**ВСТУП**

Дисципліна «Психологічні технології освітнього тренінгу» рекомендована Міністерством освіти і науки України для обов’язкового вивчення студентами-психологами згідно з концепцією викладання гуманітарних і суспільно-економічних дисциплін.

**Мета вивчення дисципліни «**Психологічні технології освітнього тренінгу**»** полягає воволодінні майбутніми фахівцями основними поняттями сучасних психологічних технологій освітнього тренінгу, формуванні змістовних установок й орієнтирів, необхідних для організації психологічного забезпечення проведення тренінгу, удосконалення основних напрямків ефективності тренінгової роботи, раціональної організації і проектування її змісту.

**Завдання вивчення** навчальної дисципліни полягають у забезпеченні розуміння студентами**:** принципів розробки програм навчального тренінгу з опорою на розуміння рівня розвитку базових компетенцій учасників; конструювання методичного забезпечення освітнього тренінгу; проведення освітнього тренінгу; контролю рівня освоєння змісту тренінгу; застосування активних методів навчання; мотивування та контролювання навчальної діяльності студентів.

У результаті вивчення дисципліни студент повинен **знати:**

* понятійно-категоріальний апарат дисципліни;
* основні теоретичні проблеми курсу;
* загальну класифікацію психологічних технологій навчання;
* психолого-педагогічні особливості застосування окремих методів освітнього тренінгу в педагогічній практиці продуктивної освітньої соціалізації студентів;
* науково-методичний зміст окремих технологій тренінгового навчання.

Ґрунтуючись на одержаних у процесі вивчення дисципліни знаннях, студенти повинні **вміти:**

* комплексно аналізувати різноманітні навчальні ситуації на основі дидактичних принципів здійснення їх науково-психологічної оцінки;
* використовувати засвоєні методичні засоби організації освітнього тренінгу в індивідуальній практиці викладання;
* здійснювати оцінку перспективності застосування технологій та прийомів освітнього тренінгу у викладання психології.

**Дисципліна «Психологічні технології освітнього тренінг**у» є складовою циклу нормативних дисциплін навчального плану для фахівців освітньо-кваліфікаційного рівня «магістр». Її освоєння ґрунтується на знаннях з педагогіки, педагогічної та вікової психології, методики викладання психології, а також на широкому колі психологічних знань, що отримані при вивченні практично всіх інших психологічних дисциплін. Освоєння курсу «Психологічні технології освітнього тренінгу» є важливим для проходження педагогічної (асистентської) практики.

Навчальна дисципліна «Психологічні технології освітнього тренінгу» викладається на основі теоретичної психології і тісно пов’язана з дисциплінами «Соціальна психологія», «Консультативна психологія», «Психологія управління», «Загальна психологія» та ін.

**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ДО ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ ТА САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ**

**Модуль 1. Психологічний зміст інноваційних методів навчання**

***Практичне заняття 1.1.*** **Поняття компетентнісного підходу в сучасній освіті. Основні групи компетенцій**

1. Поняття компетентнісного підходу в сучасній освіті. Основні групи компетенцій.
2. Відмінність інноваційних і традиційних методів навчання. Основні принципи інноваційного навчання.
3. Місце освітнього тренінгу як методу організації навчання в системі дидактичних інструментів сучасної освіти.
4. Вправи на актуалізацію індивідуального досвіду учасників із застосування інноваційних методів.

У ході підготовки до першого питання необхідно розуміти, що поняття «компетентнісний підхід» і «ключові компетенції» отримали розповсюдження порівняно недавно, у зв’язку з дискусіями\* про проблеми і шляхи модернізації освіти. Компетентнісний підхід – це сукупність загальних принципів визначення цілей освіти, відбору змісту освіти, організації освітнього процесу й оцінки освітніх результатів. Визначте ці принципи й основні положення, які до них відносяться.

Особливу увагу слід звернути увагу на ключові компетенції, оскільки вони, як вказують вчені, носять надпрофесійний і надпредметний характер. Завдяки їм список загальних компетенцій був розподілений на три категорії: інструментальні, міжособистісні та системні. Необхідно назвати їх та прослідкувати взаємозв’язки між ними.

Слід також обґрунтувати різницю між категоріями компетенцій.

Готуючись до другого питання, необхідно розпочати з розгляду основних інновацій в освіті, які спрямовані на формування особистості, її здатності до науково-технічної та інноваційної діяльності, на оновлення змісту освітнього процесу.

Необхідно проаналізувати відмінність інноваційних і традиційних методів навчання. Для кращого розуміння наведіть порівняльну характеристику між традиційними та інноваційними методами навчання.

Розгляньте основні принципи інноваційного навчання. Важливо зрозуміти, що компетентнісний підхід стверджує, а не відміняє інноваційний тип освіти, інтегруючи різні підходи і поєднуючи кращі традиції.

Необхідно розглянути основні ведучі освітні стратегії та форми роботи в них:

* інформаційну (спрямовану на формування знань);
* проблемно-дискусійну (пошукову), спрямовану на пошук рішення неоднозначної проблеми);
* соціально-рольову (ігрову), яка передбачає використання отриманого знання в ситуації діяльності.

Пам’ятайте, що активні (інтерактивні) методи навчання передбачають інтенсивну взаємодію суб’єктів і націлені на організацію групової роботи.

У ході підготовки до третього та четвертого питань варто розпочати з аналізу поглядів вчених і практиків на соціальне психологічне навчання. Зокрема, активне соціально-психологічне навчання – це психолого-педагогічна форма вироблення й удосконалення різних умінь і навичок поведінки субєктів праці, яка здійснюється в умовах групової навчально-тренувальної діяльності. Активне навчання застосовується як для формування специфічних комунікативних умінь у представників професій, що працюють з людьми, так і з метою підвищення загальної психологічної компетентності, упорядкування культури психічної діяльності організації.

Слід розглянути три основні блоки, які складають активне соціально-психологічне навчання, а саме:

- дискусійні методи (різні варіанти «мозкового штурму»: групова дискусія, розбір практичних ситуацій, аналіз сконструйованих ситуацій тощо);

- ігрові методи (ділові ігри, дидактичні й управлінські ігри, рольові ігри, організаційно-діяльнісні ігри тощо);

- соціально-психологічні тренінги (комунікативні – постановка навичок поведінки, сенситивні – тренування міжособистісної чутливості, тренінги особистісного зростання – робота з особистісними комплексами і бар'єрами у спілкуванні, бізнес-тренінги – техніки з продажу, ведення переговорів, вирішення конфліктних ситуацій тощо).

Для кращого розуміння наведіть приклади та вправи на актуалізацію індивідуального досвіду учасників із застосування інноваційних методів.

***Завдання для самостійної роботи***

1. Співвідношення понять «освітній тренінг», «активне навчання», «психотерапія», «психокорекція».
2. Методологічні основи тренінгових методів навчання в роботах М.Форверга, К.С.Станіславського, Д.Н.Узнадзе та ін.
3. Формування, розвивальний вплив, вирощування як принципи освітнього тренінгу.

Під час самостійної підготовки до практичного заняття необхідно проаналізувати співвідношення понять «освітній тренінг», «активне навчання», «психотерапія» та «психокорекція». Що вони означають? Це одне й те саме, чи різні поняття? Оскільки у різних авторів визначення розмиті, зверніть увагу на співвідношення основних понять, наведені І.В.Вачковим (Вачков И.В. Основы технологи группового тренинга. Учеб. пособие. – М.: Издательство «Ось-89», 1999. – 176 с.)

Проаналізувавши основні визначення, треба зосередитися на груповому психологічному тренінгу, що являє собою сукупність активних методів практичної психології. Зверніть увагу на специфічні ознаки та основні парадигми тренінгу.

Для закріплення теми практичного заняття необхідно ознайомитися з методологічними основами тренінгових методів навчання в роботах М.Форверга, К.С.Станіславського, Д.Н.Узнадзе та ін. Так, М.Форверг, говорячи про цінність рольової гри, на перший план висуває практичні активні дії учасника тренінгу як основні детермінанти успішності соціально-психологічного навчання. Набагато меншого значення він надає теоретичному обґрунтуванню когнітивних і емоційних джерел ефекту психодраматизації.

Засновник радянської школи психологічної установки Д.Н.Узнадзе, вказував, що основне в навчанні не конкретна навичка чи знання, а розвиток сил, які беруть участь у процесі навчання. Практика тренінгу акторської майстерності за системою К.С.Станіславського також зосереджена на дії. Прийом «фізичних дій», особливим способом перероблений, стає в системі К.С.Станіславського одним із кращих провідників до глибини психічного життя актора. Сутність не в фізичній дії, писав великий актор, а в тих умовах, обставинах, які її викликають.

Визначте зв'язок моторної та емоційної сторін психіки під час переживання повторних обставин для суб’єкта дії. Проаналізуйте процес формування, розвивальний вплив, вирощування як принципи освітнього тренінгу.

***Контрольні запитання та завдання***



1. Дайте характеристику компетентнісного підходу.
2. Назвіть відмінності традиційних та інноваційних методів навчання.
3. Визначте поняття соціально-психологічного навчання.

***Рекомендована література:*** 6; 7; 19 (342-379); 25; 31; 33; 40; 47; 51; 52.

***Практичне заняття 1.2.* Методи та технології освітнього тренінгу**

1. Тренінг розвитку теоретичних умінь, формування інструментальних та системних компетенцій учасників.
2. Характеристика соціально-рольового тренінгу.
3. Поняття ситуаційного тренінгу. Соціопсихокорекційні можливості групи при його організації.
4. Тренінг спілкування як розвиток міжособистісної чутливості (сенситивності) учасників навчальної комунікації.
5. Тренінг особистісного зростання.
6. Основи духовно-орієнтованого тренінгу.

Розглядаючи методи та технології освітнього тренінгу необхідно згадати про ключові компетенції. Оскільки компетенція – це результат умілого застосування різних методів у поєднані з конкретною ситуацією, цінностями, здібностями і знаннями, навчальний тренінг завжди повинен бути спрямований на підвищенні цікавості суб'єкта до власного розвитку, на повазі інтересів кожного співробітника, на набутті знань членів команди і персональній мотивації до виконання роботи.

У ході підготовки до першого питання необхідно визначити зміст інструментальних та системних компетенцій. До інструментальних компетенцій відносять: загальні базові знання в обраній професії, здатність до аналізу та синтезу, до організації та планування, здатність вирішувати проблеми та приймати самостійні рішення тощо. Системні компетенції включають: здатність застосовувати знання на практиці, дослідницькі здібності, здатність адаптації до нових ситуацій, до генерації нових ідей, творчості, до розробки нових проектів і підприємництва, відповідальність за якість, сила волі та прагнення до успіху тощо. Міжособистісні компетенції базуються переважно на комунікативних здатностях.

Готуючись до другого питання слід зрозуміти, що соціально-рольовий тренінг – це одна із форм соціально-психологічного тренінгу спілкування, спрямована на вирішення внутрішніх конфліктів індивіда шляхом відпрацювання навичок тих чи інших соціальних функцій у навчальній групі. Цей вид тренінгу полягає у програванні конкретних епізодів, у яких один із учасників (протагоніст) грає самого себе, а інші виступають у заданих психологом ролях, співвіднесених з певним сюжетом. Сеанс рольової гри може бути записаний на плівку, потім відтворюватися, і учасники в ході її перегляду відмічають помилки і непродуктивні дії. Потім протагоніст пропонує своє нове рішення, а інші учасники після обговорення інсценують альтернативні стратегії, які також можуть бути записані. Рольова гра може продовжуватися до тих пір, поки не буде отримане задовільне виконання заданого епізоду. Необхідно проаналізувати можливості позитивного результату відпрацювання певних завдань.

Розгляд третього питання необхідно розпочати з пригадування теоретичних положень такої психотехніки як психодрама, яка була започаткована Дж.Морено. Ситуаційний тренінг є продовженням психодрами і спрямований на формування тих чи інших соціальних умінь, необхідних в певних життєвих ситуаціях, зокрема, під час встановлення контакту з новими людьми. З огляду на це, розгляньте й проаналізуйте змістовне наповнення ситуаційного тренінгу та, для прикладу, здійсніть набір необхідних вправ.

Подальшим розвитком ситуаційного тренінгу вважають соціодраму, яка спрямована на розкриття, аналіз і обробку індивідуальних уявлень і міжособистісних стосунків. Необхідно розрізняти, що психодрама спрямована на аналіз і вирішення психологічних проблем окремої людини, а мета соціодрами полягає не стільки у виявленні конфліктів кого-небудь із групи, скільки у досягненні ефективної взаємодії з партнерами в умовах ділового щоденного спілкування.

Пам’ятайте, що за допомогою соціодрами група може віднайти саму головну для неї подію, актуальні почуття і стосунки між членами групи, допомогти розкрити закладений потенціал тощо. Соціодрама допомагає кожному повернутися до реальності спілкування, дає можливість проявитися не тільки окремим індивідіумам, а й колективам. Важливо, що вона не прагне довести щось комусь, вона допомагає прояснити ситуацію, переосмислити те, що відбувається і зробити крок до соціальних змін.

Підготовку до четвертого питання потрібно розпочати з пригадування основних визначень стосовно міжособистісної чутливості або сензитивності особистості. Більшість авторів розглядають її як цілісну, загальну якість, як здатність прогнозувати почуття, думки і поведінку іншої людини. Американський психолог Г.Сміт визначає її як більш загальну здібність і виділяє чотири компоненти сензитивності:

* сензитивність до спостереження (здатність, спостерігати, бачити і чути іншу людину й одночасно запам’ятовувати, як вона виглядала й що говорила);
* теоретична сензитивність (здатність вибирати і застосовувати теорії для більш точних інтерпретацій і передбачувань думок, почуттів і дій інших людей);
* номотетична сензитивність (здатність розуміти типового представника тієї чи іншої соціальної групи і використовувати це розуміння для передбачення поведінки інших людей, що належать до цієї групи);
* ідеографічна сензитивність (здатність розуміти своєрідність кожної людини).

Необхідно розглянути також погляди Г.В.Олпорта, який описує вісім особистісних якостей, необхідних для того, щоб добре розбиратися в людях, а саме: досвід, схожість, інтелект, глибоке розуміння себе, складність, відстороненість, естетичні нахили та соціальний інтелект.

Переходячи до розгляду організації тренінгу спілкування як розвитку міжособистісної чутливості, необхідно ознайомитися з загальними порадами практиків. Так Ю.Н.Ємельянов виділяє наступні задачі сенситивного тренінгу:

* підвищення само розуміння та розуміння інших;
* чуттєве розуміння групових процесів, пізнання локальної структури;
* розвиток ряду поведінкових навичок.

Л.А.Петровська виділяє два рівня цілей:

* безпосередні цілі (загострення чутливості до групового процесу, поведінки інших, пов’язане з сприйняттям більшої кількості комунікативних стимулів);
* метацілі або цілі більш високого рівня узагальнення (розвиток психологічної спостережливості, усвідомлення й інтерпретація обмежень, пов’язаних з певними стереотипами, уявлення власної впливовості на іншого тощо).

Далі необхідно розглянути різні психотехнічні вправи та рольові ігри, які пропонують практики для використання в міжособистісному тренінгу. Зазвичай пропонуються вправи трьох категорій:

* спрямовані на вплив на стани групи вцілому або на кожного її учасника окремо (вправи на створення працездатності на початку роботи тренінгової групи, на початку дня, на підтримку і відновлення працездатності);
* спрямовані на змістовну сторону роботи (встановлення контакту, сприйняття і розуміння емоційних станів партнерів, прийом і передача інформації, розвиток спостережливості, інтуїції тощо);
* спрямовані на отримання зворотнього зв’язку (позитивний психологічний клімат в групі).

Для кращого розуміння форм організації сенситивного тренінгу необхідно проаналізувати його фази. Оскільки особливою відмінністю цього тренінгу вважається максимальна самостійність його учасників, метод заснований на актуалізації почуттів та емоцій за рахунок зворотного зв’язку, а не на інтелекті. Пам’ятайте, що зворотній зв'язок – це відверта передача інформації про своє відношення до іншої людини. Метою сенситивного тренінгу є формування умінь керувати стилем своєї поведінки за рахунок усвідомлення того, як вона сприймається оточуючими, розвиток уміння спостерігати, визначати психічні стани іншої людини за зовнішніми ознаками, і відповідно, будувати свою поведінку, розвивати емпатію.

Згадайте визначення емпатії та її психологічні механізми.

Надалі необхідно ознайомитися з фазами проведення сенситивного тренінгу та проаналізувати їх зміст. Як відомо, до основних фаз вчені й практики відносять: фазу розслаблення («розморожування»), фазу змін (зміна тактики і стратегії); фаза «заморожування» (закріплення нової стратегії поведінки).

Важливо пам’ятати, що в соціально-психологічному тренінгу предметом аналізу стають не ситуації, що сталися десь і з кимось, а події і відносини, які складаються у самій навчальній групі «тут і зараз».

Зверніть увагу на кількість учасників тренувальної групи та можливу тривалість тренінгу.

П’яте запитання необхідно розпочати із пригадування основ класичного соціально-психологічного тренінгу. Як його різновид – тренінг особистісного зростання, спрямований на розвиток психічних процесів (пізнавальних, вольових та емоційних), рис і якостей людини. Необхідно усвідомити, що мова йде про розвиток сприйняття, уявлень, пам’яті, уваги, мислення, мови, волі, емоційної стійкості, здібностей, рис характеру, спостережливості та інших характеристик людини.

Для кращого засвоєння матеріалу можна розглянути та підібрати вправи для розвитку будь-якої якості людини.

Готуючись до шостого питання, необхідно ознайомитися з основами духовно-орієнтованого тренінгу. Для цього розгляньте зміст духовно-орієнтованого тренінгу у Додатку А. Помиткін Е.О. вказує, що духовно-орієнтований тренінг – це одна із активних форм психологічної роботи в групі, спрямована на розвиток духовного потенціалу учасників, актуалізацію духовних цінностей (естетичних, гуманістичних, пізнавальних, екологічних, самопізнання, самовдосконалення та самореалізації), які притаманні особистостям з високим рівнем свідомості. Важливим є дотримання принципу конгруентності: єдності думки, висловлювання, поведінки та діяльності. Зокрема, досягнення відповідності стилю життя учасників тим ідеям, які вони пропагують.

Принцип дієвості тренінгової роботи: необхідні особистісні якості стають цінними в міжособистісному просторі й засвоюються як елементи поведінки учасників завдяки підтримці, схваленню одногрупників, повторенню окремих елементів. Кожний учасник може не тільки зрозуміти, але й відчути, усвідомити, тобто задіяними стає фізична, емоційно-вольова, інтелектуальна та духовна сфера особистості (ідеали, цінності, смисли).

***Завдання для самостійної роботи***

1. Розробіть авторську вправу (вправи) для використання в освітньому тренінгу.

***Контрольні запитання та завдання***



1. Дайте загальну характеристику групових методів навчання.
2. Назвіть принципи інноваційного навчання.
3. Визначте відмінності ситуаційного тренінгу, психодрами та соціограми.
4. В чому полягає мета тренінгу особистісного зростання.
5. Основні завдання тренінгу міжособистісної чутливості.
6. Назвіть основні фази тренінгу особистісного зростання.
7. Охаратеризуйте ситуаційний тренінг.

***Рекомендована* *література:*** 4; 6 (214-260);10; 16; 23; 26; 32 (380-385); 36; 37; 41; 46; 47; 54 (149-199).

**Модуль 2. Методи навчального тренінгу**

***Практичне заняття 2.1.*** **Дискусійні методи в освітньому тренінгу**

1. Класифікація дискусійних методів навчання.
2. Характеристика групової дискусії як методу навчання.
3. Методика «Мозковий штурм». Основні етапи її організації й варіанти проведення.

Підготовку до практичного заняття слід розпочати з огляду основних методів активного соціально-психологічного навчання, де дискусійні методи займають одне з центальних місць. Слід розуміти, що дискусійні методи навчання (дебати, круглий стіл, мозковий штурм тощо) – це вид групових методів, заснованих на спілкуванні чи організаційній комунікації учасників у процесі вирішення ними навчально-професійних завдань.

Особливу увагу слід звернути на психологічні механізми, які задіяні під час використання діскусійних методів. Оскільки будь-яка дискусія передбачає обговорення будь-якого питання, теми чи проблеми, дискусійні методи можуть бути реалізовані у вигляді діалога учасників чи груп учасників, «сократівської» бесіди, групової дискусії чи круглого столу, «мозкового штурму», аналізу конкретної ситуації тощо.

В поданій нижче літературі ознайомтеся з основними методами дискусій. Перш за все, дискусія – це всебічне обговорення спірного питання на відкритій аудиторії людей, в приватній бесіді, спорі тощо.

Круглий стіл – це метод активного навчання, одна з форм пізнавальної діяльності, яка дозволяє закріпити отримані раніше знання, доповнити недостатню інформацію, сформувати вміння вирішувати проблеми, закріпити позиції тощо. Характерною рисою цього методу є поєднання тематичної дискусії з груповою консультацією.

Дебати – явно формалізоване обговорення, побудоване на основі заздалегідь фіксованих виступів учасників – представників двох протидіючих команд (груп), і спростувань. Після закінчення обговорення відбувається поділ аудиторії на сторони «за» і «проти» в залежності від переважання аргументів, таким чином визначається результат дискусії.

Мозковий штурм – метод, який дуже широко застосовується, як спосіб продукування нових ідей для вирішення наукових і практичних проблем. Його мета – організація колективної мисленевої діяльності щодо пошуку нетрадиційних шляхів вирішення проблем.

Таким чином, за допомогою застосування дискусійних методів відбувається вирішення багатьох задач. Наведіть перелік цих можливих задач.

***Завдання для самостійної роботи***

1. Розгляньте класифікацію дискусійних методів навчання. Обґрунтуйте різницю між ними.
2. Розробіть та продемонструйте керовану дискусію з обраної особистісної проблеми учасників.
3. Поміркуйте над можливими схемами керування ходом групової дискусії.

***Контрольні запитання та завдання***



1. Дайте характеристику навчального тренінгу.
2. Назвіть класифікацію дискусійних методів.
3. Прослідкуйте взаємозв’язки між дискусійними методами активного навчання.
4. Основні етапи організації й варіанти проведення тренінгу за методом «мозкового штурму».

***Рекомендована література:*** 6 (232 – 247);13;14;15-21;50; 51.

***Практичне заняття 2.2*. Метод кейсів. Тренінг на розвиток умінь до прийняття рішень**

1. Поняття «Кейс-методу» як методу аналізу конкретних ситуацій.
2. Метод кейсів як форма соціально-психологічного тренінгу.
3. Тренінг розвитку готовності особистості до прийняття стратегічних життєвих рішень.
4. Дидактичний потенціал методів інциденту та аналізу конкретних ситуацій у професійному навчанні майбутніх психологів.

Підготовку до практичного заняття необхідно розпочати виходячи з основних завдань соціально-психологічного тренінгу. Широке визнання в практиці використання соціально-психологічного тренінгу отримав метод кейсів. Кейс-метод – це техніка навчання, що користується описом реальних економічних і соціальних ситуацій. Під ситуацією (кейсом) розуміють опис конкретної реальної події в закладі, слухачам пропонують проаналізувати її, знайти шляхи розв’язання та обрати кращий з них. У більшості випадків під час застосування цього методу учасникам пропонують записати список набору обставин, які можуть бути засновані на реальних чи уявних ситуаціях. Отже, кейс-метод (метод ситуаційних вправ) є активним методом, що дає змогу наблизити процес навчання до реальної практичної діяльності спеціалістів.

Необхідно усвідомити, що існує три основних правила застосування методу кейсів:

1. діагностика проблеми;
2. діагностика однієї чи декількох проблем і вироблення учасниками методів їх вирішення;
3. оцінка учасниками дій по вирішенню проблеми і їх наслідків (проблема і її вирішення повідомляються в інструкції).

Після вибору варіанту застосування можна приймати рішення, чи буде метод кейсів включати одну задачу чи серію завдань. В залежності від складності цих завдань метод буде застосовуватися або у вигляді коротких вправ на 30-40 хвилин, або в більш розгорнутому вигляді. В деяких випадках навколо дослідження якоїсь важливої ситуації може бути побудована ціла серія тренінгів на декілька днів.

Зверніть увагу на те, що тренер може забезпечувати контроль через встановлення певних правил (збільшення чи зменшення часу роботи, встановленням певних рамок роботи, обмеження чи розширення вимог до учасників тощо), які необхідно обговорювати з учасниками на початку тренінгової роботи.

Необхідно зрозуміти, що щодо методу кейсів є ряд порад для кращої результативності його проведення, а саме:

* вибір належного матеріалу;
* наявність альтернатив;
* невелика кількість учасників у групі.

Відмітимо, що метод кейсів дає унікальну можливість вивчити складні чи емоційно значущі питання пов’язані з ризиком для власного життя чи певних його обставин. Він дозволяє навчатися без хвилювання і тривоги за можливі неприємні наслідки, які можуть виникнути у ситуації неправильного прийняття рішення. Саме тому цей метод частіше за все пропонується для розвитку навичок у вирішенні проблем (problem-solving), прийнятті рішень (decision-making), веденні переговорів.

Готуючись до другого питання, необхідно згадати курс «загальна психологія», оскільки в основі прийняття рішення лежать психічні процеси і, зокрема, мисленева діяльність особистості. Необхідно проаналізувати основні визначення: рішення, прийняття рішень, механізми прийняття рішень, готовність особистості, психічний оберт тощо.

Прийняття рішень у психології розглядається як центральний етап переробки інформації на всіх рівнях психічної регуляції у системі цілеспрямованої діяльності людини й найбільш узагальнено визначається як формування цілей дій та операцій, що знижують вихідну невизначеність проблемної ситуації. Необхідно усвідомити, що прийняти рішення – означає обрати певну мету та спосіб дії, надати їм перевагу перед іншими (Г.О.Балл, Ф.Е.Василюк, У.Джеймс, Д.О.Леонтьєв, Е.Фромм).

Стратегічні життєві рішення – найбільш відповідальні та значущі у житті молодої людини, що впливають на її подальшу долю, зокрема, на визначення життєвої позиції особистості, професійне самовизначення, вибір шлюбного партнера тощо.

Прийняте та втілене в життя доленосне рішення становить вузловий момент життєвого шляху особистості, якісно змінює її життєву ситуацію, коригує життєву позицію. Період навчання молоді у ВНЗ відзначається, з одного боку, активізацією самосвідомості та прагненням до життєвого самовизначення, а, з іншого, неготовністю до свідомого вибору життєвих альтернатив та несформованою відповідальністю за наслідки прийнятих рішень.

З огляду на це є актуальним психологічний тренінг з розвитку готовності студентської молоді до прийняття стратегічних життєвих рішень.

Під час підготовки тренінгу необхідно враховувати наступні рекомендації. Оскільки при визначенні власної життєвої позиції найактивнішими стають мотиваційні психологічні механізми, відповідний блок програми тренінгу має, перш за все, активізувати ціннісну самосвідомість особистості, спонукати студентів до ціннісного самовизначення, усвідомлення значущості особистих цілей тощо.

У процесі прийняття рішень з професійного самовизначення найбільшої активності досягають інтелектуальні психологічні механізми (зокрема, цілепокладання та аргументація), тому розвиток особистісної готовності за цим напрямом вимагає розробки психолого-педагогічних засобів, спрямованих на набуття знань, логічне обґрунтування, цілепокладання.

Зважаючи на те, що у процесі прийняття стратегічних життєвих рішень щодо вибору шлюбного партнера на перший план виходять почуття, емоції (вподобання, прихильність, закоханість, кохання, пристрасть), відповідний блок тренінгу, передусім, має бути спрямованим на розвиток здатності студентів до керування власними емоційними станами, врівноваження логічно-раціонального та почуттєвого, формування здатності класифікувати і впорядковувати почуття та бажання особистості.

Мета тренінгу полягає у розвитку готовності студентів до прийняття стратегічних життєвих рішень з визначення власної життєвої позиції, професійного самовизначення та вибору шлюбного партнера.

У процесі здійснення тренінгових занять доцільно дотримуватися основних принципів акмео-гуманістичного підходу:

- принципу цілісності особистості (через комплексний вплив розроблених психолого-педагогічних засобів на актуалізацію психологічних механізмів прийняття студентами стратегічних життєвих рішень);

- принципу соціально-психологічної детермінації прийняття особистістю стратегічних життєвих рішень (через врахування виявлених психологічних характеристик студентів та різноманітних зовнішніх впливів, що здійснюються на сучасну молодь в умовах ВНЗ);

- принципу розвитку та самоактуалізації особистості (через врахування виявлених індивідуальних потреб та здатностей до неперервного розвитку, самоактаулізації та самореалізації, в індивідуально-психологічному, сімейному та професійному просторі);

- принципу раціогуманізму (через поєднання у процесі реалізації формувальних впливів на особистість студента як раціонального, так і емоційно-почуттєвого характеру);

- принципу творчої активності особистості (через розкриття можливості реалізації у процесі прийняття стратегічного життєвого рішення індивідуальних та особистісних творчих здібностей студентів, нахилів і талантів у власному життєтворенні);

- принципу свободи волевиявлення особистості у процесі прийняття стратегічного життєвого рішення (через збереження свободи волевиявлення особистості, права здійснювати вчинки, приймати самостійні рішення, стверджувати власні смисли та цінності, якими вона керується).

Зверніть увагу на те, що на початку проведення психологічного тренінгу спільно зі студентами необхідно визначити основні правила групової роботи, серед яких, зокрема: конфіденційність, анонімність, активна взаємодія, добровільність участі, толерантність, персоніфікація висловлювань, доброзичливість і взаємна повага. Як показує практика, наведені правила тренінгової взаємодії сприяють взаємодії учасників та ефективній роботі.

Для кращого засвоєння поданого матеріалу ознайомтесь зі структурою психологічного тренінгу з розвитку готовності особистості до прийняття стратегічних життєвих рішень (Додаток Б).

Поміркуйте над складом вправ та проаналізуйте відповідні блоки тренінгової роботи.

***Завдання для самостійної роботи***

1. Ознайомтеся з методом кейсів. Визначте його мету, завдання, функції та найкращі варіанти застосування.
2. Вправи на розробку методичних зразків застосування дискусійних методів навчання в організації освітнього тренінгу.
3. Розгляньте різні методи підготовки особистості до прийняття рішень в різноманітних умовах діяльності (напружені емоційні, когнітивні, творчі, в особливих умовах діяльності тощо).
4. Зверніть увагу на роль цілепокладання у житті людини, розгляньте етапи, зміст та психологічні механізми у процесі постановки цілей.

***Контрольні запитання та завдання***



1. В чому полягає метод аналізу конкретних ситуацій.
2. Назвіть вимоги до добору ситуацій для практики навчання студентів.
3. Визначте дидактичний потенціал методу інциденту.
4. Визначте переваги та недоліки методу кейсів.
5. Наведіть мету та завдання тренінгу з розвитку готовності особистості до прийняття стратегічних життєвих рішень.
6. Підберіть (або розробіть) вправи для розвитку здатностей особистості до цілепокладання, здійснення вибору, прийняття рішень.

***Рекомендована література:*** 5; 6 (247-260); 7; 9( 332-341); 17; 18; 25; 35 (179-186, 222-230); 37; 48; 52; 55.

***Практичне заняття 2.3.* Ігрові методи в освітньому тренінгу**

1. Загальні підходи до науково-методичного дослідження ігрових методів навчання.
2. Ділові (рольові й операційні) ігри та їх різновиди в розвитку системних, інструментальних і соціально-психологічних компетенцій учасників.

У ході підготовки до першого питання необхідно усвідомити, що рольова гра, як форма людської активності, нараховує, як мінімум, декілька тисяч років. Основна мета використання рольових ігор – акумулювання й передача життєвого досвіду. Починаючи з первісно-общинного устрою, рольова гра в процесі онтогенезу виконує функцію соціалізації й навчання навичкам поведінки, засвоєння соціальних і професійних ролей.

Необхідно розглянути застосування рольової гри в традиційній педагогіці (в якості активного методу навчання з метою підвищення ефективності засвоєння знань), в західних традиціях (в якості професійного навчання). Проаналізуйте також переваги й недоліки рольової гри (за книгою Морри Ван Ментс). Зокрема, Ван Ментс робить висновок про те, що використання рольових ігор найефективніше там, де мова йде про різні аспекти комунікації, ідеально підходить до навчання лінгвістичній діяльності, соціальних працівників, консультантів, педагогів тощо.

Ознайомтесь з книгою Девіда Турнера, де рольові ігри представлені в якості основного методу індустріальних тренінгів у професійному навчанні. За Д.Турнером рольова гра – це моделювання ситуації, де учасникам пропонується виконати роль якоїсь людини в знайомих для них обставинах чи ситуаціях. На практиці більшість рольових ігор – це одноактна сценка без заздалегідь прописаних реплік.

Розгляньте класичні та сучасні теорії гри, створені на сьогоднішній день вченими й практиками, а саме:

* Теорія надлишкової сили (Surplus Energy Theory, Spencer, 1878);
* Теорія відновлення сил (Lazarus, 1883);
* Теорія вправ (Pre-exercise, Groos, 1985);
* Теорія рекапітуляції (Recapitulation Theory, Hall, 1920);
* Теорії мотиваційної модуляції гри (Arousal Modulation Theories of Play, Berlyne, 1960; Ellis, 1973; Hatt, 1985);
* Психодинамічна теорія гри (Psychodynamic Theories of Play, 1961; Erikson,1985);
* Когнітивно-розвиваючі теорії гри (Cognitive Developmental Theories of Play, Piaget, 1962; Vygotsky, 1966, 1997);
* Гра як соціалізація (Play as socialization, 1934);
* Мета комунікативна теорія (Metacommunicative theory, Bateson, 1955).

Особливу увагу слід звернути на різноманітність видів гри (опубликівану в Guade to preparing play strategies, Greater London Authority), а саме:

1. символічна гра;
2. ігрова емоційно-практична взаємодія;
3. соціальна гра-драматизація;
4. гра з правилами;
5. продуктивна гра;
6. гра-спілкування;
7. гра-драматизація;
8. глибока гра;
9. дослідницька гра;
10. гра-фантазування;
11. уявлювана гра;
12. рухлива гра;
13. гра-засвоєння;
14. предметна гра;
15. рольова гра.

Проаналізуйте основні функції, які виконує гра, а саме: інформування, зміна ставлення, з’ясування чужих думок з приводу своєї поведінки, демонстрація моделі поведінки, репетиція можливих реальних ситуацій, коригування самооцінки та підвищення емпатійності.

Для кращого розуміння теми та засвоєння знань у Додатку В поданий алгоритм проведення рольової гри. Розгляньте та проаналізуйте його.

Готуючись до другого питання необхідно ознайомитись з діловими (рольові й операційні) іграми та їх різновидами з розвитку системних, інструментальних і соціально-психологічних компетенцій учасників. Необхідно усвідомити різницю між ними. Як відомо, рольові ігри – рід ігрових методів активного навчання, заснованих на моделюванні й програванні соціальних ролей у процесі вирішення навчально-професійного завдання. Операційні ігри – рід ігрових методів активного навчання, заснованих на моделюванні структурно-функціональної побудови навчально-професійної діяльності.

Слід звернути увагу на те, що операційні ігри за своїми психологічними параметрами (мотивації, участі інтелектуальних ресурсів, емоційного забарвлення тощо) багато в чому аналогічні методу аналізу конкретних ситуацій. Однак, на противагу спонтанному обговоренню, прийнятому в дискусійних методах з суб’єктивною оцінкою ведучого, операційні ігри мають сценарій, у який закладений алгоритм «правильності» чи «неправильності» приймаємого рішення, тобто людина, яка навчається, бачить ту дію, яку справляють її рішення на майбутні події.

Слід зрозуміти, що в операційних іграх, на противагу рольовим, більше підкреслюється аспект інструментального навчання, навчання засобам і способам поведінки і діяльності, і, в той же час, формалізований і спрощений аспект міжособистісної взаємодії.

Для кращого засвоєння матеріалу розгляньте та проаналізуйте структуру тренінгу ділового спілкування, подану у Додатку Г.

Особливу увагу слід звернути на характеристику та функціональне призначення тренінгу ділового спілкування. Оскільки тренінг ділового спілкування – це вид соціально-психологічного тренінгу, він спрямований на набуття знань, умінь та навичок, корекцію і формування установок, необхідних для успішного спілкування в умовах професійної діяльності. Зазвичай, за його допомогою розвиваються уміння вести переговори, виступати перед великою аудиторією, проводити відповідальні наради, адекватно поводити себе в конфліктних ситуаціях тощо.

Головна установка, що забезпечує успішність ділового спілкування, полягає в готовності орієнтуватися на іншу людину, визнавати цінність його особистості, брати до уваги інтереси партнера. Зверніть увагу, що під час занять обов’язково проводяться групові дискусії, рольові ігри, для яких використовуються ситуації, адекватні змісту основної діяльності учасників занять.

***Завдання для самостійної роботи***

1. Розробка сценарію сюжетно-рольової гри з психології як дидактичного засобу розвитку інструментальних компетенцій студентів ВНЗ.

***Контрольні запитання та завдання***



1. Охарактеризуйте ділові ігри та їх різновиди.
2. В чому полягає організаційно-діяльнісна гра, її етапи та рівні взаємодії у грі?
3. Назвіть основні відмінності організаційно-комунікативної гри.

***Рекомендована література:*** 6 (247-260); 7; 9 ( 332-341); 17; 18; 35 (179-186, 222-230); 37; 48; 52.

***Практичне заняття* 2.4. Функції та характеристика навчально-теоретичних ігор в освітньому тренінгу**

1. Навчально-теоретичні ігри як засоби освітнього тренінгу.
2. Вправи на створення ідей методичного сценарію навчальної гри з розвитку інструментальних компетенцій учасників.

Готуючись до практичного заняття необхідно ознайомитися з функціями та характеристиками основних навчально-теоретичних ігор, які використовуються в освітньому тренінгу. Перш за все ознайомтесь з організаційно-діяльнісною грою. Це ігровий метод активного соціально-психологічного навчання, вид операційних ігор, у ході якого з використанням моделювання організації професійної діяльності учасниками вирішуються актуальні теоретичні й практичні проблеми, розвивається рефлексивний компонент творчого мислення.

На противагу діловій грі, мета якої – вирішення актуального педагогічного завдання, метою організаційно-діяльнісної гри є вирішення теоретичної чи практичної проблеми. Завдання – це ситуація, у якій потрібно знайти певний порядок дій (алгоритм) для досягнення мети, і, в якій здійснення цього алгоритму вимагає наявності певних умінь. Проблемна форма організації діяльності, комунікації, рефлексії і мислення, яка застосовується в організаційно-діяльнісній грі, означає, що учасники знаходяться в умовах, коли вони не знають, що і як робити, які потрібно напрацювати способи діяльності, комунікації, мислення, рефлексії тощо.

Розгляньте самостійно структуру та особливості підготовки і проведення організаційно-діяльнісної гри.

Ознайомтеся з наступною грою – організаційно-мисленева гра, у якій для розвитку мисленевих здібностей учасників і для вивчення структури і механізмів мисленевої діяльності предметом розгляду був обраний власний процес мислення учасників гуртка.

Організаційно-комунікативна гра – де, в якості моделюючої практики виступає організація комунікації. Під час цієї гри учасники розподіляються на чотири основні позиції – автора, розуміючого, критика і організатора комунікації. Необхідно звернути увагу на цільові установки у ході гри. Розгляньте їх.

Наступний вид гри – сюжетно-рольова гра. Практики вважають, що це основний вид гри дитини дошкільного віку. Характеризуючи її, С.Л.Рубінштейн підкреслював, що ця гра найбільш спонтанний прояв дитини, але разом з тим – вона будується на взаємодії дитини з дорослим. Їй притаманні такі основні риси: емоційна насиченість і включеність дитини, самостійність, активність, творчість.

Зверніть увагу на те, що основою сюжетно-рольової гри є уявлювана ситуація, яка полягає в тому, що дитина бере на себе роль дорослого і виконує її у створених нею самою обставинах. Основними компонентами гри є сюжет, зміст і роль. Роль – засіб реалізації сюжету і головний компонент сюжетно-рольової гри.

Необхідно порівняти та проаналізувати особливості функціонального навантаження сюжетно-рольової гри у різні роки дошкільного та шкільного життя дитини.

***Завдання для самостійної роботи***

1. Ознайомтеся з складовими базовими технологіями в організаційно-діяльнісній грі.
2. Підготуйте реферат сюжетно-рольової гри з психології як дидактичного засобу розвитку інструментальних компетенцій студентів ВНЗ.

***Контрольні запитання та завдання***



1. Дайте визначення поняття комунікативної компетентності.
2. Вкажіть основну мету та функції сюжетно-рольової гри.

***Рекомендована література:*** 6 (247-260); 7; 9( 332-341); 17; 18; 35 (179-186, 222-230); 37; 48; 52.

***Практичне заняття* 2.6. Проблема оцінки результативності в освітньому тренінгу**

1. Принцип формування психічного в діяльності.
2. Критерії оцінки ефективності освітнього тренінгу.
3. Основні правила продуктивного навчання.

Готуючись до першого питання необхідно згадати основи загальної психології, зокрема, особливості формування психіки людини. Необхідно усвідомити, що будь-який процес (особливо навчання) являє собою складне динамічне утворення – систему. А будь-яка система – поліструктурна, тому сам інноваційний процес теж поліструктурний.

Діяльнісна структура – сукупність таких компонентів як: мотиви, ціль, задачі, зміст, форми, методи, результати тощо. Пам’ятайте, що все починається з мотивів (спонукальних причин) суб’єктів інноваційного процесу, визначення цілей, нововведення, перетворення цілей у цілу низку завдань, розробки змісту інновації тощо. Усі названі компоненти діяльності реалізуються в певних умовах (матеріальних, фінансових, морально-психологічних, часових тощо), які в саму структуру діяльності не входять, але при ігноруванні яких інноваційний процес був би паралізованим.

Зверніть увагу на те, що реалізація принципу діяльнісного підходу передбачає організацію навчання з опором на ведучу діяльність у кожному віці. Однак, порушений розвиток характеризується тим, що ні один із названих видів діяльності не формується своєчасно і повноцінно, отже кожна діяльність у свою чергу потребує корекції.

Реалізуючи психологічну теорію про діяльнісну детермінацію психіки, корекційний навчальний процес організується на наглядно-дійовій основі. Отже реалізація цього принципу передбачає цілеспрямоване формування усіх структурних компонентів діяльності (предметної, ігрової чи навчальної): мотиваційного, цільового, операціонального, регуляційного.

Як відомо, пізнавальна діяльність – це єдність чуттєвого сприйняття, теоретичного мислення й практичної діяльності. Вона здійснюється на кожному життєвому шляху, в усіх видах діяльності і соціальних стосунках суб’єктів, а також шляхом виконання різних предметно-практичних дій у навчальному процесі. Але лише в процесі навчання пізнання приймає чітке оформлення в особливий, притаманний лише людині, вид навчально-пізнавальної діяльності.

Процес навчання відбувається у постійному спілкуванні учнів з вчителем і з однолітками, що впливає на характери протікання пізнавальної діяльності.

Далі необхідно зробити порівняльну характеристику традиційного й інноваційного навчання (за цілями, характеристиками, стилем взаємодії, формами навчання тощо). Із розгляду цих характеристик можна вивести критерії оцінки ефективності освітнього тренінгу, що й буде підготовкою до другого питання практичного заняття.

У ході підготовки до третього питання необхідно ознайомитися з поняттями продуктивної освіти. У сучасній педагогіці до продуктивної освіти відносять концепцію формування життєвої компетенції. Її основу складають провідні ідеї екзистенціальної філософії (Н.Адлер, В.Франкл, Е.Фромм, Е.Еріксон), психології (Л.С.Виготський, А.Маслоу, С.Рубінштейн, Б.Теплов), її коріння сягає в глибини національної культурно-освітньої та педагогічної думки (Григорій Сковорода, Памфіл Юркевич, Софія Русова, Василь Сухомлинський та інші).

        Продуктивна освіта передбачає відновлення змісту навчання з орієнтацією на «ключові компетентності», оволодіння якими дозволить учням вирішити різні проблеми в професійному, соціальному, повсякденному житті.

Далі необхідно згадати поняття «компетенція» й розглянути різні види компетенцій. Проаналізуйте, які показники можуть бути правилами продуктивного навчання. До основних характеристик ефективності продуктивного навчання в освіті відносять:

1. Рівень створення комплексу оптимальних умов для розвитку особистості учня.
2. Рівень створення умов для розумової діяльності дитини.
3. Рівень створення в навчально-виховному процесі цілісної системи знань, умінь, навичок.
4. Максимальне пристосування освіти до потреб людини.
5. Рівень набуття учнями життєвих умінь, що ініціюють особистісне зростання та індивідуальний розвиток, міжособистісне спілкування, взаємодію та самовизначення.
6. Отримання конкретного продукту в результаті самостійної предметної діяльності учня згідно із загальними вимогами навчання.
7. Чітка націленість на реальний продукт, створений учнем під час опанування предмета.
8. Рівень формування у учнів необхідних, дієвих, міцних, постійно актуальних знань та вмінь.
9. Організація мотивованого, самостійного практично орієнтованого навчання.
10. Орієнтація на практичне досягнення успіхів у самоосвітній діяльності.
11. Спрямованість навчання на завершальний, цілісний результат і практичну самореалізацію кожного учня.

***Завдання для самостійної роботи***

1. Розгляньте принцип формування психічного в діяльності.
2. Ознайомтесь та проаналізуйте критерії оцінки ефективності тренінгу.
3. Проаналізуйте основні підходи до організації продуктивного навчання.

***Контрольні запитання та завдання***



1. Підготуйте реферат на різні форми оцінювання ефективності активного навчання.
2. Охаратеризуйте форми психічної активності під час тренінгової роботи.

***Рекомендована література:*** 24; 37; 38; 43(217-231); 44 (109-110).

***Практичне заняття******2.8.* Контроль результатів навчання в умовах тренінгової роботи**

1. Методика оцінки ефективності методичної продукції з освітнього тренінгу, підготовленої учасниками навчання.

***Завдання для самостійної роботи***

1. Розробити тренінгову програму із розвитку компетенцій студентів, відповідно до вимог Болонського процесу.

***Контрольні запитання та завдання***



1. Болонський процес та основні його характеристики.
2. Основні компетенції студентів.

***Рекомендована література:*** 24; 37; 38; 43(217-231); 44 (109-110).

**РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА**

***Основна****:*



1. Алексеев А.П. Аргументация. Познание. Общение. – М.: МГУ, 1991.
2. Анисимов О.С. Методологическая культура педагогической деятельности и мышления. М., 1992.
3. Бадмаев Б.Ц. Методика преподавания психологи. М., 2001.
4. Вачков И. Основы технологи групового тренинга. Психотехніка. М., 1995.
5. Вербицкий А.А. Психолого-педагогические особенности деловой игры как формы знаково-контекстного обучения // Хрестоматия по педагогической психологии / Составители А.И. Красило, Новгородцева А.П. – М., 1995 (326-331).
6. Власова О.І. Методика викладання психології. – К.: «Либідь» , 2007.
7. Власова О.І. Педагогічна психологія. – К.: «Либідь» , 2005.
8. Волков В.Б. Тренинг социальной активності. – СПб.: Речь, 2005.
9. Гинзбург Я.С., Коряк Н.М. Соціально-психологическое сопровождение деловых игр. Хрестоматия по педагогической психологии / Составители А.И. Красило, Новгородцева А.П. - М., 1995 (332-341)
10. Давыдов В.В. Теория развивающего обучения. – М.: ИНТОР, 1996.
11. Джонсон Д.В. Соціальна психологія: тренінг міжособистісного спілкування. – К.: КМ Академія, 2003.
12. Дьюї Дж. Моральні принципи в освіті. – Львів: Літопис, 2001.
13. Еемерен Ф.Х.; Гроостендорст Р. Аргументация, коммуникация, ощибки. – Л.: Васильевский остров, 1992.
14. Емельянов Ю.Н. Активное социально-психологическое обучение. ЛГУ, 1985.
15. Ивин А.А. Основы теории аргументации. – М., 1997.
16. Ивин А.А. Искусство правильно мыслить. Кн. для учащихся ст. классов. 2-е изд. – М.: Просвещение , 1990.
17. Климов Е.А. Основы психологии. Практикум. Учебное пособие для вузов. – М: ЮНИТИ, 1999.
18. Котляревський Ю.Л., Шанцер А.С. Искусство моделирования и природа игры. – М., 1987.
19. Красило А.И., Новгородцева А.П. Рекомендации по организации активного обучения. Хрестоматия по педагогической психологии / Составители А.И. Красило, Новгородцева А.П. – М., 1995 (342-379)
20. Крысько В.Г. Общая психология в схемах и комментариях: учебное пособие. – СПб.:Питер. 2007.
21. Логика: Логические основы общения / Берков В.Ф., Яскевич Я.С., Бартон В.И. и др. – М: наука, 1994.
22. Ляудис В.М. Методика преподавания психологии. - М., 2003.
23. Монина Е.Б., Лютова-Робертс Е.К. Коммуникативный тренинг (педагоги, психологи, родители) – СПб.: Речь, 2006.
24. Пахальян В.Е. Групповой психологический тренинг: Учебное пособие. – СПб.Питер, 2006. – (88-95,199-204).
25. Помиткіна Л.В. Психологія прийняття особистістю стратегічних життєвих рішень: монографія / Любов Віталіївна Помиткіна. – К. : Кафедра, 2013. – 381 с.
26. Помиткін Е.О. Психологія духовного розвитку особистості: Монографія. – К.: Наш час, 2007. – 280 с.

***Додаткова:***

1. Педагогические технологии: Уч. пособие для ст-ов педаг. спец-й / Под общ. ред. В.С. Кукушкина. – Ростов н/Д, 2002.
2. Пезешкиан Н. 33 и 1 форма партнерства. Пер с нем. – М.: Институт позитивной психотерапии, 2005.
3. Платонов К.К. Занимательная психология. – М., 1997.
4. Поварин С.И. Спор. О теории и практике спора. – Пг., 1918.
5. Подвойская М.А. Уроки психологии в школе. Конспекты занятий и дневник практического психолога. – М., 1993.
6. Пойа Д. Как решать задачу. Хрестоматия по педагогической психологии / Составители А.И. Красило, Новгородцева А.П. - М., 1995 (380-385)
7. Полонников А.А. Очерки методики преподавания психо­логии. Системно-ситуативный анализ психологического взаи­модействия. – Мн., 2001.
8. Практикум по експериментальной и прикладной психологии: Учеб. Пособие / Под ред. А.А. Крылова. – Л.: ЛГУ, 1990. (179-186, 222-230)
9. Практическая психология для преподавателей / Ру-во академика М.К. Тутушкиной. – М., 1997.
10. Сапогова Е.Е. Задачи по общей психологии. Учебное по­собие для вузов. – М., 2001.
11. Сборник деловых игр, конкретных ситуаций и практических задач. – М., 1997.
12. Сидоренко Е. В. Технологии создания тренинга. От замысла к результату. – СПб.: «Речь», 2007.
13. Соколова Е.Е. Тринадцать диалогов о психологии. – М., 1997.
14. Сопер П. Основы искусства речи. Пер с англ. – з-е изд. Испр. – М.: Яхтсмен, 1995.
15. Стюарт Й., Джойнс В. Основи ТА: Транзакційний аналіз: Пер з англ. – К.: ФАДА, ЛТД, 2002.
16. Талызина Н.Ф. Управление процессом усвоения знаний. – М.: МГУ, 1975.
17. Торн К., Маккей Д. – Тренинг. Настольная книга тренера. 2-е изд. –СПб.: Питер, 2008.
18. Шевцова И.В. Тренинг тренеров: 9 дней личностного роста. – СПб.:Речь, 2006. (109-110)
19. Фельденкрайз М. Осознавание через движение: двенадцать практических уроков. – М:ИСИ, 2000.
20. Фопель К. Психологические группы. Рабочие материалы для ведущего: Практическое пособие: Пер. с нем. – 5-е изд. Стер. – М.: Генезис, 2005.
21. Хозиев Б.И., Хозиев В.Б. Сборник задач по курсу «Психология». Психологическая феноменология и эксперимент. – М., 1993.
22. Хрупкий Е.А. Организация и проведение деловых игр. -М.,1991.
23. Хуторской А.В. Эвристическое обучение. Теория, методология практика. – М.: Международная педакадемия, 1998.
24. Цукерман Г.А. Виды общения в обучении. – Томск: Пеленг, 1993.
25. Чихачев П.В. Лекция как активный метод обучения. – Киев, 1990.
26. Эльконин Д.Б. Психология игры. – М., 1978.
27. Эсаулов А.Ф. Активизация учебно-познавательной деятельности студентов. – М., 1982.
28. Яценко Т.С. Основи глибинної психокорекції: феноменологія, теорія і практика. Навч. посіб. – К.: Вища шк., 2006.
29. Lyubov, Pomytkina*.* Personal readiness of youth to making  
    strategic life decisions // European Applied Sciences. – Germany (Stuttgart), May, 2013, № 5 – pp. 155-157.

***Питання до заліку***



1. Інноваційні, традиційні та тренінгові методи навчання.
2. Поняття продуктивності навчання.
3. Місце активних методів соціально-психологічного навчання в системі сучасної освіти.
4. Освітній тренінг в парадигмі компетентнісного підходу.
5. Основні групи компетенцій сучасного випускника ВНЗ. Типи освітнього тренінгу, що їм відповідають.
6. Співвідношення понять «освітній тренінг», «психотерапія», «психокорекція» та «активне навчання».
7. Методологічні основи методів освітнього тренінгу в роботах К.С. Станіславського.
8. Методологічні основи методів освітнього тренінгу в роботах Д.Н. Узнадзе.
9. Методологічні основи методів освітнього тренінгу в роботах М. Форверга.
10. Принципи активного соціально-психологічного навчання в організації та здійсненні освітнього тренінгу.
11. Загальна характеристики тренінгових методів навчання.
12. Поняття дискусійних методів.
13. Ігрові методи: поняття та класифікація існуючих різновидів.
14. Тренінгові методи навчання.
15. Види індивідуальних тренінгових методів навчання.
16. Аудиторні завдання: алгоритмізовані творчі, пошукові.
17. Характеристика форм індивідуальних позааудиторних тренінгів.
18. Загальні підходи до науково-психологічного дослідження ігрових методів навчання.
19. Поняття системних компетенцій.
20. Зміст та методика тренінгу теоретично-пізнавальних умінь.
21. Поняття особистісних компетенцій.
22. Зміст та методика тренінгу ціле покладання і створення смисложиттєвих перспектив учасників.
23. Поняття соціально-психологічних компетенцій.
24. Зміст та методика тренінгу соціально-психологічних компетенцій.
25. Фази проведення тренінгу спілкування як розвитку міжособистісної чутливості (сенситивності) учасників.
26. Тренінг ділового спілкування. Основні цілі та напрямки формування комунікативної культури учасників.
27. Характеристика соціально-рольового тренінгу.
28. Потенціал методу психодрами (Дж. Морено) в освітньому тренінгу з розвитку особистісних компетенцій. Фази його розгортання.
29. Потенціал трансактного аналізу в розвитку комунікативної компетентності учасників освітнього тренінгу.
30. Сюжетно-рольва гра: її основна мета та функції в освітньому тренінгу системних компетенцій.
31. Класифікація дискусійних методів навчання.
32. Характеристика групової дискусії як методу навчання. Схема її організації на занятті з освітнього тренінгу.
33. Методика «Мозковий штурм». Основні етапи її організації та варіанти проведення.
34. Технологія організації та ведення сократівського діалогу на занятті з освітнього тренінгу.
35. Поняття «Кейс-методу» як методу аналізу конкретних ситуацій.
36. Дидактичний потенціал методу інциденту та аналізу конкретної ситуації в професійному навчанні в умовах освітнього тренінгу.
37. Ситуаційний тренінг. Соціопсихокорекційні можливості групи при його організації в умовах з освітнього тренінгу.
38. Основні правила соціально - психологічного навчання.
39. Основи духовно-орієнтованого тренінгу.
40. Психологічний тренінг з розвитку готовності студентів до прийняття стратегічних життєвих рішень.

**Додаток А**

**Зміст духовно-орієнтованого тренінгу**

**Мета:** розвиток духовного потенціалу учасників, створення єдиного духовного простору, сприятливого для ціннісно-смислового самовизначення.

**Постановка цілей**: висловлювання по колу «Сьогодні я хочу досягти…».

Вправа 1. «Очі колективу». Учасники сидять на стільцях по колу. Тренер нагадує як для кожної людини важлива увага з боку інших. Неуважність може принизити, зіпсувати настрій тощо. Він пропонує учасникам розвернути стільці і сісти спиною один до одного. Після цього учасники мають записати у стовпчик імена присутніх і навпроти кожного імені записати колір очей учасника. По завершенню учасники розвертають стільці у вихідне положення та визначають в залежності від кількості правильних відповідей свою уважність.

Вправа 2. Тренер ставить запитання: «Чи можемо ми стати дружною командою, у якій учасники швидко відчувають і розуміють один одного, координують спільні дії?» Він ставить перед учасниками завдання вишукуватись в шеренгу спочатку за зростом (він найвищого до найменшого), потім за температурою тіла (від найтеплішого до найпрохолоднішого), потім – за швидкістю пульсу. При цьому за допомогою годинника чи секундоміра він виміряє час, який витрачають учасники для виконання кожного завдання. Обговорення: в чому ми схожі і в чому відмінні?

Вправа 3. Учасникам пропонується написати на клаптиках паперу по 4-5 притаманних їм особистісних якостей. Записи згортаються і передаються тренеру. Тренер зачитує їх почергово, пропонуючи кожному зробити припущення і вгадати про кого йде мова. Автор записки має при цьому вказати на іншого учасника і зізнатися лише тоді, коли всі висловили свої припущення. Обговорення: чи дійсно ми знаємо себе і вказали саме ті риси, за якими нас легко упізнати?

Вправа 4. Кожен з учасників по черзі має зобразити пам'ятник. Інші намагаються вгадати кому він належить і що хоче передати людству.

Вправа 5. Учасники мають завершити «незакінчені речення»:

«Найголовніше в житті для мене»…

«Більш за все я ціную в людях»…

«Якби можна було б не працювати»…

«Усе моє життя»…

«Кохана людина»…

«Ми разом»…

Вправа 6. Учасники по черзі виходять до дошки і малюють «Моє головне життєве досягнення». Інші відгадують, що це?

Вправа 7. Один з учасників повідомляє групі про життєві труднощі (вигадані чи реальні). Бажаючі з колективу намагаються різними засобами його заспокоїти. По завершенню до першого учасника ставиться питання: «хто і чим допоміг найбільше?…»

**Підведення підсумків:**

* Чи вдалося кожному досягти поставленої мети?
* У колі зі свічкою промовляються побажання іншим (або подарунки).

**Додаток Б**

**Зміст психологічного тренінгу з розвитку готовності**

**студентів до прийняття стратегічних життєвих рішень**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Основні  тематичні модулі | Тематика занять | Кіл-ть год. |
| І. Прийняття  рішення з визначення власної життєвої позиції | Тема 1. Цінність життя та власної життєвої позиції  Тема 2. Життєва позиція у контексті мотивів і потреб особистості, яка прагне до саморозвитку  Тема 3. Види життєвих позицій особистості  Тема 4. Розвиток власної життєвої позиції як стратегічна мета особистості студента  Тема 5. Шляхи і методи розвитку конструктивної життєвої позиції студента  Тема 6.Розвиток уміння прогнозувати результати прийнятого рішення з визначення власної життєвої позиції особистості | 2,0  2,5  2,5  2,5  2,5 |
| ІІ. Прийняття рішення з професій-ного самовиз-начення | Тема 1. Професійне самовизначення як життєва цінність особистості  Тема 2. Особистісне ставлення до професії та спеціалізації  Тема 3. Розвиток цілеутворення у процесі професійного самовизначення  Тема 4. Здатність обґрунтування рішень з професійного самовизначення  Тема 5. Розвиток особистісних умінь студентів приймати стратегічні рішення з професійного самовизначення | 2,5  2,5  2,5  2,5  2,0 |
| ІІІ. Прийняття рішення щодо вибору шлюбного партнера | Тема 1. Цінність сім'ї та сімейних стосунків  Тема 2. Пошук шлюбного партнера як природна, соціальна та духовна потреба особистості  Тема 3. Стратегія і тактика пошуку шлюбного партнера в студентські роки  Тема 4. Аргументація вибору потенційного шлюбного партнера  Тема 5. Розвиток здатності студента до прогнозу-вання та передбачення наслідків власних дій  Тема 6. Розвиток здатності до обґрунтування власних стратегічних життєвих рішень  Тема 7.Розвиток особистісних якостей, необхідних студенту для прийняття стратегічних життєвих рішень | 2,5  2,5  2,5  2,5  2,0  2,0  2,0 |
| Усього |  | 40,0 |

**Заняття 1**

***Мета:***

1. Знайомство з учасниками групи.
2. Зняття емоційної напруги учасників.
3. Встановлення позитивного психологічного клімату.
4. Створення позитивної мотивації та зацікавленості в роботі тренінгу.

*Вправа 1.* *Знайомство*. Гра «Снігова куля». Перший учасник називає своє ім’я і повідомляє про себе, чим він любить займатися найбільше, або це може бути «хобі». Наприклад, «Я – Юля, найбільше я люблю грати на гітарі і співати». Наступний учасник: «Це – Юля, вона любить грати на гітарі і співати, а я – Михайло, я мрію…». Так кожний наступний учасник повторює все про попередніх і розповідає про себе. Гра знайомить учасників, з їх прагненнями, знімає напругу, надає зацікавленості до ходу занять, учасники, які начебто знайомі давно, вражені тим, що дізнаються про нові вподобання своїх друзів. Тренер відмічає для себе, у якому руслі спрямовувати наступні заняття, тобто вправи можуть бути з використанням музики, складання віршів, живопису тощо.

*Вправа 2.* *«Наповненість життя».* Тренер надає інформацію, розповідаючи притчу, яка активізує мотивацію та мобілізує особистість до перегляду власних цінностей.

Професор філософії, виступаючи перед аудиторією, узяв скляну банку та наповнив її камінням, кожний з яких був за три сантиметри в діаметрі. Далі спитав студентів: «Чи заповнена банка?». Студенти відповіли: «Так, вона повна». Потім професор дістав горіх, засипав його в банку, де він зайняв вільний простір. На запитання, студенти знову відповіли, що банка повна. Тоді професор узяв коробку з піском, засипав і його в банку. Звісно, пісок зайняв все вільне місце у банці. Ще раз запитав професор студентів: «Чи повністю заповнена банка?». Вони відповіли: «Так, на цей раз остаточно». Але професор дістав склянку води та вилив її в банку до останньої краплини, розмочуючи пісок. Студенти сміялися, а професор продовжував: «Я хочу, щоб ви зрозуміли, що банка – це ваше життя. Камені – це найважливіші речі у ньому: сім'я, здоров'я, друзі, діти – усе необхідне, щоб ваше життя було повним, навіть у тому випадку, коли все інше втрачено. Горіх – це речі, які особисто для вас стали важливими: робота, будинок, машина тощо … Пісок – символізує дрібниці в нашому житті. Якщо спочатку наповнити банку піском, то не залишиться місця для найважливіших речей. Займайтесь тим, що приносить вам щастя. Займайтесь, насамперед, каменями, тобто найціннішими справами у вашому житті, визначте ваші пріоритети, інше – це тільки пісок». Тоді студентка підняла руку та спитала професора: «А яке значення має вода?» Професор посміхнувся: «Я радий, що ви спитали мене. Я це зробив, щоб показати вам, що як би не було заповненим ваше життя, завжди залишається місце для свята та дозвілля». Обговорення.

*Вправа 3*. «*Активізація уяви та мотивації*». Студентам пропонується на аркушах паперу перелічити усі найпотаємніші бажання (5-10), чого б вони хотіли досягти за найближчих 20 років, навіть самих неймовірних, можна фантазувати. Наприклад: я хочу полетіти в Космос, хочу стати президентом України, стати мільйонером, стати доктором психологічних наук і т. і. Після написання, студентам пропонується зачитати вголос свої мрії, але в теперішньому часі: я злітав у Космос, я став президентом, я став мільйонером, я став доктором психологічних наук тощо. Тренер і всі учасники стежать за тим, що відбувається зі студентом, який зачитує свої мрії. Обговорення, учасники діляться своїми почуттями: досягати – це дуже приємно і тому це добре!

*Вправа 4. «Стратегічні життєві цілі»*. Тренер пропонує студентам розділитися на групи і подумати та записати, які із усіх можливих бажаних цілей є найвизначальними, доленосними для них, яких вони хотіли б досягти, які є важливими для подальшого життя кожного. Через деякий час кожна група презентує свої стратегічні життєві цілі. Обговорення та підсумки: які цілі вважати стратегічними життєвими цілями, а які супутними (наприклад, хобі), які емоційно прикрашують життя людини.

*Перегляд відеофільму «Плата наперед».*

***Обговорення та побажання в роботі тренінгу.***

***Ритуал прощання.***

**Додаток В**

**Алгоритм проведення рольової гри**

1. Узгодження цілі рольової гри з метою тренінгу й навчального завдання.
2. Вибір ситуації.
3. Вибір учасників.
   1. Критерії відбору учасників на «активну роль»:

А) Етап лабіалізації: позитивне ставлення до тренінгу, приємний стан у групі, достатній особистісний потенціал. Самий непідходящий варіант: домінантний учасник з негативним ставленням до тренінгу. Наслідок такого вибору – опірність у вигляді саботажу чи відкритої дискредитації поставленого завдання.

Б) Етап навчання: по можливості, приймають участь усі, використовуються техніки обміну ролями і дублювання.

В) Етап цілісної дії – успішний учасник групи, якій здатен задати модель «еталонної поведінки» для позитивного виходу із тренінгової ситуації.

3.2. Критерії для вибору учасника на підігруючу роль:

А) Етап лабілізації: спонтанність, швидке орієнтування в ситуації, гнучкість мислення і поведінки. Необхідно мати запасні варіанти (на той випадок, якщо хтось відмовиться приймати участь у грі).

Б) Етап навчання: активні учасники можуть самі обирати собі «спаррінг-партнера» за принципом ускладнення завдання.

В) Етап цілісної дії: активні учасники можуть самі обирати собі «спаррінг-партнера».

3.3. Варіант роботи з дублером. Може здійснюватися з одним і тим же підігруючим, чи підбиратися заздалегідь декілька пар «активний-підігруючий».

4. Ознайомлення з інструкцією.

4.1. Коротка характеристика ситуації: повідомляється учасникам те, що необхідно знати на початку ситуації взаємодії в реальному житті.

4.2. Розподіл ролей (впевнюємося, що всі учасники згодні).

4.3. «Активний» учасник виходить за двері (у випадку виконання рольової гри «з прихованим мотивом»).

4.4. Підігруючому в присутності групи тренер розповідає ситуацію далі

А) те, з чим він прийшов і про що говорить відкрито;

Б) справжні мотиви чи причини поведінки («прихований мотив»);

В) формулюємо ідею спонтанності поведінки підігруючого.

4.5. Інструкція спостерігачам (задаєм межі, параметри спостереження).

4.6. Запрошуєм «активного» учасника (можливо, у нього з’являться запитання).

4.7. Організація простору.

4.8. Нагадуєм «активному» учаснику його завдання.

5. Зупинка рольової гри (критерії).

а) очевидне завершення ситуації (мета досягнута);

б) за бажанням «активного» учасника (він вважає, що мета досягнута);

в) мета не досягнута, але з’явилося досить матеріалу для обговорення й аналізу;

г) в «активного» учасника була реальна можливість вирішити ситуацію (у підтексті слів підігрую чого 2-3 рази звучав «прихований» мотив);

д) не варто зупиняти гру, якщо ми передбачаєм, що «активний» учасник ось-ось справиться із ситуацією.

6. Обговорення рольової гри.

Межами для організації обговорення є загальна ідея про ефективну взаємодію при досягненні поставленої задачі (що допомагало і що заважало).

* 1. Деролізація підігруючого (за необхідністю).
  2. Звернення до «активного» учасника: емоційне реагування, чи досягнув він свою мету, і, при наявності «прихованого» мотиву, наскільки він зрозумів підігрую чого.
  3. Звернення до підігруючого: емоційне реагування, як почував себе під час бесіди, і, при наявності «прихованого» мотиву, яким був «прихований» мотив.
  4. Звернення до спостерігачів: якщо поводилася відеозйомка, то загальне враження про те, як проходила бесіда, без конкретизації вражень і можливості емоційної реакції; якщо відеозйомка не проводилась, то детальне обговорення згідно заданих меж і рефлексія.

Необхідно пам’ятати про співвідношення позитивної й негативної складових у зворотньому зв’язку, який отримує «активний» учасник у ході обговорення.

Етап лабілізації: баланс позитиву і негативу.

Етап навчання: акцент на негативі.

Етап цілісної дії: акцент на позитиві.

**Додаток Г**

**Структура тренінгу ділового спілкування**

*Методика проведення*: тренінг проводиться в інтерактивній формі, використовуються методи ігрового моделювання професійної діяльності учасників. На конкретних ситуаціях відпрацьовуються поведінкові та комунікативні навички, застосовуються методи роботи в парах, групової та індивідуальної роботи.

*Мета*: формування компетентності учасників в галузі ділового спілкування.

*Завдання*:

1. Відпрацювати навички, які підвищують результативність ділового спілкування.
2. Удосконалити особистий переговорний стиль спілкування.
3. Навчитися визначати тип співбесідника за ведучими каналами сприйняття.
4. Набути впевненості в переговорах, отримати алгоритм проведення успішних переговорів.
5. Навчитися розпізнавати маніпуляції, навчитися спрямовувати маніпуляцію й агресію клієнтів у конструктивне русло.
6. Навчитися зберігати емоційну рівновагу в складних ситуаціях.
7. Засвоїти методи зняття емоційної напруги і швидкого самовідновлення.

*Програма*:

Загальна інформація про міжособистісне спілкування

1. Визначення спілкування;
2. Варіанти передачі та втрати інформації;
3. Вербальні й невербальні прийоми сприйняття й передачі інформації.

Ефективне ділове спілкування

1. Що таке ділова комунікація;
2. Комунікації в організації;
3. Ефективне проведення нарад;
4. Впевнена поведінка в діловому спілкуванні;
5. Етика ділового спілкування.

Переговори

1. Різні підходи до переговорів;
2. Етапи переговорів;
3. Алгоритм проведення зустрічей і переговорів;
4. Встановлення контакту;
5. Техніки ведення переговорів;
6. Прояснення позиції співбесідника;
7. Аргументація;
8. Завершення переговорів.

Протидія маніпуляціям

1. Як розпізнати маніпуляцію; вигоди і втрати під час маніпуляцій;
2. Як сказати «ні» й зберегти добрі стосунки;
3. Збереження емоційної рівноваги в складній ситуації.

Спілкування по телефону і під час особистої зустрічі

1. Особливості й правила;
2. Голос та інтонація під час телефонних переговорів;
3. Поза, жести, міміка під час особистої зустрічі;
4. Етика спілкування.

Напрацювання особистого переговорного стилю.

Навчально-методичне видання

## Психологічні технології освітнього тренінгу

**Методичні рекомендації**

Автори:

ПОМИТКІНА Любов Віталіївна

ПОМИТКІН Едуард Олександрович

Редактор

Підп. до друку Формат 60х84/16. Папір офс.

Офс. друк. Ум. друк. арк. . Обл.-вид. арк. .

Тираж …… пр. Замовлення № . Вид. № .

Видавництво НАУ

03680. Київ – 680, проспект Космонавта Комарова, 1.

Свідоцтво про внесення до Державного реєстру ДК №977 від 05.07.2002.