



**Уроки майстерності від психолога:
Тренінговий конструктор.
«Захалявна» книга тренера
Методичні рекомендації**

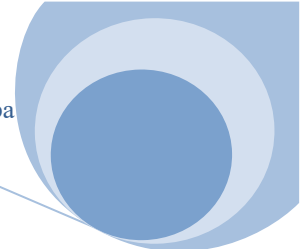
**Гриценюк Сніжанна Сергіївна
Матвієнко Валентина Михайлівна**

Укладачі: **Гриценюк Сніжанна Сергіївна** – практичний психолог ВСП «Технологічно-економічний фаховий коледж Білоцерківського НАУ», викладач соціально-гуманітарних дисциплін, спеціаліст вищої кваліфікаційної категорії

Матвієнко Валентина Михайлівна - методист ВСП «Технологічно-економічний фаховий коледж Білоцерківського НАУ», викладач економічних дисциплін, спеціаліст вищої кваліфікаційної категорії, викладач-методист

У збірнику розглядається така форма роботи з молоддю як тренінг. Докладно проаналізована структура тренінгу, вимоги до організації та проведення тренінгового заняття, надані методичні рекомендації тренерам. Запропоновані вправи для кожного етапу тренінгу, що дозволяє тренеру-неспеціалісту скомпонувати та провести заняття із дотриманням всіх вимог.

Даний збірник призначений для кураторів, викладачів, педагогів-організаторів навчальних закладів, де немає психолога, практичних психологів і соціальних педагогів з досвідом робіт менше трьох років.



ЗМІСТ

ВСТУП	4
ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ	7
ПРАКТИКУМ ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ	25
Вправи на знайомство	26
Вправи для з'ясування очікувань учасників	30
Вправи для налаштування на роботу	32
Вправи на цілепокладання	34
Вправи, що сприяють міжособистісному спілкуванню	36
Вправи на згуртування колективу	40
Рухавки	45
Вправи на розслаблення	48
Вправи для завершення	50
МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ	52
ВИСНОВОК	61
ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ	62
РЕЦЕНЗІЇ	
ПРОТОКОЛ ОЦІНЮВАННЯ МЕТОДИЧНОГО МАТЕРІАЛУ	
ЕЛЕКТРОННА ВЕРСІЯ ЗБІРНИКА	



ВСТУП

Усвідомлення позачерговості розвивальних, гуманістичних підходів на противагу прагматичним, авторитарним передбачає широке використання активних методів навчання, їх застосування на всіх етапах навчального процесу. Більшість дослідників одним із найефективніших засобів активного навчання визнають гру. Ігрові прийоми використовуються для зняття монотонності навчання, активізації мовленнєвої та мисленнєвої діяльності, самостійності і творчості. Термін «гра» в нашій свідомості узгоджений з уявленнями про жарти, сміх, задоволення і вказує на тісний зв'язок з позитивними емоціями. Процеси активної навчальної діяльності, що спираються на гру, спонукають до включення мотивації досягнення та успіху, які стають основними рушійними силами в оволодінні пізнавальною інформацією.

Використання активних методів навчання є вкрай важливим, тому що вони мають великий вплив на навчання, засвоєння знань та вироблення особистісних якостей. Так, дослідження свідчать, що підлітки віддають перевагу активним методам навчання. Інші вказують на те, що з точки зору оцінки активних методів навчання та традиційних лекцій показники засвоєння знань є співвимірними, а от показники опанування новими навичками значно перевищують ті, що їх було досягнуто після курсу звичайних лекцій. Досліджено також, що значна кількість студентів із різними індивідуальними навчальними стилями засвоює знання ефективніше, коли використовуються активні методи навчання. Іншими словами, для педагогічних працівників має бути важливим не лише те, як багато знають студенти, а ще й те, як багато вони дізналися, навчаючись, та як вони будуть використовувати здобуті знання.

Спостерігаючи за більшістю занять з підлітками можна помітити те, що бразильський освітянин Паоло Фрейде називав «банківським методом»: педагоги намагаються вкласти свої власні знання та навички в голови вихованців. Але процес навчання – це не результат автоматичного «переливання» інформації в чийсь мізки. Навчання вимагає розумового, емоційного, духовного та фізичного залучення тих, хто навчається. Лише лекції та демонстрація наочності не дадуть реальної змоги оволодіти пізнавальною інформацією та створити нові знання. Нажаль, педагоги часто покладаються на пасивні методи навчання, нехтуючи фактом, що студенти бажають навчатися активно. Такий вибір навчальних методів є швидше звичкою, аніж обміркованим рішенням, мотивованим навчальними цілями курсу та потребами щоденного змісту. Іншими словами, педагогічні працівники зазвичай працюють так, як навчали їх.

Активні методи навчання посилюють конформізм студентів, забезпечують їхній «статус-кво», розвивають нові форми мислення та навчання. Терміном «активні методи навчання» послуговуються надто вільно, хоча він має специфічне значення. Багато освітян стверджує, що навчання саме по собі вже активне, а діти активні навіть під час слухання лекції. Проте, студенти,

навчаючись, повинні робити набагато більше, ніж просто слухати та фіксувати готові думки викладача. Вони можуть продукувати інформацію самостійно, визначати та обговорювати проблеми, знаходити шляхи їх розв'язання, спостерігати, планувати. Вони повинні мати змогу застосовувати нові знання та навички на практиці, створювати зворотні зв'язки. Їх також потрібно залучати до мисленнєвих операцій вищого рівня – аналізу, синтезу, оцінювання. У цьому контексті *активне навчання – це таке навчання, яке дозволяє залучати студентів до участі у виробленні пізнавальної інформації та пробуджують особисту відповідальність за те, що вони роблять.*

Методи активного навчання – це такі способи навчальної взаємодії, що активізують самостійність думок тих, хто вчиться, залучають їх до процесу вироблення інформації, формують систему ставлень, створюють атмосферу порозуміння та співпереживання, роблять студентів справжніми суб'єктами навчання.

Методи активного навчання втілюються за допомогою низки більш конкретизованих прийомів роботи викладача – ігрових вправ, практичних завдань, рольових та ділових ігор, обговорення проблеми в групах та парах тощо. До таких методів належить тренінг.

Серед інших форм навчання саме тренінг дає можливість на 90% засвоїти отриману інформацію.

На тренінгу учасникам випадає саме така нагода – практично оволодіти певними навичками або моделями поведінки.

Тренінг – це особлива форма навчання, під час якої людина максимально оволодіває новими знаннями, отримує нові навички, переглядає власні цінності та пріоритети, коригує, удосконалює та розвиває певні якості та властивості своєї особистості, обирає для себе такі форми та методи поведінки, які відповідають саме її ситуації та індивідуальності.

Тренінг – це одночасно:

- ❖ практичний та ефективний метод опанування новими знаннями;
- ❖ спосіб пізнання себе та інших;
- ❖ неформальне, невимушене, конструктивне спілкування;
- ❖ спосіб формування бажаних, більш ефективних умінь і навичок а також більш успішних моделей поведінки;
- ❖ форма розширення власного набутого досвіду, спосіб вийти „за межі” власного звичного сприйняття явищ;
- ❖ спеціальна технологія, яка допомагає краще зрозуміти та усвідомити власний світ, зробити своє життя успішним;
- ❖ керівництво власними бажаннями та діями.

Тренінг, на думку фахівців, подібний до самого життя в мініатюрі. Часто вживається вислів: „тренінг – це гра в життя, під час якої вирішуються реальні життєві проблеми”. Описати тренінг словами людини, яка не відчула його на

власному досвіді, так само складно, як висловити внутрішні переживання, як підібрати прості, ясні, зрозумілі слова та формулювання. Лише той, хто пройшов через тренінг сам, може пересвідчитися та упевнитися в тому, що світ групової динаміки – тобто спілкування, очікування і дружні стосунки між учасниками навчальної взаємодії є дуже захоплюючим. Навчання, під час тренінгу, має дарувати учасникам радість і нових друзів, можливість унікального спілкування, сприяти формуванню навичок співпраці, відкривати нові перспективи.

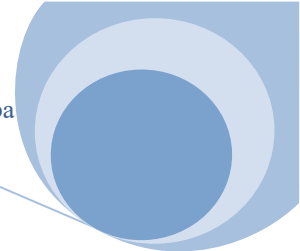
Під час тренінгу необхідно створити неформальне, невимушене спілкування учасників тренінгу, яке відкриває перед групою безліч варіантів розв'язання проблеми, сприяє розвитку групової динаміки, міжособистісних взаємин і норм у групі, заради якої вона зібралася або була сформована. Як правило, учасники в захваті від тренінгових методів, тому що ці методи роблять процес навчання цікавим, не обтяжливим, а після тренінгу так чи інакше виходять на новий рівень взаємин, підтримку стосунків поза тренінговою групою. В наш час не існує молодого успішного людини, яка б ніколи не чула про тренінги. Цей метод навчання набуває все більшої популярності й поширеності. Й не дивно, бо він дійсно найефективніший, а тому й практичний результат від нього оцінювання ефективності тренінгу.

Тренінг і традиційні форми навчання мають суттєві відмінності. Традиційне навчання більш орієнтоване на правильну відповідь, і за своєю сутністю, є формою передавання інформації та засвоєння знань. Натомість тренінг, перш за все, орієнтований на формування нових моделей поведінки, нові запитання та пошук відповідей. Часто ціллю тренінгу є „розворушити”, дати новий мотиваційний поштовх у пошуці відповідей на складні запитання, неоднозначні життєві ситуації. При цьому знаходження цих відповідей можливо як на тренінгу, так і за його межами, але при цьому цей первинний поштовх, орієнтований на пошук відповідей відбувається саме на тренінгу. Іноді, оцінивши дієвість тренінгу як потужного методу розвитку особистості учасник відчуває потребу відвідати інший тренінг, саме тому, що чіткіше ставить свій запит після першого тренінгу й краще розуміє що надалі хотів би змінити (розвинути) у структурі своєї особистості.

Педагог у сучасній ситуації навчально-виховного процесу все частіше використовує методи активного навчання, а особливо – тренінг. Даний методичний збірник покликаний ознайомити із даним видом роботи, допомогти спланувати власне заняття та підібрати найбільш ефективні вправи та ігри, які відповідають меті заняття.

Послухайте - і ви забудете, подивіться - і ви запам'ятаєте, зробіть - і ви зрозумієте.

Конфуцій



ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПСИХОЛОГІЧНОГО ТРЕНІНГУ

Поняття та призначення соціально-психологічного тренінгу

Термін «**тренінг**» походить від англійського - навчати, тренувати. *Тренінг* (від англ. *train, training*) має ряд значень: «виховання», «навчання», «підготовка», «тренування». Груповий психологічний тренінг виходить за ці межі й використовується, у найширшому розумінні, з метою розвитку, психокоригування, навчання й діагностики.

Дехто з вітчизняних психологів розглядають психологічний тренінг як один з активних методів навчання. Інші автори відносять груповий психологічний тренінг до психологічних методів виливу. Треті — розуміють тренінг як розвиток окремих якостей. На противагу теорії психологічного тренінгу інші психологи вводять термін «навмисна зміна». Це поняття відбиває мету, процес і результат зміни, наголошує на їх усвідомленому характері та є більш широким у співвіднесенні з поняттям «розвиток».

Закордонні психологи також по-різному тлумачать значення тренінгу. Існує думка, що в поєднанні з тренінгом доречно використовувати поняття досвід, що в деяких випадках є єдиним успішним методом навчання і зміни людини. Інша думка полягає в тому, що тренінг розглядається як цілком особлива форма навчання, що ґрунтується на реальних знаннях.

Тренінг - це запланований процес, призначений надати або поновити знання та навички і перевірити ставлення до проблеми, ідеї, поведінку з метою їхньої зміни чи оновлення.



Специфічними рисами тренінгу є:

дотримання певних принципів групової роботи;

наявність більш-менш постійної групи (переважно від 15 до 20 осіб, що періодично збираються на зустрічі чи працюють безперервно протягом двох-п'яти днів);

певна просторова організація (частіше за все - робота у зручному ізолюваному приміщенні, де учасники переважну частину часу сидять у колі);

використання активних та інтерактивних методів роботи;

об'єктивація суб'єктивних почуттів, емоцій, думок, знань учасників групи стосовно подій, які відбуваються в групі, вербалізована рефлексія.

Соціально-просвітницький тренінг розрахований на:

- ❖ надання інформації;
- ❖ оволодіння знаннями;
- ❖ формування умінь, знань і навичок, які сприятимуть усвідомленому вибору варіантів поведінки;
- ❖ розвиток установок, усвідомлення потреб і мотивів;
- ❖ підготовку фахівців, навчання спеціалістів, які працюють з молоддю у сфері освіти, інформаційних технологій тощо, а також підлітків-інструкторів.

Головна відмінність **просвітницького** тренінгу полягає у тому, що такий тренінг може провести педагог, який не має спеціальної психологічної (психотерапевтичної) підготовки. Головною умовою є бажання, необхідні знання та уявлення про групову роботу.

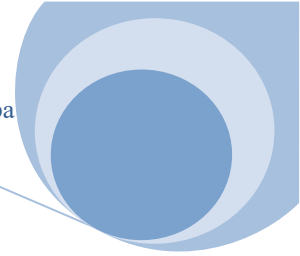
На **комунікативному** тренінгу група і груповий процес є інструментом для того, щоб учасники навчились вільно спілкуватися з різними людьми і в різних колективах.

На тренінгу **особистісного росту** йде робота над глибинними особистісними установками учасників, спрямована на духовне зростання індивіда.

Просвітницький тренінг теж розвиває комунікативні навички, в процесі його проведення порушуються проблеми відповідальної поведінки. Але головною функцією такого тренінгу є інформування.

Людина засвоює інформацію краще, якщо навчання проходить інтерактивно, тобто коли вона має можливість одночасно з одержанням інформації обговорювати незрозумілі моменти, задавати запитання, відразу закріплювати отримані знання, формувати навички поведінки.



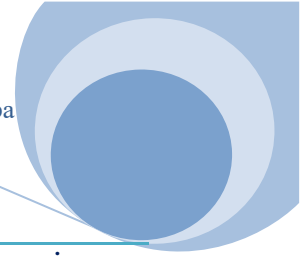


Основні напрямки тренінгів

Завдання	
Розвиток комунікативної компетентності	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Розвиток здатності встановлювати й підтримувати психологічний контакт під час спілкування; ➤ пізнання своїх можливостей і обмежень у взаємодії з іншими людьми; ➤ усвідомлення і зняття внутрішніх бар'єрів, що заважають ефективній комунікації; ➤ розвиток здатності прогнозувати поведінку іншої людини тощо
Розвиток міжособистісної чутливості	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Розвиток здатності до самоаналізу й розуміння інших людей; ➤ розподіл спостережуваних і пережитих компонентів сприйняття іншої людини; ➤ розвиток здатності розуміти та прогнозувати відносини, почуття і стани людини в певних ситуаціях; ➤ розвиток чутливості учасників до групового процесу, пов'язаної зі сприйняттям більш повного ряду комунікативних стимулів, одержуваних від інших тощо
Загальний особистісний розвиток учасників	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Формування адекватного уявлення про себе; ➤ освоєння системи понять і уявлень, необхідних для психологічного аналізу своєї особистості й соціально-психологічних ситуацій; ➤ коригування неадаптивних особистісних установок; ➤ зняття внутрішньоособистісних конфліктів і напружень; ➤ формування навичок організації оптимального спілкування, конструктивного розв'язання конфліктів у спілкуванні, психологічного аналізу ситуацій тощо
Розвиток самосвідомості	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Коригування і розвиток самосприйняття; ➤ розвиток здатності до самоаналізу і рефлексії тощо

Розвиток психічних процесів	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Розвиток мислення (творчого мислення, рухливості мислення); ➤ розвиток пам'яті (оволодіння мнемотехніками); ➤ розвиток сенсорної спостережливості (розширення здатності фіксувати сукупність сигналів загалом) тощо
Поліпшення суб'єктивного самопочуття і зміцнення психічного здоров'я	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Розвиток здатності до емоційної та поведінкової саморегуляції; ➤ оволодіння навичками релаксації й керування м'язовим тонусом; ➤ набуття особистого досвіду переживання змінених станів свідомості та його використання на практиці; ➤ робота з ресурсними станами тощо
Забезпечення оптимального функціонування груп і людей у цих групах	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Згуртування колективів; ➤ розв'язання внутрішньогрупових конфліктів; ➤ зняття психоемоційного напруження в групі; ➤ полегшення процесів адаптації новачків до нових умов діяльності; ➤ освоєння соціальних і професійних ролей
Коригування неадаптивних соціальних і особистісних установок	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Розвиток професійно значущих якостей і психічних процесів; ➤ розвиток комунікативної компетентності, впевненості в собі; ➤ розвиток емоційної стійкості





Принципи тренінгу (за С.І. Макшановим)

Організаційні принципи	<ul style="list-style-type: none">➤ принцип комплектування групи (за віком, психічними властивостями особистості тощо);➤ принцип фізичної замкненості (постійний склад членів групи);➤ принцип просторово-часової організації (зумовлює часові та просторові характеристики групи)
Принципи створення середовища тренінгу	<ul style="list-style-type: none">➤ принцип системної детермінації (утілення в середовищі тренінгу основних факторів змін психологічних феноменів людини та групи);➤ принцип реалістичності (створення середовища, наближеного до реального: чим більше відрізняється лабораторне середовище тренінгу від реального, тим менша ймовірність перенесення набутих змін у реальне життя);➤ принцип надмірності (створення можливості вибору різних варіантів подальшого продовження тренінгу)
Принципи поведження учасників	<ul style="list-style-type: none">➤ принцип моделювання (моделювання різних ситуацій, у яких учасники демонструють негативні й позитивні форми поведження);➤ принцип активності (залучення до активної роботи всіх учасників);➤ принцип щирості (кожен учасник сам визначає міру своєї щирості, але відомості, які він надає, мають бути достовірними);➤ принцип довір'я (поважне ставлення учасників одне до одного);➤ принцип дослідницької (творчої) позиції (створення креативного середовища, що стимулює учасників до самоаналізу, пошуку варіантів розв'язання проблем, дослідження особливостей і закономірностей міжособистісної взаємодії та пізнання інших учасників);➤ принцип об'єктивації (усвідомлення) поведження (прийняття членами групи особистої відповідальності за власні дії й учинки)

Етичні принципи

- **принцип конфіденційності** (отримана в процесі тренінгу інформація не повинна виноситися за мела групи);
- **принцип незавдання збитків** (ведучий виходить із принципу «не нашкодь», що вимагає від нього високої міжособистісної чутливості та професіоналізму);
- **принцип відповідності заявлених цілей тренінгу його змісту** (послідовність ведучого в реалізації цілей, заявлених на початку тренінгу)

Специфічними рисами тренінгів є:

- дотримання низки принципів групової роботи;
- спрямованість на психологічну допомогу учасникам групи у саморозвитку, при цьому допомогу надає не тільки (а часом — і не стільки) ведучий, скільки самі учасники;
- наявність більш-менш постійної групи;
- визначена просторова організація (найчастіше — робота в зручному ізолюваному приміщенні, де учасники здебільшого сидять у колі);
- акцент на взаєминах між учасниками групи, які розвиваються та які аналізують в ситуації «тут і тепер»;
- застосування активних методів групової роботи;
- об'єктивація суб'єктивних почуттів і емоцій учасників групи щодо одне одного та того, що відбувається в групі, вербалізована рефлексія;
- атмосфера розкнутості й вільного спілкування між учасниками, клімат психологічної безпеки.

У межах цих рис існує значна кількість модифікацій конкретних форм тренінгів, що різняться один від одного за певними ознаками. Особливо значні розбіжності існують у тривалості роботи груп: від двох днів до п'яти й більше років із щотижневими зустрічами (наприклад, у групі-аналізі). Важливою загальною рисою тренінгів є їх стадійність, обумовлена соціально-психологічними закономірностями розвитку малої групи.



Методичні прийоми й засоби проведення тренінгу

Назва прийому	Особливості застосування
Діагностичні процедури	Цей метод використовується в тренінгу: <ul style="list-style-type: none"> ➤ для відбору учасників у групу; ➤ як засіб одержання учасником нової інформації про себе; ➤ як засіб саморозуміння і саморозкриття; ➤ для забезпечення і контролю ефективності тренінгових процедур і тренінгу в цілому
Інформування	Інформування проводиться через подання в доступній формі психологічних понять, опис випадків із власної практики. Також ведучий може допомагати окремим учасникам, які зазнають утруднень, забезпечуючи для них зворотний зв'язок і підтримуючи під час дій
Психогімнастичні і вправи	Дуже різноманітні й можуть бути спрямовані: <ul style="list-style-type: none"> ➤ на відпрацювання бажаного поведіння; ➤ розвиток пізнавальних процесів; ➤ розширення меж розуміння; ➤ фокусування на почуттях; ➤ розвиток самосвідомості й багато чого іншого
Рольові ігри	У процесі рольової гри учасникам надається можливість висловлювати почуття й думки, діяти в різні способи, але з урахуванням тієї ролі, яку вони грають, і відповідно до наявних в неї можливостей. Розігрування ролей: <ul style="list-style-type: none"> ➤ приводить до розширення меж самосвідомості; ➤ допомагає висловити приховані почуття й виплеснути накопичені переживання; ➤ дає можливість поводитися в різних типах поведінки; ➤ допомагає навчитися контролювати свої емоції
Психодраматичні прийоми	Суть полягає в розігруванні учасниками ролей у модельованих життєвих ситуаціях, що мають для них особистісний сенс. Життя в психодраматичній групі формується як специфічна реальність, у якій учасники експериментують з різними життєвими ситуаціями, ролями й формами поведінки
Метод фіксованих ролей	Передбачає створення моделей, а потім пристосування їх до об'єктивної реальності. Наприклад, сором'язливого, невпевненого студента просять зіграти роль впевненого. Ключовим у цьому методі є те, що керівник та інші члени групи повинні ставитися до цього учасника як до впевненої людини незалежно від його реальних дій

Групова дискусія	<p>Це вільний вербальний обмін знаннями й думками між учасниками групи. Вона дозволяє навчити:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ конструктивного аналізу реальних ситуацій; ➤ вміння слухати, розуміти позиції опонентів; ➤ взаємодії з іншими учасниками
Мозковий штурм	<p>Це метод, похідний від групової дискусії, але з більш структурованою процедурою. Головна функція — забезпечення генерації ідей</p>
Психогімнастика	<p>Є допоміжним методом. Дозволяє досягти таких цілей:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ діагностичної; ➤ коригувальної; ➤ соціометричної (надає інформацію про взаємини в групі та становище в ній окремих учасників); ➤ зменшення емоційної напруженості; ➤ активізації групової динаміки
Проективне малювання	<p>Є допоміжним методом. У процесі малювання людині надається можливість відбити (спроєктувати) у малюнку особистісні проблеми</p>
Елементи музикотерапії	<p>Може використовуватися у вигляді:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ «музичного тла», спрямованого на створення необхідної атмосфери в групі; ➤ спеціально організованого прослуховування відповідної музики для зняття напруження й втоми членів групи; ➤ спеціально організованих процедур у формі співу і гри на музичних інструментах, спрямованих на можливість творчої само-реалізації учасників
Домашня робота	<p>Як домашню роботу керівник може рекомендувати учасникам виконати яке-небудь завдання, ознайомитися зі спеціальною літературою, провести спостереження або закріпити відпрацьовану в групі вправу</p>



Для побудови тренінгового процесу потрібно чітко усвідомлювати мету та завдання тренінгу, а також визначити основні його суб'єкти.

Три типи суб'єктів тренінгового процесу:

1. **Тренер**, який займається переважно організаційно-управлінською діяльністю і визначає цільову спрямованість тренінгу, його змістове наповнення та способи роботи учасників.

2. **Робоча група** як самостійний суб'єкт колективної мислєдіяльності, зі своєю специфічною груповою динамікою, своїми метою, настановами, правилами тощо.

3. Кожен **конкретний індивід** як учасник тренінгу, який має власні мотиви й мету участі, уявлення про спосіб роботи, очікування щодо результатів.

Залежно від мети та задач тренінгу тренер обирає ті або інші техніки й прийоми. Отже, техніки та прийоми є не більш ніж інструментом, результат застосування якого залежить не стільки від якості цього інструмента, скільки від особистості майстра, який із ним працює.

Існує низка засобів та технік організації групової взаємодії, які можна використовувати в будь-якій з обраних форм групової роботи.

Тематичний тренінг передбачає обов'язкове застосування так званих вхідних-вихідних анкет. Анкета складається з таких блоків:

1. Дані про учасника тренінгу (вік, стать, місце роботи та інша інформація);
2. Перелік різноманітних питань за темою тренінгу;
3. Враження /очікування учасника від роботи;
4. Рефлексія-резюме: чого навчився, що дізнався для себе нового, що зможу надалі використати.

Як правило, анкети застосовують із метою:

- ❖ виявлення/актуалізації учасниками наявних знань із порушеної проблеми;
- ❖ усвідомлення учасниками власних обмежень у знаннях щодо обраної теми;
- ❖ отримання підстави для тренера просуватись далі за темою (під час обговорення спірних питань тренер надає вичерпну інформацію);
- ❖ отримання тренером зворотного зв'язку щодо успішності/неуспішності проведеного заняття.

Слід зауважити, що вхідна анкета — це не іспит і не тест, а лише одна з технік, які тренер застосовує для кращого засвоєння учасниками запропонованої інформації.

Техніки організації групової взаємодії

№ з/п	Засоби	Характеристика
1	Дискусії	Організація обговорення з приводу спірного питання, де учасники мають будувати аргументацію власної позиції
2	Рольові ігри	Програвання сценки (ситуації) учасниками на заданий сюжет із фіксованими ролями (можлива коротка характеристика кожної ролі: «важкий підліток», «неввічлива людина» тощо)
3	Ділові ігри	Програвання ситуацій ділового спілкування/взаємодії на визначену тему
4	Вправи в мікрогрупах	Завдання групі, спрямовані на знайдення відповіді на запитання та/або відпрацювання певної навички
5	Шерінг/рефлексія	Зворотний зв'язок: учасники звітують про отриманий досвід; про те, чого навчилися впродовж заняття. Зазвичай проводиться наприкінці кожного модуля
6	«Криголами»	Короткі, як правило, рухливі вправи, спрямовані на позбавлення напруження та посилення уваги учасників. Також сприяють створенню невимушеної атмосфери на тренінгу
7	Моделювання	Конструювання моделей ситуативної взаємодії
8	Супервізія	Організація консультативної підтримки учасників під час підготовки та після проведення власних проектів групової роботи
9	Експерт-аналіз	Як окремий навчальний блок може бути частиною тренінгових програм. Мікрогрупа учасників висуває критерії аналізу проекту групової роботи (міні-лекція, презентація, міні-тренінг, тренінгове заняття) та має оцінити запропонований фрагмент



Структура тренінгу

Класифікація компонентів тренінгу проводиться на основі схеми педагогічної взаємодії (запропонована директором Міждисциплінарного центру дидактики вищої школи Білефельдського університету В.-Д. Веблер). Тренінговий процес реалізується в межах шести основних, тісно пов'язаних між собою компонентів.

Компонент	Зміст
1. Мета	Метою просвітницького тренінгу є: <ul style="list-style-type: none"> ➤ підвищення рівня інформованості щодо проблеми; ➤ зміна ставлення до проблеми; ➤ формування позитивної мотивації; ➤ вироблення та розвиток навичок адаптивної поведінки.
2. Учасники	Визначається цільова група, на яку спрямований тренінг. Саме від складу цільової групи і залежить зміст тренінгу, відповідно до якого підбираються й методи тренінгу.
3. Зміст	Зміст тренінгу визначається із заявленої мети цільової групи.
4. Методи	У контексті цієї вправи метод навчання - це обмежений рамковими умовами спосіб реалізації мети тренінгу через роботу суб'єктів освітньої діяльності (учасників і педагога-тренера).
5. Рамкові умови	При організації, проведенні тренінгу важливе значення мають різні деталі, що не належать до визначених елементів шестикутника, однак можуть серйозно вплинути на ефективність навчання, наприклад: стан приміщення, у якому проводиться тренінг, забезпеченість усіма необхідними матеріалами для проведення тренінгу, час початку тренінгу, його тривалість тощо.
6. Педагог-тренер	Від умінь педагога-тренера, його кваліфікації багато в чому залежить успіх тренінгу і подальшої діяльності його учасників.

Структура та етапи тренінгу

Етап	Час (% від загального часу заняття)	Зміст етапу
Вступна частина		
Вступ	5%	Коротке повідомлення про мету і завдання тренінгу.
1-й етап. Знайомство	5%	Відбувається знайомство учасників тренінгу.
2-й етап. Прийняття правил роботи групи	5%	Етап народження групи, коли вона приймає на себе зобов'язання і готова їх виконувати.
3-й етап. Очікування учасників тренінгу	3%	На цьому етапі учасники висловлюють свої очікування від тренінгу. Дуже важливо, щоб кожен учасник висловив свої очікування вголос.
Основна частина		
4-й етап. Оцінка рівня інформованості учасників	5-10%	Щоб не повторювати добре відому учасникам інформацію, тренер має з'ясувати, що вони знають стосовно проблеми. Для цього він може задавати групі запитання, використовувати анкети, вікторини. Ще один спосіб дізнатися про пробіли в знаннях учасників - запропонувати їм написати анонімно на аркуші паперу запитання тренеру з теми тренінгу. Відповіді на ці запитання учасників можуть скласти основний обсяг інформаційного блоку.
5-й етап. Актуалізація проблеми	10-30%	Цей етап проходить червоною ниткою через весь тренінг. Тренер може використовувати його для того, щоб збуджувати в учасників інтерес до проблеми, формувати у них мотивацію до зміни поведінки, а також для того, щоб вони усвідомили проблему як вагому. Завдання цього етапу - зробити проблему актуальною для кожного учасника. Етап можна провести: ◆ за допомогою запитань: «Що для вас

		<p>значить...», «Що ви відчуваєте, коли чуєте слово...», «Ви чи ваші знайомі стикалися з...», «Що ви почували, коли...» та ін.;</p> <p>◆ доручивши учасникам, виконуючи завдання парами, розповісти якусь історію, що відбулася з ними чи їхніми знайомими, пов'язану з темою тренінгу, та поділитися враженнями, що виникали у них під час розповіді;</p> <p>◆ за допомогою ігор і групових вправ.</p>
6-й етап. Інформаційний блок	20-40%	<p>Інформаційний блок треба розбити на кілька логічно завершених частин, розподілених по всьому тренінгу. Задача тренера так викласти інформацію, щоб її було почуто і усвідомлено. Крім красномовства, тренер має використовувати наочні матеріали, дискусії, рольові ігри.</p>
7-й етап. Набуття практичних навичок	20- 60%	<p>Метою соціально-просвітницьких тренінгів є формування в учасників таких навичок:</p> <p>1. Комунікативних. Напрацьовуються під час усього тренінгу за допомогою спеціальних ігор і вправ.</p> <p>2. Навичок прийняття рішень. Для розвитку цих навичок тренер може використовувати: «мозкові штурми»; обговорення однієї проблеми всією групою; ігри, спрямовані на усвідомлення та вирішення проблеми; алгоритм прийняття рішення.</p> <p>3. Навичок зміни стратегії поведінки. Ця навичка допомагає людині:</p> <ul style="list-style-type: none"> * гнучко реагувати в будь-якій ситуації; * краще пристосовуватися до оточення; * швидше знаходити вихід із складних ситуацій; * реалізовувати свої плани і досягати мети. <p>Для того, щоб людина могла знайти стратегію поведінки, вона має знати про наявність інших стратегій. Ця навичка відпрацьовується учасниками при використанні в тренінгу рольових ігор.</p>

		Необхідно знати, що інформаційний блок етапи актуалізації і вироблення навичок мають досить гнучку структуру. У них не має чітких часових рамок і обов'язкового порядку.
Заключна частина		
8-й етап. Завершення роботи. Отримання зворотного зв'язку	5%	Завдання цього етапу: <ul style="list-style-type: none"> ✚ підвести підсумки тренінгу; ✚ з'ясувати, чи справдилися очікування учасників; ✚ оцінити зміну їхнього рівня інформованості.

Усі соціально-просвітницькі тренінги складаються з одних і тих самих етапів. Але об'ємне співвідношення цих етапів у кожному окремому тренінгу може бути різним.

Це залежить від:

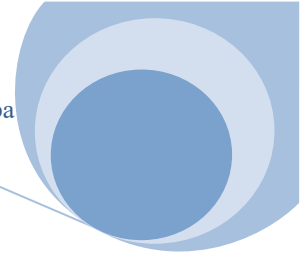
- ❖ цілей тренінгу (якщо це тільки інформаційний тренінг, то етап формування практичних навичок може бути дуже скороченим);
- ❖ цільової групи (чим молодша цільова група, тим більше використовується ігор-розминок, ігор, спрямованих нагуртування групи, і тим меншим є інформаційний блок);
- ❖ тривалості тренінгу;
- ❖ рівня підготовленості групи (якщо група добре інформована, більше часу можна присвятити формуванню навичок і обговоренню соціальних явищ).





Ключові елементи організації тренінгу

-
- **Ідеальна кількість учасників групи** — близько 15 осіб, але може коливатись від 10 до 20 учасників. При значному збільшенні групи зтягується проведення всіх вправ, при значному зменшенні — не створюється належна атмосфера.
-
- Проведення тренінгу розраховане на команду тренерів або, як їх інколи називають, фасилітаторів, тобто осіб, які полегшують роботу і спілкування, їхня прийнятна кількість — троє, однак може бути і дві, і чотири особи. Інколи доводиться проводити заняття поодиночі. Це набагато складніше для тренера, оскільки може зашкодити динамічності проведення семінару й створити перевантаження для самого тренера.
-
- Тренінг сплановано таким чином, що його важливі заходи забезпечують динаміку функціонування групи та потрібний баланс.
-
- **Основні правила:** з ними знайомлять під час першого заняття. Вони чіткі та подані в письмовому вигляді. Всі дотримуються групових норм поведінки. Належна поведінка очікується від кожного учасника. Коли важко дотримуватися правил, їх можна переглянути й обговорити і змінити.
-
- **Очікування:** оскільки емпіричний стиль тренінгових занять є дещо незвичним, дуже важливо, щоб учасники усвідомлювали, чого очікувати від занять, і мали можливість із самого початку висловити свої особисті сподівання й отримати відповіді на запитання. Важливо, щоб учасники погодилися з тим, що необхідно відвідувати всі заняття впродовж усього семінарського періоду. Істотні відхилення від цієї практики зменшать для всіх ефективність тренінгів.
-
- **Підготовка розкладу** - важливе завдання команди тренерів. Розклад розробляється на базі загальної схеми, проте він гнучкий щодо певних вправ, ігор і зібрань, які використовуються. Розробляючи розклад, важливо не випускати з уваги потребу групи у створенні атмосфери довіри, а також організувати вправи, які б відповідали динаміці групи. Слід пам'ятати: спочатку люди прагнуть висловитись з приводу того, що вони очікують від тренінгу, а під кінець їм потрібно поділитися думками з приводу того, що вони дізналися про себе.
-
- Треба мати **«запасні» вправи** до теми — короткі й доречні. Це буває потрібно тоді, коли група виконала вправу за менший час, ніж передбачалося.



Принципи тренінгової роботи

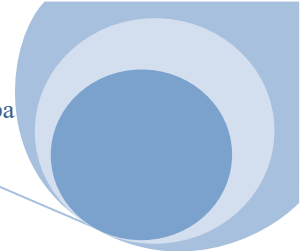
1. Принцип „тут і тепер”. Основна ідея тренінгу полягає в тому, щоб перетворити групу на систему дзеркал, у яких кожен учасник міг би побачити себе в процесі своїх творчих виявів у житті групи.

2. Принцип персоніфікації висловлювань. Учасники повинні відмовитися від безособових мовних форм, що у повсякденному спілкуванні допомагає приховувати власну позицію чи уникнути прямого адресування в небажаних випадках. «Я так думаю..., Я так вважаю...», але не «Всі так думають..., Всі так вважають...»

3. Принцип активності. Кожен учасник повинен бути реально залучений до інтенсивної групової взаємодії.

4. Принцип відкритості, відвертості й довірчого спілкування. Всі звертаються один до одного на „ти” і на ім'я.

5. Принцип конфіденційності й безконфліктності.



ПРАКТИКУМ

Вправи на знайомство



«Особистий момент».

Мета: сприяти знайомству за допомогою використання звичайних особистих речей учасників.

Час: 5 хвилин.

Кількість учасників: без обмежень (за наявності великої групи, можна розділити її на підгрупи, які створюватимуть власні невеликі кола).

Матеріали: не потрібні.

Особливі вимоги до приміщення: відсутні.

Процедура: учасники розміщуються на стільцях по колу. Тренер пропонує кожному знайти в себе будь-яку річ (на тілі, у кишені, гаманці, сумці тощо), яку учасник вважає унікальною для інших, але звичною для себе, та розповісти групі історію цієї речі. Один член групи (або сам тренер) починає вправу, далі по черзі її продовжують усі учасники.

Модифікований варіант цієї вправи: перший учасник бере в руки якусь власну річ і від її імені розповідає про себе (наприклад: "Я - олівець Тетяни, знаю її не дуже давно, але можу розповісти про неї таке..."). Далі так само, по черзі, від імені будь-яких особистих речей розповідають про себе всі учасники групи. Під час вправи тренер фокусує увагу членів групи на тому, що вміння розкритися перед іншими - важлива особистісна якість, що сприяє встановленню контакту з людьми. Якщо людина не відкрита, не бажає розповідати про свої переживання й надії, промахи й невдачі, це, з одного боку, створює в інших враження успішності, добробуту цієї людини, але з іншого-заважає побудові ширих стосунків, взаємодопомозі в групі.



Знайомство (варіант 1).

Мета: сприяти знайомству за допомогою використання звичайних особистих речей учасників.

Час: 5 хвилин.

Кількість учасників: без обмежень (за наявності великої групи, можна розділити її на підгрупи, які створюватимуть власні невеликі кола).

Матеріали: не потрібні.

Особливі вимоги до приміщення: відсутні.

Процедура: тренер пропонує учасникам пограти в цікаву гру. Кожен з учнів по колу буде називати своє ім'я та рису характеру на першу літеру імені учасника. Наприклад: Таміла – товариська, толерантна; Валя – весела, відважна



Знайомство (варіант 2).

Мета: сприяти знайомству за допомогою використання звичайних особистих речей учасників.

Час: 5 хвилин.

Кількість учасників: без обмежень (за наявності великої групи, можна розділити її на підгрупи, які створюватимуть власні невеликі кола).

Матеріали: не потрібні.

Особливі вимоги до приміщення: відсутні.

Процедура: Ведучий пропонує учасникам продовжити наступні речення:

- «Мені подобається, коли мене ласкаво на-зивають...»
- «Я вмію..., ..., ...»
- «Я хочу навчитися..., ..., ...»



«Моменти в житті».

Мета: сприяти знайомству учасників.

Час: 5 хвилин.

Кількість учасників: без обмежень.

Матеріали: аркуші паперу, тверді основи для письма, олівці, ручки.

Особливі вимоги до приміщення: відсутні.

Процедура: учасники отримують письмове приладдя і розташовуються на стільцях по колу. Тренер пропонує кожному сформулювати тему щодо особистого життя (про незвичайний факт біографії, кумедну, дивовижну історію тощо), яку учасник може розповісти іншим членам групи. Тренер збирає аркуші, зачитує зміст і представляє автора.



«Візитівка».

Мета: сприяти знайомству учасників.

Час: 5 хвилин.

Кількість учасників: без обмежень.

Матеріали: папір, клей, олівці, фломастери, ножиці.

Особливі вимоги до приміщення: достатність простору для виготовлення візитівок.

Процедура: учасники розташовані на стільцях по колу, мають вільний доступ до канцелярського приладдя. Тренер пропонує кожному зробити графічне зображення візитівки для свого сусіда і представити його всій групі.



«Компліменти».

Мета: надати можливість учасникам висловитися на адресу колег по групі.

Час: 5 хвилин.

Кількість учасників: без обмежень.

Матеріали: м'яч.

Особливі вимоги до приміщення: достатність простору для кидання м'яча в колі.

Процедура: учасники стоять у колі. Тренер пропонує придумати компліменти партнерам, перший говорить комплімент і кидає м'яча учаснику, якому цей комплімент призначений. Цей учасник кидає м'яча іншому, якому хоче сказати свій комплімент, і так далі. Тренер стежить, щоб комплімент отримав кожний учасник.



«Презентація свого „Я”»

Мета: поглиблення знайомства, створення атмосфери довіри та позитивного емоційного клімату, інтересу до занять.

Час: 5 хв.

Кількість учасників: без обмежень.

Матеріали: не потрібні.

Особливі вимоги до приміщення: відсутні.

Процедура: перший учасник називає своє ім'я і дає характеристику якостей, які дають можливість вважати себе людиною творчою, неординарною. Наприклад: „Я – Леся, я уважна, сором'язлива, люблю мріяти”. Так кожний учасник розповідає про себе.



«Творці».

Мета: сприяти знайомству учасників.

Час: 5 хвилин.

Кількість учасників: без обмежень.

Матеріали: аркуші паперу, тверді основи для письма, олівці, ручки.

Особливі вимоги до приміщення: відсутні.

Процедура: Усі учасники беруть по аркушу паперу формату А4, складають його навпіл і без допомоги підручних засобів «виривають» чоловічка. Кожен учасник на своєму чоловічку пише:

Голова — «Я вважаю головним у своєму житті...»

Рука — «Я люблю їсти...»

Рука — «Я люблю читати...»

Нога — «Я люблю займатися...»

Нога — «Я люблю подорожувати...»

Після того як усі виконали поставлене завдання, учасники починають спілкуватися між собою і знаходити людей з тими ж бажаннями та захопленнями, записують їхні імена на паперових чоловічках.



Вправа «Моє ім'я»

Мета: познайомити учасників один з одним, створити умови для ефективної співпраці.

Час: 10 хв.

Кількість учасників: без обмежень.

Матеріали: не потрібні

Особливі вимоги до приміщення: відсутні.

Процедура: Тренер пропонує першому учаснику, наприклад сидячому з права від нього, підвестися і назвати своє повне ім'я та прізвище, а також ім'я, яким він ходив би, щоб його називали в групі. Наприклад: «Мене звуть В'ячеслав Іванов. В групі прошу називати мене Слава»

Далі виступаючому потрібно повідомити що – небуть про своє ім'я і прізвище.

Так він може відповісти на наступні запитання:

- ❖ Що означає твоє прізвище?
- ❖ Що означає твоє ім'я?
- ❖ Чи подобається тобі твоє ім'я?
- ❖ Чи знаєш ти, хто його тобі підібрав?
- ❖ Хто ще в твоїй сім'ї носив це ім'я?
- ❖ Чи хотів би ти щоб тебе називали іншим ім'ям?



Вправи для з'ясування очікувань учасників

Це особливо важливо, коли тренінг триває довше, ніж один день. Якщо учасники висловлюють свої сподівання і очікування щодо занять кожного дня, це допомагає тренеру визначити, на чому робити наголос, і створює певну особисту відповідальність учасників стосовно мети їхнього навчання.



"Незакінчені речення".

Мета - дати можливість учасникам визначити свої очікування.

Час - до 10 хвилин.

Кількість учасників: без обмежень.

Матеріали: аркуші паперу, відповідно до числа учасників, з чотирма незакінченими реченнями, ручки.

Особливі вимоги до приміщення: відсутні.

Процедура: тренер роздає кожному учаснику аркуш паперу, на якому написані такі незакінчені речення:

1. Від тренера я очікую...;
2. Від інших учасників я очікую...;
3. Від себе я очікую...;
4. Мета, яку я маю намір досягти -

Тренер пропонує кожному відповісти на запитання одразу, або після короткого обговорення в парах, малих групах, всією групою, потім збирає заповнені аркуші. Коли тренінг завершиться, ці аркуші будуть роздані учасникам знову, щоб вони могли вирішити, якою мірою тренінг задовольнив їхні очікування. Це допоможе учасникам у виробленні підсумкової оцінки тренінгу.



"Чарівна подушка".

Мета: дати можливість учасникам висловити свої бажання, і при цьому відчувати, що інші уважно слухають ці бажання, сприймають їх.

Час: 5 хвилин.

Кількість учасників: без обмежень.

Матеріали: маленька подушка.

Особливі вимоги до приміщення: достатність простору для утворення кола.

Процедура: тренер повідомляє, що є чарівна подушка, яку покладено в центрі кола, і кожний учасник, по черзі, має, сидячи на ній, розповісти групі про свої очікування від тренінгу та про бажання, які виникають із цього приводу.



„Дерево очікувань”

Час: 5-6 хв.

Кількість учасників: без обмежень.

Матеріали: малюнок дерева, стікери, ручки.

Особливі вимоги до приміщення: відсутні.

Процедура проведення: спочатку кожному учаснику тренер роздає стікери і пропонує зафіксувати свої сподівання.

«Мені б хотілось на цьому тренінгу...» (висловлювати свої очікування бажано вголос) - приклеюють стікери на дерево.



«Пісочний годинник» – варіація попередньої.

Час: 5-6 хв.

Кількість учасників: без обмежень.

Матеріали: малюнок дерева, стікери, ручки.

Особливі вимоги до приміщення: відсутні.

Інструкція: Зараз ви отримаєте «золоті піщинки», на яких зможете записати, що б ви хотіли, щоб змінилось після нашої зустрічі. Ці піщинки ми покладемо в чарівний пісочний годинник, а в кінці нашої зустрічі побачимо, чи принесли наші чарівні бажання результат.

Учасники записують очікування на стікерах (жовтого кольору у вигляді неправильного кола – «золоті піщинки»), по-черзі підходять до плакату у вигляді пісочного годинника, озвучують очікування та приклеюють стікери у верхній половині годинника.



Вправи для налаштування на роботу



«Струм».

Мета: розвивати навички групової взаємодії, налаштувати учасників на позитивне сприймання.

Час: 10 хв.

Кількість учасників: без обмежень.

Матеріали: не потрібні

Особливі вимоги до приміщення: відсутні.

Процедура Учасники стають в коло, беруться за руки й усмішкою вітають «сусідів» праворуч і ліворуч, передаючи «струм», стискаючи руки один одному.



«Привітання»

Час: 10 хв.

Мета: створення доброзичливої атмосфери, налаштування на роботу.

Час: 10 хв.

Кількість учасників: без обмежень.

Матеріали: не потрібні

Особливі вимоги до приміщення: відсутні.

Процедура: Учасники сідають по колу. Тренер виходить з кола і дає інструкцію. "У вас 1,5 хвилини, в ході яких треба уважно подивитися один на одного". (За часом стежить тренер).

Через 1,5 хвилини тренер просить всіх повернутися спиною в коло, підходить до одного з учасників і говорить, звертаючись до нього, наприклад: "Володимир, я йду по колу і проходжу одного, другого, третього, зупиняюся біля четвертої людини, хто це?" Володимир відповідає (якщо відповідь неправильний, треба сказати йому про це і дати можливість відповісти ще і ще раз, поки не буде отримано правильну відповідь). Після цього Тренер пропонує Володимиру відповісти на ряд питань, що належать до зовнішнього вигляду названої людини. Далі дається аналогічне завдання ще 2-3 людям.



«Сьогодні чудовий день...»

Час: 10 хв.

Мета: створення доброзичливої атмосфери, налаштування на роботу.

Час: 10 хв.

Кількість учасників: без обмежень.

Матеріали: не потрібні

Особливі вимоги до приміщення: відсутні.

Процедура: потрібно закінчити речення: «Сьогодні чудовий день, тому, що...».



Вправа «Хто народився в травні»

Час: 5-7 хв.

Мета: активвізація учасників групи

Кількість учасників: без обмежень.

Матеріали: не потрібні

Особливі вимоги до приміщення: відсутні.

Процедура: Група розсідається по колу. Студентам пояснюється, що зараз буде проводитися гра, з допомогою якої вони зможуть краще пізнати один одного. Називається особистісна якість або описується ситуація і учасники, по відношенню до яких відноситься даний вислів, виконують певну дію. Вони встають зі стільця, виконують цю дію і знову сідають на місце. Наприклад: «Той, у кого є брат, повинен клацнути пальцями». Темп гри повинен зростати. Варіанти висловлювань:

- ◆ у кого блакитні очі - тричі подмигните;
- ◆ той, хто сьогодні вранці з'їв смачний сніданок, нехай погладить себе по животу;
- ◆ хто народився восени, нехай візьме за руку одного члена групи і станцює з ним;
- ◆ хто любить котів, тричі промяукайте;
- ◆ у кого є заміжня сестра, нехай скаже сусідові зліва, що це його не стосується;
- ◆ хто п'є каву з цукром і молоком, загляньте собі під стілець;
- ◆ у кого є веснянки, пробіжіть по колу;
- ◆ нехай єдина дитина своїх батьків підніметься на стілець;
- ◆ той, кого примушували прийти в цю групу, повинен затопать по підлозі ногами і крикнути: «Я не дозволю змушувати себе!»;
- ◆ хто вважає себе допитливою людиною, нехай поміняється місцями з тим, хто думає так само;
- ◆ хто зрідка мріяв стати невидимим, закрийте обличчя долонями;
- ◆ той, хто вміє грати на якому-небудь музичному інструменті, нехай продемонструє як це робиться;
- ◆ хто вважає, що гра триває досить довго, повинен тричі грюкнути долонями по стільцю, схрестити руки на грудях і голосно крикнути: «Досить!».



Вправи на цілепокладання



«Долонька»

Час: 10 хв.

Мета: уточнення цілей та усвідомлення ресурсів, які можуть допомогти в досягненні задуманого.

Кількість учасників: без обмежень.

Матеріали: аркуші паперу А4, олівці. Ручки,

Особливі вимоги до приміщення: відсутні.

Процедура: кожен учасник кладе на аркуш паперу свою долоню з розведеними в різні боки пальцями й обводить її контур. Після цього пропонується в контурі, що відображає кожен з пальців, написати будь-яку власну мету, якої хотілося б досягти в найближчі три роки («ваші пальці показують на те, чого вам хочеться досягти»). А на самій долоньці те, на кого або на що можна спертися при досягненні цієї мети, хто або що допоможе на шляху до неї (за що можна «вхопитися» долонькою, просуваючись до своїх цілей).

Обговорення. Кожен з учасників говорить, що нового він зрозумів про себе в процесі виконання цієї вправи. За бажанням учасники також можуть продемонструвати свої малюнки групі та детальніше розповісти, які саме цілі вони поставили й на що можуть спертися при їх досягненні.



«Групове малювання картинок».

Час: 20 хв.

Психологічний зміст вправи: Ми інколи плануємо події свого життя в певній послідовності, наче робимо начерк на чистому аркуші паперу. Усе вийшло б, як задумано, якби це залежало тільки від нас. Але інші люди додають декілька штрихів — а вони бачать усе інакше і дещо змінюють задумане.

Кількість учасників: без обмежень.

Матеріали: аркуші паперу, тверді основи для письма, олівці, ручки.

Особливі вимоги до приміщення: відсутні.

Процедура: кожен учасник починає малювати якийсь сюжет і робить штрихи, що дозволяють визначити задум. Потім малюнки передаються по колу вліво. На отриманому малюнку кожен домальовує щось, виходячи із задуманого сюжету. Робота продовжується до тих пір, доки малюнок не повернеться до першого автора.

Обговорення. Ми живемо, спілкуючись з іншими людьми, які вносять поправки до наших планів, порушуючи намічену нами послідовність, не завжди розуміючи нас. Інколи це дуже схоже на те, що було задумано, інколи — зовсім протилежне. Хіба це не виявилось в малюнку?

Розкажіть про свої враження від колективної праці. Чи схожий результат на те, що було задумано?



«Хочу — можу — треба».

Час: 30-40 хв.

Психологічний зміст вправи: Вправа сприяє повнішому усвідомленню своїх бажань і можливостей, постановці особистісних і професійних цілей, підвищенню самооцінки.

Кількість учасників: без обмежень.

Матеріали: аркуші паперу А3, тверді основи для письма, олівці, ручки, старі журнали, ножиці.

Особливі вимоги до приміщення: відсутні.

Процедура: Учасники створюють колажі, на яких представлені власні бажання, можливості й потреби. Це відображає структуру особистості за Е. Берном: «Дитя (бажання) — Дорослий (можливості) — Батько (дійсність)». Зазвичай ведучий спочатку малює цю схему особистості й коротко коментує її, а потім пропонує учасникам зробити колажі, дотримуючись або традиційної схеми (три кола один під іншим: у нижньому — бажання, в середньому — можливості, у верхньому — зобов'язання), або у вільній формі.

Простіший варіант — зупинитися на роботі з однією з цих складових, наприклад, виконати колаж на тему «Моя мрія». Завдання виконується на аркушах формату А3, час: 30-40 хв.

Потім проводиться презентація робіт у вигляді екскурсії, на якій автори по черзі виступають у ролі екскурсоводів, презентуючи свої колажі.

Обговорення. Які висновки кожен учасник зробив особисто для себе при виконанні цієї вправи. Що нового дізнався про себе, свої бажання і можливості?

Як говорить відомий російський психолог і психотерапевт М. Ю. Літвак: «Щастя людини полягає в тому, щоб для неї «хочу», «можу» і «потрібно» мали один і той самий зміст». Наскільки ви згодні з такою позицією? Наведіть аргументи за і проти.



Вправи, що сприяють міжособистісному спілкуванню



Вправа «Сніжинка».

Мета: дати можливість побачити причини виникнення суперечок, оскільки одна і та ж інформація сприймається різними людьми по різному.

Час: 5-7 хв.

Кількість учасників: без обмежень.

Матеріали: серветки.

Особливі вимоги до приміщення: відсутні.

Інструкція: Візьміть серветку, складіть її навпіл. Відірвіть правий верхній кутик. Складіть ще раз навпіл. Ще раз відірвіть правий верхній кутик. Ще раз складіть. І ще раз відірвіть. Тепер можна розгорнути і показати свою сніжинку учасникам групи.

Обговорення:

- Чому, виконуючи одну і ту ж інструкцію, всі отримали різні сніжинки?
- Як ви думаєте, який висновок можна зробити після виконання вправи?

Висновок: кожен з нас по – своєму сприймає інформацію, тому що ми різні.



«Мені подобається...»

Мета: розвинення емпатії, створення позитивного емоційного клімату в групі.

Час: 5-7 хв.

Кількість учасників: без обмежень.

Матеріали: не потрібні..

Особливі вимоги до приміщення: відсутні

Процедура: треба звернутися до сусіда ліворуч зі словами: «Сашко, мені в тобі подобається...», тобто похвалити сусіда за щось, зробити йому комплімент.



Вправа-гра « Мух краще ловити на мед».

Мета: показати, що підхід із позиції сили не завжди є найефективнішим засобом спілкування та спонукання людей до зміни поведінки.

Час: 5-7 хв.

Кількість учасників: без обмежень.

Матеріали: не потрібні..

Особливі вимоги до приміщення: відсутні

Процедура: Розділитися на пари стати обличчям один до одного, одному члену пари затиснути руку в кулак і тримати його перед напарником.

Завдання: розтулити кулак партнера за 10 секунд.

Питання для обговорення:

- ❖ Чи всім удалося розтулити кулак? В який спосіб?
- ❖ Хто це зробив не силою, а чемно попросивши?
- ❖ Які якості ми проявляємо коли чемно просимо щось в іншого? (повага до іншого, дія без примусу, доброзичливість)

Висновок: Часто трапляється, що одні люди нам подобаються, інші не дуже подобаються. Але ми спілкуємось із тими і з іншими, намагаємось налагоджувати стосунки. Але як ми можемо дізнатись правильно ми діємо чи ні?



"Спитай – відповідь".

Мета: сприяти формуванню уміння учасників ставити запитання, долати почуття ніяковості, незручності, якщо вони не звикли вільно й чітко це робити.

Час: із розрахунку приблизно 2 хвилини на кожного учасника.

Кількість учасників: без обмежень.

Матеріали: картки з запитаннями за темою заняття, заздалегідь підготовлені тренером.

Особливі вимоги до приміщення: столи для письма.

Процедура: тренер роздає кожному учаснику по одній пронумерованій картці з одним запитанням, яке стосується теми, котра вивчається на занятті; попереджає, що під час заняття запропонує відповісти на це запитання і що відповідь є невід'ємною частиною навчання. При обговорюванні відповідної теми в доречних місцях тренер запитує: "У кого знаходиться картка номер...". Учасник, який отримав картку з відповідним номером, зачитує запитання вголос і дає відповідь. Ця вправа сприяє концентрації уваги до обговорюваного матеріалу, а також призвичаює учасників до постановки запитань.



«Один на двох».

Мета: сприяти навчанню працювати у парі.

Час: 3 хв.

Кількість учасників: без обмежень.

Матеріали: аркуш А4 та фломастер на кожну пару учасників.

Особливі вимоги до приміщення: столи для письма.

Процедура: учасники об'єднуються в пари за фразою «Весна — красна». Усі учасники, які назвали слово «весна», отримують завдання намалювати квітку, а іншим потрібно намалювати будинок. Завдання дають

кожному окремо, і тому учасники мають тримати своє завдання в таємниці. Вправу виконують у повній тиші, розмовляти не можна. Кожна пара отримує аркуш і один фломастер. Необхідно взяти фломастер одночасно обом партнерам і виконати отримане завдання.

Обговорення:

- ❖ Чи всі впоралися із завданням?
- ❖ Які стратегії взаємодії були використані?
- ❖ Який у вас настрій після виконання завданн

"Моє послання у світ".

Мета: надати можливість учасникам потренуватися у чіткому викладанні своїх думок, доброзичливому сприйнятті думок інших, навіть якщо вони не завжди зрозумілі.

Час: 5 хвилин на кожного учасника.

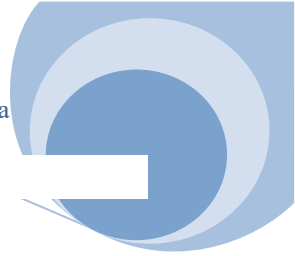
Кількість учасників: без обмежень.



Матеріали: приладдя для письма та малювання. Особливі вимоги до приміщення - столи, стільці.

Процедура: учасники сидять по колу; тренер повідомляє інструкцію:

1. Сформулюйте та запишіть коротке повідомлення, гасло, з яким ви хотіли б звернутися до людей (ваше послання в світ).
2. Визначте, хто з відомих персонажів (літературних, кінематографічних, казкових, політичних, спортивних, мистецьких тощо) найбільшою мірою відповідає вашим вимогам для оприлюднення цього послання перед усім світом.
3. Складіть п'ятихвилинне повідомлення від імені цього персонажу, щоб якомога повніше відобразити в ньому суть вашого послання у світ.
4. Продемонструйте по черзі свої послання, кожному відводиться не більше 5 хвилин. Під час виконання вправи тренер стежить за регламентом; через 5 хвилин перериває учасника незалежно від того, закінчив він промову чи ні. Корисно вести відеозапис, щоб учасники могли згодом побачити й почути себе самі; на власні очі оцінити доступність своїх послань для розуміння іншими людьми. За індивідуальною згодою кожного учасника, дати іншим можливість висловити своє розуміння почутого, оцінити ступінь його зрозумілості та легкості сприйняття. Тренер ініціює обговорення виступів, звертає увагу учасників на ті елементи, завдяки яким промова була зрозумілою та прийнятною, або навпаки, викликала сумніви та недовіру (особливо зручно при цьому користуватися відеозаписом).



«Я люблю тебе за те ...»

Час: 10хв.

Мета: Вираження внутрішньої довіри, згуртованості членів групи.

Кількість учасників: без обмежень.

Матеріали: немає.

Особливі вимоги до приміщення: немає.

Процедура: учасники розбиваються на дві групи і утворюють два кола: зовнішній і внутрішній. З просуванням по зовнішньому і внутрішньому колу учасники закінчують фразу: "Я люблю тебе за те ", кажучи про якісь особові якості стоячої перед ним людини.

Обговорення:

1. Що ви відчували, коли отримували комплімент?
2. Що ви відчували, коли робили комплімент?



Вправи на згуртування колективу

Згуртованість колективу - це поняття, що розкриває особливості міжособистісних відносин в колективі, єдність ціннісних орієнтацій, єдність цілей і мотивів діяльності в межах спільної діяльності. Дружні контакти під час роботи і після її, співпрацю і взаємодопомогу формують хороший соціально-психологічний клімат.

Фактор, що впливає на соціально-психологічний клімат колективу, обумовлений індивідуальними та психологічними особливостями кожного з її членів. Крізь призму особистісних особливостей людини переломлюються всі впливи на неї як виробничого і невиробничого характеру. Тому для формування того або і соціально-психологічного клімату колективу мають значення не стільки психологічні якості членів, скільки ефект їх поєднання.

Загальна ціль: досягти хороших міжособистісних відносин (специфіки формальних і неформальних організаційних зв'язків в колективі і співвідношення між ними), демократичного рівня в колективі, оптимального рівня психологічної сумісності колективу.



«Покажи пальцем»

Час: 15хв.

Мета: Згуртування учасників тренінгової групи

Кількість учасників: без обмежень.

Матеріали: немає.

Особливі вимоги до приміщення: немає.

Процедура: учасники тренінгу сідають в коло. Тренер просить кожного підняти вгору будьяку руку з витягнутим пальцем. Потім ведучий пропонує показувати пальцем на того, хто з точки зору кожного має певну, названу раніше властивість. Наприклад, тренер може сказати: «Покажіть самого кучерявого з нас».

- ◆ Самого веселого.
- ◆ Найхудішого.
- ◆ Самого сонного.
- ◆ Самого активного сьогодні.
- ◆ Самого нарно вдягнутого.
- ◆ Самого роздягненого.
- ◆ Того, хто сьогодні вас в якійсь з вправ здивував.
- ◆ Того, хто сьогодні, на ваш погляд, працював менше всього.
- ◆ Того, хто сьогодні одного разу допоміг вам.

- ◆ Того, з ким ви сьогодні хотіли, але не познайомились.
- ◆ Того, хто сьогодні особливо багато жартував і веселив публіку.
- ◆ А хто сьогодні був зіркою групи, хто особливо яскраво висвітлювався сам і допоміг іншим?"



«Квадрат»

Час: 5-10 хв.

Мета: відчувати кожного учасника групи.

Кількість учасників: без обмежень.

Матеріали: немає.

Особливі вимоги до приміщення: немає.

Процедура: Побудуйте весь колектив у коло, і нехай учасники закриють очі. Тепер, не розплющуючи очей потрібно перебудуватися в квадрат). Зазвичай відразу починається балаган, всі кричать, пропонуючи свою стратегію. Через який час виявляється організатор процесу, який фактично будує людей. Після того, як квадрат буде побудований, не дозволяйте відкривати очі. Запитайте, чи всі впевнені, що вони стоять у квадраті? Зазвичай є кілька людей, які не впевнені. Квадрат дійсно повинен бути рівним. І тільки після того, як абсолютно всі погодяться, що стоять саме в квадраті, запропонуйте учасникам відкрити очі, порадіти за хороший результат і проаналізувати процес. Так само можна будуватися в інші фігури.

Під час вправ учасники переживають сильні емоції і роблять масу висновків, тому після кожного етапу можна влаштовувати невелике обговорення, де можна говорити побажання своїм колегам для поліпшення роботи. Найголовніше питання: яким чином завдання можна було зробити краще та швидше?

Дуже добре, якщо кожен учасник тренінгу буде відзначений керівництвом, а ще краще, якщо команди отримають хороші пам'ятні призи.



«Міст».

Час: 20 хв.

Мета: відчувати кожного учасника групи.

Кількість учасників: без обмежень.

Матеріали: папір на кожную команду (40-50 аркушів).

Особливі вимоги до приміщення: немає.

Процедура: Учасникам, об'єднаним у команди по 4-6 осіб, роздають по 40-50 аркушів паперу (можна призначеного для макулатури) та пропонують завдання: побудувати з цього паперу якомога довший міст, перекинутий між двома стільцями або столами.

Він має бути цілком підвісним, без проміжних опор. Забороняється користуватися будь-якими скріплюючими матеріалами або додатковими предметами, що входять безпосередньо в конструкцію моста (однак якщо хтось додумається використовувати додаткові предмети як противаги, розташовані на опорах, то не слід забороняти це робити, хоча і не треба спеціально

підштовхувати учасників до такого «технічного рішення»), У розпорядженні учасників є ножиці. На роботу відводиться 10-12 хв., потім кожній з команд по черзі дається слово для презентації своєї споруди (1-2 хв. на команду). Найкраща споруда визначається голосуванням.

Психологічний зміст вправи. Вправа дозволяє тренувати вміння висувати й відстоювати творчі ідеї в командній роботі, сприяє підвищенню групової згуртованості, дає матеріал для обговорення, розподілу ролей між людьми, спільно зайнятими творчою справою (генератори ідей, розробники, організатори).

Обговорення. Як розподілилася робота поміж учасниками, що входять у команди? Кому належали найцікавіші «конструкторські ідеї» моста? А хто віддав перевагу позиції втілювача чужих ідей, організатора взаємодії або учасника, що ухилився від активної роботи? З чим пов'язаний такий вибір позицій, наскільки він характерний для учасників і в інших життєвих ситуаціях?



Вправа «Скріпки»

Час: 20 хв.

Мета: відчувати кожного учасника групи.

Кількість учасників: без обмежень.

Матеріали: скрепки.

Особливі вимоги до приміщення: немає.

Процедура: учасники об'єднуються в підгрупи по 5-6 осіб. У кожного з них у руках по 4 скріпки.

Перше завдання: якнайшвидше скласти з них ланцюжок (один на кожному підгрупі, використовувати при цьому всі скріпки). Ведучий фіксує мінімальний і максимальний час, що був потрібний для цього.

Друге завдання: якнайшвидше розібрати ланцюжок. Після цього учасникам дається 1 хв. для обговорення: як можна виконати цю вправу швидше. І гра повторюється. Ведучий знову фіксує час і порівнює його з результатом попередньої вправи.

Психологічний зміст вправи. Вправа переконливо демонструє, що діяльність продуктивна тоді, коли заздалегідь спланований спосіб її виконання, коли деякий час витрачено на те, щоб вирішити, як краще зробити її. Це стосується і творчої діяльності: такої, яка створюється в ситуаціях з вищим ступенем невизначеності, відсутністю заздалегідь відомих способів діяльності.

Обговорення. Наскільки швидко вдалося виконати вправу з другої спроби? З чим пов'язане це прискорення — просто з тим, що відбулося тренування, з тим, що був винайдений ефективніший спосіб діяльності, з чіткішою координацією дій учасників або ще з чимось? Чи дійсно потрібно планувати діяльність і розділяти, кому що робити, якщо немає ясності, якими способами її виконувати?



«Вавилонська вежа»

Час: 5 хв.

Мета: формувати вміння працювати в команді, знаходити собі місце у груповій роботі.

Матеріали: скотч, ножиці, пакунки газет, фішки двох кольорів.

Кількість учасників: без обмежень.

Особливі вимоги до приміщення: немає.

Процедура: тренер пропонує учасникам об'єднатися у дві команди за вибором кольору фішки. Кожна група отримує скотч, ножиці та купку газет. Завдання: за три хвилини побудувати вежу. Вона повинна бути якомога високою. Після виконання завдання вежа має простояти хоча б хвилину. Не можна використовувати меблі, інші предмети або людей.

Питання для обговорення

- ◆ Чи впоралася ваша команда із завданням?
- ◆ Чи змогли ви домовитися з іншими учасниками щодо правильного виконання завдання?
- ◆ Хто взяв на себе роль лідера?
- ◆ Чи всі були згодні з його думкою?



«Емоції та ситуації».

Мета: дати можливість учасникам спільно переживати якусь ситуацію.

Час: 5 хвилин.

Кількість учасників: без обмежень.

Матеріали: не потрібні.

Особливі вимоги до приміщення: достатність простору для пересування всією групою.

Процедура: учасники стоять у колі. Тренер інструктує: "Зараз ми ходитимемо по кімнаті, і той, чие ім'я я назву, має запропонувати продовження ситуації, яку я розповідатиму. Я починаю: "Ми йдемо в гушавину лісу...". Далі, через кожні 20-30 секунд, тренер називає ім'я наступного учасника.



«Перетворення».

Мета: надати можливість членам групи виразити себе через різні асоціації, підкреслюючи елементи подібності.

Час: 5 хвилин.

Кількість учасників: без обмежень.

Матеріали: не потрібні.

Особливі вимоги до приміщення: відсутні.

Процедура: учасники сидять на стільцях по колу. Тренер пропонує учасникам завершити кілька речень на кшталт: "Якби я був книгою, то був

би...". Усі відповідають по черзі (відповіді, природно, зводяться до не багатьох варіантів, наприклад, словник, книга поезій, енциклопедія тощо). Так само, тренер пропонує ще кілька речень, замінюючи ключове слово, яким є узагальнююча категорія (книга, їжа, пісня, музика, явище природи, вид транспорту тощо). Знов відповіді різні (їжа – каша, пиріжок, картопля тощо; явище природи – дощ, вітер, сніг тощо), але всі вони стосуються однієї категорії. Наприкінці вправи тренер підкреслює, що при всій індивідуальній різниці асоціативного ряду всі відповіді належать до спільних категорій, тобто всі учасники – особистості, але вони подібні один до одного, тому являють собою команду.



Рухавки

Рухові вправи є обов'язковою частиною будь-якого тренінгу. Окрім того, що вони активізують психофізіологічні процеси організму, підвищують увагу учасників, сприяють створенню невимушеної довірливої атмосфери тренінгу, певні рухавки демонструють людям форми й методи фізичної активності, які варто застосовувати в житті постійно.

Рухові вправи можуть виконуватися в різних формах - у парах; усіма учасниками групи, які стоять колом; усіма учасниками групи, які хаотично пересуваються в приміщенні тощо. Основне завдання тренера щодо рухавок - дати учасникам чітку інструкцію та стежити за дотриманням умов безпеки під час виконання вправ.

Більшість *вправ* – *рухавок* проводяться з метою порушитись у незвичній цікавій формі, через гру налагодити та розвинути взаємодію, співпрацю між учасниками.

Рухавки активізують роботу різних аналізаторів: *тілесно-кінестетичних, візуально-просторових, візуально-аудіальних і т. д.* та розвивають *музично-ритмічні, креативні, творчі здібності* учасників.



«Дружна компанія»

Час: 4 хв.

Мета: сприяти згуртуванню команди, прояву лі-дерських здібностей.

Матеріали: фішки двох кольорів.

Особливі вимоги до приміщення: відсутні.

Процедура: учасники об'єднуються в групи за кольором. Команди ведучого слід виконувати швидко та чітко.

Завдання

1. Побудуйте, використовуючи всіх гравців команди: квадрат; трикутник; коло; кут.

2. Вишикуйтеся в шеренгу за:

- ◆ зростом;
- ◆ довжиною волосся;
- ◆ першою літерою в імені за абеткою;
- ◆ першою літерою в прізвищі за абеткою.

Питання для обговорення

- ◆ Яку тактику обрали учасники команди?
- ◆ Чи виправдані були дії лідера?
- ◆ Чи відбувалися суперечки?



"Загальний ритм".

Мета: дати можливість учасникам розім'яти м'язи та відпочити.

Час: 5 хвилин.

Кількість учасників: без обмежень.

Матеріали: не потрібні.

Особливі вимоги до приміщення: достатньо простору для виконання рухавки.

Процедура: тренер кілька разів поспіль плескає в долоні з певною швидкістю, задаючи тим самим ритм, який учасники, розташовані колом стоячи, повинні відтворити й підтримувати в такий спосіб: учасник, що стоїть праворуч тренера, робить один оплеск, наступний за колом учасник-також один оплеск, і так далі кожний учасник по черзі робить один оплеск у ритмі, заданому тренером. Правильне виконання вправи справляє враження, начебто в заданому ритмі плескає одна людина, а не всі члени групи по черзі. Варіант виконання вправи. Ведучий виконує оплесками нескладну музичну композицію - коротку з чітким ритмом. Потім кожний учасник по черзі її повторює. Ще варіант: можна одночасно вибивати композицію всією групою.



"Порадуй мене".

Мета - дати можливість учасникам розім'яти м'язи та відпочити.

Час - 5 хвилин.

Кількість учасників - без обмежень.

Матеріали - не потрібні.

Особливі вимоги до приміщення - достатньо простору для виконання рухавки.

Процедура: тренер розміщує учасників на стільцях колом, до центру якого запрошує одного члена групи; пропонує решті учасників уявити, що в цієї людини сьогодні день народження. Завдання групи - дати йому радість подарунками. Один з членів кола мовчки презентує свій подарунок протягом 5-10 секунд, користуючись рухами, мімікою, позами тіла тощо. Потім називає, що він хотів зобразити, міняється місцями з "іменинником". Далі кожний учасник по черзі повторює вправу, останнім виступає той, хто був "іменинником" спочатку. Якщо подарунок учасника виявився зрозумілим іншим членам групи, вони нагороджують цього учасника бурхливими гучними оплесками. Якщо ні - оплески лунають тихо, ледве-ледве.



"Перебудова".

Мета - дати можливість учасникам розім'яти м'язи та відпочити.

Час - 5 хвилин.

Кількість учасників - без обмежень.

Матеріали - не потрібні.

Особливі вимоги до приміщення - достатньо простору для виконання рухавки.

Процедура: тренер пропонує учасникам безперервно рухатися в хаотичний спосіб; попереджає, що кожні 10-15 секунд за сигналом потрібно негайно утворити пару з тим, хто опиниться найближче, зупинитися й виконати одну з наступних інструкцій:

- а) взятися за руки;
- б) стати ногою впритул до ноги партнера;
- в) стати носом впритул до носа партнера;
- г) стати спиною впритул до спини партнера.

Коли учасники добре засвоїли вправу, можна ускладнити її дуже веселим компонентом: після того, як пари утворили певну позицію, запропонувати рухатися в парах, не змінюючи позиції протягом 5-10 секунд.



«Австралійський дощ».

Мета: активізувати учасників, підготувати їх до наступних вправ.

Час - 5 хвилин.

Кількість учасників - без обмежень.

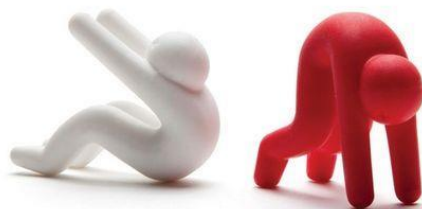
Матеріали - не потрібні.

Особливі вимоги до приміщення - достатньо простору для виконання рухавки.

Процедура: Учасникам необхідно стати в коло.

Тренер: Чи знаєте ви, що таке австралійський дощ? Ні? Тоді даєте разом послухаємо, який він. Зараз по колу ланцюжком ви будете передавати мої рухи. Як тільки вони повернуться до мене, я передам наступні. Будьте уважні

- ✓ В Австралії здійнявся вітер (тренер тре в долоні)
- ✓ Починає крапати дощ. (клацання пальцями)
- ✓ Дощ посилюється (почергове плескання у долоні)
- ✓ А ось град – справжня буря (тупіт ногами)
- ✓ Але що це буря стихає (плескання по стегнах)
- ✓ Дощ стихає (плескання долонями)
- ✓ Поодинокі краплі падають на землю (клацання пальцями)
- ✓ Тихий шелест вітру (потирання долонь)
- ✓ Сонце. (руки до гори. Усмішка)



Вправи на розслаблення



«Ліс».

Мета: розслаблення, відновлення сил

Час: 15 хв.

Кількість учасників - без обмежень.

Матеріали: не потрібно

Процедура: Заплющіть очі. Зручно сядьте, покладіть руки на коліна долонями догори. Уявіть собі ліс. Я люблю бути в ньому. Свіже повітря, лісова прохолода завжди приваблювали мене. Дорога не стомлює мене, а, навпаки, надає впевненості та сили. Ось він, мій улюблений ліс!

Усі стежинки в ньому знайомі. Ось ця веде до березового гаю. Я направляюся туди. Дихається легко, рівно, глибоко...

Легкий вітерець хитає верхівки дерев, вони, вітаючись, кланяються мені.

Навкруги тиша, тільки десь стукає дятел, а пташки співають свої невігадливі пісні, радіючі кожній новій миті дня. Дихається легко, рівно, глибоко...

Я заходжу до березового гаю й уявляю собі, що я не людина, а рослина у цьому гаю:

Я - трава, Я - ромашка, Я - білий гриб, Я - шишка на гілці, Я - берізка, Я - кульбаба, Я - велика сосна.

Свіже повітря пронизує все навкруги. Дихається легко, рівно, глибоко.

Натішившись ліською прохолодою і тишею, я повертаюся додому

Рухи для ігрового масажу “Рейки-шпали”:



1) “Рейки-рейки” – один учасник двічі проводить пальцями по спині партнера зверху вниз, розставивши їх у вигляді “грабельків”;

2) “Шпали-шпали”- учасник двічі проводить пальцями по спині партнера зліва направо і зправа наліво, розставивши їх у вигляді “грабельків”;

3) “Їде потяг до вокзалу” – учасник проводить розправленими долонями зверху вниз по спині;

4) “Раптом скригнуло вікно” – легенько ляснути долонями по спині;

5) “І розсипалось зерно” – легенько в хаотичному порядку побарабанити пучками пальців по спині;

6) “Прийшли кури, подзьобали” – легенько в хаотичному порядку потикати нігтевими фалангами великого і вказівного пальців по спині;

- 7) “Прийшли гуси, пощипали” – легенько в хаотичному порядку пощипати пучками великого і вказівного пальців спину партнера;
- 8) “Прийшов песик, потоптався” – легкі надавлювання зігнутими в кулаки пальцями по всій спині;
- 9) “Прийшов котик, покачався” – легкі надавлювання долонями по всій спині;
- 10) “Прийшов господар з двору” – імітація кроків людини вказівними і великими пальцями по середині спини;
- 11) “Всі розбіглися додому” – двічі провести пальцями по спині дитини хвилясті лінії зверху вниз, розставивши їх у вигляді “грабельків”;
- 12) “І сховалися в соломі” – легенько ляснути по покам.



«Зате...»

Мета: розслаблення, відновлення сил.

Час: 15 хв.

Кількість учасників - без обмежень. .

Матеріали: не потрібно.

Процедура: По колу продовжити фрази:

- «Я втомилася, зате...»
- «Я невелика на зріст, зате...»
- «Я інколи нестриманий, зате...»
- «Я ледача, зате...»
- «Я сором'язлива, зате...»
- «Я галасливий, зате...»
- «Я мовчазний, зате...»
- «Я надто поступлива, зате...»
- «Я не вмію пекти пироги, зате...»
- «Я зануда, зате...»
- «Я школяр, зате...»
- «У мене немає домашнього телефону, зате...»
- «Я написав контрольну роботу на «двійку», зате...»
- «Я не дуже добре встигаю з математики, зате...»
- «Я не люблю слухати класичну музику, зате...»
- «Я дуже часто фантазую, зате...»
- «Я не дуже добре співаю, зате...»
- «Я інколи дуже багато бубоню, зате...»
- «Я дещо легковажна, зате...»
- «Мене легко розсмішити, зате...»
- «Я буваю примхлива, зате...»

Вправи для завершення



"Минуле - сьогодні - майбутнє".

Мета: дати можливість учасникам відпочити.

Час: 5 хвилин.

Кількість учасників: без обмежень.

Матеріали: приладдя для письма та малювання.

Особливі вимоги до приміщення: столи, стільці.

Процедура: тренер пропонує кожному учаснику намалювати відрізок прямої лінії та розділити його на три частини, що відповідатимуть минулому, сьогоднішньому й майбутньому; позначити, де учасник перебуває в цей час (яка частина життя вже пройдена, яка - попереду); поділитися своїми думками з групою, написавши коротко (умовно) або намалювавши символічно під відрізками відповідних частин, де корені людини, що відбувалося в дитинстві, юності, що відбувається в сьогоднішні, що займає, захоплює.



"20 бажань".

Мета: дати можливість учасникам відпочити, набратися оптимізму.

Час: 5 хвилин.

Кількість учасників: без обмежень.

Матеріали: приладдя для письма.

Особливі вимоги до приміщення: столи, стільці.

Процедура: тренер пропонує учасникам 20 разів закінчити речення, яке починається словами "Я хочу...". Записують усі бажання, які спадають на думку, не дбаючи про їх реалістичність або прийнятність для інших.



Вправа "Незакінчене речення"

Мета: зрозуміти наскільки засвоєний матеріал, самооцінка досягнутого результату

Час: 5 хвилин.

Кількість учасників: без обмежень.

Матеріали: немає.

Особливі вимоги до приміщення: відсутні.

Процедура: закінчити речення «Сьогодні на тренінгу я...»



Очікування

Мета: отримання зворотного зв'язку.

Час: 5 хвилин.

Кількість учасників: без обмежень.

Матеріали: не потрібні.

Особливі вимоги до приміщення: відсутні.

Процедура: тренер запитує учасників: «Чи справдилося ваше очікування?» Учасники підходять до дерева, на якому прикріплювали стікери-«яблучка» з очікуваннями, і якщо очікування здійснилося-збираємо в кошик, якщо ні-залишаємо на дереві («нехай дозріває»)



Вправа «До побачення»

Час: 5 хв.

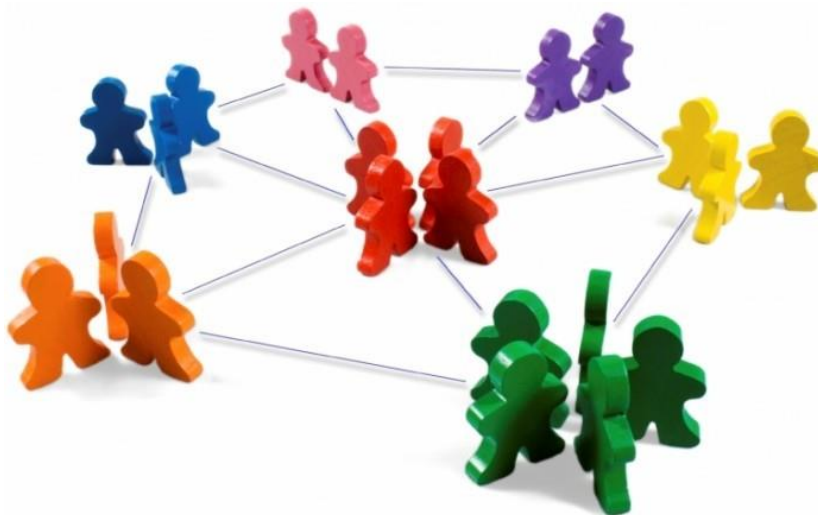
Мета: Підведення підсумків

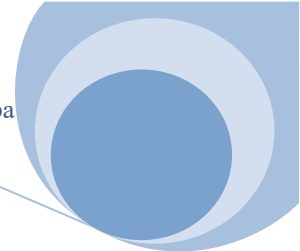
Кількість учасників: без обмежень.

Матеріали: не потрібні.

Особливі вимоги до приміщення: відсутні.

Процедура: учасники сидять по колу. У тренера в руках м'яч. "Закінчуючи роботу, висловимо один одному побажання на завтрашній день. Воно повинне бути коротким. Ви кидаєте м'яч того, кому хочете побажати, і одночасно говорите це побажання. Той, кому кинули м'яч, у свою чергу, кидає його наступного, висловлюючи йому побажання на завтрашній день. Будемо уважно стежити за тим, щоб м'яч побував у всіх, і постараємося нікого не пропустити".





МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

Початок роботи

У тому, що було сказано вище, - не тільки величезні потенційні можливості психологічного тренінгу (ПТ), але і його розумні обмеження. Ефективна робота ПТ припускає деякий рівень особистісного пророблення, готовність включатися в тренінгові ситуації, опановувати навичками, кооперуватися з іншими людьми. По суті справи, людина повинна бути здатна бачити світ вільно, як нову можливість, а не як відображення своєї проблеми.

Дуже важко вести роботу з оволодінню соціально-психологічними навичками, коли учасники починають «випадати» у клієнтську позицію і, по суті, запитувати психотерапевтичної допомоги ведучого і групи навіть на розминальних, «прохідних» вправах; коли вони не можуть дати гарний зворотний зв'язок іншим учасникам, тому що бачать не їхній, а відображення в їхньому поведженні своїх особистих, невідреагованих переживань.

Це важливо пам'ятати на етапах планування роботи і добору учасників. Найкраще - випереджати роботу ПТ, що дозволяє її учасникам у тій чи іншій формі проробити свої актуальні особистісні проблеми. Таку групу можна замінити серією індивідуальних зустрічей. Групова робота, безсумнівно, переважніше, тому що дає людині первинний досвід спілкування, побудови відносин, взаєморозуміння.

Вступне слово

Групова робота випереджається організаційним повідомленням ведучого. Крім інформування про цілях, задачах і процедурі майбутньої роботи, вступне слово виконує важливу психологічну функцію. Учасники звикають друг до друга, до особливостей мови ведучого, набудовуються на роботу. Необхідно відразу задати внутрішній темп роботи, що буде підтримуватися ведучим весь день. Цей темп повинний бути обраний з урахуванням особливостей групи, але дуже важливо, щоб він був зручний, природний для самого ведучого, інакше йому його не удержати.

У багатьох посібниках пропонується вже на цьому етапі вводити правила (норми) роботи групи. Я можу погодитися з цим лише частково. Справа в тім, що на цьому етапі роботи правила можуть бути введені лише авторитарно, самим ведучою, тому що більшість учасників поки не готові до обговорення, висловленню своєї думки. При авторитарному введенні і поясненні правил суть багатьох з них вислизає від учасників, тому що вони можуть їх представити тільки умоглядно. Я вважаю, що доцільно відразу ввести як деяку «установку зверху» ті правила, що носять організаційний характер.

Закон «нуль-нуль», що передбачає своєчасний початок тренінгу, його закінчення і настільки ж своєчасне повернення в аудиторію після перерви.

Звертання друг до друга на «ти» (для роботи з дітьми ця норма може бути трохи змінена, але звертання до ведучого по імені, без по батькові дуже бажано).

Робота «від і до»: людина, що прийняла рішення про участь у тренінгу, вишукує можливість бути присутнім на всіх заняттях з початку до самого кінця.

Конфіденційність інформації, обговорюваної в групі, її закритість для обговорення за межами тренінгової ситуації.

Доцільно також відразу ввести **норму «тут і зараз»**, пояснивши її глибокий психологічний зміст. Робота групи розвертається тільки в просторі актуальних переживань і потреб учасників. Предметом обговорення можуть стати минулі події і минулі відносини між учасниками, але тільки в контексті їхнього сьогоденного відношення до тих ситуаціям і відносинам. Найбільшу цінність мають стану, досвід переживань і відносин, що народжуються безпосередньо в груповій взаємодії. Минулого не змінити, але можна глибоко і яскраво прожити сьогодення, узявши краще в майбутнє.

Інші норми і правила, що стосуються безпосередньо поводження, взаємодії, потрібно вводити поступово протягом перших годин роботи, спираючись на той досвід, що учасники здобувають у вправах. Назвемо ці правила.

Усі висловлення повинні йти від свого імені: «я вважаю...», «я думаю...», а не «усі зараз думають...», «більшість з нас...» і т.д.

При звертанні до іншого чи учасника в розповіді про нього необхідно звертатися безпосередньо до нього: «ти сказав», а не «Маша зараз говорила». Це правило викликає багато утруднень. Ведучий повинний бути наполегливий і постійно поправляти учасників, поки функцію виправляючого не візьме на себе хто-небудь із членів групи. Нерідко можна відчувати агресію тих, кому ніяк не вдається позбутися від звички говорити про присутній «він» чи «вона». Відноситися до цього спокійно і будьте послідовні у своїх вимогах.

Бізоцінюваність висловлень у відношенні інших учасників групи. Допускається і заохочується зворотний зв'язок у виді опису поводження, вираження власних почуттів із приводу цього поводження, але не оцінка особистості.

Активна участь у роботі: якщо їсти бажання сказати, це потрібно зробити, навіть якщо ніяково, страшно, не хочеться затягувати обговорення. Але одночасно в учасників їсти право помовчати, не приймати участі у вправі, якщо це продиктовано внутрішнім станом.

Право говорити й обов'язок слухати. Ніхто не має права монополізувати дискусію, позбавляти іншої можливості прийняти в ній участь. Кожний може висловитися і повинний дати можливість іншим бути почутими і понятими.

Погодьтеся, що якщо ви вводите ці правила відразу, умоглядно, настільки громіздка і поки «чужа» інформація буде погано засвоюватися учасниками групи.

Знайомство

Цей етап присутній у роботі пт-групи завжди, але він має різні форми і тривалість. Виділимо три типових ситуації:

- учасники не знайомі один з одним;
- учасники знайомі один з одним, але тренер для них - нова людина;
- учасники і тренер знайомі один з одним.

У першому випадку етап знайомства буде досить тривалим, тому що необхідно вирішити кілька важливих задач:

- дізнання і запам'ятовування імен один одного,
- взаємопідтримка,
- самопред'явлення учасників.

Для рішення цих задач робота може бути побудована в такий спосіб:

➤ **Перше коло**, під час якого учасники виступають по черзі, відповідаючи на питання: як твоє ім'я? Чого ти очікуєш від тренінгу? Є в тебе якісь побоювання, зв'язані з тренінгом? Після того як учасник відповів на ці питання, що веде пропонує йому прикріпити картку з ім'ям, а групі обміркувати тематичні асоціації: «Якби Лена була дорогоцінним каменем, те яким саме?», «Якби Олексій був судиною, те яким?». Порівнювати можна з квітами, тваринами, птахами, часом року, погодою, меблями, посудом, взуттям, прикрасами і т.д. Процедура повторюється для кожного учасника, у тому числі для ведучого. У визначеному змісті, ця перша групова дія учасників.

➤ **Психогімнастичні вправи**, що припускають процедуру знайомства, обмін настроями, передачу предметів і почуттів по колу. Перші психогімнастичні етюди потрібно підбирати дуже ретельно, щадячи почуття, з огляду на побоювання людей. Не потрібно використовувати тактильні вправи (крім рукостискань), робити енергоємних, дуже рухливих процедур. Дуже важливо враховувати настрой, стан групи. Наприклад, я застосовую досить «обкачаний» психогімнастичний комплекс, елемент якого - передача предметів по колу. В дорослій групі спочатку я пропоную передавати по колу квітка, потім кавун, а потім - бруд, після чого ми «моєму» руки в чистому гірському струмку і «бризкаємо» один на одного кришталеву чистою водою. Це вивільняє групову енергію, дозволяє учасникам розслабитися. У підлітковій групі, особливо при наявності досить агресивних хлопців, я роблю кілька кіл іншого змісту: передача квітки, кошеняти, дуже маленької бусинки. Психогімнастика завершується ще одним навкруги з описом свого актуального стану, настрою.

➤ **Вправа «Інтерв'ю»** (із книги К. Фопеля «Психологічні групи»). Суть цієї вправи в наступному: ведучий пропонує представити кожному учаснику, що він герой прес-конференції. Усі пишуть на листочку п'ять питань (можна три), на які їм хотілося б відповісти. Питання повинні стосуватися їх життєвих, професійних поглядів, тобто носити більше не

фактологічний, а ціннісний характер. Потім листочок віддається будь-якому учаснику на вибір автора. Далі проходять «прес-конференції». Інтерв'юер, якому був відданий листочок, задає питання в будь-якому порядку, автор відповідає. Інтерв'юер має право задати одне питання від себе. Автор на нього відповідати не зобов'язаний. Таке ж право є в групі. Якщо група велика - 14 і більш людей, доцільно розбити її на двох підгруп.

➤ **«Образ групи».** Ведучий пропонує групі лист ватману і кольорові крейди. Кожен учасник зображує на цьому листі деякий предмет, образ, що символізує для нього в даний момент групу. За один раз можна намалювати тільки один образ, але підходити до листу можна кілька разів. Питання задавати недоцільно. По закінченні малювання можна тільки обмінятися почуттями.

На цьому процедура знайомства може бути довершена.

У ситуації, коли учасники групи знайомі один з одним, задача дізнання і запам'ятовування імен коштує тільки перед ведучим. У цьому випадку не варто вішати таблички з іменами. Нехай ведучий спирається на свою професійну пам'ять. У допомогу під час першого кола він може використовувати технологію «сніжної грудки». Ведучий повинний сказати учасникам, що іноді чиєсь ім'я вилітає з голови, тому він буде перепитувати. Вся інша процедура знайомства та ж.

У випадку, коли усі один з одним знайомі, задачами цього етапу стають самопред'явлення і взаємопідтримка. Перше коло можна обмежити питаннями про чекання, побоювання й актуальний стан. Після цього провести вправа на самопред'явлення типу «Девіз на футболці», «Герб», у якому кожен учасник позначить себе в ситуації тренінгу: «От я який зараз». Завершити процедуру можна вправами на групове зімкнення.

Після етапу «Знайомство» логічне і природно вводяться правила роботи, що залишилися, групи.

Структура тренінгу

Участь у тренінгу може бути тільки добровільним. Якщо перенести ця теза на роботу в освітній установі, то не може бути ПТ, що коштує в сітці навчальних занять чи підлітків є обов'язковим методичним заходом для педагога. У розкладі може бути урок по психології з використанням елементів рольової гри, з відпрацюванням навичок. Учитель може бути примушений адміністрацією до відвідування семінару по психології (скажемо, по темі «Ефективне спілкування»). Але не можна примушувати людини вступати в спілкування з іншими людьми, давати зворотний зв'язок, розвивати в собі визначені навички і здібності. Це неможливо з етичної точки зору, це неефективно, і, зрештою, це може бути небезпечно для його психічного здоров'я.

Але навіть люди, які відгукнулися на запрошення психолога взяти участь

у тренінгу, повинні заздалегідь одержати усю необхідну інформацію, для того щоб прийняти рішення усвідомлено. Добре провести з кожним попередню бесіду, розповівши про зміст і форми тренінгової роботи, про необхідність займати активну позицію, відкривати іншим учасникам свій внутрішній світ, переживання, думки, мінятися, привласнюючи новий досвід. Потрібно чи це людині? Чи готовий він до цього?

Окремого обговорення заслуговує ситуація, не така вуж і рідка, коли рішення про проведення тренінгу в колективі приймає керівник, а рядові співробітники запрошуються в примусовому порядку. Необхідно відразу поставити в популярність керівника (ще до початку роботи) і всіх учасників (вже в ході знайомства), що вони можуть залишити групу в будь-який момент. Однак запропонуєте їм почекати з рішенням і хоча б у перший день включитися в роботу цілком. Установка ведучого може не спрацювати в тому випадку, якщо підлеглі добре знають свого керівника і передбачають можливі санкції, що підуть за їхнім відходом.

Зовсім мало вибору залишається в учасників на виїзних тренінгах. У цьому випадку робота групи повинна будуватися особливим образом: з дуже довгим розігрівом, тривалим періодом позитивного підкріплення, перевагою технік на взаємопідтримку. Дуже акуратно повинні будуватися обговорення, для того щоб люди, не готові до серйозної роботи, почували себе захищеними.

Свій задум

У В.М. Розіна в книзі «Психологія: теорія і практика» є така симпатична і нетривіальна класифікація методів психології, по якій вони поділяються на методи вивчення, життєвиявлення і життєзадуманості.

За життєзадумуючими методами завжди коштує деяка модель людської особистості, відносини і самовідносини, що транслюється психологом клієнту і перетворює внутрішній світ останнього. У глобальному аспекті до таких методів відносяться, наприклад, психоаналіз і гуманістична психологія (природно, що їхньої моделі відносини й особистості кардинально відрізняються). До них відноситься і соціально-психологічний тренінг (ПТ).

Чому тренер вибирає для відпрацювання саме ці теми і використовує саме ці вправи? Звичайно, у ряді випадків просто тому, що в нього тільки одна методичка з двома десятками вправ. Але якщо тренер реалізує професійний, грамотний підхід, то за усім, що він робить, коштує життєзадумуюча концепція. Він передає учасникам тренінгу деякий близький йому погляд на людські відносини, формує в них визначений підхід до їх побудови, оцінці.

Важливі кроки

Зараз ми розглянемо структуру тренінгу спілкування, побудованого на гуманістичному погляді на людські відносини. У цьому тренінгу замишляється світ, в основі якого лежить здатність до відкритого, довірчого контакту, до

поваги своєї і чужої точки зору, до протистояння різним формам маніпулювання. Можна було б довго говорити на ці теми, однак представляється, що допитливий читач і так зрозуміє ціннісну основу пропонованої схеми ПТ і співвіднесе її з власними настроями і представленнями.

Перший крок - усвідомлення тієї ідеї людських відносин, що тренер бажає здійснити у своїй роботі.

Другий крок - вибір загальної логіки тренінгового процесу. Пропонована схема виходить з наступного представлення про фази комунікації: установлення контакту, змістовний обмін (інформацією, почуттями, змістами), завершення контакту. Відповідно до них і будується робота ПТ-групи.

Третій крок - підбір тим для відпрацьовування. Їх досить багато, але усі вони добре знайомі психологам. Перелічимо їх:

- Установлення контакту з партнером на вербальному і невербальному рівні, вихід з контакту.
- Взаємопідтримка і зворотний зв'язок.
- Вираження і розуміння почуттів у процесі спілкування.
- Міжособистісні позиції в спілкуванні.
- Нормативний і ціннісний розвиток групи (групова динаміка).
- Активне слухання і Я-повідомлення.
- Спільне прийняття рішень, переговори і конфлікти.
- Переконуюче поведіння, навички аргументування своєї позиції.

Співвіднесемо ті теми, що нам здаються обов'язковими для відпрацьовування на тренінгу, з фазами контакту. У такий спосіб ми визначимо місце кожної теми в ході тренінгового процесу.

Скільки і як часто

Оптимальний обсяг ПТ в академічних годинник - від 24 до 40. Оптимальна тривалість робочого дня - від 8 до 10 академічних годин (6 годин у самому крайньому випадку). Зрозуміло, що це може бути реалізовано тільки за умови, що заняття проходять у спеціально відведені дні, більше нічим для учасників не зайняті - канікули, вихідні, звільнені від іншої роботи.

Якщо чесно, то на мій погляд тільки в такі дні і варто проводити тренінгові заняття. Усі ці сполучення з уроками, робочими справами зовсім неефективні. Тим більше що заняття, що триває менш 4 годин, узагалі не має до тренінгу серйозного відношення. Так, «поруч проходило», ілюстрація. Активне навчання припускає занурення в тренінгову реальність, проживання повноцінного досвіду, у котрій не підеш от так, за кілька хвилин, і з який не вискочиш на мить, щоб подзвонити чи дати домашнє завдання.

Вищесказане не означає, що не можна проводити невеликі практичні семінари, заняття з елементами групової роботи, коротенькими іграми, вправами. Звичайно, можна. Але це не ПТ і його навчальними можливостями і резервами не володіє.

Ще одне питання: як часто зустрічається група? Якщо заняття короткі (4-5 годин), то бажано щодня чи кілька разів у тиждень. Якщо заняття довгі, 10-варткові, можна зустрічатися раз у тиждень, хоча перші два заняття бажано провести підряд. Справа в тім, що якщо тренер відпускає групу на тиждень, він зобов'язаний «закрити» своїх учасників, відпустити їх із загальним позитивним почуттям, щоб вони могли нормально працювати і жити, згадуючи про тренінг тільки за бажанням, а не в силу актуальної, не вирішеної там проблеми. А це не завжди добре. Працюючи два дні підряд, тренер має можливість розпустити ввечері групу в незавершеному стані. Навряд чи ніч буде доброю для всіх учасників, але для росту, групового й особистісного, це може бути надзвичайно корисно.

Але, повернемося до тем. Ми бачимо, що є теми «одноразові» і як би «розлиті» по всьому тренінговому процесі. Підхід до їхнього відпрацьовування зовсім різний.

Теми, що зустрічаються один раз, відпрацьовуються як цілісний закінчений «шматок» по визначеному сценарії.

Теми другого типу (зворотний зв'язок, підтримка, взаєморозуміння) проходять крізь усі фази контакту, поступово змінюючись, ускладнюючи. Їхнє відпрацьовування істотно залежить від потреб групи, рівня зрілості учасників.

Є ще одна особлива тема - розвиток тренінгової групи, підтримка і формування групової динаміки. У тренінгу спілкування ця задача не виділяється як особлива, тому що робота на групову динаміку не завжди сумісна з відпрацьовуванням навичок спілкування. У ПТ-групах тренер керує динамікою розвитку групи, стимулює ті процеси, що сприяють освоєнню навичок ефективної комунікації (наприклад, нормоформування). У ряді випадків ведучий регулює і контролює ті динамічні процеси, що ведуть групу убік від основної мети. Цій складній проблемі ми обов'язково присвяtimo окрему розмову.

Сценарій теми

Як відпрацьовувати теми, що чітко зв'язані з визначеною фазою комунікації? Для цього може бути використаний пропонований нижче сценарій, що дозволяє учасникам сприйняти тему як щось цілісне, емоційно завершене:

- Розминка (найкраще - тематична).
- Діагностика проблеми в ході виконання чи вправи невеликої гри.
- Теоретичний «шматок»: уведення понять, правил, технологій.
- Відпрацьовування навичок у серії вправ.
- Узагальнення отриманих навичок у «великій» рольовій грі.
- Рефлексія (обмін почуттями, аналіз що відбувся, відповіді на питання ведучого).
- Міжособистісна підтримка, зворотний зв'язок.

Подивимося, як працює ця схема на прикладі такої вузької теми, як

«Позиції «зверху», «знизу» і «нарівні» у спілкуванні».

Розминка. Вправа типу «карусель», у ході якої учасники в парах грають невеликі сценки з заданими ролями: квитковий контролер - «заєць», продавець - покупець і т.д. Обмін почуттями в парах і загальному колі. Обговорення ролей.

Діагностична вправа. Учасники (виконуючі роль начальника) по черзі умовляють своїх співробітників вийти вихідного дня на суботник. Дозволяються будь-які прийоми впливу. Коротке обговорення.

Теорія. Уводяться поняття трьох типів побудов; обговорюються вербальний і невербальний репертуар виконання кожної з них, можливості й обмеження їхнього застосування.

Відпрацювання. Вправа в трійках, спрямована на проживання кожним учасником усіх трьох позицій. Обговорення почуттів у трійках, загальний аналіз. Тривалість обговорення в цій вправі максимальна. Пасивні учасники обов'язково стимулюються питаннями.

Узагальнююча гра «Адміністратор готелю». Хтось з учасників грає адміністратора готелю, у якій немає місць, інші намагаються одержати в ній спальне місце, користаючись однією з трьох побудов. Обговорення підсумків.

Загальний аналіз. Стимулювання процесів зворотного зв'язку, самоаналізу. Обмін почуттями. У завершення - вправа на групову згуртованість, що знімає тертя і розбіжності, що виникли в ході роботи над навичками, наприклад «Живі руки».

Така робота, безсумнівно, вимагає багато часу, але завдяки своїй цілісності і завершеності вона дуже ефективна. Вона добре дисциплінує учасників, допомагає їм зосередитися на проживанні визначеного досвіду, оволодінні конкретними навичками.

Психогімнастика в ПТ. У «живому тілі» ПТ, крім конкретних тем і роботи над груповою динамікою, є ще один елемент - психогімнастичні вправи. У тренінгах спілкування вони в більшості випадків виконують підлеглу роль, використовуються як розминка на етапах переходу від однієї теми до іншої для підтримки групової атмосфери.

Найбільше активно психогімнастика звичайно використовується в розминці. Однак, повторимо, у ПТ на ній акценту не робиться. При цьому треба відповідально відноситися до вибору психогімнастичних вправ, тому що багато хто з них надзвичайно енергоємні чи, навпаки, вивільняють величезну кількість групової енергії, що потім може не дозволити групі переключитися на відпрацювання навичок. На цю тему ми теж поговоримо окремо.

Психологічний тренінг - це вправи, атмосфера, особливий стан душі кожного учасника. Але насамперед тренінг - це визначена концепція людських відносин. Концепція, особистісно сприйнята і технологічно утілена ведучим.

При правильній організації і проведенні тренінгів навіть мала кількість професіоналів може зробити наше суспільство здоровіше і краще. Давайте ж вирощувати професіоналів.



ВИСНОВОК

На сьогодні значна кількість науковців досліджують питання впровадження інноваційних технологій в навчальний процес вищої школи. Інновації в освітній діяльності розглядаються як використання нових знань, прийомів, підходів, технологій для одержання ефективного результату у вигляді освітніх послуг, що відрізняються соціальним та ринковим попитом..

Докорінні соціально-політичні зміни, актуалізація питань духовного відродження української нації, перехід до нових форм економічного життя висувують на чільне місце проблеми освіти, зокрема, проблеми підготовки викладача до ефективної професійної діяльності в сучасних умовах. На якому б етапі свого шляху не знаходився викладач, він ніколи не може вважати свою професійну концепцію досконалою та остаточною.

Інтерактивна форма навчання і тренінгові технології – це найсучасніша методика навчального процесу, яка дає змогу залучати студентів до творчої співпраці, активізувати їхнє ставлення до набуття знань, умінь і навичок за короткий час.

Наразі все актуальнішими стають методи активного навчання – це такі способи навчальної взаємодії, що активізують самостійність думок тих, хто вчиться, залучають їх до процесу вироблення інформації, формують систему ставлень, створюють атмосферу порозуміння та співпереживання, роблять студентів справжніми суб'єктами навчання. Педагог у сучасній ситуації навчально-виховного процесу все частіше використовує методи активного навчання, а особливо – тренінг.

Тренінг – це особлива форма навчання, під час якої людина максимально оволодіває новими знаннями, отримує нові навички, переглядає власні цінності та пріоритети, коригує, удосконалює та розвиває певні якості та властивості своєї особистості, обирає для себе такі форми та методи поведінки, які відповідають саме її ситуації та індивідуальності. Серед інших форм навчання саме тренінг дає можливість на 90% засвоїти отриману інформацію.

Запропонований методичний збірник представляє собою спробу дати педагогу та куратору «настільну книгу» для повсякденної діяльності. Акцент зроблений на можливості самостійно опрацювати та засвоїти необхідні методичні рекомендації щодо організації тренінгового заняття. Представлений банк вправ допоможуть організувати роботу на тому чи іншому етапі тренінгу.

Збірник буде корисний насамперед педагогам, кураторам, вихователям, соціальним педагогам та практичним психологам, які мають невеликий досвід у проведенні тренінгових занять.

ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

1. Главник О., Бевз Г. Технології навчання дорослих – К.: Главник, 2006. – 128 с.
2. Главник О., Безпальча Р., Попова О. Тренерська валіза- К.: Главник, 2006 – 144 с.
3. Гуменюк О. Міні-модуль - прогресивна форма навчання // Рідна школа. - 1998. - № 6. - С. 60-65
4. Евтихонов О. В. Тренінг лідерства: Монографія. – СПб.: Речь, 2007. – 256с.
5. Зимівець Н. В. Навчання ровесників ровесниками - інноваційна навчально-виховна технологія // Практична психологія та соціальна робота. - 2001.- № 4.- С. 12
6. Зязюн І. Освітні технології у вимірах педагогічної рефлексії// Світло. - 1996. - № 1. - С. 4
7. Особистісно орієнтована освіта (програма Всеукраїнського фонду «Крок за кроком»). - К., 2001.
8. Софій Н.З., Кузьменко В.У. Про сто і один метод активного навчання. – К.: Крок за кроком, 2004. – 128 с.
9. Шаргородська С. В. Тренінгова робота з підлітками та молоддю (з досвіду роботи соціального педагога)- Рівне: РОЦПКСР, 2006- 38 с.
10. <https://trepsy.net/>
11. https://www.youtube.com/@trainingbox_ua

