

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

*Навчально-науковий інститут № 3*

*Кафедра психології, соціології та педагогіки*

**РОБОЧА ПРОГРАМА**

навчальної дисципліни  
**«ОСНОВИ ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ»**  
вибіркових компонент  
освітньої програми першого (бакалаврського) рівня вищої освіти  
**053 «Психологія»**  
**(психолог ювенальної превенції)**

**за темою - ОСНОВНІ ТРЕНІНГОВІ МЕТОДИ**

**Вінниця 2024**

**ЗАТВЕРДЖЕНО**

Науково-методичною радою  
Харківського національного  
університету внутрішніх справ  
Протокол від № 14.08.2024 року № 8

**СХВАЛЕНО**

Вченою радою ННІ № 3  
Протокол від 09.08.2024 року № 8

**ПОГОДЖЕНО**

Секцією Науково-методичної ради  
ХНУВС з гуманітарних та соціально-  
економічних дисциплін  
Протокол від 13.08.2024 року № 7

Розглянуто на засіданні кафедри педагогіки та психології (протокол  
від 08.07.2024 року № 13)

**Розробники:**

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

**Рецензенти:**

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

## ПЛАН ЛЕКЦІЇ

1. Поняття методу в тренінгу. Як підібрати метод ?
2. Класифікація методів, що використовуються при проведенні тренінгу.
  - Групова дискусія як базова процедура в тренінгу.
  - Феномен гри в тренінгу.
  - Психогімнастика
  - Арт-методи
  - Метод кейсів
  - Психологічні тренажери та вправи.
3. Оцінка ефективності тренінгу. Критерії оцінки ефективності тренінгу.

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

#### Основна:

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

2. Балахтар В. В. Соціальнопсихологічний тренінг і маніпуляція : навч.-метод. посібник. Вижниц : Видавництво «Черемош». 2015. 432 с.

3. Білова М.Е. Навчально-методичний посібник з спецкурсу «Соціально-психологічний тренінг» Одеський національний університет імені І.І. Мечникова 2015 с.113 URL: [http://fs.onu.edu.ua/clients/client11/web11/metod/imem/metod\\_spt.pdf](http://fs.onu.edu.ua/clients/client11/web11/metod/imem/metod_spt.pdf)

4. Карпенко Є. В Основи психотренінгу: навч. посібник. Дрогобич. 2015. 78 с. 3. Медведєв В. С., Кудерміна О. І., Горбенко Д. А. Психологічна служба правоохоронних органів України : навч. посіб. Київ : Нац. акад.внутр. справ, 2022. 188 с.

5. Професійний психологічний тренінг військовослужбовців Національної гвардії України: посібник / О. С. Колесніченко, Я. В. Мацегора, І. І. Приходько та ін. Х. : НАНГУ, 2018. 206 с.

6. Савченко Г.В. Навчально-методичний посібник з організації та проведення тренінгу: «Професійно-психологічна підготовка суддів» К.: ТОВ «Горизонт», 2016. 104 с. URL: [http://nsj.gov.ua/files/1508752131%D1%82%D1%80%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%BD%D0%B3\\_01.pdf](http://nsj.gov.ua/files/1508752131%D1%82%D1%80%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%BD%D0%B3_01.pdf).

7. Федорчук В. М. Тренінг особистісного зростання. : навч. посіб. К. : «Центр учбової літератури», 2014. 250 с.

#### Допоміжна:

1.Гурський, В.Є., Лефтеров В.О. Професійно-психологічний розвиток працівників спецпідрозділів поліції імітаційними засобами : монографія. Одеса : ВД "Гельветика", 2017. 163 с.

2.Клаур С., Денисовський М. Професійна компетентність офіцера поліції : методичні та практичні аспекти формування засобами тренінгу. Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології. 2022. № 7-8 (121-122). С. 68–79. doi: 10.24139/2312-5993/2022.07-08/068-079

3.Макарова О. П., Мілорадова Н. Е., Ларіонов С. О. Психологічний супровід розвитку професійної ідентичності правоохоронців на етапі фахової підготовки : навч.-метод. посіб. Харків : ФОП Бровин О. В., 2018. 122 с

4. Мілорадова Н. Е. Застосування тренінгових технологій у професійній підготовці слідчих (на прикладі тренінгу «Психологія допиту»). Юридична психологія. 2020. № 1 (26). С. 62–69. doi: <https://doi.org/10.33270/03202601.62>

5.Мілорадова Н. Е., Бречка Д. М., Доценко В. В. Психологічний супровід формування ціннісних регуляторів поведінки майбутніх правоохоронців : навч.-метод. посіб. Харків : ХНУВС, 2017. 116 с.

6.Мілорадова Н. Е., Шеховцова Е. В., Федоренко О. І., Доценко В. В. Тренінг розвитку професійних настановлень майбутніх правоохоронців : навч.-метод. посіб. Харків : Стиль Издат, 2015. 120 с.

7.Посна Є. О. Використання технік когнітивно-поведінкової терапії в роботі зі здобувачами освіти та працівниками Харківського національного університету внутрішніх справ. Актуальні питання психологічного забезпечення службової діяльності структурних підрозділів МВС України в умовах воєнного стану. 2023. С. 108–111.

8. Цільмак О. М. Формування психологічної компетентності у курсантів закладів вищої освіти МВС України. Підготовка поліцейських в умовах реформування системи МВС України : збірник наукових праць. Харків : ХНУВС, 2018. С. 124–127.

9.Штанько Н. А. Тренінг як метод підготовки керівників-лідерів органів Національної поліції. Науковий вісник Херсонського державного університету. 2019. С. 327–332 . doi:10.32999/ksu2312-3206/2019-1-54

### **Інформаційні ресурси в Інтернеті:**

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

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

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

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

5. Психологічні вправи для особистісних тренінгів URL: [http://psychologis.com.ua/psihologicheskie\\_uprazhneniya\\_dlya\\_lichnostnyh\\_treni\\_ngov.htm](http://psychologis.com.ua/psihologicheskie_uprazhneniya_dlya_lichnostnyh_treni_ngov.htm)

## 1. Поняття методу в СПТ. Як підібрати метод?

Метод – це (грец. *methodos* – буквально „шлях до чогось”) – у загальному значенні – спосіб досягнення мети, певним чином впорядкована діяльність. Методи навчання – сукупність прийомів та підходів, які відображають форму взаємодії учнів (або ж – учасників) і вчителя (або ж – ведучого) у процесі навчання.

Не всі методи роботи з групою однаково ефективні. Існує так звана «піраміда пізнання», що показує, що чим більший ступінь участі тих, хто навчається, у процесі пізнання, тим більше інформації і навичок засвоюється учасниками.



**Лекція** (5% засвоєння) – найбільш швидкий спосіб надання необхідної інформації необмеженій кількості слухачів. Недоліком цього методу є те, що лекція ставить учасника в пасивну позицію слухача, що приводить до позіхання, засинання тощо.

**Читання** (10% засвоєння) – добре забуте багатьма молодими людьми заняття. Може відбуватися наодинці чи в компанії, вдома чи у вагоні поїзда, на дивані чи на стільці, але не дозволяє досягти глибокого засвоєння інформації. Можна прочитати про те, як користуватися презервативом, і не вміти його використовувати.

**Аудіовізуальні засоби** (20% засвоєння). Люди люблять дивитися кіно, слухати радіо. Тому перегляд чи прослуховування талановитого твору – чудовий спосіб для емоційного переживання інформації.

**Використання наочності** (30% засвоєння). Використовуючи наочність, тренер допомагає учасникам запам'ятовувати і засвоювати інформацію всіма каналами сприйняття: зором, слухом, дотиком і нюхом. Наочність для тренінгів може бути різного роду: діаграми, слайди, макети, моделі, роздатковий матеріал, буклети, плакати...

**Обговорення в групах** (50% засвоєння) дозволяє учасникам поділитися своїми думками, враженнями і відчуттями в рамках визначеної теми. Дискусії

і «мозкові штурми» цінні тим, що дозволяють учасникам думати, докладно розповідати про власні висновки, вислуховувати найрізноманітніші думки інших.

**Навчання практикою** (70% засвоєння) – це рольові ігри, програвання ситуацій, практичні заняття, самостійні дослідження. Набутий у такий спосіб досвід допомагає засвоїти інформацію, отриману на тренінгу.

**Виступ у ролі навчаючого** (90% засвоєння) – “навчаючи – вчуся”. Як сказав Конфуцій: “Скажіть мені, і я забуду. Покажіть, і я запам’ятаю. Дайте можливість обговорити, і я зрозумію. Дайте можливість навчити іншого, і я прийду до досконалості.”

*Підбираючи методи для проведення тренінгового заняття важливо, щоб:*

- тренер аналізував усі наявні ресурси;
- тренер був готовий до використання обраного методу та мав чіткий алгоритм використання методу;
- метод був адекватним стосовно цілей та завдань заняття;
- метод був орієнтованим на вік, загальний рівень знань, інтелектуальні можливості, підготовленість учасників заняття. Цільова аудиторія повинна бути готова до сприйняття методу;
- результат, який передбачається, відповідав витраченому часу та силам; у ході заняття використовуватися різноманітні методи.
- тренеру не варто обмежуватись лише одним методом протягом усієї програми навчання.

Використання різноманітних технік не тільки сприяє збереженню уваги та працездатності групи, але й відображає реальні життєві ситуації.

Найбільш популярними методами, які застосовуються в тренінгових заняттях є: Дискусія, Рольова гра, Лекція (інформаційне повідомлення), Мозковий штурм (брейнстормінг), Метод кейсів (проблемні ситуації), Використання відео

## **2. Класифікація методів, що використовуються при проведенні СПТ.**

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. впорядковування, 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:*

- проектувальні 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 розігрують;
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 грі, 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 настрої?»

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.

Відоображаючи 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 вільно 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 Комунікативна 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 відесюжету 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 відеосюжет;
- використовувати триваліший час для перегляду, ніж рекомендовано;
- обговорювати відео дуже коротко (“адже, й так се зрозуміло”).

### **3. Оцінка ефективності тренінгу. Критерії оцінки ефективності тренінгу.**

Тренінг вважається ефективним в тому випадку, якщо він досяг поставленої мети. Тому дуже важливо при підготовці семінару або тренінгу чітко усвідомлювати його цілі і завдання.

Можна виділити наступні критерії оцінки ефективності тренінгу:

- підвищення рівня інформованості аудиторії з питань і тем, які обговорювались на тренінгу;
- формування установок на зміну поведінки / пратики;
- оцінка тренінгу як процесу (емоційний стан учасників (комфортність), «сильні» і «слабкі» блоки (інформаційні та ігрові)).

Існує декілька методів, за допомогою яких можна провести оцінку ефективності проведеного тренінгу. Ці методики можна використовувати як окремо, так і в комплексі.

Зокрема, це:

- *Обговорення з персональними висловлюваннями.*

Після закінчення тренінгу кожний учасник групи висловлюється по схемі: що дізнався нового, що сподобалося або не сподобалося, що потрібно змінити. Тренеру в цьому випадку необхідно занотовувати відгуки, а потім проаналізувати і зробити висновки.

- *Анкетування.*

Наперед готується анкета, яку учасники заповнюють після закінчення семінару. Бажано, щоб анкета складалася з відкритих питань, що дозволить учасникам висловлюватися у вільній формі. Варто попросити учасників тренінгу давати відповідь на кожне питання, не пропускаючи жодного. До такої анкети можуть входити наступні питання: які теми тренінгу були для вас новими, по яких темах вам не вистачало інформації, які ігри вам сподобалися найбільше.

- *Замітки тренера.*

Після закінчення тренінгу або його окремих блоків тренер записує, як реагувала група на інформацію цього блоку, чи всі брали участь в іграх, чи

всім було комфортно. Недоліком цього методу є те, що тренер часто відволікається від семінару і не може зосередитися. Щоб уникнути цього потрібен спостерігач, бажано другий ведучий, який зможе фіксувати реакцію учасників на різні блоки (інформаційні й ігрові), а також на самого тренера.

- *«Інтерв'ю - вихід».*

Наперед готується анкета, котра дозволяє перевірити знання окремих тем тренінгу. Така анкета, зокрема, повинна бути невеликою (можна на листі формату А 4), питання краще сформулювати в закритій формі, з заданими наперед варіантами відповідей. Згідно з цією методикою проводяться два виміри – до тренінгу і після нього. Варто звернути увагу на те, що в обох вимірах учасники заповнюють абсолютно однакові анкети. Завдання тренера – з'ясувати, чи зменшилася кількість неправильних відповідей після закінчення тренінгу, інформація по якій темі залишилася незрозумілою учасниками. Якщо в анкетах, заповнених по завершенні тренінгу, кількість неправильних відповідей зменшилася, то можна вважати, що проведений тренінг підвищив інформованість учасників по проблемі.

- *Суб'єктивна оцінка учасників.*

У даному випадку анкета включає список критеріїв, і учасникам пропонується оцінити тренінг за цими критеріями. Критеріями можуть бути: новизна інформації, комфортність, практична корисність. Також критерії оцінки тренінгу можна уявити у вигляді «Явисловлювань», учасники відзначають ступінь згоди або незгоди з цими висловлюваннями. Наприклад: На тренінгу я набув багато нової інформації за темою тренінгу...1...2...3...4...5

- *«Панельне інтерв'ю-вихід».*

Після деякого часу (3 – 6 місяців) після закінчення семінару проводяться дослідження, мета яких – з'ясувати, яким чином інформація і навички, отримані на тренінгу, вплинули на формування моделі безпечної поведінки учасника. «Панельне інтерв'ю-вихід» може включати наступні питання: які важливі для себе рішення прийняв респондент після семінару, чи може пригадати інформацію, отриману на семінарі, як оцінює вплив цього тренінгу на свою поведінку і багато що інше.

- *«Фокус-групи».*

За допомогою цього методу також можна відповісти на всі питання «Панельного інтерв'ю-виходу», проте «фокус-група» є обговоренням, на яке запрошуються всі учасники тренінгу. Але, якщо в «панельному інтерв'ю» ланцюжок питань повинен виявити в респондента його оцінку тренінгу, то фокус-група збирається для обговорення тем і проблем, яким був присвячений тренінг; про це учасники повідомляються наперед. Обговорення проходить у вільній формі, тому цьому методу частіше надають перевагу ніж «панельному інтерв'ю». Описані вище методики краще всього використовувати в комплексі, в різних поєднаннях один з одним. Це дозволить оцінити тренінг в декількох аспектах і за допомогою різних критеріїв.

Оцінюванню ефективності семінарів дуже допомагає використання моделі Дональда Киркпатріка. Він виділяє чотири категорії оцінювання: реакція, навчання, поведінка і результати. Зазвичай на тренінгу ми можемо

оцінити тільки два перші рівні. Оцінка реакції здійснюється за допомогою постійного надання можливості учасникам дати «зворотний зв'язок» на те, що відбувається, а кінці семінару все підсумовується при підведенні підсумків (анкети і т.д.).

З оцінкою навчання справа йде більш заплутано. Але вона теж регулярно відбувається в тренерській практиці. Тут треба тільки пам'ятати, що в навчанні, побудованому на принципах конструювання знання, оцінку в один захід здійснити дуже важко. Йдеться про комплексну, автентичну оцінку. Оцінка ефективності у ході семінарів відбувається весь час. Тренер спостерігає за самим процесом створення учасниками нового знання, як вони його застосовують в нових контекстах. Однак можливість прослідкувати етап застосування набутого учасниками на семінарі в нових контекстах присутня далеко не завжди або не в достатній мірі.