних ігор відносять:

1. організаційно-діяльнісні;
2. ділові;
3. навчальні або дидактичні ігри.

Загальні характеристики операційних ігор:

1. мають сценарій;
2. мають за мету зіштовхнути індивіда з дійсністю;
3. у них закладений алгоритм «правильності і неправильності» рішення, що приймається, тобто учасник групи бачить ту дію, яку справляють його рішення на майбутні події;
4. мінуси операційних ігор:

- робиться акцент на інструментальному навчанні, при цьому міжособистісний аспект є формалізованим у порівнянні з реальністю;
- ігрова імітаційна модель спрощує дійсність.

Організаційно-діяльнісні ігри – моделювання в їх процесі припускає міркування про діяльність, проте, реальне програвання і маніпулювання з моделлю відсутнє.

Організаційно-діяльнісні ігри поділяються на:

- проєктувальні ігри – вирішуються різні проблеми організації, пов'язані зі створенням або реформуванням існуючих організаційних структур;
- проблемно-орієнтовні ігри – в їх ході здійснюється постановка і пошук вирішення проблем; знайдене рішення перевіряється у діяльності гравців тут же у грі, й програються оптимальні рішення;
- дослідницькі ігри – спрямовані на розкриття закономірностей в економічних, соціальних, громадських науках.

Ділові ігри – визначаються як метод імітації (наслідування, зображення) ухвалення управлінських рішень у різних ситуаціях (шляхом розігрування за заданими або виробленими самими учасниками гри правилами).

Їх часто називають імітаційними, управлінськими іграми. Основною сферою використання ділових ігор є ухвалення управлінських рішень у соціально-економічних ситуаціях. На основі моделі соціально-економічної системи імітується процес діяльності керівних працівників і фахівців підприємств з вироблення управлінських рішень. Ігрова діяльність задається через імітацію функціонування соціальних інститутів і поведінки гравців як представників тих або інших організацій.

Роль ведучого в операційних іграх є активною. Він є організатором, стежить за реалізацією плану гри, часто є джерелом конфліктної ситуації. Ведучий є елементом ігрового комплексу, нарівні з ігровими групами і експертами.

Наступний вид ігрових методів – це рольові ігри. Вони є основним ігровим методом, використовуваним в СПТ. Сферою моделювання рольових ігор є не лише соціально-економічні й виробничі, але соціально-культурні системи.

Роль – це набір способів поведінки і виконуваних функцій, які є доречними або реалізуються в цьому соціальному контексті. У суспільстві особистість функціонує через свої ролі. Ролі пов'язані з певним соціальним контекстом. У зв'язку з тією або іншою роллю змінюється і поведінка індивіда. У процесі соціалізації люди переймають на себе певні ролі і починають поводитися відповідно до їх вимог. Процес прийняття ролі є природним і безперервним. Ролі окремої людини міняються впродовж усього життєвого циклу, фактично і впродовж дня. Поведінка людини – це набір ролей, які вона грає.

Рольові ігри, використовувані в СПТ, – це особливий метод моделювання, який фокусує увагу на процесі міжособистісної взаємодії.

Рольова гра – метод, суть якого полягає в розігруванні ролей.

Проста форма рольової гри.

Її ідея полягає у зверненні до кого-небудь з проханням представити в конкретній ситуації або себе, або іншу особу. Далі гравців просять вести себе відповідно до того, як вони очікували б від цієї людини. В результаті учасники груп дізнаються щось про цю людину і ситуацію. Таким чином, кожен гравець виступає як частина соціального оточення інших і демонструє шаблон, у рамках якого вони можуть апробувати власний поведінковий репертуар або вивчити взаємозалежну поведінку групи. Під час розігрування ролей в ході гри людина практикує поведінкові моделі, які, як вважається, відповідають певній ролі.

Мета гри – дати можливість гравцям відчувати, відреагувати і діяти так, як повівся б хтось, опинившись у цій конкретній ситуації. Ідея розігрування ролей – дати учасникам групи можливість поспілкуватися з оточенням, виконуючи різноманітні ролі.

У рольовій грі задається:

1. певна ситуація – дається передісторія конкретної проблеми або умов, що склалися, і вказуються обмежувальні моменти;
2. описуються ролі – дається характеристика людей, включених у ситуацію.

Рольові ігри з елементами драматизації – метод СПТ для вдосконалення особистості, розроблений М. Форвергом. В умовах гри учасника групи зіштовхують із ситуаціями, схожими на ті, що є характерними для його реального життя і діяльності, і ставлять перед необхідністю змінити свої установки. Створюються умови для формування нових – більш ефективних комунікативних навичок. Навчальна цінність рольової гри пов'язана зі здатністю людини краще засвоювати динамічні процеси.

Активні дії в рольовій грі виступають як основні складові успішності СПТ. Ефект рольових ігор залежить не просто від виконання дій, а й від чуттєво-пізнавальної его-залученості індивіда. Хоча в ході рольової гри основним компонентом виступає дія, вона не виникає сама по собі, а є результатом включення усіх систем психічного функціонування індивіда (емоційного, когнітивного, поведінкового). Учасники грають ролі, що дозволяють їм виражати свої реальні почуття і думки. Усвідомлення веде до дії, виконання дії приводить до розширення усвідомлення самого себе.

У процесі міжособистісної взаємодії наша поведінка багато в чому визначається нашим баченням власної ролі, ролями оточуючих людей і нашим сприйняттям цих ролей. Тому коли ми у тренінгу торкаємося питань міжособистісної поведінки, рольова гра служить демонстративною і навчальною технікою.

Рольову гру можна використовувати на різних рівнях:

1. під час навчання простим комунікативним навичкам;
2. задля демонстрації того, як люди спілкуються між собою і яким чином відбувається стереотипізація сприйняття оточуючих;
3. при дослідженні за допомогою гри глибинних особистісних блоків та емоцій.

Види рольових ігор:

1. ігри, що розігруються;
2. рольові ігри з конфліктним змістом;
3. рольові ігри на виявлення прихованого мотиву поведінки.

У рольовій грі важливим є не лише процес програвання – дуже важливим є обговорення рольової гри.

Схема обговорення рольових ігор. Після гри спостерігачі висловлюють свої судження щодо того:

- які індивідуально-психологічні особливості учасників проявилися у грі;
- яким є співвідношення невербальних і вербальних засобів спілкування, чи були між ними розходження;
- які рольові позиції є характерними для учасників спілкування; • які прийоми використали учасники для встановлення контакту;
- які его-стани переважно проявлялися у спілкуванні;
- чи можна говорити про наявність прихованих мотивів і цілей у співрозмовників;
- хто з учасників досяг своєї мети і що цьому сприяло.

Далі свої враження висловлюють учасники рольової гри:

- які почуття ви переживали при спілкуванні з партнером;
- які цілі ви ставили перед собою, вступаючи у спілкування, чи вдалося вам їх досягти;
- чому ви обрали саме такий стиль або спосіб поведінки;
- чи можете ви назвати прийоми, за допомогою яких вам вдалося встановити контакт;
- яку мету, на вашу думку, ставив перед собою партнер; що він мав у розпорядженні і чим відштовхував.

Використання ігрових методів у тренінгу, на думку багатьох дослідників, є надзвичайно продуктивним з наступних причин:

1. На першій стадії групової роботи ігри є корисними як спосіб подолання скутості і напруженості учасників, як умова безболісного зняття «психологічного захисту».

2. Дуже часто ігри стають інструментом діагностики і самодіагностики, що дозволяє ненав'язливо, м'яко, легко виявити наявність труднощів у спілкуванні і серйозних психологічних проблем.

3. Завдяки грі інтенсифікується процес навчання:

- закріплюються нові поведінкові навички;
- формуються ті способи оптимальної взаємодії з іншими людьми, що раніше здавалися недоступними;
- закріплюються у тренуваннях вербальні і невербальні комунікативні уміння.

Гра, мабуть, як ніякий інший метод є ефективною у створенні умов для саморозкриття, виявлення творчих потенціалів людини, для прояву щирості і відкритості, оскільки розкриває психологічний зв'язок людини з її дитинством. Внаслідок цього гра стає потужним психотерапевтичним і психокорекційним засобом не лише для дітей, але і для дорослих. Необхідно вказати, що існують

свої переваги і недоліки у рольовій гри, як у будь-якого іншого методу, використовуваного у груповій психологічній роботі.

Переваги рольової гри:

1. допомагає учасникові виразити свої почуття;
2. допомагає в обговоренні особистих питань і проблем;
3. допомагає перейнятися почуттями оточення і зрозуміти їх мотивацію;
4. висвітлює загальні соціальні проблеми і динаміку групової взаємодії;
5. є ефективною і мотивуючою, оскільки має на увазі дію;
6. забезпечує швидкий зворотний зв'язок і учасникові, і ведучому;
7. усуває прірву між навчанням і реальними життєвими ситуаціями;
8. змінює установки;
9. учить контролювати почуття й емоції.

Недоліки рольової гри:

1. наставник втрачає контроль над змістом і процесом навчання;
2. спрощення можуть вводити в оману;
3. минає багато часу;
4. використовуються інші ресурси – людські, просторові, матеріальні;
5. гра залежить від особистісних особливостей учасника і ведучого;
6. гра може виглядати занадто захоплюючою або легковажною;
7. може залежати від початкового рівня знань учасників гри.

Для того, щоб отримати максимальну користь від рольової гри, запропоновані ситуації повинні бути максимально наближеними до реального життя. Інструкція до рольової гри повинна детально описувати всі аспекти ситуації. Разом з тим, вона не повинна ставити жорстких умов, які б створювали перешкоди учасникам групи виразити своє ставлення до стосовно того, як потрібно діяти в даній ситуації. Завдання рольової гри – створення моделей поведінки, характерних для повсякденного життя та для цілком реальних осіб. Слід підкреслити, що саме поведінка, а не вияв творчих здібностей та талантів учасників є основою для подальшої дискусії. Ті учасники групи, які не приймають безпосередньої участі у розігруванні ситуації, беруть на себе функції спостерігачів.

Психогімнастика як метод групової психологічної роботи.

Психогімнастика – це методичний прийом, який використовується в ході усього тренінгу і допомагає у вирішенні наступних завдань:

- досягнення ефективності тренінгу;
- виконання поставлених перед тренінгом цілей.

Психогімнастика – це широке коло різноманітних вправ: письмових і усних, вербальних, невербальних, малюнкових, танцювальних і так далі.

У роботі групи є наявні два плани – змістовний та емоційний.

Емоційний план – це групова атмосфера, на фоні якої розгортаються події змістовного плану, а також стан кожного окремого учасника групи.

Змістовний план тренінгу відповідає основній, змістовній меті тренінгу. Він залежить від того, що є об'єктом дії у групі: установки, уміння, когнітивні структури.

Відповідно виділяють *два типи психогімнастичних вправ*:

1. вправи, спрямовані на зміну стану групи як цілого або стану кожного учасника окремо;

2. вправи, спрямовані на отримання досвіду, що відповідає змістовній меті тренінгу.

До вправ, спрямованих на *емоційну атмосферу* в тренінгу, відносяться вправи на створення:

- необхідного рівня працездатності групи на початку тренінгу;
- необхідного рівня працездатності групи на початку дня;
- на підтримку і відновлення працездатності;
- на зняття тривожності.

Приклади вправ *змістовного плану*:

- на встановлення контакту, сприйняття і розуміння емоційного стану іншого;

- на відпрацювання навичок прийому і передачі інформації;
- на відпрацювання навичок слухання;
- на формування зворотного зв'язку.

Для планування і проведення вправ потрібно врахувати наступні моменти:

1. правильний вибір вправи;
2. проведення інструктажу перед її виконанням;
3. зупинка й обговорення вправи.

Вибір вправи. Орієнтуємося на наступні аспекти:

1. Що має стати результатом виконання вправи:
 - зміна стану групи як цілого;
 - зміна стану кожного учасника окремо;
 - отримання матеріалу для просування вперед у змістовному плані;
 - відпрацювання одного із завдань змістовного плану тренінгу.
2. На якому етапі перебуває група – чим більш вільно вона почувається, чим безпосередніше почувають себе учасники, тим розкутішими можуть бути вправи.

3. Склад групи: соціально-демографічні дані (стать, вік), фізичні дані.

4. Час дня:

- на початку дня доцільними є вправи на відключення від турбот, проблем, що не відносяться до групи, включення в ситуацію «тут і тепер»;
- у другій половині – вправи на зняття втоми, емоційної напруги.

Інструкція – чітка, ясна лаконічна, має містити достатню і необхідну інформацію, не слід її перевантажувати деталями, уточненнями, можна продемонструвати.

Приступати до вправи слід після того, як усі зрозуміли і знають, що потрібно робити.

Зупинка й обговорення вправи. Зупиняти виконання вправи можна різними способами:

1. тренер заздалегідь обумовлює умови закінчення;
2. заздалегідь обумовлює час;
3. сама вправа має на увазі кінець.

Обговорення вправи:

1. Чим більшою мірою вправа орієнтована на отримання змістовної інформації, тим більше часу її слід обговорювати.

2. Якщо вправа спрямована на зміну стану групи або окремих учасників, обговорення може бути коротким: «Як ви себе почуваєте, як настрій»?

Розглянемо інші методи, що застосовуються при проведенні тренінгів.

Лекція – це вербальне надання інформації тренером (або іншою особою).

Завдання лектора (тренера) – донести до групи інформацію.

Завдання групи – прийняти та зберегти ці знання. Запорука успішної лекції чи бесіди – стійкий контакт з аудиторією і компетентність в даній сфері. Таке поєднання не перетворює лекцію в монолог, а замість цього робить її цікавим процесом, в який група з готовністю включається.

Для успішного використання цього підходу слід розвивати в собі навички, які необхідні хорошому лектору:

1. Дослідження потреб аудиторії. Слід визначити межі тієї інформації, яку повинна знати група. Зробити це нелегко, як видається на перший погляд. Причина криється в тому, що дуже важко підібрати такий цілісний склад аудиторії, яка має однаковий рівень поінформованості з даного питання. На практиці тренер стикається з тим, що кожен учасник має свої унікальні очікування, установки та потреби. Завдання тренера – знайти ті галузі, де ці інтереси перетинаються, і провести лекцію в такому стилі, який би максимально задовольнив усі вимоги та очікування.

2. Перевірка рівня знань. Перевірка рівня знань має два елемента, які тренеру слід знати.

По-перше, він повинен оцінити рівень знань в середині групи: учасники – зацікавлені новачки чи авторитетні в своїй сфері особи. Визначивши ці питання, тренер зможе підібрати матеріал відповідного рівня складності. Якщо цей рівень буде занадто низьким – аудиторія може відреагувати негативно та втратити увагу в подальшому. Якщо ж матеріал буде занадто складним для сприймання – у групи може виникнути почуття невпевненості.

По-друге, тренер повинен врахувати особливості сприймання і розуміння аудиторії. По можливості слід уникати використання жаргонних та професійних виразів. В ситуаціях, коли спеціальні терміни необхідні, слід доступно пояснити їх значення, адже завдання тренінгу – вдосконалення знань групи, а зниження їх самооцінки, викликане тим, що учасники чогось не розуміють.

Для покращення сприймання та засвоєння інформації учасниками можна використовувати багато способів.

Перший – структурування матеріалу. Простий спосіб структурування інформації – розділити матеріал на три блоки: початок (введення); основна частина; заключна частина.

Початок (введення) повинен мати наступну інформацію: — мету; — важливість теми матеріалу; — переваги, які отримають учасники після завершення лекції або бесіди; — визначення робочих понять; — передумови

та історію питання.

Основна частина включає: — ключові моменти інформації. Заключна частина повинна налічувати: — огляд попереднього матеріалу; — повторення основних питань лекції чи бесіди; — підведення підсумків, яке поєднує минулу інформацію та майбутню діяльність групи.

Поради та методи застосування. Так як і лекція і бесіда передбачають пасивну участь, необхідно використовувати в своїй практиці такі методи, які б давали групі максимальну можливість включення в процес навчання.

1. *Матеріал.* Особливо необхідно враховувати природу та порядок надання інформації. Якщо необхідно, щоб аудиторія сприймала матеріал, він повинен стимулювати мислення та мотивувати до діяльності. Мало ймовірно, що перераховування фактів викличе жвавий інтерес. Більш динамічний підхід – відібрати матеріал, який буде зацікавлювати та надихати групу.

Відображаючи цей принцип структура лекції або бесіди може мати такий вигляд:

- Введення (несподіване/незвичайне)
- Цитата/маловідомий факт
- Факт
- Приклад з життя/анекдот
- Факт
- Надихаючий висновок

2. *Легкість запам'ятовування.* Додаткова перевага відібраної інформації полягає в тому, що цікавий матеріал викликає реакцію групи.

3. *Динамічність викладу.* Робити слід акцент на позитивних моментах, а не на негативних. Інформація повинна інтригувати аудиторію. Такі фрази як: “Є ще одне цікаве питання...”, “Я впевнений, що багатьох з вас зацікавить...”, “Одне із самих цікавих відкриттів...” дають групі відчуття, що лектор ділиться з нею цінним досвідом. В той же час вирази, подібні наступним: “Я не вважаю...”, “Якщо б ви були б здатні...” можуть сприяти відчуженню групи і створювати відчуття ігнорування її знаннями та досвідом.

4. *Використання запитань.* Одним із самих простих і разом з тим ефективних способів, які привертають увагу групи є застосування риторичних запитань.

Приклади таких запитань: “Хто з вас не стикався...” “Чи хотіли б ви...”, які стимулюють процес групового мислення, і реакція на них з’являється навіть в тих випадках, коли відсутні безпосередні умови для їх вираження.

5. *Візуальна підтримка.* І, нарешті, ще один спосіб для підвищення інтересу аудиторії – це супровід ключових моментів повідомлення різноманітними ілюстраціями. Використання мультимедійних презентацій, надписів, фліп-чарту є додатковим стимулом, який викликає зорову реакцію.

Особливості проведення “мозкового штурму” (обговорення)

Мозковий штурм є найбільш вільною формою дискусії. Його головна функція – генерування ідей, але ні в якому разі не аналіз та обговорення запропонованих учасниками рішень.

Успіх мозкового штурму залежить від двох головних принципів.

Перший з них спирається на теорію синергетики: група може напрацьовувати при спільній роботі ідей вищого класу ніж при індивідуальній роботі тих самих учасників. Це відбувається в силу групової взаємодії та осмислення.

Наступний постулат спирається на креативність мислення на момент генерації ідей.

Креативність мислення проходить три стадії:

- (1) генерація ідей;
- (2) оцінка та аналіз цієї ідей;
- (3) застосування ідей до конкретної ситуації.

Креативність мислення проявляється саме тоді, коли оцінки висловлюються лише після того, як запропоновані усі можливі варіанти рішень.

Таким чином можна виділити шість основних правил проведення мозкового штурму:

1. Відсутність критики. Вільний потік ідей можливий за умов відсутності страху бути критично оціненим. Оскільки критика в даному випадку може розцінюватись як неприйняття не стільки ідей скільки особи, яка цю ідею висуває. Також не варто показувати, що ідея не має цінності, ігноруючи при цьому вклад у спільну справу будь-кого чи демонструючи це невербальними засобами.

2. Заохочення ідей. Тренер повинен зробити акцент на кількості пропозицій, а не на їх якості, оскільки на стадії оцінки у кожного з'явиться можливість висловитись стосовно тієї чи іншої пропозиції.

3. Рівноправність учасників. Найкращий спосіб уникнути домінування одного чи кількох членів групи – встановити схему, коли учасники висловлюють свої думки по черзі. Ця процедура може призвести до затримки процесу, зробивши його більш формалізованим, однак це компенсується за рахунок включення в роботу усіх учасників.

4. Свобода асоціацій. Щоб отримати оптимальну кількість пропозицій не слід накладати обмеження на процес висловлювань. Будь-яка ідея варта розгляду.

5. Запис усіх ідей. Письмове фіксування ідей та пропозицій надихає учасників на подальші роздуми.

6. Час для осмислення. Щойно всі ідеї та пропозиції будуть висловлені, слід груп дати час для осмислення, аналізу та пошуку альтернативних підходів.

Переваги мозкового штурму

1. Заохочення до креативного мислення. Мозковий штурм є одним із небагатьох способів генерації ідей з використанням структурованої процедури. Адже саме існування правил брейнстормінгу слугує причиною його високої ефективності.

2. Вихід за межі стандартного мислення. В процесі колективної роботи зменшується шанс обминати продуктивну ідею.

3. Простота. Мозковий штурм – це метод, який легко зрозуміти та

застосовувати.

Недоліки мозкового штурму

1. Висока ступінь залучення учасників. Метод спрацює лише тоді, коли учасники спроможні висловити пропозиції, які стануть доробком усієї групи.

2. Неповнота процесу. Реальні переваги ідей та пропозицій, які учасники висловлюють в ході мозкового штурму можуть бути оцінені лише за межами навчальної аудиторії.

Метод кейсів (проблемні ситуації).

Використання методу кейсів в якості засобів навчання в тренінгових заняттях став достатньо популярним. У більшості випадків, при його використанні учасникам надається можливість знайомства із набором обставин, в сонові яких лежать реальні чи уявні ситуації.

Кейс (ситуація) повинна бути побудована таким чином, щоб учасники могли ідентифікувати себе із запропонованими проблемними ситуаціями та шляхами їх вирішення. Підбір ситуацій повинен бути спрямований на відпрацювання таких елементів поведінки в умовах таких установок та обмежень, які властиві реальності. Ефективний, грамотно розроблений кейс – це інструмент, за допомогою якого в навчальну аудиторію привноситься частина реального життя, реальна ситуація, що виникла в ході педагогічної діяльності, над якою треба самостійно попрацювати й представити обґрунтоване рішення.

Існує декілька 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.
4. Оцінка ситуації (проблеми, причин, наслідків), її модернізація, оптимізація (розроблення плану дій або рекомендацій).

У кожному із наведених варіантів навчання відбувається через викладення інформації у вигляді проблеми чи серії проблем. Ця інформація може бути викладена у документальній формі – заздалегідь підготовлена форма або за допомогою вербальних та візуальних засобів (таких, як відео і/чи показ слайдів). В кінці вправи група представляє свої наробки, які можуть стати підґрунтям для дискусії.

На що треба звертати увагу при розробці кейсу.

1. Підбір матеріалу. Матеріал повинен бути підібраний таким чином, щоб відображав проблеми з якими учасники можуть стикнутись в реальному житті. Він повинен налічувати таку кількість інформації та деталей, щоб група в своєму розпорядженні мала усі необхідні дані, однак і не була перенавантажена.

2. Наявність альтернатив. Ситуація навколо якої відбувається обговорення повинна бути достатньо різноманітною і налічувати декілька елементів вирішення. Ні в якому разі вона не повинна однозначно трактованою.

3. Кількісний склад учасників. Ефективність застосування даного методу цілком залежить від кількості учасників групи. Якщо група достатньо велика є зміст використовувати декілька варіантів проблемних ситуацій. Або використовувати елемент змагання, запропонувавши учасникам кожної групи спробувати вирішити ситуація раніше суперників.

Переваги методу кейсів

1. Реалізм Використання даного методу значною мірою доповнить теоретичні аспекти 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 випадку невірної рішення.

3. Активна взаємодія Комуникативна природа методу надає можливість швидкої, але достатньо важливої оцінки, обговорюваних питань та запропонованих рішень.

Недоліки методу кейсів

1. Виникнення міфів Здатність виявляти, аналізувати та прораховувати кожний крок, який наблизить вирішення проблеми, є одним із переваг методу кейсів та в той же час є одним із його недоліків та обмежень. Навряд чи при зіткненні із аналогічною ситуацією в реальному житті учасник зможе швидко пригадати отриманий досвід. Це слід пояснити групі, щоб уникнути можливих розчарувань в подальшому.

2. Відсутність висновків Так як часові обмеження не дозволяють групі напрацювати об'єктивні шляхи вирішення та практичні рекомендації, що вірогідно може спричинити загальне почуття незадоволення.

Робота з відео.

Відео-матеріали – це своєрідний різновид кейсів, тобто життєвих історій, ситуацій, що не лише розказані, а й візуалізовані для глядачів, і це робить їх ще більш реалістичними.

За умови вміло організованого обговорення фільму або мультфільму під час пауз у ході перегляду ведучий зможе визначити бачення учасниками проблеми, що підіймається, сприяти усвідомленню учасниками тих чи інших її аспектів теми, а також подати нову важливу для учасників інформацію. Важливо пам'ятати, що відео використовуються не для того, щоб заповнити час.

Головна особливість цього методу – реалізм, який ґрунтується на фактах. Використання цього методу дозволяє найбільш актуальні запитання розглядати без зайвого ризику.

Готуючи тренінгове заняття з демонстрацією фільму, необхідно ОБОВ'ЯЗКОВО самостійно його заздалегідь переглянути та підготувати запитання, які будуть доречними після обговорення.

Відео-матеріал має бути пов'язаним із темою тренінгу та ілюструвати основні аспекти теми.

Після перегляду необхідно забезпечити для учасників:

1. Висловлення першої реакції.

2. Обговорення заздалегідь підготованих тренером запитань за відео-матеріалом.

3. Резюме/висновки про найважливіші моменти.

Тривалість відсюжету повинна бути 5-7 хвилин, максимум – до 20 хвилин.

Обговорення має тривати 40 – 60 хвилин. У разі, якщо обговорення відео не проводити, його основний та приховані сенси для учасників можуть бути втраченими.

Орієнтовні запитання, які можна пропонувати після перегляду:

- Що побачили учасники?
- Що відчували учасники на початку і наприкінці перегляду?
- Які думки викликає цей фільм (уринок з фільму)?
- Як сюжет пов'язаний із темою тренінгу?
- Як ці знання використаєте в подальшому житті?

Додатково з відеоматеріалами можна використовувати такі методи:

- інтерактивна гра;
- рольова гра;
- метод кейсів (наприклад, тестових або фото-ситуацій);
- мозковий штурм (брейнстормінг);
- дискусія;
- виготовлення колажів;
- написання листів (комусь або ж самому собі);
- різноманітні методи арт-терапії (малювання, дописування сценарію фільму або ж переписування його від певного моменту тощо).

Переваги методу використання відео

- дозволяють ведучому продемонструвати реальну життєву історію, в яку повірить глядач, навести реальний приклад певної ситуації, діяльності тощо;
- за відносно короткий проміжок часу продемонструвати учасникам наслідки явища, ситуації, поведінки;
- визначити причинно-наслідкові зв'язки між подіями минулого та майбутнього у житті героїв.

Недоліки методу використання відео

Користі від використання відео (часто цей метод називають відео-лекторій) не буде, якщо:

- переглянути фільм, а обговорення перенести на інший раз;
- взагалі не обговорювати відсюжет;
- використовувати триваліший час для перегляду, ніж рекомендовано;
- обговорювати відео дуже коротко (“адже, й так се зрозуміло”).

5. Умови ефективності тренінгу.

Ефективність тренінгових занять заснована на кількох загальних

принципах: підготовленість, ентузіазм, використання простого матеріалу, володіння увагою учасників та учасниць, уникнення зайвих рухів та дій, рівномірний темп, своєчасне завершення.

Сюди слід також віднести забезпечення роздатковими матеріалами, врахування фізіологічних потреб, створення комфорту.

1. Будьте підготовленими та продемонструйте це учасникам (таким чином ви продемонструєте повагу до них). Перед початком заняття або в ході його оцініть, чи підходить матеріал заняття для цієї аудиторії; проаналізуйте, чи знаєте ви зміст достатньою мірою, щоби бути впевненим та енергійним, чи перевіряли ви час, який забирає певна справа тощо. Майте чіткий похвилинний план проведення тренінгу, підберіть доречні вправи на активізацію («айсбрейкери»/ «руханки»/ «криголами»).

2. Будьте на робочому місці щонайменше за 30 хвилин до початку тренінгу. Перевірте, чи все готове, працює апаратура, вірно розташовані стільці та столи у приміщенні, підготуйте необхідні матеріали для тренінгу, зробіть необхідні записи на фліп-чарті або завантажте презентацію. Впевніться, що все екіпірування тренера – на місці.

Екіпірування тренера

- План проведення тренінгу; Маркери;
- Підготовлений роздатковий матеріал; Скотч;
- Підготовлені плакати, таблиці, схеми; Ножиці;
- Годинник; Стікери;
- Проектор та екран; Картки, наклейки, Ноутбук та колонки; солодоші;
- Фліпчарт; інший інструмент,
- Папір для фліпчарту; який допомагає утворювати малі групи);
- Папір А4; Картки для записів;
- Кольоровий папір; Тощо...

3. Дотримуйтесь часових меж, починайте та закінчуйте тренінг вчасно. Оголосіть на початку тренінгу регламент роботи, що передбачає перерви, та дотримуйтесь його, самі станьте для учасників зразком пунктуальності. Якщо ви закінчили вправу завчасно, то учасники не матимуть часу для вивчення теми й формулювання питань. Якщо ж перевищили запланований час, то це призведе до скорочення перерв та зміни плану. Використовуйте годинник. Дійсно, буває так, що часу на все заплановане не вистачає (занадто жвава група в обговореннях або ж – навпаки, незапланований відступ від плану тощо), проте наприкінці заняття тренери не повинні говорити "нам слід було зробити ще це і це, але часу вже не залишилося...".

4. Допомагай учасникам формулювати конкретні цілі / очікування від участі у тренінгу. У формулюванні індивідуальних цілей дуже важливу роль відіграє вступ, чим детальнішим він буде, тим простіше буде учасникам зорієнтуватися у власних цілях, коли тренер попросить про це. У більшості людей, які переступили поріг аудиторії, є два спільних завдання. По-перше, вони хочуть виправдати сподівання (тобто давати "правильні відповіді") під час тренінгу. Подруге, вони збираються "познайомитись з матеріалом" (тобто з поняттями та інформацією), який їм передає тренер. Як правило, вони мають

досить поверхневу уяву про завдання, які переслідує проведення тренінгу. Кілька хвилин, присвячених на початку тренінгу з'ясуванню причин, які привели їх саме на цей тренінг, може допомогти досягненню кращих результатів. Врахуйте, що можуть бути названі і мало важливі причини, наприклад, «Я тут просто замість моєї колеги, яка у відраядженні», тоді тренеру треба просити уточнити, яка ж саме користь буде для учасника, який вже опинився в аудиторії, нехай, навіть, і в силу обставин.

5. Залучайте учасників із самого початку заняття, покажіть, що Ви цінуєте їх досвід, знання та вміння. Не втрачайте їхню увагу ще до того, як почнете, встановіть контакт з аудиторією ще до початку заняття. Змусьте учасників думати, працювати й поділяти ваше захоплення та азарт. Почніть з очікуваних результатів заняття, представлення учасників, інтерактивних видів діяльності, "криголамів", якими з перших хвилин захопитися ваша аудиторія.

6. Нейтралізуйте стосунки «вчитель – учень». Варто відпочатку зруйнувати потенційний уклад вчитель-учень, перш ніж ви розпочнете якусь діяльність. Розумний тренер скористається вступом, щоб самому ближче познайомитись з учасниками, а не навпаки. Надаючи учасникам тренінгу можливість висловитись, він зможе оцінити їх знання та досвід, а в результаті їх майбутній вклад в програму. На цьому етапі важливіше, щоб люди відчували, що розуміють тему, ніж оцінювали вміння тренера виправляти чи наставляти їх. Тренер повинен підтримувати візуальний контакт з кожним учасником і звернутися до нього принаймні один раз з питанням чи зауваженням.

7. Закладіть основу для створення ефективної групи. Протягом першої сесії на тренінгу всі в групі повинні налагодити один із одним візуальний контакт, порозмовляти один із одним. Хоча б один раз за цей час вони повинні змінити місце. Інстинктивно вони з самого початку окреслили свою територію. Якщо люди залишають свої місця, вони краще будуть готові до колективної роботи.

8. Подавайте матеріал просто. Ідіть від знайомого для учасників до нового. Пояснюйте термінологію та складні концепції, перевіряйте, наскільки аудиторія розуміє та сприймає вас. Уникайте перевантаження інформацією. Більшість людей сприймають від 5 до 9 інформаційних сегментів за один раз. Подавайте лише 5 чи 6 нових ідей, концепцій чи фактів і підкріплюйте їх усілякими способами. У тренінгу повторюватимуться певні вправи чи моменти (знайомство, очікування, обговорення). Варто подумати над синонімічним рядом слів, склавши його заздалегідь, аби, за потребою, замінювати одні слова і словосполучення іншими.

9. Дотримуйтесь середнього темпу. Ефективна презентація схожа на керування автомобілем. Вам треба набирати темп і призупинятися, але переважно ви їдете з постійною швидкістю. Надто швидко — втрачаєте аудиторію. Надто повільно — всіх стомлюєте. Використовуйте різноманітний темп ведення тренінгу для оптимальнішого результату.

10. Дотримуйтесь методики та регламенту при проведенні вправ. Перед кожною вправою обов'язково поясніть, що робитимуть учасники. Пояснюйте чітко та коротко. При потребі повторіть завдання декілька разів, але у іншому

формулюванні. Перед початком нової вправи нагадуйте номер сторінки, якщо ви користуєтесь посібником, або покажіть сторінку, яку ви використовуєте як роздатковий матеріал. Тримайте порядок денний весь час перед очима, не закривайте його іншими аркушами — учасникам подобається знати, "де" вони знаходяться.

11.Повідомляйте очікувані результати кожної вправи та ставте запитання на рефлексію після її закінчення.

12.Під час обговорення вправ уникати обговорення особистих якостей.

13.У ході всього тренінгу демонструйте чіткий зв'язок інформації з реальною практикою.

14.Будьте позитивними, будьте в колі, дякуйте за відповідь кожному колі.