

**Державний заклад «Південноукраїнський національний педагогічний
університет імені К.Д. Ушинського»**

Леонова В. І.

**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ
ДО ПРОВЕДЕННЯ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ,
ОРГАНІЗАЦІЇ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ З
НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«ОРГАНІЗАЦІЯ СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ»**

**Для здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня
ІІІ року навчання спеціальності 231 «Соціальна робота»**

УДК: 37.012(049.3) +37.091+37.013.42(076.5)

*Рекомендовано до друку вченою радою Університету Ушинського
(протокол № 9 від 27.02.2025 р.)*

Беляк О. М. – кандидат педагогічних наук, доцент, директор КЗ «Одеський педагогічний фаховий коледж»;

Колбіна Л. А. – в.о. декана факультету початкового навчання, кандидат педагогічних наук, доцент кафедри педагогічних технологій початкової освіти ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К.Д. Ушинського».

Леонова В. І.

Методичні рекомендації до проведення практичних занять, організації самостійної роботи з навчальної дисципліни «Організація соціально-педагогічного тренінгу» [для здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня, спеціальності 231 «Соціальна робота»]. Одеса : Університет Ушинського, 2025. 55 с.

Методичні рекомендації до проведення практичних занять, організації самостійної роботи з навчальної дисципліни ОК 22 «Організація соціально-педагогічного тренінгу» містять плани проведення, зміст практичних занять та самостійної роботи студентів; питання для самоперевірки, тестові завдання, питання до екзамену. Послідовність тем зумовлена логікою викладу матеріалу і покликана забезпечити комплексність теоретичних знань і практичних навичок студентів.

ЗМІСТ

ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «ОРГАНІЗАЦІЯ СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ».....	4
РОЗДІЛ 1. МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ДО ПРОВЕДЕННЯ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ	7
РОЗДІЛ 2. МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ДО ОРГАНІЗАЦІЇ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ ЗДОБУВАЧІВ.....	19
РОЗДІЛ 3. КОНТРОЛЬНІ ЗАСОБИ ПЕРЕВІРКИ РЕЗУЛЬТАТІВ ПРАКТИЧНОЇ І САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ.....	43
РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ	54

ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

«ОРГАНІЗАЦІЯ СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ»

Мета навчальної дисципліни «Організація соціально-педагогічного тренінгу»: допомогти майбутнім фахівцям розвинути відповідні якості, що характеризують компоненти професійної компетентності, допомогти усвідомити та реалізувати внутрішні можливості їхнього саморозвитку, водночас зруйнувавши усталені стереотипи мислення та поведінки; сприяти досягненню високих рівнів розвитку професійної компетентності, самоактуалізації; навчити майбутніх спеціалістів розробляти соціально-педагогічні тренінги, а також проводити їх з метою підвищення ефективності та якості роботи в системі соціальної освіти.

Передумови для вивчення дисципліни: для вивчення навчальної дисципліни «Організація соціально-педагогічного тренінгу» студенти мають опанувати знання з таких навчальних дисциплін, як «Соціалізація особистості», «Теорія і практика соціальної роботи» «Рекламно-інформаційні технології в соціальній сфері», «Культурно-дозвіллева діяльність» тощо.

Очікувані програмні результати навчання:

ПРН 01. Здійснювати пошук, аналіз і синтез інформації з різних джерел для розв'язування професійних і встановлювати причинно-наслідкові зв'язки між соціальними подіями та явищами.

ПРН 02 Вільно спілкуватися усно і письмово державною та іноземною мовами з професійних питань.

ПРН 03. Ідентифікувати, формулювати і розв'язувати завдання у сфері соціальної роботи, інтегрувати теоретичні знання та практичний досвід.

ПРН 16 Застосовувати методи менеджменту для організації власної професійної діяльності та управління діяльністю соціальних робітників і волонтерів, іншого персоналу.

ПРН 20 Виявляти етичні дилеми та суперечності у професійній діяльності та застосовувати засоби супервізії для їх розв'язання.

ПРН 22. Демонструвати уміння креативно вирішувати проблеми та приймати інноваційні рішення, мислити та застосовувати творчі здібності до формування принципово нових ідей.

Очікувані результати навчання дисципліни:

знати:

- специфіку організації та проведення соціально-педагогічного тренінгу;
- особливостей проведення соціально-педагогічного тренінгу як форми динамічного навчання;
- структури проведення тренінгового навчання.

уміти:

- орієнтуватися в сучасних формах групового соціально-педагогічного тренінгу;
- правильно ставити і вирішувати завдання при організації і проведенні тренінгу;
- реалізовувати в практичній діяльності основні тренінгові методи роботи.

Унаслідок досягнення результатів навчання здобувачі вищої освіти в контексті змісту навчальної дисципліни мають опанувати такі компетентності:

Інтегральна компетентність. Здатність розв'язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми у соціальній сфері або у процесі навчання, що передбачає застосування певних теорій та методів соціальної роботи і характеризується комплексністю та невизначеністю умов.

ЗК 2. Здатність зберігати та примножувати моральні, культурні, наукові цінності і досягнення суспільства на основі розуміння історії та закономірностей розвитку предметної області, її місця у загальній системі знань про природу і суспільство та у розвитку суспільства, техніки і технологій,

використовувати різні види та форми рухової активності для активного відпочинку та ведення здорового способу життя.

ЗК 3. Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу.

ЗК 4. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.

ЗК 6. Знання та розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності.

ЗК 7. Здатність спілкуватися державною мовою як усно, так і письмово.

ЗК 8. Навички використання інформаційних і комунікаційних технологій.

ЗК 11. Вміння виявляти, ставити та вирішувати проблеми.

ЗК 13. Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети

Спеціальні компетентності:

СК 1. Знання і розуміння сутності, значення і видів соціальної роботи та основних її напрямів (психологічного, соціально-педагогічного, юридичного, економічного, медичного).

СК 4. Здатність до аналізу соціально-психологічних явищ, процесів становлення, розвитку та соціалізації особистості, розвитку соціальної групи та громади.

СК 5. Здатність до виявлення, соціального інспектування і оцінки потреб вразливих категорій громадян, у тому числі які опинилися в складних життєвих обставинах.

СК 9. Здатність оцінювати соціальні проблеми, потреби, особливості та ресурси клієнтів.

СК 10. Здатність розробляти шляхи подолання соціальних проблем і знаходити ефективні методи їх вирішення.

СК 13. Здатність до розробки та реалізації соціальних проектів і програм.

СК 14. Здатність до застосування методів менеджменту для організації власної професійної діяльності та управління діяльністю соціальних робітників і волонтерів, іншого персоналу.

СК 15. Здатність взаємодіяти з клієнтами, представниками різних професійних груп та громад.

СК 16. Здатність дотримуватися етичних принципів та стандартів соціальної роботи.

СК 18. Здатність до генерування нових ідей та креативності у професійній сфері.

СК 20. Здатність до сприяння підвищенню добробуту і соціального захисту осіб, здійснення соціальної допомоги та надання підтримки тим, хто перебуває у складних життєвих обставинах.

Міждисциплінарні зв'язки: «Спеціальна педагогіка з основами інклюзивної освіти», «Соціальне забезпечення».

РОЗДІЛ 1

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ДО ПРОВЕДЕННЯ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ ТЕМИ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

№ з/п	Тема заняття	Кількість годин
		Денна форма
1	Семінар «Тренінгові заняття як навчальний процес»	2
2	Дискусія «Історико-методологічні основи тренінгової роботи»	2
3	Круглий стіл «Види та класифікації тренінгів».	2
4	Семінар-практикум «Організаційні та методичні аспекти підготовки соціально-педагогічного тренінгу»	2
5	Круглий стіл «Соціально-психологічний тренінг як метод психологічного впливу»	2
6	Практикум «Структура та основні положення тренінгового заняття»	4
7	Практикум «Основні принципи реалізації тренінгових методів»	4
8	Круглий стіл «Методичні характеристики тренінгового заняття»	4
9	Круглий стіл «Методи оцінки ефективності проведення	4

	тренінгового заняття»	
10	Семінар «Професійні та особистісні якості тренера»	4
11	Майстер клас «Методика організації групової взаємодії»	4
12	Майстер клас «Проблема планування та розробки тренінгової програми»	4
13	Тренінг «Методика розробки плану проведення соціально-педагогічного тренінгу»	4
14	Майстер клас «Техніки, вправи та ігрові методи, що використовуються в тренінговій роботі».	4
15	Практикум «Після-тренінговий супровід та оцінка ефективності тренінгового заняття.»	4
	ВСЬОГО ГОДИН:	50

ТЕХНОЛОГІЧНА КАРТА ДИСЦИПЛІНИ

Тема	Форма організації на занятті	Обов'язкове практичне завдання	Термін виконання
<i>Семінар «Тренінгові заняття як навчальний процес»</i>	<i>Участь у колективному обговоренні з динамічним зворотнім зв'язком:</i> 1. Розглянути поняття тренінгу, тренінг як один з видів активного навчання, історію виникнення групового соціально-психологічного навчання і його переваги перед індивідуальним навчанням. 2. Тренінг як метод зміни поведінкового стереотипу людини. 3. З'ясувати поняття про коучінг, ділові і організаційно - розумові ігри. Проаналізувати співвідношення понять «групове соціально-психологічне навчання»	<i>Завдання.</i> Підготувати реферат: 1. Соціально-педагогічний тренінг як форма інтерактивного навчання. 2. Особливості тренінгової форми навчання. 3. Відмінності соціально-педагогічного тренінгу та традиційних форм навчання. 4. Використання соціально-педагогічного тренінгу в роботі соціального педагога.	На прак. занятті

	і «групова психотерапія».		
Дискусія «Історико-методологічні основи тренінгової роботи»	Участь у колективному обговоренні з динамічним зворотнім зв'язком: 1. Охарактеризувати основні етапи становлення та використання тренінгу як інноваційної форми роботи. 2. Розкрити основні напрямки психологічної науки, що поклали початок груповій роботі. 3. Проаналізувати основні напрямки та підходи в психології та педагогіці щодо групової роботи.	Завдання. 1. Підготувати доповіді та презентації щодо аналізу сучасного стану тренінгових послуг в корпоративному просторі. 2. Робота у малих групах щодо вкладу вчених в сучасне бачення тренінгової роботи.	На прак. занятті
Круглий стіл «Види та класифікації тренінгів».	Участь у колективному обговоренні з динамічним зворотнім зв'язком: 1. Описати основні класифікації тренінгів (тренінг особистісного росту; навчальний тренінг; організаційний тренінг; тренінг спілкування; аутотренінг; груповий тренінг).	Завдання. Заповнити таблицю: Види тренінгів; Їх характеристика	На прак. занятті
Семінар-практикум «Організаційні та методичні аспекти підготовки соціально-педагогічного	Участь у колективному обговоренні з динамічним зворотнім зв'язком: 1. Проаналізувати особливості підготовки	Завдання. 1. Розробити схему організаційної роботи при підготовці соціально-педагогічного	На прак. занятті

тренінгу»	тренінгового заняття. 2. Охарактеризувати основні етапи тренінгу. 3. Описати організаційні аспекти проведення соціально-педагогічного тренінгу. 4. Проаналізувати методику підготовки соціально-педагогічного тренінгу.	тренінгу. 2. Заповніть таблицю «Атрибути тренінгу».	
<i>Практикум</i> «Структура та основні положення тренінгового заняття»	<i>Участь у колективному обговоренні з динамічним зворотнім зв'язком:</i> 1. Визначити основні етапи проведення тренінгу. 2. Здійснити характеристику початкового етапу соціально-педагогічного тренінгу. 3. Здійснити характеристику основного етапу соціально-педагогічного тренінгу. 4. Здійснити характеристику завершення роботи соціально-педагогічного тренінгу. 5. Охарактеризувати правила організації та проведення кожного етапу соціально-педагогічного тренінгу.	<i>Завдання.</i> 1. Заповнити таблицю «Основні етапи проведення тренінгу». 2. Скласти бланк ігрових вправ на знайомство, на розслаблення, на згуртування групи, вправи для сприяння міжособистісному спілкуванню, для стимулювання взаємодії та формування команди, д	На прак. занятті
<i>Практикум</i> «Основні принципи реалізації тренінгових	<i>Участь у колективному обговоренні з динамічним зворотнім зв'язком:</i>	<i>Завдання.</i> Охарактеризувати модель соціально-психологічного	На прак. занятті

методів»	1. Розкрити сутність принципу активності. 2. Розкрити сутність принципу комплектування груп. (принцип добровільності); (принцип інформованої участі)	тренінгу О.В. Сидоренко, яка побудована на таких принципах: принцип виклику або задачі, яка закликає; принцип позитивного зворотного зв'язку; принцип вагомості або «сухого залишку»; принцип ефективності методів і вправ.	
<i>Круглий стіл</i> «Методичні характеристики тренінгового заняття»	<i>Участь у колективному обговоренні з динамічним зворотнім зв'язком:</i> 1. Визначити основні ролі як властиві тренінговій групі. 2. Розкрити та охарактеризувати структуру тренінгової групи.	<i>Завдання.</i> Охарактеризувати групову динаміку та етапи тренінгового процесу.	На прак. занятті
<i>Круглий стіл</i> «Методи оцінки ефективності проведення тренінгового заняття»	<i>Участь у колективному обговоренні з динамічним зворотнім зв'язком:</i> 1. Охарактеризувати основні критерії ефективності тренінгового заняття. 2. Проаналізувати основні показники ефективності тренінгового заняття. 3. Охарактеризувати основні методики оцінки ефективності проведення тренінгового заняття.	<i>Завдання.</i> 1. Розробити вхідну та вихідну анкету з метою оцінювання ефективності проведення соціально-педагогічного тренінгу. 2. Заповнити таблицю «Критерії оцінки ефективності тренінгу».	На прак. занятті
<i>Семінар</i> «Професійні та особистісні якості тренера»	1. Розробити схему підготовки спеціаліста до проведення тренінгу з підготовки спеціаліста	Заповнити таблицю: Професійні якості тренера; Особистісні якості тренера	На прак. занятті

	до роботи з прийомними сім'ями. 2. Описати та проаналізувати основні вимоги до ведучого тренінгу.		
<i>Майстер клас</i> «Методика організації групової взаємодії»	1. Охарактеризувати принципи навчання на тренінгу. 2. Проаналізувати навички керівництва групою. 3. Проаналізувати фактори стресових ситуацій та методики виходу із них у ході соціально-педагогічного тренінгу.	Провести з групою одну із методик виходу із стресової ситуації. Підготувати висновки.	На прак. занятті
<i>Майстер клас</i> «Проблема планування та розробки тренінгової програми»	1. Охарактеризувати основну мету соціально-педагогічного тренінгу. 2. Розкрити завдання соціально-педагогічного тренінгу. 3. Проаналізувати основні етапи проведення тренінгу. 4. Визначити та охарактеризувати основні прийоми ведення та форми роботи, що використовуються в тренінговому занятті.	1. Розробити тренінгове заняття з формування здорового способу життя. 2. Заповнити таблицю «Особливості, переваги та обмеження тренінгів різної тривалості». 3. Скласти порівняльну таблицю форм навчання, що використовуються у тренінгу: Позитивні аспекти даної форми роботи; Негативні аспекти даної форми роботи; Використання умов, що дозволяють досягти найбільшої ефективності в роботі	На прак. занятті
<i>Тренінг</i> «Методика розробки плану»	1. З'ясувати завдання та план тренінгу, розклад	1. Проаналізувати керівництво роботою	На прак.

проведення соціально-педагогічного тренінгу»	тренінгу (початок, перерви та закінчення тренінгу). Ввідна частина тренінгу, її структура, завдання і психотехніки.	учасників. Стимулювати активності групи. Підбиття підсумків. Розрізняти сигнали та сигнальні рухи, театралізовані ритуали завершення, технічне обладнання. Посібники та друковані матеріали. Робота вдвох. Презентація тренінгу.	занятті
<i>Майстер клас</i> «Техніки, вправи та ігрові методи, що використовуються в тренінговій роботі».	1. Охарактеризувати основні техніки, що використовуються в тренінговій роботі: міні-лекції, історії та розповіді, групові дискусії, мозковий штурм, техніка колективного навчання: «куті», рольові ігри, ділові ігри. 2. Охарактеризувати основні відмінності рольової та ділової гри як основних технік тренінгового заняття. 3. Визначити та охарактеризувати основні ігрові методи, що можуть використовуватись в ході тренінгу. 4. Підготувати основні ігрові методи, що можуть використовуватись в ході тренінгу.	1. Скласти бланк ігрових вправ на знайомство, на розслаблення, на згуртування групи, вправи для сприяння міжособистісному спілкуванню, для стимулювання взаємодії та формування команди, для активізації учасників, вправи для завершення тренінгу. 2. Розробити тренінгові заняття. Перелік тем для тренінгу: «Тренінг з формування здорового способу життя»; «Тренінг спілкування»; «Тренінг з підготовки волонтерів»; «Тренінг з підготовки прийомних батьків»; «Тренінг з підготовки дітей-сиріт до входження в	На прак. занятті

		прийомну сім'ю»; «Тренінг з розв'язання міжособистісних проблем»; «Тренінг контролю гніву»; «Тренінг формування лідерських якостей»; «Тренінг розуміння і практики взаємодії у групах»; «Тренінг з формування позитивного ставлення до сім'ї».	
<i>Практикум «Після-тренінговий супровід та оцінка ефективності тренінгового заняття»</i>	1. Вивчити ефекти соціально-педагогічного тренінгу: моніторинг успішності, система експрес-аналізу. Основні детермінанти успішності тренінгу. 2. Які є проблеми оцінки ефективності соціально-педагогічного тренінгу. Розрізняти приріст знань і вдосконалення умінь як ефекти соціально-педагогічного тренінгу.	1. З'ясувати типові проблеми під час співбесіди із замовником. 2. Проаналізувати мету й завдання тренінгу, основні моделі задоволення потреб учасників, розвиток кар'єри, розвиток компетентності. Виявляти невідповідності і створення мотивації розвитку	На прак. занятті

ПЛАНИ ТА ЗМІСТ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 1. СПЕЦИФІКА ТА ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ ЯК ДИНАМІЧНОЇ ФОРМИ НАВЧАННЯ

Тема 1. Тренінгові заняття як навчальний процес.

План

1. Соціально-педагогічний тренінг як форма інтерактивного навчання.
2. Особливості тренінгової форми навчання.
3. Відмінності соціально-педагогічного тренінгу та традиційних форм

навчання.

4. Використання соціально-педагогічного тренінгу в роботі соціального педагога.

Тема 2. Історико-методологічні основи тренінгової роботи.

План

1. Характеристика основних етапів становлення та використання тренінгу як інноваційної форми роботи.
2. Основні напрямки психологічної науки, що поклали початок груповій роботі.
3. Основні напрямки та підходи в психології та педагогіці щодо групової роботи.

Тема 3. Види та класифікації тренінгів.

План

1. Основні класифікації тренінгів (тренінг особистісного росту, навчальний тренінг, організаційний тренінг, тренінг спілкування, аутотренінг, груповий тренінг тощо).
2. Характеристика основних видів тренінгів.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 2.

ТЕХНОЛОГІЇ ПРОВЕДЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ

Тема 4. Організаційні та методичні аспекти підготовки соціально-педагогічного тренінгу.

План

1. Специфіка підготовки тренінгового заняття як динамічної форми навчання.
2. Етапи підготовки тренінгового навчання.
3. Організаційні аспекти проведення соціально-педагогічного тренінгу.
4. Методика підготовки тренінгу.

Тема 5. Соціально-психологічний тренінг як метод психологічного впливу.

План

1. Основні концептуальні підходи до організації соціально-психологічного тренінгу на сучасному етапі розвитку психологічної науки.
2. Тренінги психоаналітичної, біхевіористичної гуманістичної, когнітивної орієнтації та ін..
3. Основні форми, цілі, завдання СПТ.
4. Основні чинники, що обумовлюють ефективність групового тренінгу: отримання і надання підтримки, саморозкриття, зворотний зв'язок.

Тема 6. Структура та основні положення тренінгового заняття.

План

1. Основні етапи проведення тренінгових занять, правила організації та проведення кожного етапу.
2. Початок соціально-педагогічного тренінгу.
3. Основна частина проведення навчання.
4. Завершення роботи тренінгу.

Тема 7. Основні принципи реалізації тренінгових методів.

План

1. Принцип подієвості.
2. Принцип метафоризації.
3. Специфіка використання в системі тренінгових методів символів, образів і метафор.
4. Принцип транспективи.
5. Подія як одиниця виміру тренінгової реальності.
6. Організація подієвого ряду як основна технологія реалізації принципу подієвості.

7. Типологія подій за критерієм часу.
8. Класифікація подій, що відбуваються в просторі.
9. Методи роботи з подіями минулого.
10. Метод регресії.
11. Метод обміну досвідом.
12. Метод імітації.
13. Методи роботи з подіями, що відбуваються на тренінгу.
14. Метод концентрації присутності - основні прийоми.
15. Метод групової рефлексії: основні форми реалізації.
16. Метод побудови диспозицій.
17. Тренінгові методи роботи з подіями що конструюються.
18. Метод символічного самовираження - основні способи реалізації.
19. Метод групового рішення проблем – основні способи реалізації.
20. Метод операціоналізації - основні форми.

Тема 8. Методичні характеристики тренінгового заняття.

План

1. Основні принципи роботи тренінгової групи.
2. Структура тренінгової групи.
3. Групова динаміка та етапи тренінгового процесу.

Тема 9. Методи оцінки ефективності проведення тренінгового заняття.

План

1. Мета оцінювання ефективності тренінгового заняття.
2. Категорії оцінювання ефективності тренінгового заняття.
3. Показники оцінки ефективності тренінгу.
4. Основні методики оцінки ефективності проведення тренінгового заняття.

Тема 10. Професійні та особистісні якості тренера.

План

1. Професійні якості спеціаліста, який проводить соціально-педагогічний тренінг.
2. Основні вимоги до ведучого тренінгу.
3. Ролі та функції тренера.
4. Підготовка тренера.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 3. МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПІДГОТОВКИ ТА ПРОВЕДЕННЯ ЕФЕКТИВНОГО ТРЕНІНГОВОГО НАВЧАННЯ

Тема 11. Методика організації групової взаємодії.

План

1. Принципи організації і проведення тренінгу.
2. Навички керівництва групою.
3. Фактори стресових ситуацій та методики виходу із них у ході соціально-педагогічного тренінгу.

Тема 12. Проблема планування та розробки тренінгової програми.

План

1. Комплектування тренінгової групи.
2. Склад тренінгових груп: якісний і кількісний аспекти.
3. Поняття про гетерогенність і гомогенність групи тренінгу.
4. Вимоги до учасників: важливість процедури відбору до участі в групі.
5. Планування тренінгу та розробка тренінгової програми.

Тема 13. Методика розробки плану проведення соціально-педагогічного тренінгу.

План

1. Мета соціально-педагогічного тренінгу.
2. Завдання соціально-педагогічного тренінгу.

3. Основні прийоми ведення та форми роботи, що використовуються в тренінговому занятті.

Тема 14. Основні принципи створення тренінгових вправ.

План

1. Критерії класифікацій тренінгових вправ.
2. Основні етапи роботи зі створення тренінгових технік.
3. Прийоми створення тренінгових технік: підбір валідних психотехнік; створення «психотехнічного конструктора»; аналіз подібності та відмінності в способах реалізації компонентів ігор; перестановка складових частин в структурі психотехніки; створення психотехніки на основі випадково вибраних компонентів за аналогією з відомими іграми і вправами; послідовна зміна всіх елементів психотехніки; створення вправи за наявною моделі та ін.

Тема 15. Після-тренінговий супровід та оцінка ефективності тренінгового заняття.

План

1. Мета оцінювання ефективності тренінгового заняття.
2. Принципи надання ефективного зворотного зв'язку тренером.
3. Звіт тренера.
4. Аналіз очікувань та зворотного зв'язку учасників.
5. Деролінг, шерінг і дебрифінг.
6. Заключні анкети.
7. Приріст знань і вдосконалення умінь як ефекти тренінгу.
8. Зміст та форми після-тренінгового супроводу.

РОЗДІЛ 2.

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ДО ОРГАНІЗАЦІЇ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ ЗДОБУВАЧІВ

РОЗПОДІЛ ГОДИН САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ ЗДОБУВАЧІВ

№ з/п	Назва теми	Кількість годин	Форма контролю
		Денна заочна	
1	Тренінгові заняття як навчальний процес	10	<i>Усне опитуванн я, презентаці я, тестуванн я, перевірка практични х завдань, екзамен</i>
2	Історико-методологічні основи тренінгової роботи	10	
3	Види та класифікації тренінгів.	10	
4	Організаційні та методичні аспекти підготовки соціально-педагогічного тренінгу	10	
5	Соціально-психологічний тренінг як метод психологічного впливу	10	
6	Структура та основні положення тренінгового заняття	10	
7	Основні принципи реалізації тренінгових методів	10	
8	Методичні характери-стики тренінгового заняття	10	
9	Методи оцінки ефективності проведення тренінгового заняття	10	
10	Професійні та особистісні якості тренера	10	
11	Методика організації групової взаємодії	10	
12	Проблема планування та розробки тренінгової програми	10	
13	Методика розробки плану проведення соціально-педагогічного тренінгу	10	
14	Техніки, вправи та ігрові методи, що використовуються в тренінговій роботі	10	
15	Після-тренінговий супровід та оцінка ефективності тренінгового заняття.	10	
	ВСЬОГО ГОДИН:	150	

ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

На допомогу тренеру

Термін «тренінг» походить від англійського «too train» – навчати, тренувати. Тренінг – дуже захоплюючий процес! Людина, що хоча б раз у житті брала участь у тренінгу, запам'ятовує цю подію надовго. Тренінг – це, перш за все, навчання, яке спирається на досвід людини, а також передбачає, що присутні на тренінгу люди, крім отримання нової інформації, мають можливість

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

Тренінг – це одночасно:

- ☐ цікавий процес пізнання себе та інших;
- ☐ спілкування;
- ☐ уфективна форма опанування знань;
- ☐ інструмент для формування умінь та навичок;
- ☐ форма розширення досвіду.

Мета тренінгу

- ☐ інформування та набуття учасниками тренінгу нових навичок та умінь;
- ☐ опанування нових технологій;
- ☐ зменшення чогось небажаного;
- ☐ зміна погляду на проблему;
- ☐ зміна погляду на процес навчання як такий, що може приносити наснагу та задоволення;
- ☐ підвищення здатності учасників до позитивного ставлення до себе та життя;
- ☐ пошук ефективних шляхів вирішення проблем.

Тренінгові техніки, які забезпечують активну участь і взаємодію учасників:

- ☐ ситуаційна вправа;
- ☐ групове обговорення;
- ☐ рольова гра;
- ☐ презентація інформації;
- ☐ структуроване практичне заняття;
- ☐ індивідуальна робота.

Атрибути тренінгу

- ☐ тренінгова група;
- ☐ тренінгове коло;
- ☐ спеціальне прилаштоване приміщення та приладдя;
- ☐ тренер;
- ☐ правила групи;
- ☐ атмосфера взаємодії та спілкування;
- ☐ інтерактивні методи навчання;
- ☐ структура тренінгового заняття;
- ☐ оцінювання ефективності тренінгу.

Тренінгові техніки

Презентації

На відміну від лекцій, які надають знання з багатьох аспектів певної теми, їх взаємозв'язку з метою створення цілісного, теоретично обґрунтованого погляду на певне явище, презентації спрямовані на надання нових результатів, нової інформації з конкретного, досить вузького, практичного аспекту теми, яка є предметом навчання. Успішна презентація вимагає від того, хто її проводить:

- ☐ заздалегідь потренуватися у проведенні презентації, аби виглядати і почувати себе впевнено;
- ☐ заздалегідь організувати всі необхідні умови для проведення презентації (підготувати робоче місце, засоби наочності - плакати, слайди, демонстраційну апаратуру тощо);
- ☐ в ході роботи періодично запитувати аудиторію щодо зрозумілості нової інформації, підтримувати постійний зворотний зв'язок;
- ☐ виявляти гнучкість, бути готовим до непередбачуваних обставин, адже презентована нова інформація для когось може виявитися такою, що заперечує його усталеним поглядам.

Колективні презентації

Це така форма представлення матеріалу, коли кілька (троє або більше) осіб разом (по черзі) повідомляють інформацію аудиторії. Згідно з вказівками ведучого, який регулює черговість виступів, кожний, хто презентує, робить доповідь певної тривалості. Як правило, кожне повідомлення присвячене чомусь одному з кількох аспектів (вимірів, поглядів) однієї теми. Наприкінці колективних презентацій передбачаються запитання аудиторії кожному доповідачу.

Успішні презентації. Базовий план підготовки

- ☐ Визначте Вашу мету (для себе);
- ☐ Визначте Вашу тему (для учасників);
- ☐ Поясніть учасникам, про що Ви збираєтесь говорити;
- ☐ Говоріть про це;
- ☐ Поясніть учасникам, про що Ви говорили.

Структура презентації. Вступ

- ☐ Визначте Вашу ціль та тему;
- ☐ Покажіть, яке значення вона має для учасників.

Основна частина

- ☐ Окресліть та поясніть головні питання;
- ☐ Зробіть своє повідомлення зрозумілим, коротким та простим;
- ☐ Використовуйте приклади, які мають відношення до слухачів;
- ☐ Впевніться, що всі обговорювані питання стосуються головної теми.

Висновок

- ☐ Підведіть підсумок та підкресліть основні питання;
- ☐ Зробіть акцент на важливих аспектах;
- ☐ Наведіть конкретні приклади реагування;
- ☐ Мотивуйте учасників на дії;
- ☐ Подякуйте.

Групове обговорення

Групове обговорення в тренінгу — це спільне обговорення якогось суперечливого питання, що дає змогу прояснити (можливо, змінити) думку, позиції та установки учасників групи в процесі безпосереднього спілкування. У тренінгу групова дискусія може бути використана як із метою надання можливості учасникам побачити проблему з різних сторін (це уточнює взаємні позиції, зменшуючи опір новій інформації від ведучого та інших членів групи), так і в ролі засобу групової рефлексії через аналіз індивідуальних переживань (збільшуючи згуртованість групи й одночасно полегшуючи саморозкриття учасників). Між цими завданнями є низка інших, проміжних.

Обговорення в тому чи іншому вигляді використовується майже на всіх етапах тренінгу. Воно виникає тоді, коли кожен учасник висловлює свою думку з тієї чи іншої теми на основі своїх знань і досвіду. Це обмін думками.

У структурованих обговореннях задають тему, а іноді чітко регламентують порядок проведення обговорення (форми, організовані за принципом «мозкового штурму»).

У неструктурованих обговореннях тема обирається самими учасниками. Час обговорення формально не обмежений.

Мозковий штурм (генератор ідей)

Мозковий штурм являє собою гарний засіб швидкого включення всіх членів групи в роботу на основі вільного вираження своїх думок щодо питання, яке розглядається.

Основні правила проведення «Мозкового штурму»:

- ☐ сформулювати питання/завдання;
- ☐ фіксувати/записувати всі пропозиції, що надходять від учасників;
- ☐ висловлені думки і пропозиції не критикуються і не оцінюються.

Поради досвідченого тренера:

– необхідно бути уважним, записуючи пропозиції, що надходять, і непропустити жодної з них. Тому що іноді людина, переборовши

сором'язливість, висловлює свою думку і сподівається, що вона буде прийнята до уваги під час обговорення, але, виявляється, її не помітили.

Цього може бути достатньо, щоб ця людина замкнулася.

Спрямовуйте обговорення:

- ☐ заохочуйте до участі;
- ☐ контролюйте занадто балакучих учасників;
- ☐ підбадьорюйте сором'язливих учасників;
- ☐ тактично поведіться з недоречними висловлюваннями;
- ☐ уникайте особистісних спорів;
- ☐ підтримуйте обговорення;
- ☐ часто робіть резюме;

Цей метод гарний тим, що допомагає демократично і ненав'язливо обговорювати багато проблем. Він також допомагає визначити рівень знань і основні напрямки інтересів учасників групи.

Зібрана інформація може бути основою для більш глибокої змістовної роботи і дискусій.

Ситуаційна вправа

Що таке ситуаційна вправа?

Це – інструмент тренінгу, який надає учасникам можливість поставити себе на місце тих, хто приймає рішення або вирішує проблему та розвиває в них аналітичні та методологічні навички;

Як інструмент тренінгу, ситуаційну вправу можна порівняти з роботою студентів – медиків в анатомічному театрі.

Принципи використання ситуаційних вправ та їхня характеристика

Ситуаційні вправи використовуються у випадках, коли проблеми є настільки складними, що самі лише теоретичні пояснення не створюють належної основи, щоб знайти їх рішення.

☐ Умови, в які потрапив «той, хто приймає рішення», повинні бути описані;

- ☐ Ці умови повинні бути настільки складними, що існуватиме більш ніж один прийнятний вихід із ситуації;
- ☐ Повинна бути проблема, яка потребує вирішення;
- ☐ Ситуаційні вправи наводяться на різних етапах прийняття рішення;
- ☐ Окреслення проблеми;
- ☐ Аналіз/діагноз;
- ☐ Оцінка/прийняття рішення;
- ☐ Реалізація.

Проведення ситуаційних вправ у процесі тренінгу повинно мати узагальнюючий ефект, який учасники тренінгу зможуть використати в своїй майбутній практичній роботі.

Питання для аналізу ситуаційних вправ

- Що відбувається?
- Чи існує проблема взагалі?
- Яка саме проблема існує?
- Що спричинило виникнення цієї проблеми?
- Ми розглядаємо причини або симптоми проблеми?
- Які основні питання?
- Чому ці питання важливі?
- Кого стосується проблема?
- Що треба зробити?
- Які з можливих сценаріїв вирішення проблеми можна застосувати?
- Наскільки реалістичним є кожен із запропонованих сценаріїв?
- Які можливі наслідки?

Рольова гра

Рольові ігри - це невеликі сценки довільного характеру, що відображають

моделі життєвих ситуацій.

У рольових іграх учасникам надається можливість:

- ☐ показати існуючі стереотипи реагування в тих чи інших ситуаціях;
- ☐ розробити і використовувати нові стратегії поведінки;
- ☐ подолати свої внутрішні побоювання і проблеми.

Рольова гра – це гарне напрацювання варіантів поведінки в тих ситуаціях, у яких можуть опинитися учасники тренінгу. У рольовій грі учасник виконує роль якогось персонажу, а не свою власну. Це допомагає людині вільно експериментувати і не боятися, що його поведінка буде безглуздою.

Коли проводяться рольові ігри, то дотримуються таких правил:

1. Чітко інструктують учасників (описують сценарій ситуації, характери персонажів, вибудовують мізансцену).

2. Розподіляють ролі таким чином, щоб кожен учасник міг змінити своє амплуа, спробувати зіграти чужу роль, змінити ставлення до проблеми.

Наприклад: підлітку, у якого проблеми взаємин з батьками, можна дати роль «батька».

3. Необхідно стежити за тим, щоб ігрова ситуація чи поведінка учасників не травмували кого-небудь. Якщо це відбувається, слід втрутитися, зупинити процес, обговорити з учасниками їхню стратегію поведінки. Після закінчення гри актори і глядачі обмінюються враженнями і думками з приводу спектаклю. Далі йде спільне обговорення і вироблення найбільш ефективних стратегій поведінки в подібних ситуаціях.

Граючи, важливо не перестаратися, тому треба:

- ☐ після гри «акторів» повернути до реальності, нагадати їм, що це була лише гра, тренування;
- ☐ не дозволяти тому самому учаснику кілька разів грати однотипні ролі, щоб він не залишився цим персонажем в очах товаришів;

□ установити ліміт часу на гру, втручатися чи припиняти її, якщо щось пішло не так і може нашкодити учасникам.

Ситуація 1

Учасник тренінгу перериває інших його учасників та тренерів, заважає постановці завдань, не дотримується правил роботи групи. Перерахуйте основні можливі причини такої поведінки учасника. Якими мають бути дії тренера у такій ситуації? Орієнтовна відповідь: Можливі причини: учасник хоче привернути увагу; намагається показати гнів; не почувається в безпеці; прагне поваги ровесників; страждає від болючих емоційних переживань. Дії тренера: не звертати уваги; нагадати про правила роботи в групі; переключити увагу учасника (наприклад, залучити до рольової гри чи іншої вправи) та заохочувати бажану поведінку; у разі систематичного порушення групових правил один із ведучих виводить порушника з кімнати та пояснює йому правила поведінки та можливі санкції, а інший веде заняття далі.

Ситуація 2 Учасник тренінгу надто балакучий. Тренеру важко зупинити його. А надмірна балакучість учасника негативно впливає на групову динаміку. Перерахуйте основні можливі причини такої поведінки учасника. Якими мають бути дії тренера у такій ситуації? Орієнтовна відповідь: Можливі причини: учасник любить ділитися ідеями; привертає увагу; демонструє свої знання; звичайна поведінка (для балакучих особистостей). Дії тренера: поставте запитання, над яким треба поміркувати; перервіть його зі словами „Це дуже цікава думка. Які погляди в інших учасників?”; подякуйте за те, що учасник поділився своєю думкою та досвідом, але наголосіть, що слід рухатися далі чи почути думки інших; запропонуйте пізніше повернутися до цієї теми, наприклад наприкінці заняття.

Ситуація 3 Учасник тренінгу часто вступає в суперечки з тренером, іншими членами групи. У своїх висловлюваннях учасник категоричний та трохи агресивний. Перерахуйте основні можливі причини такої поведінки учасника.

Якими мають бути дії тренера у такій ситуації? Орієнтовна відповідь: Можливі причини: учасник хоче привернути увагу; намагається утримати людей від зближення; намагається показати гнів; має потребу в домінуванні; типова для нього поведінка під час спілкування з іншими людьми (не вміє інакше). Дії тренера: чітко контролюйте свої реакції та стан групи, не допускайте наростання напруги; акцентуйте увагу на позитивних аспектах висловлювань учасника; залучіть учасника до рольових ігор на впевнену поведінку; під час перерви з'ясуйте, що конкретно спричиняє незадоволення учасника; один із ведучих може поговорити з учасником за межами групи.

Ситуація 4 Учасник тренінгу не бажає говорити. Він постійно мовчить, не висловлює власних позицій, вражень, думок, не дає зворотного зв'язку. Така його поведінка негативно впливає на розвиток довіри та згуртованості в групі. Перерахуйте основні можливі причини такої поведінки учасника. Якими мають бути дії тренера у такій ситуації? Орієнтовна відповідь: Можливі причини: учасник відчуває тривожність, страх чи небезпеку; 16 учаснику нудно, від не зацікавлений в участі; вважає, що знає відповіді на всі обговорювані питання. Дії тренера: підтримайте будь-який прояв зацікавленості; попросіть про допомогу, коли проводяться рольові ігри; дайте вправу на роботу в парі; якщо в учасника пригнічений стан, не варто змушувати його, ліпше дати йому можливість поговорити з ведучим після заняття та запропонувати необхідну допомогу.

Ситуація 5 Учасник тренінгу часто висловлює незадоволення. Його поведінка негативно впливає на динаміку групи. На фоні такої поведінки інші учасники намагаються відмовчуватися, не бажаючи викликати його критику. Перерахуйте основні можливі причини такої поведінки учасника. Якими мають бути дії тренера у такій ситуації? Орієнтовна відповідь: Можливі причини: такий стиль поведінки є звичним способом комунікації; в учасника є негативні установки та очікування від тренінгу; в учасника є болюча проблема;

незадоволення учасника має об'єктивні підстави. Дії тренера: наголосіть, які аспекти заняття можуть бути змінені, а які – ні; розпочніть рольову гру, в якій один із учасників зможе показати незадоволення (за темою заняття), використовуючи вислови від першої особи; обговоріть з учасником його незадоволення після заняття; якщо незадоволення має об'єктивну основу, подумайте, як її можна усунути.

Ситуація 6 Учасник тренінгу концентрується на темі, не пов'язаній з основною. Його рефлексія розмита, не точна, а дискусію він намагається перевести в інше русло, збиваючи інших членів групи та негативно впливаючи на групову динаміку. Перерахуйте основні можливі причини такої поведінки учасника. Якими мають бути дії тренера у такій ситуації? Орієнтовна відповідь: Можливі причини: учасник не розуміє змісту заняття; учасник має свій власний план дій; учаснику потрібне відчуття впевненості, і в такий спосіб він привертає до себе увагу; тема обговорення викликає дискомфорт в учасника. Дії тренера: використайте формулювання „Здається, щось відволікло тебе від нашої теми. Ми зараз говоримо про ... (тема)”; спробуйте з'ясувати, чи не має тема, на якій сконцентрувався учасник, особистої значущості; спитайте в групи, чи потребує обговорення тема, про яку йдеться; спробуйте з'ясувати причини дискомфорту учасника.

Ситуація 7 Учасник тренінгу постійно хоче чути думку ведучого. І така його поведінка досить категорична. Думка інших членів групи його мало цікавить. Перерахуйте основні можливі причини такої поведінки учасника. Якими мають бути дії тренера у такій ситуації? Орієнтовна відповідь: Можливі причини: учасник привертає до себе увагу; учаснику потрібна порада; учасник намагається моделювати поведінку ведучого; учасник не розуміє, якої ліпше дотримуватися позиції; учасник хоче випробувати ведучого. Дії тренера: виявляйте свою турботу та увагу; поверніть питання учаснику та групі для обговорення; якщо це доречно, дайте пряму відповідь, але при цьому

спонукайте учасника висловити власну думку; попросіть учасника згадати схожі ситуації та використайте їх у рольових іграх.

Ситуація 8 Під час проведення соціально-просвітницького тренінгу відбувся конфлікт між його учасниками, що негативно позначилося на груповій динаміці та загальній атмосфері тренінгу. Перерахуйте основні можливі причини такої поведінки учасника. Якими мають бути дії тренера у такій ситуації? Орієнтовна відповідь
Можливі причини: учасники не подобаються одне одному; учасникам бракує навичок у вирішенні проблемних ситуацій; учасники мають слабкі навички впевненої поведінки. Дії тренера: підтримуйте позитивну поведінку учасників; акцентуйте увагу на цілях, які об'єднують обидва погляди; не ставайте ні на чий сторону, хоч якою б вона була.

ПРАКТИЧНІ ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

ТРЕНІНГ КРЕАТИВНОСТІ

Мета: розвиток креативності, звільнення від стереотипів, формування творчого, теоретичного мислення, що забезпечить можливість відійти від упередженого бачення світу, вільно сприймати нестандартні пропозиції та рішення. **Обладнання:** бланки із запитаннями, м'яч, папір формату А4.

Хід заняття 1. Привітання. Знайомство.

Мета: краще дізнатися один про одного, створити невимушену атмосферу, налаштуватися на роботу. **Завдання:** Кожен з учасників по черзі називає своє ім'я та три риси, що йому притаманні, які починаються на таку саму літеру. Ця вправа потребує від учасників винахідливості та гнучкості мислення. Можна спростити завдання і назвати лише 1–2 риси. **Час:** 3 хв.

2. Вправа. Вибір двох питань серед чотирнадцяти, які виділив М. Пруст

Мета: розвиток креативності. **Завдання:** Учасникам тренінгу пропонують вибрати два питання серед чотирнадцяти, які виділив М. Пруст: 1. Де б Ви хотіли жити? 2. Основна риса Вашого характеру? 3. Ваш основний недолік? 4.

Який Ваш ідеал у житті? 5. Яку рису Ви найбільше цінуєте у чоловіка? 6. Яку рису Ви найбільше цінуєте у жінки? 7. Ваш улюблений колір? 8. Ваша улюблена квітка? 9. Що Ви найбільше не любите? 10. Що Ви найбільше цінуєте у Ваших друзях? 13. Ваше улюблене заняття? 14. Який настрій Вам притаманний? Кожен з учасників за дві хвилини повинен відповісти на них своєму партнерові. – Сідаємо у коло та розповідаємо за годинниковою стрілкою про почуте всім учасникам тренінгу. Час: 5 хв.

3. Прийняття правил. Мета: підтримання дисципліни під час роботи. Завдання: кожен учасник по черзі пропонує своє правило і аргументує його доцільність. Час: 6 хв.

4. Очікування. Мета: вияснити думки і очікування учасників на рахунок тренінгу, вирахувати можливі результати. Завдання: кожен учасник по черзі висловлює своє бачення тренінгу і своє очікування результатів роботи. Час: 3 хв.

5. Вправа «Вгадай ім'я». Мета: зняти напругу, покращити взаєморозуміння між учасниками. Завдання: Кожен по черзі називає три слова, що пов'язані з його ім'ям, саме ім'я називати не потрібно. Всі повинні зрозуміти, як називається ця людина. Час: 3 хв. Обговорення вправи Мета: виявити ставлення учасників до тренінгу, виявити рівень розуміння учасниками один одного. Завдання: кожен учасник розповідає те, що йому сподобалося найбільше, а що ні. Час: 5 хв.

6. Вправа: «Майбутня професія» Завдання: Кожен з учасників повинен сказати, ким він може працювати, крім професії, яку набуває в університеті. Називаючи ім'я, потрібно перерахувати декілька варіантів можливих професійних ролей. Час: 3 хв. Обговорення. Час: 4 хв.

7. Вправа «Згадайте людину?» Мета: перевірити рівень спостережливості учасників тренінгу, рівень їхньої уваги та пам'яті. Завдання: Потрібно згадати людину (добре вам знайому), яка, на вашу думку, є креативною. Назвіть її ім'я,

потім риси, особливості цієї людини, які, на ваш погляд, дають можливість вважати її креативною. Час: 5 хв. Обговорення. Час: 5 хв.

8. Вправа «Дізнайся, що на картці». Мета: Перевірити, наскільки учасники розуміють один одного. Завдання: На спині одного з учасників приколюємо картку з написом (наприклад, сон, весна, фараон, організм, ніч, радість тощо). Він повинен викликати будь-кого з групи для того, щоб дізнатися, що написано на картці. Учасники допомагають зрозуміти, який це напис, тільки невербальними засобами. Обговорюємо результати роботи Час 10 хв.

9. Вправа «Літературний герой». Уявімо себе літературними героями. Тренер, кидаючи м'яч, говорить: «Мауглі». Учасник, який спіймав м'яч, повинен перетілитися у героя і сказати асоціацію, відчуваючи себе ним, на наступне слово тренера, наприклад, квітка. Час: 7 хв. Обговорення: 3 хв.

10. Вправа «Рюкзак». Ми збираємося у похід. Складемо наш рюкзак. Кожен з учасників по черзі повинен невербальними засобами зобразити те, що він обов'язково візьме із собою. Час 10 хв.

11. Вправа «Колір об'єкта» Кидаючи м'яч іншому, називаємо колір. Той, хто піймав, повинен назвати об'єкт цього кольору. Потрібно уважно виконувати вправу, не повторювати кольори і об'єкти. Час 3 хв.

12. Вправа «Повітря, земля, вода» 128 Той, хто кидає м'яч, говорить одне з трьох слів: «повітря», «земля», «вода». Той, хто спіймав, повинен відповісти конкретно: назву птаха, тварини, риби. Потім він називає знову слово, наприклад, «повітря». Вправу потрібно проводити швидко. Час 5 хв.

13. Завершення – Чи вдалося досягти очікуваних результатів? Час 5хв. Приблизний час 1 год. 25 хв.

СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНИЙ ТРЕНІНГ НА ТЕМУ: «СТРЕС – НЕ ПРОБЛЕМА!»

Мета: з'ясувати вплив стресових ситуацій на організм і психіку людини; розвивати навички подолання негативних емоційних станів; оволодіти

елементарними прийомами релаксації та аутотренінгу. Обладнання: картки із запитаннями, папір формату А4, олівці, фломастери.

Хід заняття

1. Знайомство. Мета: підготувати учасників до роботи, створити комфортну атмосферу, хороший настрій, познайомити між собою. Кожен учасник по черзі називає своє ім'я і колір настрою. Обговорення: – Чи важко Вам було назвати колір свого настрою? – Чому ви вибрали саме такий колір? – Що він для вас значить?

2. Повідомлення «Що відбуватиметься на занятті?» 131 – Сьогодні будемо говорити про стрес та навички саморегуляції.

3. Прийняття правил групи. Мета: вивчення основних правил тренінгу, сприяння організації ефективного простору для особистісного розвитку учнів. Розглядаються такі основні правила: – Будьте відкритими до нових вражень і нового досвіду: аналізуйте власні почуття, думки, ставлення до того, що відбувається на занятті. – Будьте доброзичливими і щирими, ставтеся уважно до того, що відбувається в колі, але немає потреби кривити душею, говорячи про те, з чим ви не згодні. – Ви маєте власну думку, вона цінна для нас, висловлюйте її в конкретній формі, говоріть від власного імені, оскільки інші можуть мати протилежні погляди. – Ми, учасники і ведучі, спільно відповідаємо за те, що відбувається на занятті. Чи згодні ви та чи приймаєте ці правила роботи?

4. Вправа «Самопрезентація». Мета: сприяти зближенню учасників групи та виявити їхні сподівання від роботи в групі. Ведучий: – Зараз у нас є 5 хв. для того, щоб кожен із вас міг самопрезентувати себе, давши відповідь на запитання: – Чого я очікую від цього заняття? – Що я ціную в самому собі? – Що є предметом моєї гордості? – Що я вмію робити найкраще? Презентація відбуватиметься так: один з членів групи називає своє ім'я і дає відповідь на поставленні запитання, закінчуючи називанням імені свого сусіда ліворуч та

словами «...передаю слово тобі», при цьому злегка торкається його. Наступний учасник дякує попередньому та сам дає відповідь на запитання і т.д., доки не відбудеться само презентація всіх учасників.

5. Вправа «Стаканчик». Мета: вироблення психотехнік, позбавлення стресових переживань. Ведучий кладе на долоню м'який стаканчик і говорить учасникам: «Уявіть, що цей стаканчик – для ваших найпотаємніших почуттів, бажань і думок. У нього ви можете покласти те, що для вас важливе і цінне, і те, що ви любите». Протягом кількох хвилин у кімнаті тиша, раптом ведучий зіжмакує цей стаканчик. Потім ведеться робота з емоційними реакціями, які виникли в учасників групи. Важливо обговорити, що відчували учасники і що їм захотілося зробити. Можливе проведення паралелей переживань «тут і зараз» на ситуації спілкування. Рефлексія. – Коли виникають такі почуття? – Хто ними керує? – Куди вони потім зникають? 132 Завершальні слова ведучого цієї вправи можуть бути такими: «Те, що ви зараз пережили, – це реальний стрес, це реальне напруження, і те, як ви це пережили, і є ваша справжня реакція на стрес, реакція на проблеми, які виникають у вас у спілкуванні з іншими людьми».

6. Вправа «Автобіографія». Мета: переживання невідповідності бажаного і можливого як стресових відчуттів. Учасникам дають завдання коротко написати свою біографію, в якій було би все про них зрозуміло. Після цього ведучий повідомляє, що час для розповіді – 45 с. Реально ніхто не вкладається в цей час так, щоб розказати про себе достатньо. Рефлексія: проводиться обговорення результатів і обмін почуттями.

7. Динамічне уявлення. Пропонується пофантазувати з закритими очима. Мотив-тест «Квітка» (15 хв.) Мета: з'ясувати, чи може учень працювати з образами; навчити, як працювати з образами; отримати додаткову діагностичну інформацію, надати ресурси підживлення. Інструкція до тесту. Займіть зручне положення. Спробуйте прислухатися до свого тіла і поступово розслабитися... Закрийте очі. Уявіть собі яку-небудь квітку, яку ви колись бачили або яку

малює ваша уява. Все, що ви собі уявите, – добре. Спробуйте торкнутись стебла квітки... Яке воно на дотик? Якої товщини? Наскільки воно пружне? Торкніться листків – які вони на дотик? Спробуйте торкнутися верхньої і нижньої частини листка. Спробуйте порівняти їх на дотик... Яка чашечка у квітки? – Торкніться її... Які на дотик пелюстки? ... Якого кольору пелюстки?.. Спробуйте торкнутися кінчиком пальця самої серединки квітки... Що ви відчуваєте? Спробуйте зазирнути в середину квітки... Як вона виглядає? Що там є?... Як ви відчуваєте запах квітки?... А тепер простежте вниз по стеблу, – де знаходиться квітка? Що знаходиться довкола квітки? Що її оточує?... Зверніть увагу на те, які враження викликає у вас квітка... Які почуття вона у вас викликає?.. Що ви відчуваєте, дивлячись на неї? Чи є довкола ще якісь квітки,... комахи,... тварини?... Що вам зараз хотілося б зробити з квіткою? Зробіть це, будь ласка... А тепер попрощайтесь з образом. Запам'ятайте всі свої враження, відчуття, кольори, звуки, запахи..... Коли будете готові, попрощайтесь з образом, стисніть руки в кулак, сильно потягніться вперед і вгору, повільно відкрийте очі... Питання для зворотнього зв'язку, одразу після уявлення. - Як ви себе зараз відчуваєте? Чи є у вас якісь неприємні відчуття? 133 - Чи вдалося розслабитися? Що заважало? - Що вам найбільше запам'яталося, що було найяскравішим в образі? - Що викликало найбільші почуття? - Що було в образі найприємнішим? Чи було щось неприємним? Що саме? - Чи було в образі щось таке, що вас здивувало, щось несподіване для вас? Пропонуємо кожному висловитися, поділитися своїми почуттями. Малювання і обговорення. Пропонується намалювати все те, що запам'яталося. Після закінчення проводиться обговорення.

8. Вправа «Побажання». Мета: створити атмосферу емоційного комфорту, зарядити позитивною енергією. Ведучий: по черзі привітайте і висловіть будь-яке побажання сусідові праворуч і потім, всій групі. Рефлексія: – Який у вас

зараз настрій? – Що було приємним для вас – висловлювати чи чути побажання? – На скільки це важливо в житті?

Підсумок заняття (10 хв.). Мета: усвідомлення учасниками того, якою мірою реалізовані їхні очікування щодо тренінгу. Ведучий: Пропоную вам відповісти на запитання: – Чи здійснились ваші очікування? – Які знання ви здобули? – Як ці знання ви використаєте у своєму житті? – Що ви взяли особисто для себе?

«ПІЗНАЙ СЕБЕ» (тренінгове заняття для дітей підліткового віку)

(Данілович Наталія Володимирівна, практичний психолог)

Мета. Розкрити позитивні здібності дітей, допомогти засвоїти визначеними життєвими та суспільними потребами обсяг знань про особистість, спілкування, взаєморозуміння та взаємоповагу.

Завдання. 1. Створити оптимальний соціально-культурний мікроклімат в колективі.

2. Сприяти духовному і творчому саморозкриттю, саморозвитку й самоформуванню особистості. Необхідні матеріали: символічне дзеркало, різноколірні квадратики та трикутники, вислови філософів: «Кожна людина має дзеркало, у якому вона може чітко розглядати себе», «Пізнай себе, пізнай свою природу – і ти пізнаєш Істину», ватмани, маркери. Час проведення: 1 год. 30 хв.

Хід заняття

1. Вступ Діти, сьогодні ми зібралися у коло, щоб поділитися своїми думками, послухати і почути кожного. Адже наше з вами коло - замкнуте ціле, а кожна його часточка, тобто кожен із нас, має свою думку. І ми її сьогодні обов'язково почуємо та обговоримо. Хочу почати наше заняття із відомого дитячого віршика: Риби плавають в воді, Птахи високо літають, Звірі бродять по землі, А людина – виростає. Їздить, плаває, літає, Відкриває, пізнає геть усе, Що в світі є. Але для того, щоб пізнати світ, треба почати із себе, відкрити світові себе. Саме це ми сьогодні і намагатимемося зробити. А тема нашого заняття так

і звучить: «Пізнай себе». Діти, скажіть, чи є серед тих, хто знаходиться в цьому класі, двоє однакових хлопчиків чи дівчаток? Подумайте, чи є у нашій школі хтось, хто був би вашою точною копією? Так от, учені довели, що на всій Землі, де проживає понад 6 млрд. осіб, немає жодної пари людей, які були б точною копією один одного. Уявляєте?! Серед більш як 6 млрд. населення кожен із нас – єдиний у своїй неповторності на всій земній кулі. Тож сьогодні з'ясуємо, наскільки ми з вами схожі чи різні. Адже ви ровесники, навчаєтесь в одному класі, можливо, й бажання та захоплення у вас однакові.

2. Вправа на знайомство. Мета: познайомити учасників тренінгу, сприяти згуртуванню групи та створенню позитивної атмосфери і комфорту. Хід вправи: учасники по черзі називають своє ім'я і на кожну літеру з імені говорять позитивні чи негативні характеристики про себе. Обговорення вправи: - які почуття, емоції виникли у вас під час цієї вправи? - що дало нам виконання цієї вправи?

3. Вправа «Правила групи». Мета: показати необхідність вироблення і дотримання певних правил, за якими будується взаємодія людей у групі; прийняти правила для продуктивної роботи групи під час тренінгу. Хід вправи: тренер пропонує учасникам назвати правила, які на їхню думку потрібні для ефективної роботи під час тренінгу. Усі пропозиції записуються на дошці. З групою обговорюється кожне правило, що воно означає, для чого потрібне. Тільки після того, як уся група прийме правило, тренер записує його фломастером червоного кольору на ватмані. Обговорення: - для чого ми приймали правила?

4. Вправа «Скринька очікувань». Мета: допомогти учасникам усвідомити власні очікування від даного тренінгу. Хід вправи: кожен із учасників отримує листочки, на яких пишуть власні очікування від тренінгу, починаючи словами «я очікую...». Після цього кожен промовляє вголос своє очікування та іде до дошки прикріплює свій листочок на вирізану із паперу скриньку. Обговорення:

- для чого ми виконували цю вправу?

5. Вправа «Однакові чи різні». Мета: довести дітям, що всі люди між собою різні. Хід вправи: давайте ми зараз з'ясуємо, наскільки ми з вами різні чи схожі. Адже ви ровесники, навчаєтесь в одному класі, можливо, й бажання та захоплення у вас однакові. Отже, тупніть ногою ті, що люблять співати. Плесніть у долоні ті, у кого сірі очі. А тепер хай нявкне той, хто вважає себе веселим. Піднесіть руку ті, хто любить морозиво. Візьміться за голову ті, кому зараз трошки страшно або ніяково. Обговорення: 1.Які почуття у вас виникли під час проведення цієї вправи? 2.Що нам дало виконання цієї вправи? Висновок. Ну то що, однакові ми з вами чи різні? Деякі бажання та захоплення у нас збігаються, але все ж таки ми різні. Кожна людина відрізняється від іншої і особливостями характеру, і звичками і мріями, і зовнішнім виглядом, і багато чим іншим.

6. Інформаційне повідомлення « Східна легенда». Мета: допомогти дітям розібратися в понятті, що таке Істина. Зміст легенди. Існує така східна легенда. Колись люди вірили, що існує не один, а багато богів. Одного разу боги вирішили створити Всесвіт. Створили зірки, сонце, моря, гори; і створили людину, і створили Істину. Однак постало запитання: куди приховати цю Істину, щоб людина не змогла її відшукати, їм хотілося продовжити шлях пошуку Істини. «Давайте сховаємо її на далекій зірці», - сказав один. «А давайте сховаємо її на найвищій гірській вершині», - запропонував інший. «Ні. Давайте покладемо її на дно найглибшої безодні». «А, може, сховаємо її на зворотному боці Місяця?» А наймудріший бог сказав: «Ні. Ми сховаємо Істину в серці людини. Тоді вона шукатиме її у всьому Всесвіті, не знаючи, що носить її постійно в собі». Обговорення вправи: 1.Діти, як ви думаєте, що таке Істина? (Те, заради чого живе людина. Знання про те, як побороти зло.) 2.Чому боги все-таки вирішили сховати Істину в серці людини? (Кожен із нас – це маленький Всесвіт, це якась Істина. Ми можемо знайти Істину, якщо зазирнемо в себе,

вивчимо себе.). Висновок. Діти, незважаючи на те, високі ми чи низенькі, швидкі чи повільні, усі ми носимо у своїх серцях цю істину. Так? Тож чи можна не поважати, не любити людину тільки за те, що вона дуже висока чи низенька? За те, що вона багата чи бідна? Так, звичайно ж – ні. Адже незважаючи на всі ці відмінності, кожен із нас носить у своєму серці ту велику Істину, таємницю богів. Отже, давайте зазирнемо в себе, пошукаємо Істину.

7. Вправа «Комплімент». Мета: допомогти дітям в самопізнанні, навчити їх говорити один одному компліменти. Хід вправи: давайте зараз станемо в коло. Візьмімося за руки. Давайте допоможемо один одному в самопізнанні. Ми вже говорили, що не буває людей абсолютно хороших або навпаки – виключно поганих. Навіть у 63 найгіршої людини є обов'язково хоча б одна добра риса. Ну а в нас з вами цих гарних рис не одна, а набагато більше. Тож пограймо у гру «Комплімент». Не забувайте, що комплімент – це люб'язний вислів із похвалою. Отже, згадайте найкращі риси своїх однокласників і, звертаючись до кожного на ім'я, скажіть комплімент. Обговорення вправи: 1. Кому було важко сказати товаришеві комплімент? 2. Кому було приємно чути гарні слова на свою адресу? 3. Можливо, хтось не згодний з оцінкою товариша? Діти, як ви думаєте, чому часто між людьми виникають непорозуміння, суперечки. Конфлікти? Так, тому що інколи ми не можемо або не хочемо зрозуміти співрозмовника, подивитися на ситуацію його очима.

8. Вправа «Людські почуття». Мета: навчити учасників розпізнавати почуття один одного за вербальними ознаками. Хід вправи: за допомогою кольорових трикутників та чотирикутників об'єднайтеся в чотири мікрогрупи. Я роздаю вам на метеликах різні людські почуття, а ви за допомогою міміки та жестів зобразить їх без слів. Одна група показує, інші відгадують почуття. (Почуття: радість, здивування, страх, гнів). Обговорення: 1. Що нам дало виконання цієї вправи? 2. Які почуття у вас виникли під час цієї вправи?

9. Гра «Символічна людина». Мета: показати дітям, що хоч вони різні

між собою, але їх мрії чи бажання можуть збігатися. Хід гри. Зараз давайте трохи відпочинемо й пограємо, сидячи на своїх місцях. Кожен зараз одержить аркуші, які ви ось так зігнете навпіл. А тепер уявіть собі контур людини, складеної навпіл, і по цьому уявному контуру «виріжте» пальчиками, так ніби ви вирізали ножицями, людину. Будьте уважні, бо справа дуже відповідальна, адже ви своїми пальчиками створюєте символічну людину. Отже, кожен із нас своїми руками створив символічного себе. Отож, і у кожного з вас є свої бажання та мрії. 64 Напишіть, будь-ласка, на своїх чоловічках на голові - своє бажання, на руках і тулубі – те, що або кого ви любите, а на ногах – куди б ви хотіли б помандрувати. А зараз пошукайте, у кого з однокласників бажання чи мрії виявилися однаковими. І якщо це сталося, на зворотному боці свого символічного чоловічка напишіть ім'я цього однокласника. На руках напишіть імена тих, хто любить те саме, що й ви, на ногах – спільні мрії про подорожі. Обговорення: Для чого ми грали в цю гру? (Так, щоб переконатися, що ми з вами дуже різні, але інколи наші мрії та бажання збігаються. Тоді ми створюємо групи, колективи, знаходимо друзів). Ваш клас – це єдиний колектив. І хоча всі ви різні, у вас є одна спільна мета – пізнавати світ, рости й товаришувати, а також спільна мрія – мрія про щасливе майбутнє. Давайте знову станемо в коло й подякуємо один одному за участь у грі. Адже завдяки кожному з вас ви дізналися дещо нове і про себе, і про своїх товаришів.

10. Підсумок заняття. Мета: отримати зворотній зв'язок від учасників групи про проведений тренінг. Хід вправи: кожен із учасників отримує листочки, на яких пишуть власні враження від тренінгу, даючи відповідь на питання: 1. Чи справдилися ваші очікування? 2. Які враження ви отримали від заняття? Після цього кожен промовляє вголос своє враження та іде до дошки прикріплює свій листочок.

ІНДИВІДУАЛЬНЕ НАВЧАЛЬНО-ДОСЛІДНЕ ЗАВДАННЯ (ІНДЗ)

Підготувати есе на електронному і паперовому носіях, виступити на

семінарському занятті (протягом семестру).

ПРИБЛИЗНА ТЕМАТИКА (за вибором: есе)

№ з/п	Тема заняття	Кількість годин
		Денна форма
1	Охарактеризуйте поняття «соціально-педагогічний тренінг» та використання тренінгу як форми інтерактивного навчання.	
2	Розкрийте особливості тренінгової форми навчання.	
3	Проаналізувати висловлювання різних авторів щодо поняття тренінгу.	
4	Визначити переваги і недоліки групової форми роботи.	
5	Визначити особливості, переваги та обмеження різних видів тренінгів.	
6	Підготувати власне портфоліо тренера з метою подальшої презентації для учасників тренінгу.	
7	Створити власний конспект тренінгу.	
8	Скласти бланк ресурсних вправ: енерджайзери, експрес-розминки, релаксаційні вправи.	
9	Проаналізуйте та визначте основні відмінності соціально-педагогічного тренінгу та традиційних форм навчання.	
10	Охарактеризуйте можливості використання соціально-педагогічного тренінгу в роботі соціального педагога.	
11	Проаналізуйте форми використання соціально-педагогічного тренінгу в роботі спеціалістів центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді. Наведіть приклади застосування тренінгових форм у реалізації конкретних соціальних проєктів.	
12	Розробіть схему організаційної роботи при підготовці соціально-педагогічного тренінгу.	
13	Проаналізуйте фактори стресових ситуацій та методики виходу із них у ході тренінгу.	
14	Розробити тренінгову програму. Тематика обирається здобувачами вищої освіти.	
15	Скласти анкету зворотного зв'язку для розробленого та презентованого тренінгового заняття.	
	ВСЬОГО ГОДИН:	10

ЗДОБУВАЧ ПРИ ВИКОНАННІ ІНДЗ ПОВИНЕН ДОТРИМУВАТИСЯ ПРИНЦИПІВ АКАДЕМІЧНОЇ ДОБРОЧЕСНОСТІ, НЕ ДОПУСКАТИ АКАДЕМІЧНИЙ ПЛАГІАТ.

Академічний плагіат – оприлюднення (частково або повністю) наукових (творчих) результатів отриманих іншими особами, як результатів власного

дослідження (творчості), та/або відтворення опублікованих текстів інших авторів без відповідного посилання (відповідно до ст. 69 Закону України «Про вищу освіту»).

Види академічного плагіату:

- копіювання;
- перефразування;
- компіляція;
- використання інформації (факти, ідеї, формули, числові значення тощо) з джерела без посилання на це джерело;
- подання як власних робіт (тез, аналітичних звітів, письмових робіт, есеїв тощо), виконаних на замовлення іншими особами, у тому числі робіт, стосовно яких справжні автори надали згоду на таке використання.

РОЗДІЛ 3.

КОНТРОЛЬНІ ЗАСОБИ ПЕРЕВІРКИ РЕЗУЛЬТАТІВ ПРАКТИЧНОЇ ТА САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

Запитання да екзамену

1. Історія формування групової психологічної роботи.
2. Характеристика Т-груп.
3. Поняття активне соціально-психологічне навчання.
4. Поняття СПТ.
5. Цілі та завдання СПТ.
6. Вікно «Джо-Гарі».
7. Принципи створення тренінгового простору.
8. Поняття комунікативна компетентність.
9. Співвідношення принципів та правил у групі СПТ.
10. Класифікація методів СПТ за Вачковим.
11. Гра в СПТ.
12. Процедури створення клімату довіри у групі СПТ.
13. Поняття розігріву в СПТ.
14. Фасилітація та модерація у СПТ.
15. Кейс стаді.
16. Ділова гра у СПТ.
17. Рефлексія у СПТ.
18. Дебрифінг як рефлексивна процедура.
19. Психогімнастика у СПТ.

20. Поняття зворотний зв'язок у СПТ, правила обміну ефективним зворотним зв'язком.
21. Діагностичні процедури у СПТ.
22. Дискусія як метод СПТ.
23. Застосування відеокomпонента у СПТ.
24. Стадії розвитку групи СПТ.
25. Динамічні процеси у тренінговій групі.
26. Рольовий розподіл у групі СПТ.
27. Процедури завершення СПТ.
28. Посттренінговий супровід.
29. Організаційні засади СПТ.
30. Програма СПТ.
31. Види програм.
32. Медитація.
33. Соціометрія у СПТ.
34. Згуртованість у тренінгових групах.
35. Сучасний стан особливості рекламних заходів на тренінгові послуги
- 73
36. Корпоративний запит – тенденції, недоліки, можливості.
37. Заклучення контракту з корпоративними клієнтами.
38. Кошторис витрат тренінгових послуг.
39. Тренінги в організаціях соціального забезпечення: можливості та перспективи.
40. Роль керівника в процесі організації тренінгового заходу.

Варіант № 1

1. Наведіть історію виникнення тренінгових груп.
2. Наведіть класифікацію методів, що використовуються при проведенні СПТ.
3. Приведіть принципи комплектації груп тренінгу: некорпоративний та корпоративний запит.

Варіант № 2

1. Розкрийте вклад К. Левіна в розвиток тренінгового руху.
2. Надайте характеристику груповій дискусії як базовій процедурі в СПТ.
3. Опишіть програму СПТ «Партнерське ділове спілкування».

Варіант № 3

1. Розкрийте вклад М. Форверга в розвиток СПТ.
2. Надайте характеристику поняттю «мозковий штурм».
3. Надайте характеристику напрямам матеріально-технічного забезпечення тренінгів.

Варіант № 4

1. Охарактеризуйте основні методи Т-груп.
2. Приведіть прийоми організації групової дискусії в СПТ.

3.Опишіть співвідношення стадій розвитку групи з фазами тренінга.

Варіант № 5

- 1.Надайте характеристику напрямам економічного забезпечення СПТ.
- 2.Перечисліть психологічні закономірності стадій ділового спілкування.
- 3.Опишіть рольовий розподіл у тренінговій групі: фактор знайомства та першого знайомства.

Варіант № 6

- 1.Опишіть фактори, що сприяють встановленню контакту в ході ділового спілкування.
- 2.Наведіть характеристику стадії агресії у тренінговій групі.
- 3.Приведіть основні прийоми роботи тренера з щодо залучення учасників до активних дій в корпоративних тренінгах.

Варіант № 7

- 1.Розкрийте поняття «комунікативна компетентність» в діловому просторі.
- 2.Розкрийте поняття «фасілітація».
- 3.Опишіть етапи та систему підготовки ведучого тренінгових заходів.

Варіант № 8

- 1.Розкрийте поняття «зворотній зв'язок» в ході тренінгу.
- 2.Розкрийте поняття «модерація».
- 3.Надайте характеристику напрямам підготовки ведучого тренінгу.

Варіант № 9

- 1.Охарактеризуйте групи зустрічей.
- 2.Перечисліть прийоми психодрами, що використовують в СПТ.
- 3.Опишіть фактори, що сприяють обміну інформацією в ході ділового спілкування.

Варіант № 10

- 1.Розкрийте психологічні закономірності процесу слухання в ході ділової взаємодії.
- 2.Наведіть характеристику стадії сталої працездатності тренінгової групи.
- 3.Надайте характеристику вимогам до особистості ведучого тренінгів.

Варіант № 11

- 1.Наведіть методи тренінгу вмінь.
- 2.Розкрийте напрями та методи діагностичних процедури СПТ.
- 1.Приведіть основні помилки тренера при проведенні СПТ.

Варіант № 12

- 1.Розкрийте закономірності прийняття рішень в ході ділової взаємодії.
- 2.Опишіть особливості використання соціодинамічних закономірностей в формуванні групового процесу в СПТ.
- 3.Опишіть поняття тренерської манери та її ролі у взаємодії з клієнтами.

Варіант № 13

- 1.Перечисліть принципи побудови тренінгового простору.
- 2.Розкрийте можливості та ефекти використання відео-зйомки в ході

тренінгу.

3.Надайте характеристику напрямам юридичного забезпечення проведення СПТ.

Варіант № 14

1.Перечисліть та дайте характеристику типів тренінгових ігор.

2.Обґрунтуйте застосування щоденника в процесі СПТ.

3.Наведіть приклад та розкрийте характеристику будови любого тренінгового модуля з програми СПТ «Партнерське ділове спілкування».

Варіант № 15

1.Обґрунтуйте співвідношення правил та принципів СПТ.

2.Охарактеризуйте методи психодрами.

3.Розкрийте поняття « зворотній зв'язок від тренера СПТ».

Варіант № 16

1.Розкрийте закономірності прийняття рішень в ході ділової взаємодії.

2.Використання соціодинамічних закономірностей в формуванні групового процесу в СПТ.

3.Наведіть характеристику поняттю «рольова гра» та обоснуйте її використання в СПТ.

Варіант № 17

1.Охарактеризуйте методи груп гештальт-терапії.

2.Обґрунтуйте використання на різних етапах СПТ визначених типів ігор.

3.Опишіть поняття тренерської манери.

Варіант № 18

1.Охарактеризуйте методи груп тілесно орієнтованої терапії.

2.Розкрийте характеристику феноменів рольових ігор в СПТ.

3.Приведіть основні прийоми роботи тренера по створенню позитивної атмосфери у групі СПТ.

Варіант № 19

1.Розкрийте характеристику психогімнастики, її ролі і функції в процесі СПТ.

2.Визначить поняття «стратегія тренера».

3.Поняття фаз тренінгу: лабіалізація і навчання.

Варіант № 20

1.Охарактеризуйте методи груп арт-терапії.

2.Розкрийте поняття «психомалюнок» та його використання в СПТ.

3.Приведіть основні прийоми роботи тренера з агресією у тренінговій групі.

Варіант № 21

1.Розкрийте поняття «активні групові методи навчання».

2.Надайте визначення поняттю «сенситивний тренінг».

3.Опишіть кінець СПТ і його оформлення.

Варіант № 22

1.Розкрийте роль невербального спілкування в ході ділової взаємодії.

2.Опишіть стратегії поведінки тренера по відношенню до динамічних процесів в

групі СПТ.

3.Опишіть консультативну роботу тренера СПТ до та після тренінгу.

Варіант № 23

1.Дайте визначення поняттю СПТ.

2.Обґрунтуйте використання орієнтовних основ в СПТ.

3.Опишіть напрями роботи тренера з сильними почуттями учасників групи СПТ.

Варіант № 24

1.Розкрийте поняття «ефективність СПТ» та вкажіть методи її вимірювання.

2.Опишіть напрями позитивного самоподання в ході ділового спілкування.

3.Обґрунтуйте використання психогімнастики в ході СПТ.

Варіант № 25

1.Охарактеризуйте перцептивно-орієнтований тренінг за Л.А. Петровською.

2.Розкрийте поняття «розігрів» в СПТ, наведіть приклади методів розігріву.

3.Опишіть стратегії поведінки партнерів в ході ділових переговорів.

Варіант № 26

1.Охарактеризуйте учбово-тренувальні групи за Ємельянов Ю. М.

2.Наведіть методи створення робочої атмосфери у тренінговій групі.

3.Опишіть типи аргументації в ході ділового спілкування.

Варіант № 27

1.Розкрийте сутність відмінностей між тренінгом вмінь та тренінгом особистого зростання.

2.Наведіть класифікацію та приклади програм СПТ.

3.Приведіть загальну характеристику вправ-розминок.

Варіант № 28

1.Наведіть алгоритм покрокового складання програми СПТ.

2.Опишіть різновиди психологічного впливу в ході ділового спілкування.

3.Опишіть способи завершення ділового контакту.

Варіант № 29

1.Розкрийте сутність орієнтовної основи «окно Джо-Гари» та його варіанти використання в корпоративних тренінгах.

2.Розкрийте характеристику методів пост-тренінгового супроводження.

3.Розкрийте сутність поняття «основна гра тренінгового заняття».

Варіант № 30

1.Опишіть кінець тренінгового дня і його оформлення.

2.Опишіть конструктивну поведінку партнерів в конфлікті інтересів сторін.

3.Надайте характеристику поняттю «бізнес-тренінг».

Критерії оцінювання за різними видами роботи

Вид роботи	бали	критерії
	0-1 бал	Здобувач відтворює незначну частину навчального матеріалу, має поверхові уявлення про предмет

Практичні заняття		вивчення, неаргументовано висловлює думку. Використовує необхідні інформаційно-методичні матеріали, виконує практичне завдання за умови сторонньої допомоги.
	2-3 бали	Знання здобувача є достатньо повними, він самостійно застосовує відповідний навчальний матеріал, виконуючи практичні завдання; аналізує, робить висновки. Відповідь повна, логічна, обґрунтована, але припускається неточностей.
	4 бали	Здобувач самостійно використовує необхідні інформаційно-методичні матеріали виконуючи практичні завдання. Виконане завдання у цілому відповідає вимогам, хоча має незначні огріхи.
	5 балів	Здобувач володіє міцними знаннями, оперує ними при виконанні практичних завдань. Самостійно використовує необхідні інформаційно-методичні матеріали виконуючи практичне завдання. Не припускається помилок при його виконанні. Здобувач виступає експертом практичного завдання, що виконали однокурсники.
Самостійна робота	0-1 бал	Здобувач розпізнає деякі об'єкти вивчення та визначає їх на побутовому рівні, може описувати деякі об'єкти вивчення; має фрагментарні уявлення з предмета вивчення; виконує елементарні прийоми практичних завдань.
	2-3 бали	Здобувач знає окремі факти, що стосуються навчального матеріалу; виявляє здатність елементарно висловлювати думку; самостійно та за допомогою викладача може виконувати частину практичних завдань; знає послідовність виконання завдання; практичні завдання містять багато суттєвих відхилень від установлених вимог, при їх виконанні потребує систематичної допомоги викладача.
	4 бали	Здобувач самостійно і логічно відтворює фактичний і теоретичний матеріал та наводить приклади; володіє навчальним матеріалом і використовує набуті знання, уміння у стандартних ситуаціях; самостійно виконує практичні завдання відповідно до методичних рекомендацій; практичні завдання мають окремі помилки; користується необхідними навчально-методичними матеріалами.

	5 балів	Здобувач володіє глибокими знаннями, демонструє відповідні компетентності, використовує їх у нестандартних ситуаціях, самостійно працює з інформацію у відповідності до поставлених завдань; систематизує та узагальнює навчальний матеріал; самостійно користується додатковими джерелами інформації; без похибок виконує та аналізує практичні завдання.
Індивідуальне навчально-дослідне завдання (доповідь)	0 балів	Доповідь не підготовлено. Доповідь має компелятивний характер; висловлювання не відповідає вимогам. Відсутня презентація.
	1-3 балів	Доповідь підготовлено формально, без власних роздумів і наведення практичних прикладів. Не достовірна інформації у доповіді (відсутня наявності посилань на джерела первинної інформації). Робота є змістовною з послідовністю викладу матеріалу, допущені незначні логічні помилки. Недоліки спостерігаються під час аргументації основних положень, встановленні причинно-наслідкових зв'язків. Здобувач вищої школи переважно дотримується лексичних, граматичних, стилістичних норм усного мовлення, проте припускається помилок різного характеру. Здобувач почуває себе скuto, невпевнено і напружено, відсутній контакт з аудиторією. Мультимедійна презентація значною мірою не відповідає вимогам: відсутнє логічне завершення презентації у вигляді висновків, список використаних джерел. Слайди з текстовою інформацією виглядають у вигляді реферату (іноді ілюстровані), переписаною з підручників, посібників, інтернету. Наявність стилістичних та граматичних помилок.
	4-5 балів	Доповідь підготовлено з творчим підходом, проілюстровано (наявна презентація), продемонстровано власні роздуми, висновки, зміст відповідає заявленій темі. Здобувач вищої освіти, глибоко й обґрунтовано розглядає предмет дослідження, посилається на джерела первинної інформації. Адекватно обґрунтовує наведені дані й факти доповіді, які характеризуються цілісністю та композиційною грамотністю. Здобувачем використано достатній обсяг високоякісних

		інформаційних джерел, демонструє уміння логічно, правильно, точно, етично й емоційно висловлювати думку відповідно до змісту дослідження; володіє технікою і культурою мовлення, демонструє слухачам процес зародження і розвитку думки, використовує цитування, вдало імпровізує. Доповідь здобувача, викликала велике зацікавлення й жваве обговорення у студентському середовищі, наявні позитивні коментарі. Презентація виконана з дотриманням усіх вимог (структура, принципи науковості, послідовності у відборі текстового матеріалу; гармонійний дизайн; дотримано правил використання шрифтів, кольорового поєднання, стильової єдності оформлення; ілюстрації відповідають змісту презентації; дотримано норм літературної мови. Презентація у повній мірі ілюструє й унаочнює доповідь.
Індивідуальне навчально-дослідне завдання (есе)	0 балів	Есе не підготовлено. Не відповідає вимогам, які висуваються до жанру академічного есе.
	1-3 балів	Есе підготовлено формально, без власних роздумів і наведення практичних прикладів. Здобувач вищої освіти демонструє неглибоку обізнаність теми дослідження; представлений традиційний або обмежений набір ідей, відсутня діалогова основа; іноді не пов'язані між собою фрагменти дослідження, опущений аналіз суттєвих характеристик явища, не аналізуються альтернативні погляди на проблему; бідний словниковий запас, одноманітність граматичного ладу мови; спостерігається порушення мовностилістичних норм наукового стилю, зокрема наявне недоречне використання засобів виразності, неточне вживання термінології тощо; порушуються орфографічні й пунктуаційні норми.
	4-5 балів	Есе підготовлено з творчим підходом, проілюстровано (наявна презентація), продемонстровано власні роздуми, висновки. Здобувач вищої школи, обґрунтовано демонструє глибоке розуміння проблеми, чітко її формулює, розкриває на високому теоретичному рівні, використовує відомості з наукових джерел; інтерпретація теми глибока й самостійна, переважає авторська модальність й оцінність. Загальна форма

		викладу відповідає жанру академічного есе; виклад зрозумілий і чіткий; стиль викладу відповідає академічним стандартам. Багатий словниковий запас, лексичні та стилістичні засоби використовуються повністю адекватно й виразно. Наведені доведення логічні і обґрунтовані; сформульовані тези переконливі, супроводжуються грамотною аргументацією власної позиції; подаються альтернативні погляди на проблему та їх особиста оцінка автором; доречно й грамотно використовуються прийоми порівняння, зіставлення й узагальнення; судження свідчать про самостійність мислення і широту кругозору автора. Текст повністю відповідає вимогам точності й правильності мовлення, висновки ілюструють наукову новизну отриманих результатів.
--	--	--

КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ (ЕКЗАМЕН)

Для навчальної дисципліни «Організація соціально-педагогічного тренінгу» за навчальним планом передбачає підсумковий контроль у формі усного екзамену, на який відводиться 20 балів. Здобувач вищої освіти може скласти екзамен, якщо кількість отриманих впродовж вивчення дисципліни балів не менше як 40. Накопичені здобувачем бали під час вивчення навчальної дисципліни не анулюються, а сумуються. Оцінка за екзамен не може бути меншою за кількість накопичених ним балів.

На екзамені кількість балів здобувач отримує за оцінкою кожного з трьох питань білету усного екзамену:

Бали	Критерії
0 балів	Відповіді на запитання відсутні.
1–5 балів	Відповіді на запитання неповні, невпевнені. Відсутні приклади практичного використання.
6–10 балів	Здобувач вищої освіти не вміє логічно думати, робити власні висновки. Відповіді на запитання формальні, завчені. Не наведено прикладів практичного використання в освітньому процесі

11–15 балів	Відповіді на запитання загалом правильні, проте наявні помилки у визначеннях. Здобувач вищої освіти намагається робити власні висновки, наводить приклади практичного використання в освітньому процесі.
16–20 балів	Здобувач вищої освіти вміє розмірковувати, робити власні висновки. Відповіді на запитання повні, обґрунтовані, логічно побудовані, з прикладами практичного використання.

КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ ЗА ВСІМА ВИДАМИ КОНТРОЛЮ

Сума балів	Критерії оцінки
Відмінно (90-100 A)	Здобувач виявляє особливі творчі здібності, уміє самостійно здобувати знання, без допомоги викладача знаходить та опрацьовує необхідну інформацію, уміє використовувати набуті знання і вміння для прийняття рішень у нестандартних ситуаціях, переконливо аргументує відповіді, самостійно розкриває власні обдарування і нахили
Добре (82-89 B)	Здобувач вільно володіє вивченим обсягом матеріалу, застосовує його на практиці, вільно розв'язує вправи і задачі у стандартних ситуаціях, самостійно виправляє допущені помилки, кількість яких незначна
Добре (74-81 C)	Здобувач вміє зіставляти, узагальнювати, систематизувати інформацію під керівництвом викладача; загалом самостійно застосовувати її на практиці; контролювати власну діяльність; виправляти помилки, серед яких є суттєві, добирати аргументи для підтвердження думок.
Задовільно (64-73 D)	Здобувач відтворює значну частину теоретичного матеріалу, виявляє знання і розуміння основних положень; з допомогою викладача може аналізувати навчальний матеріал, виправляти помилки, серед яких є значна кількість суттєвих.
Задовільно (60-63 E)	Здобувач володіє навчальним матеріалом на рівні, вищому за початковий, значну частину його відтворює на репродуктивному рівні
Незадовільно (35-59 FX)	Здобувач володіє матеріалом на рівні окремих фрагментів, що становлять незначну частину навчального матеріалу

РОЗПОДІЛ БАЛІВ, ЯКІ ОТРИМУЮТЬ ЗДОБУВАЧІ ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ПОТОЧНОГО І ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ (ЕКЗМЕН)

Розподіл балів, які отримують студенти за результатами поточного і підсумкового контролю

Поточний контроль (практичні заняття, самостійна робота)		Разом	ІНДЗ	Екзамен	Сума
Теми	Бали		0-5	20	0-100
Змістовий модуль 1.					
Тема 1.	0-5	0-15			
Тема 2.	0-5				
Тема 3.	0-5				
Змістовий модуль 2.					
Тема 4.	0-5	0-35			
Тема 5.	0-5				
Тема 6.	0-5				
Тема 7.	0-5				
Тема 8.	0-5				
Тема 9.	0-5				
Тема 10.	0-5				
Змістовий модуль 3.					
Тема 11.	0-5	0-25			
Тема 12.	0-5				
Тема 13.	0-5				
Тема 14.	0-5				
Тема 15.	0-5				
		0-75	0-80		

ШКАЛА ОЦІНЮВАННЯ ЗА ВСІМА ВИДАМИ КОНТРОЛЮ

Сума балів за всі види навчальної діяльності	ОцінкаECTS	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену	
90 – 100	A	відмінно	
82-89	B	добре	
74-81	C		
64-73	D	задовільно	
60-63	E		
35-59	FX	незадовільно (з можливістю повторного складання)	

Рекомендовані джерела інформації

Основна література

1. Афанасьєв М.В., Полякова Г.А., Романова Н.Ф. та ін. Тренінгове навчання в закладі вищої освіти : навчально-методичний посібник. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2018. 323 с.
2. Зливков В.Л., Лукомська С.О. Сучасні тренінгові технології розвитку особистості в освіті. Київ. 2022. 184 с.
3. Романовський О. Г., В.В. Шаполова, Квасник О.В Теорія і практика тренінгової роботи: методичні вказівки для магістрів усіх форм навчання зі спеціальності 232 «Соціальне забезпечення» . Харків: НТУ «ХП», 2023. 66 с.

Допоміжна

1. Колбіна Л.А., Андращук О.М. Соціально-педагогічна робота щодо формування етичної культури у дітей молодшого шкільного віку. *Науковий вимір соціальних та педагогічних проблем сьогодення*: збірка наукових праць / редкол. І.М. Богданова та ін. Одеса : видавець Букаєв Вадим Вікторович, 2021. С 3-8.
2. Колбіна Л.А. Діагностика готовності студентів педагогічних ЗВО до використання арт-терапії в роботі з дітьми з особливими освітніми потребами. Сучасні методи та форми організації освітнього процесу у закладах вищої освіти : збірник матеріалів всеукраїнської науково-методичної конференції. Одеса : Університет Ушинського, 2022. С. 92-96.
3. Колбіна Л.А., Каташинська Л.Д. Діагностика соціальної компетентності підлітків. *Науковий вимір соціальних та педагогічних проблем сьогодення*: збірка наукових праць / редкол. І.М. Богданова та ін. Одеса : видавець Букаєв Вадим Вікторович, 2021. С 81-84.
4. Колбіна Л.А., Каташинська Л.Д. Соціально-педагогічна корекція тривожності дітей молодшого шкільного віку засобами ігрової терапії. *Науковий вимір соціальних та педагогічних проблем сьогодення*: збірка наукових праць /

- редкол. І.М. Богданова та ін. Одеса : видавець Букаєв Вадим Вікторович, 2021. С 84-89.
5. Колбіна Л.А., Півторак А.М. Дослідження готовності майбутніх соціальних працівників до волонтерської діяльності. *Студентські соціальні ініціативи: реалії та перспективи*: збірка наукових праць / редкол. І.М.Богданова та ін. Одеса : видавець Букаєв Вадим Вікторович, 2020. С 96-102.
 6. Лобурцова О.О. Специфіка тренінгової роботи з метою соціалізації учнівської молоді. Ніжин 2019 / Студентський науковий вісник Ніжинського державного університету імені М. Гоголя № 22, 2019 р.
 7. Методика проведення тренінгів з розвитку професійної компетентності андрагогів : методичні рекомендації / Баніт О. В., Коваленко О. Г. Київ : ІПОД імені Івана Зязюна НАПН України, 2022. 104 с.
 8. Тренінгові техніки в системі інклюзивного навчання: метод. рек. з навч. дисц. / Укладачі: К. Гавриловська, А. Весельська, Ю. Дем'янчук, І. Долінчук. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І.Франка, 2022. 49 с.

Інформаційні ресурси

1. Веб-сторінка Міністерства освіти і науки України. URL: www.mon.gov.ua
2. Веб-сторінка бібліотеки ім. Вернадського. URL: www.nbuv.gov.ua
3. Веб-сторінка бібліотеки Університету Ушинського. URL: <https://library.pdpu.edu.ua>
4. Веб-сторінка репозитарію Університету Ушинського. URL: <http://dspace.pdpu.edu.ua>
5. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу URL: <http://repositsc.nuczu.edu.ua/bitstream/>
6. Особливості організації та проведення психологічного тренінгу URL: <https://er.nau.edu.ua/bitstream/> (16.10.2021).