



ПО 26 Теорія і практика психологічного тренінгу

Робоча програма навчальної дисципліни (Силабус)

Реквізити навчальної дисципліни

Рівень вищої освіти	<i>Перший (бакалаврський)</i>
Галузь знань	<i>05 Соціальні та поведінкові науки</i>
Спеціальність	<i>053 Психологія</i>
Освітня програма	<i>Прикладна психологія</i>
Статус дисципліни	<i>Нормативна</i>
Форма навчання	<i>Очна (денна)</i>
Рік підготовки, семестр	<i>4курс, осінній семестр</i>
Обсяг дисципліни	<i>4,5 кредитів. ЄКТС / 135 годин лекції – 36 годин, семінарські – 36годин, самостійна робота – 63 години</i>
Семестровий контроль/ контрольні заходи	<i>МКР, екзамен</i>
Розклад занять	<i>Лекції: 1 (перший, другий тиждень) Практичні заняття: 1 (перший, другий тиждень) https://my.kpi.ua та https://schedule.kpi.ua</i>
Мова викладання	<i>Українська</i>
Інформація про керівника курсу / викладачів	<i>https://psy.kpi.ua/serbova/ Сербова Ольга Вікторівна. доцентка кафедри психології та педагогіки; кандидатка психологічних наук, доцентка.</i>
Розміщення курсу	<i>https://classroom.google.com/c/NzM1OTM5Njk0NTYy?cjc=u37xz7v</i>

Програма навчальної дисципліни

1. Опис навчальної дисципліни, її мета, предмет вивчення та результати навчання

Навчальна дисципліна «Теорія і практика психологічного тренінгу» є необхідною складовою професійної підготовки майбутніх психологів, яка поєднує механізм знань теоретичного і практичного характеру. Вивчення дисципліни передбачає знайомство з теорією, принципами та інструментами психологічного тренінгу, які необхідні для успішної роботи з клієнтами в різних соціальних і культурних контекстах. Навчальна дисципліна «Технології психологічного тренінгу» спрямована на формування особистісного досвіду та практичних навичок проектування та організації психологічного тренінгу відповідно до задач.

Курс «Теорія і практика психологічного тренінгу» розроблено таким чином, щоб надати здобувачам вищої освіти необхідні знання: базові уявлення про організацію та зміст

психологічного тренінгу; понятійно-категоріальний апарат та методи проведення психологічного тренінгу; основні етапи та стадії психологічного тренінгу; особливості організації та оцінку результатів проведення психологічного тренінгу обов'язкові для того, щоб ефективно організовувати та проводити психологічний тренінг.

Навчальна дисципліна складається з лекційних та семінарських занять, в яких міститься достатня кількість прикладних матеріалів, основних тренінгових технологій, методів, прийомів і принципів їх структурування та використання, опанування прийомами і засобами психологічного та психотерапевтичного впливу, що сприятиме формуванню професійної компетентності та дозволяє оптимізувати практичну підготовку майбутніх психологів у процесі навчальних занять та самостійної роботи.

Предметом навчальної дисципліни є методологічні теоретичні та конкретні методичні принципи побудови процесу психологічного тренінгу, а також розвиток навичок практичної роботи в системі психологічної допомоги.

Метою навчальної дисципліни є засвоєння здобувачами основних теоретичних підходів та відпрацювання навиків використання методів і методик сучасної практичної психології в цілях організації та проведення психологічного тренінгу, а також оптимізація комунікативних можливостей особистості майбутнього психолога, необхідних для організації продуктивної взаємодії з іншими людьми в практичній діяльності і міжособистісних взаєминах.

Завдання навчальної дисципліни: ознайомлення здобувачів з поняттями, термінологією та умовами проведення психотренінгу; ознайомлення з теорією психотренінгу; опанування тренінговою методикою; розробка сценаріїв тренінгових занять; розвиток навичок ведення тренінгових занять; створення екопсихологічних умов для самопізнання та саморозвитку; визначення власної спеціалізації в тренінговій діяльності; оволодіння професійною етикою тренера; опанування професійної лексики тренера. Розвиток соціальних навичок (soft-skills) у межах дисципліни актуалізується тим, що в процесі проведення тренінгу його учасники і психолог вступають у певні міжособистісні стосунки, які позначаються на результатах тренінгового процесу. Уміння психолога адекватно побудувати процес є важливою умовою ефективності тренінгу. В результаті вивчення дисципліни здобувачі вищої освіти мають сформувати, вдосконалити такі soft skills: комунікативні навички; емоційний інтелект; стресостійкість; позитивне мислення; вміння керувати емоціями; вміння розв'язувати комплексні складні проблеми і задачі; володіти емпатією. Здобувачі вищої освіти набудуть навичок розробки тренінгові програми, успішного проведення навчальних та розвиваючих тренінгів, ведення групи та управління груповою динамікою; володітимуть інноваційними методами та прийомами успішного тренера.

Відповідно до вимог освітньо-професійної програми метою дисципліни є формування у здобувачів вищої освіти:

загальних компетентностей:

- знання та розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності (ЗК 2);
- здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями (ЗК 4);
- здатність зберігати та примножувати моральні, культурні, наукові цінності і досягнення суспільства на основі розуміння історії та закономірностей розвитку предметної області, її місця у загальній системі знань про природу і суспільство та у розвитку суспільства, техніки і технологій, використовувати різні види та форми рухової активності для активного відпочинку та ведення здорового способу життя. (ЗК 11);
- здатності та готовності впроваджувати наукові основи та рекомендації щодо сучасної життєдіяльності, засоби фізичного, психічного, психологічного і духовного розвитку особистості й самовдосконалення (ЗК 13);

фахових компетентностей:

- здатність оперувати категоріально-понятійним апаратом психології (ФК 1);

- до ретроспективного аналізу вітчизняного та зарубіжного досвіду розуміння природи виникнення, функціонування та розвитку психічних явищ (ФК2);
- самостійно збирати та критично опрацьовувати, аналізувати та узагальнювати психологічну інформацію з різних джерел (ФК 4);
- здатності до особистісного та професійного самовдосконалення, навчання та саморозвитку (ФК 11);
- здатності використовувати теоретичні знання для розробки, впровадження та використання нових методів психодіагностики, корекції, консультування. (ФК 12).

Програмні результати навчання:

- розуміти закономірності та особливості розвитку і функціонування психічних явищ у контексті професійних завдань (ПРН 2);
- здійснювати пошук інформації з різних джерел, у т.ч. з використанням інформаційно-комунікаційних технологій, для вирішення професійних завдань. (ПРН 3);
- відповідально ставитися до професійного самовдосконалення, навчання та саморозвитку. (ПРН 15);
- демонструвати соціально відповідальну та свідому поведінку, слідувати гуманістичним і демократичним цінностям у професійній та громадській діяльності. (ПРН 17);
- рефлексувати можливості власного інтелектуального потенціалу для вирішення завдань професійної діяльності. (ПРН 20);
- координувати організацію спільної діяльності, що, в кінцевому рахунку, дозволяє впливати на самоорганізацію і саморозвиток суб'єктів цієї діяльності (ПРН 22).

Комунікація з викладачем є невід'ємною частиною освітнього процесу як під час навчальних занять, так і в межах консультацій, які проводяться за графіком, доступним на сайті кафедри психології і педагогіки. До того ж для більш ефективної комунікації з метою розуміння структури навчальної дисципліни та засвоєння матеріалу використовується електронна пошта, месенджер Telegram.

2. Пререквізити та постреквізити дисципліни (місце в структурно-логічній схемі навчання за відповідною освітньою програмою)

Навчальна дисципліна «Теорія і практика психологічного тренінгу» логічно пов'язана з такими дисциплінами, як «Соціальна психологія», «Психологія особистості», «Основи психологічного консультування», «Організаційна психологія», Вивчення дисципліни відбувається паралельно з дисциплінами професійної підготовки, такими як: «Основи психотерапії», Кризова психологія», а також допоможе при проходженні переддипломної практики.

3. Зміст навчальної дисципліни

Назви розділів і тем	Кількість годин			
	Всього	у тому числі		
		Лекції	Практичні (семінарські)	СРС
1	2	3	4	5
Тема 1. Тренінг в системі методів прикладної психології	5	2	2	1
Тема 2. Концептуально-методичні засади психологічного тренінгу	5	2	2	1

Тема 3. Процедурно-методичні аспекти психологічного тренінгу	5	2	2	1
Тема 4. Структура, логіка та особливості побудови тренінгу для різних аудиторій	5	2	2	1
Тема 5. Організація та проведення психологічного тренінгу: підготовчий етап	5	2	2	1
Тема 6 Організація та проведення психологічного тренінгу: основний етап.	5	2	2	1
Тема 7. Базові прийоми конструювання і технології проведення психологічного тренінгу	5	2	2	1
Тема 8. Тренерські техніки залучення учасників у тренінговий процес.	6	2	2	2
Тема 9. Інструменти роботи тренера: психотехніки, методи, вправи	6	2	2	2
Тема 10. Методи активного навчання в тренінговій роботі	6	2	2	2
Тема 11. Ігрові та інтерактивні методики в тренінгу.	6	2	2	2
Тема 12. Поняття про групову динаміку та її складові	6	2	2	2
Тема 13. Типологія «складних» учасників та особливості роботи з ними	6	2	2	2
Тема 14. Організація та проведення психологічного тренінгу: психологічні техніки завершення тренінгу та зворотного зв'язку	6	2	2	2
Тема 15. Ефективність тренінгової роботи: оцінка результатів	6	2	2	2
Тема 16. Типові помилки тренера та шляхи їх уникнення	6	2	2	2
Тема 17. Алгоритми і психотехніки проведення тренінгу	6	2	2	2
Тема 18. Прийоми конструювання і технології проведення психологічного тренінгу	6	2	2	2
Підготовка до МКР	4			4
Підготовка до екзамену	30			30
Всього годин	135	36	36	63

4. Навчальні матеріали та ресурси

Для успішного вивчення дисципліни достатньо опрацювати навчальний матеріал, який викладається на лекціях, а також ознайомитись з:

4.2 Базова література

1. Андрушко Я. С. Основи психологічного тренінгу та психокорекція : навч. посіб. Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2021. 236 с.

2. Зливков В.Л., Лукомська С.О. Теорія та практика психологічних тренінгів. Київ Ніжин: Видавець ПП Лисенко М.М., 2019. 209 с.
https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/721625/1/Zlyvkov_Lukomska.pdf

3. Зливков В.Л., Лукомська С.О. Сучасні тренінгові технології розвитку особистості в освіті. Київ. 2022. 184 с.
https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/731898/1/%D0%97%D0%BB%D0%B8%D0%B2%D0%BA%D0%BE%D0%B2_%D0%9B%D1%83%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%B0_%D1%82%D1%80%D0%B5%D0%BD%D1%96%D0%BD%D0%B3%20%D0%B2%20%D0%BE%D1%81%D0%B2%D1%96%D1%82%D1%96.pdf

4. Карпенко Є. Основи психотренінгу : навч. посібник. Дрогобич : МОС, 2015. 78 с.

https://moodle.znu.edu.ua/pluginfile.php/778563/mod_resource/content/0/%D0%9E%D1%81%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B8%20%D0%BF%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D1%82%D1%80%D0%B5%D0%BD%D1%96%D0%BD%D0%B3%D1%83%20%D0%BD%D0%B0%D0%B2%D1%87.%20%D0%BF%D0%BE%D1%81%D1%96%D0%B1%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%9A%D0%B0%D1%80%D0%BF%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE%20%D0%84.%D0%92..pdf

5. Лефтеров В.О., Форманюк Ю.В., Третьякова Т.М. Теорія і практика психологічного тренінгу: методичні рекомендації для самостійної роботи здобувачів. Одеса: Фенікс, 2021. 44 с. URL: <https://files.znu.edu.ua/files/Bibliobooks/Inshi73/0054314.pdf>

6. Матійків І. М. Тренерська майстерність: теорія і практика. Технологія проведення тренінгів: метод. посіб. Львів : СПОЛОМ, 2021. 280 с.

7. Мілютіна К. Л. Теорія та практика психологічного тренінгу : навч. посіб. Київ : МАУП, 2019. 192 с.

8. Психологія міжгрупової взаємодії у вимірах війни і миру : навчальний посібник / [Л. Г. Чорна, П. П. Горностай, В. І. Вус, О. Л. Коробанова, О. Т. Плетка] ; за ред. Л.Г. Чорної ; Національна академія педагогічних наук України, Інститут соціальної та політичної психології. Кропивницький : Імекс-ЛТД, 2023. 118 с. <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/741414/1/Psyhogia-grupovoi-vzaemodii-u-vymirah-viiny-i-myr.pdf>

9. Шеннон О'Коннелл, Абдул Салам Медені. Посібник для тренера: Як підготувати та провести тренінг, що матиме вплив. Національний демократичний інститут (НДІ).122с. <https://www.ndi.org/sites/default/files/Manual%20for%20trainers.pdf>

4.2. Допоміжна література:

1. Адамська З. М. Соціально-психологічний тренінг як фасилітативне середовище для розвитку фасилітативних здібностей майбутнього психолога. *Філософсько-психологічні аспекти лідерства в бізнесі, освіті та державі* :збірник тез IV Міжнародної науково-практичної конференції, 15 березня 2019 р. Львів : СПОЛОМ, 2019. С. 17–21.

2. Азаренкова Г.М. та ін. Тренінгові технології навчання у практичній підготовці студентів (ділові та рольові ігри): навч.-метод. посіб. Львів: Новий Світ. 2020.200 с.

3. Білова М. Е. Теоретичні основи психологічного тренінгу : метод. рекомендації. Одеса :Одес. нац. ун-т ім. І. І. Мечникова, 2021. 36 с. URL: <https://dspace.onu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/2d61cddf-40d5-41af-bd73-24714bb9093d/content>

4. Вахоцька І.О. Психологічна допомога: теорія і практика: Навчально методичний посібник . Умань: Візаві. 2020. 218с.

5. Групові форми роботи в системі психосоціальної допомоги дітям і сім'ям, що опинились у складних життєвих обставинах внаслідок військових дій (досвід упровадження) / [авт. кол. В. В. Байдик, Ю. С. Бондарук, Ю. П. Гопкало, Т. Б. Гніда, І. О. Корнієнко, Н. В. Лунченко, Ю. А. Луценко, Р. А. Мороз, І. І. Ткачук]; заг. ред. В. Г. Панка, І. І. Ткачук. Київ: Ніка-Центр, 2020. 122 с. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/723324/1/posibnyk-grupovi-formy.pdf>

6. Зливков В. Л., Лукомська С. О. Сучасні тренінгові технології розвитку особистості в освіті. Київ. 2022. 184 с. URL: <http://surl.li/fvnao>

7. Карамушка Л. М. Психологічні тренінги для підготовки менеджерів та персоналу освітніх організацій (реалізація технологічного підходу) : навч. посібник. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2022. 144 с.

8. Коношенко С., Коношенко Н., Трубник І. Тренінгова робота у соціальній сфері. *Духовність особистості: методологія, теорія і практика*. 2023. 1(105). С. 81-89.

9. Методика проведення тренінгів з розвитку професійної компетентності андрагогів: методичні рекомендації / Баніт О. В., Коваленко О. Г. Київ: ІПОД імені Івана Зязюна НАПН України, 2022. 104 с.

10. Методичні рекомендації з проведення тренінгових занять для підготовки освітнього персоналу до розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості / Л.М. Карамушка, О.В. Креденцер, К.В.Терещенко та ін.; за ред. Л.М. Карамушки. К. : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2018. 49 с.
 11. Москалик С. В. Створення безпечного освітнього середовища в закладі загальної середньої освіти: методична розробка. Недогарки. 2022. 49 с. URL: <https://drive.google.com/drive/folders/1h8UZUMHnqGhcHtnTYxWHGVPCHN3IOXsE?usp=sharing>
 12. О'Коннелл Ш. Посібник для тренера: Як підготувати та провести тренінг, що матиме вплив: Нац. демократ. ін-т, 2017. 122 с. URL: <https://www.ndi.org/sites/default/files/Manual%20for%20trainers.pdf>
 13. Оксентюк Б. Особистісне зростання як основа для побудови тренінгів. // Міжнародна науково-практична конференція «Трансформація бізнесу для сталого майбутнього: дослідження, діджиталізація та інновації» (23-24 листопада 2022 року), 2022.
 14. Пилипенко Н. «МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ТРЕНІНГОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАКТИЧНОГО ПСИХОЛОГА ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ». Вісник Національного університету оборони України 2022. 66 (2):98-106. <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2022-66-2-98-106>. <http://visnyk.nuou.org.ua/article/view/254493/253207>
 15. Психологічна підтримка та супровід дорослих і дітей у кризових ситуаціях: практикум упорядники Браницька Т.Р. Матохнюк Л.О. Шпортун О.М. 2022 Вінниця Видавництво КЗВО «Вінницька академія безперервної освіти». 131 с. URL: <https://drive.google.com/file/d/1-uHPcX-fqz9XyyRBzMvJP-EwrUNsfUS/view>
 16. Радіонова М. С. Тренінг особистісного зростання здобувачів вищої освіти. LAP LAMBERT Academic Publishing, 2019. 139 с.
 17. Хейден Дж. Міф про мотивацію. Як налаштуватися на перемогу. Перекл. Асташов О. Київ: Наш Формат, 2019. 192 с.
 18. Чикун Л. М. Психологічне забезпечення впровадження відновних практик у закладі освіти: збірник матеріалів. Піщане. 2022. 85 с. URL: <https://drive.google.com/drive/folders/1h8UZUMHnqGhcHtnTYxWHGVPCHN3IOXsE?usp=sharing>
 19. Шафранський В.В., Колісник М.І. Тренінг розвитку невербальної креативності. Вісник ХНПУ імені Г.С. Сковороди. Психологія. Харків. 2022. Вип. 66. С. 376-388.
 20. Шлапак К. Є. Психологічні особливості проведення соціально-психологічного тренінгу (СПТ) для дітей, травмованих наслідками війни. Кривий Ріг : КДПУ, 2023. 51 с.
 21. Як підготувати та провести ефективний тренінг : практичний poradnik / С. В. Івашнюва. Харків : Вид-во «Ранок», 2019. 80 с.
 22. Яценко Т. С. Теорія і практика групової психокорекції. Київ : Вища школа, 2004. 697 с.
 23. Zawadzka A. M. Psychologia zarządzania w organizacji. Warszawa : Wydawnictwo Naukowe PWN, 2021.
 24. Sibeko G, Milligan PD, Roelofse M, Molefe L, Jonker D, Ipser J, et al. Piloting a mental health training programme for community health workers in South Africa: an exploration of changes in knowledge, confidence and attitudes. BMC Psychiatry, 2018. 191 P.
- Інформаційні ресурси**
25. Електронний архів наукових та освітніх матеріалів КПІ ім. Ігоря Сікорського URL : <https://ela.kpi.ua/home>
 26. Міністерство освіти і науки України: офіційний сайт. URL : <http://www.mon.gov.ua>

27. Національна бібліотека України імені В. І. Вернадського : офіційний сайт. URL : <http://www.nbuv.gov.ua/>
28. Одеська національна наукова бібліотека : офіційний сайт. URL : <http://odnb.odessa.ua/>
29. Бібліотека Університету Ушинського : офіційний сайт. URL : <https://library.pdpu.edu.ua/>
30. Портал професійних психологів України «У психолога» : офіційний сайт. URL : <http://upsihologa.com.ua/>
31. Електронна англomовна бібліотека : офіційний сайт. URL : <http://pl.bookos.org/>

Навчальний контент

5. Методика опанування навчальної дисципліни (освітнього компонента)

Лекційні заняття

№ з/п	Назва теми лекції та перелік основних питань (завдання на СРС)
1	Тема 1. Тренінг в системі методів прикладної психології Еволюція тренінгу як методу психології. Історія виникнення тренінгів у психологічній практиці. Перші групові тренінги: їхні завдання та специфіка. Роль тренінгів у вирішенні прикладних завдань у психології. Класифікація тренінгів у прикладній психології. Поділ за цільовою аудиторією (діти, дорослі, професійні групи). Типологія за напрямками роботи: корекційні, розвивальні, навчальні. Тренінг як прикладний метод. Використання тренінгів для вирішення конкретних психологічних завдань: адаптація, розвиток комунікативних навичок, управління стресом. Етичні аспекти тренінгової діяльності. Основні принципи роботи тренера: дотримання конфіденційності, забезпечення безпечного середовища для учасників. Етичні обмеження в роботі з уразливими групами. Завдання на СРС: I. Відповіді на питання для самоперевірки: - Дослідить етапи становлення тренінгу як методу в прикладній психології. - Порівняйте корекційні та розвивальні тренінги за їх цілями та методами роботи. - Вивчіть класифікацію тренінгів у сучасній психології. - Ознайомтеся з основними етичними стандартами у тренінговій практиці. II. Огляд основної та додаткової літератури по темі.
2	Тема 2. Концептуально-методичні засади психологічного тренінгу Концептуальні основи тренінгової роботи. Визначення психологічного тренінгу як методу розвитку та корекції. Основні психологічні теорії, що формують концептуальну базу тренінгу: психоаналіз, когнітивна психологія, гуманістична психологія. Роль теорії у формуванні тренінгових програм. Методичні підходи до тренінгової діяльності. Принципи побудови тренінгових занять: активна участь, орієнтація на досвід, інтегративний підхід. Роль рефлексії у тренінгу. Особливості використання різних технік: рольові ігри, дискусії, творчі завдання. Сучасні тенденції розвитку тренінгових методик. Інтерактивні та

	онлайн-технології. Використання мультимедійних інструментів та цифрових платформ. Інтеграція культурних та соціальних компонентів у тренінгову роботу. Ефективність тренінгів. Критерії оцінки результативності: досягнення мети, групова динаміка, індивідуальний прогрес учасників. Завдання на СРС: I. Відповіді на питання для самоперевірки: 1. Ознайомтеся з основними психологічними теоріями, що лежать в основі тренінгу. 2. Дослідите методичні підходи до побудови тренінгових програм. 3. Проаналізуйте приклади сучасних інноваційних тренінгових технологій.
3	Тема 3. Процедурно-методичні аспекти психологічного тренінгу Процедурні аспекти проведення тренінгу. Структура тренінгового заняття: вступ, основна частина, завершення. Вибір методів відповідно до завдань тренінгу. Організація простору та часу для ефективної групової роботи. Методичні особливості психологічного тренінгу. Підбір вправ та технік для досягнення конкретних цілей тренінгу. Створення безпечного середовища для учасників. Урахування індивідуальних потреб і групової динаміки. Значення теоретичних і методичних аспектів. Їх роль у забезпеченні ефективності тренінгу. Забезпечення балансу між теорією та практикою. Підготовка тренера до роботи. Завдання на СРС: I. Відповіді на питання для самоперевірки: 1. Ознайомтеся зі структурою тренінгового заняття. 2. Проаналізуйте вплив організації простору на результативність тренінгу. II. Огляд основної та додаткової літератури по темі.
4	Тема 4. Структура, логіка та особливості побудови тренінгу для різних аудиторій Особливості побудови тренінгу для різних вікових аудиторій. Тренінги для дітей: специфіка взаємодії, інтерактивні та ігрові методи, врахування розвитку когнітивних і соціальних навичок. Тренінги для підлітків: акцент на формуванні комунікаційних навичок, адаптація вправ до інтересів молоді. Тренінги для дорослих: орієнтація на життєвий досвід, практичне застосування навичок, гнучкість у побудові програми. Особливості побудови тренінгу для аудиторій різного спрямування. Тренінги для особистісного розвитку: мотивація, робота з внутрішніми ресурсами. Професійно орієнтовані тренінги: врахування специфіки професійних задач, інтеграція реальних кейсів. Корекційні тренінги: емоційна безпека, індивідуальний підхід, створення підтримуючого середовища. Адаптація тренінгових програм. Методи діагностики потреб аудиторії. Індивідуалізація тренінгових матеріалів для гомогенних та гетерогенних груп. Завдання на СРС: I. Відповіді на питання для самоперевірки: 1. Проаналізуйте особливості побудови тренінгу для підліткової аудиторії. 2. Дослідите специфіку роботи з гетерогенними групами в тренінгах. 3. Вивчіть методи адаптації тренінгових програм до професійно

	орієнтованих аудиторій. 4. Ознайомтеся з прикладами тренінгів для корекційної роботи. II. Огляд основної та додаткової літератури по темі.
5	Тема 5. Організація та проведення психологічного тренінгу: підготовчий етап Визначення мети та цільової аудиторії. Важливість чіткого формулювання мети тренінгу. Особливості врахування вікових, професійних та особистісних характеристик учасників. Роль попереднього опитування та анкетування. Підготовка програми тренінгу. Структурування етапів тренінгового процесу. Розробка сценарію тренінгу: визначення ключових тем, завдань та вправ. Створення гармонійної послідовності занять для досягнення поставлених цілей. Матеріально-технічне забезпечення тренінгу. Підбір приміщення та технічних засобів. Підготовка друкованих матеріалів, роздаткових матеріалів, мультимедійного обладнання. Психологічна підготовка тренера. Налаштування тренера на взаємодію з групою. Особливості планування комунікації з учасниками. Робота з можливими труднощами на початкових етапах. Завдання на СРС: I. Відповіді на питання для самоперевірки: 1. Розробіть сценарій підготовчого етапу для тренінгу з комунікативної компетентності. 2. Проаналізуйте значення адаптації матеріалів тренінгу для різних цільових аудиторій. 3. Ознайомтеся з методами збору інформації про учасників до початку тренінгу. 4. Підготуйте перелік матеріально-технічних ресурсів для тренінгу. II. Огляд основної та додаткової літератури по темі.
6	Тема 6. Організація та проведення психологічного тренінгу: основний етап Завдання основного етапу тренінгу. Досягнення поставлених цілей через активну взаємодію з учасниками. Формування навичок і знань за допомогою вправ і практичних завдань. Забезпечення умов для обміну досвідом між учасниками. Основні компоненти етапу. Пояснення завдань і цілей конкретних вправ. Подача нового матеріалу через демонстрацію, обговорення або практику. Проведення тематичних вправ для формування необхідних навичок. Роль тренера під час основного етапу. Координація виконання завдань. Спостереження за динамікою групи та адаптація вправ у разі потреби. Забезпечення конструктивної атмосфери для навчання. Завдання на СРС: I. Відповіді на питання для самоперевірки: 1. Які основні завдання виконує тренер на основному етапі тренінгу? 2. Чому важливо узгоджувати цілі вправ із загальними цілями тренінгу? 3. Яким чином тренер забезпечує досягнення поставлених завдань? II. Огляд основної та додаткової літератури по темі.
7	Тема 7. Базові прийоми конструювання і технології проведення психологічного тренінгу Базові принципи конструювання тренінгу. Послідовність етапів конструювання: визначення мети, формування завдань, розробка вправ,

	адаптація під аудиторію. Роль чіткого структурування в досягненні результатів. Технології проведення тренінгу. Вибір методів взаємодії: лекційний виклад, дискусії, групові завдання. Використання міксу методик для залучення учасників. Технології забезпечення активної участі кожного. Розробка сценарію тренінгу. Чіткий опис послідовності дій: стартова вправа, основні завдання, рефлексивні блоки. Забезпечення плавного переходу між етапами тренінгу. Завдання на СРС: I. Відповіді на питання для самоперевірки: 1. Визначте, які прийоми конструювання є базовими для створення тренінгу. 2. Чим відрізняються різні технології проведення тренінгу? 3. Яке значення має сценарій у підготовці тренінгу? 4. Як забезпечити плавність у переході між етапами тренінгу? II. Огляд основної та додаткової літератури по темі.
8	Тема 8. Тренерські техніки залучення учасників у тренінговий процес Поняття залучення учасників у тренінговий процес. Важливість активної участі для досягнення цілей тренінгу. Роль тренера у створенні комфортного середовища, яке стимулює до співпраці. Техніки встановлення контакту з аудиторією. Методи відкритого спілкування: побудова довіри через особистісну залученість тренера. Використання вправ на знайомство та «розігрів» для зняття напруження і формування атмосфери взаємодії. Техніки підтримання інтересу. Зміна форм подачі інформації для уникнення втоми учасників. Використання відкритих запитань, які сприяють обговоренню. Залучення учасників через інтерактивні методи (рольові ігри, мозкові штурми). Робота із залученням пасивних учасників. Визначення причин пасивності: страх помилитися, невпевненість у собі. Методи стимулювання участі через похвалу, делікатні запрошення до обговорення, використання малих груп. Завдання на СРС: I. Відповіді на питання для самоперевірки: 1. Які фактори впливають на залученість учасників у тренінговий процес? 2. Які техніки тренер може використовувати для встановлення контакту з групою? 3. Чому деякі учасники залишаються пасивними, і як їх можна залучити? 4. Як підтримувати інтерес учасників протягом усього тренінгу? II. Огляд основної та додаткової літератури по темі.
9	Тема 9. Інструменти роботи тренера: психотехніки, методи, вправи Роль інструментів у роботі тренера. Інструменти як основа досягнення цілей тренінгу. Використання психотехнік, методів і вправ для активізації уваги, емоційного налаштування та розвитку необхідних навичок. Психотехніки у тренінговій роботі. Методи емоційного налаштування: вправи для зняття напруження, підвищення енергетики групи (наприклад, техніки дихання або релаксації). Техніки активізації уваги: «фокус на завданні» через короткі інтерактиви. Методи роботи тренера. Фасилітація: створення середовища для обговорень, спрямованих на досягнення групових цілей. Модерація:

	управління ходом дискусій і контроль за дотриманням структури тренінгу. Кейс-метод: опрацювання реальних прикладів для розвитку прикладних навичок. Типи вправ у тренінговій роботі. Вправи-розминки, вправи-руханки: встановлення контакту, налаштування на співпрацю («Криголами», вправи на знайомство). Тематичні вправи: практичне відпрацювання ключових компетенцій, пов'язаних із цілями тренінгу. Принципи вибору інструментів для тренінгу. Відповідність методів і вправ меті та аудиторії тренінгу. Забезпечення безпеки та комфортності середовища для використання психотехнік. Завдання на СРС: I. Відповіді на питання для самоперевірки: Які основні завдання виконують психотехніки у тренінговій роботі? Як правильно обрати метод роботи з групою на різних етапах тренінгу? У чому полягає відмінність між фасилітацією та модерацією? Які критерії визначають ефективність вправ у тренінгу? II. Огляд основної та додаткової літератури по темі.
10	Тема 10. Методи активного навчання в тренінговій роботі Сутність активного навчання. Визначення активного навчання як інтерактивного процесу, що забезпечує залученість учасників у навчання. Роль методів активного навчання у розвитку практичних навичок і закріпленні матеріалу. Ключові методи активного навчання. Рольові ігри: моделювання ситуацій для розвитку навичок і поведінкових реакцій. Мозковий штурм: колективний пошук рішень ідей, розвиток креативного мислення. Метод кейсів: аналіз реальних або змодельованих ситуацій для опрацювання навичок прийняття рішень. Дискусійні методи: обговорення, дебати, круглі столи для формування критичного мислення. Особливості застосування методів у тренінговій роботі. Адаптація до цілей і завдань тренінгу. Урахування вікових та психологічних характеристик учасників. Поєднання активних методів із іншими формами роботи. Переваги та обмеження активних методів. Переваги: залученість, розвиток практичних навичок, стимулювання мислення. Обмеження: потреба в підготовці, можливість перевантаження учасників. Завдання на СРС: I. Відповіді на питання для самоперевірки: 1. Чому активні методи навчання є ефективними в тренінговій роботі? 2. У чому полягають основні переваги методу кейсів? 3. Які завдання можна вирішити за допомогою рольових ігор? 4. Як адаптувати активні методи до різних вікових груп? II. Огляд основної та додаткової літератури по темі.
11	Тема 11. Ігрові та інтерактивні методики в тренінгу Сутність ігрових та інтерактивних методик. Ігрові методики як спосіб розвитку творчості, комунікативних навичок та залученості. Інтерактивні методики як інструмент забезпечення активної участі й інтеграції групи в процес навчання. Ключові ігрові методики. Ділові ігри: моделювання реальних

	професійних ситуацій. Симуляції: створення умов для опрацювання навичок у наближених до реальності обставинах. Арт-терапевтичні ігри: використання творчих завдань для підвищення емоційної залученості. Інтерактивні методики. Групові завдання: спільне вирішення задач для формування командної взаємодії. Обговорення: відкритий обмін думками для розвитку критичного мислення. Інтерактивні платформи: використання онлайн-інструментів для залучення та контролю прогресу. Особливості застосування ігрових та інтерактивних методик. Підбір методик відповідно до цілей і вікових особливостей групи. Забезпечення безпеки ігрового простору. Створення сприятливої атмосфери для експериментування та участі. Завдання на СРС: I. Відповіді на питання для самоперевірки: 1. Яку роль відіграють ігрові методики у тренінговій роботі? 2. Чим відрізняються ділові ігри від симуляцій? 3. Як забезпечити ефективність інтерактивних методик у тренінгу? 4. У чому полягають переваги арт-терапевтичних ігор у навчанні? II. Огляд основної та додаткової літератури по темі.
12	Тема 12. Поняття про групову динаміку та її складові Сутність групової динаміки. Поняття групової динаміки як процесу розвитку і змін у групі під час її функціонування. Роль групової динаміки у створенні сприятливого середовища для навчання. Основні етапи розвитку групи. Формування: встановлення перших контактів, визначення ролей. Конфлікт: зіткнення поглядів, боротьба за лідерство. Нормалізація: встановлення правил і прийняття спільних цінностей. Продуктивність: ефективна робота в досягненні цілей. Завершення: підбиття підсумків і прощання. Складові групової динаміки. Лідерство: роль формальних і неформальних лідерів у групі. Коаліції: формування підгруп і їх вплив на загальний процес. Правила і норми: впровадження спільних угод, що регулюють поведінку. Взаємодія: типи комунікації між учасниками. Фактори, що впливають на групову динаміку. Чисельність групи та її однорідність. Особистісні характеристики учасників. Роль тренера у керуванні динамікою. Завдання на СРС: I. Відповіді на питання для самоперевірки: 1. У чому полягає значення групової динаміки у тренінговій роботі? 2. Які етапи проходить група у своєму розвитку? 3. Як взаємодія в групі впливає на ефективність тренінгу? 4. Чим відрізняється формальне лідерство від неформального? II. Огляд основної та додаткової літератури по темі.
13	Тема 13. Типологія «складних» учасників та особливості роботи з ними Поняття про «складних» учасників у тренінговій роботі.. Визначення складних учасників: поведінкові прояви, які можуть заважати груповій роботі. Важливість розуміння мотивів такої поведінки для ефективної взаємодії. Типологія «складних» учасників. - Домінуючий учасник: прагнення постійно бути у центрі уваги, нав'язувати власну думку. - Пасивний учасник: небажання брати участь у груповій діяльності, уникання завдань. - Конфліктний учасник: схильність до суперечок, провокування конфліктів.

	- Саркастичний учасник: знецінення інших через гумор або іронію. - Занадто емоційний учасник: реакції, які порушують атмосферу групи (сльози, агресія тощо). Особливості роботи з «складними» учасниками. Виявлення причин поведінки: аналіз мотивів і потреб. Стратегії взаємодії: спокійний тон, делікатне звертання до конкретної поведінки. Техніки залучення: завдання, які відповідають сильним сторонам учасника. Управління ситуацією: запобігання ескалації конфлікту, створення безпечного простору. Роль тренера. Професійна нейтральність і емоційна стійкість. Використання конструктивного зворотного зв'язку для корекції поведінки. Завдання на СРС: I. Відповіді на питання для самоперевірки: 1. Які категорії учасників можна віднести до «складних» у тренінговій роботі? 2. Чому важливо розуміти причини поведінки складного учасника? 3. Які стратегії взаємодії можна застосувати до пасивних і домінуючих учасників? 4. Як тренер може підтримувати баланс у групі, працюючи зі складними учасниками? II. Огляд основної та додаткової літератури по темі.
14	Тема 14. Організація та проведення психологічного тренінгу: психологічні техніки завершення тренінгу та зворотного зв'язку Значення завершального етапу тренінгу. Підбиття підсумків як важливий етап для закріплення досягнутих результатів. Створення атмосфери завершеності та позитивного досвіду у групі. Психологічні техніки завершення тренінгу. Рефлексія: вправи для усвідомлення отриманого досвіду (наприклад, «Коло вражень»). Візуалізація досягнень: створення образів майбутніх змін чи результатів. Символічні ритуали: обмін символічними предметами, колективне написання підсумків. Організація зворотного зв'язку. Форми зворотного зв'язку: усні обговорення, письмові анкети, індивідуальні інтерв'ю. Техніки отримання зворотного зв'язку: вправи «Сходінки розвитку», «Світлофор». Використання зворотного зв'язку для оцінки тренінгу: аналіз сильних сторін і зон для покращення. Роль тренера у завершенні тренінгу. Створення підтримуючої атмосфери для учасників. Конструктивне прийняття критики і подяка за активність. Завдання на СРС: I. Відповіді на питання для самоперевірки: 1. Які основні цілі завершального етапу тренінгу? 2. У чому полягає значення рефлексії на цьому етапі? 3. Які техніки можна використовувати для отримання зворотного зв'язку? 4. Як зворотний зв'язок впливає на вдосконалення тренінгової роботи тренера? II. Огляд основної та додаткової літератури по темі.
15	Тема 15. Ефективність тренінгової роботи: оцінка результатів. Значення оцінки ефективності тренінгу. Роль оцінювання у вдосконаленні тренінгової діяльності. Визначення, чи досягнуто поставлені цілі та завдання. Методи оцінки результатів тренінгу. Формальні методи: анкетування, тестування, опитування учасників. Неформальні методи: спостереження за

	груповою динамікою, зворотний зв'язок у вигляді обговорення. Практичні завдання: оцінка виконання вправ і завдань на тренінгу. Критерії оцінки ефективності. Відповідність досягнутих результатів поставленим цілям. Рівень залученості учасників. Зміна навичок, знань або поведінки після тренінгу. Використання результатів оцінки. Покращення майбутніх тренінгових програм. Зворотний зв'язок для розвитку тренера. Визначення потреб для подальшого навчання учасників. Завдання на СРС: I. Відповіді на питання для самоперевірки: 1. Чому оцінка ефективності є важливим етапом тренінгу? 2. Які методи оцінювання можна використовувати для аналізу результатів тренінгу? 3. Як визначити рівень залученості учасників під час тренінгу? 4. Які критерії оцінки є ключовими для визначення успішності тренінгу? II. Огляд основної та додаткової літератури по темі.
16	Тема 16. Типові помилки тренера та шляхи їх уникнення Основні категорії помилок тренера. Підготовка: недостатнє планування, неякісний сценарій тренінгу. Поведінка під час тренінгу: монополізація уваги, ігнорування групової динаміки. Зворотний зв'язок: недостатнє використання рефлексії або неконструктивна критика. Причини виникнення помилок. Відсутність досвіду у тренера. Недостатня увага до потреб учасників. Перенасичення програми теоретичним матеріалом. Шляхи уникнення помилок. Ретельна підготовка: адаптація програми до аудиторії, забезпечення матеріально-технічних ресурсів. Робота над особистими компетенціями: розвиток навичок активного слухання, фасилітації, управління груповими процесами. Постійний розвиток: аналіз зворотного зв'язку, участь у супервізії та тренерських спільнотах. Роль саморефлексії у вдосконаленні тренінгової діяльності. Значення аналізу власної роботи після кожного тренінгу. Використання отриманих знань для покращення підходів. Завдання на СРС: I. Відповіді на питання для самоперевірки: 1. Які типові помилки можуть виникати на етапі підготовки тренінгу? 2. Як уникати перенасичення програми теоретичним матеріалом? 3. Чому важливо враховувати потреби аудиторії під час розробки програми? 4. Яку роль відіграє саморефлексія у вдосконаленні тренерських компетенцій? II. Огляд основної та додаткової літератури по темі.
17	Тема 17. Алгоритми і психотехніки проведення тренінгу Визначення алгоритму проведення тренінгу. Структурований підхід до організації тренінгового процесу. Значення послідовності дій для досягнення поставлених цілей. Етапи алгоритму проведення тренінгу. 1. Підготовчий етап. - Визначення цілей тренінгу. - Формування програми, розробка сценарію. - Оцінка особливостей аудиторії. 2. Проведення тренінгу.

	- Вступ: встановлення контакту, пояснення цілей і правил. - Основний блок: реалізація вправ і технік відповідно до програми. - Завершення: підбиття підсумків, рефлексія, отримання зворотного зв'язку. 3. Аналіз після тренінгу. - Оцінка ефективності. - Аналіз зворотного зв'язку для вдосконалення. Роль психотехнік у проведенні тренінгу. Техніки активації групової уваги: «Коло уваги», «Енергетичні вправи». Методи управління емоційним станом: вправи на зняття напруги, релаксація. Техніки комунікації: активне слухання, використання відкритих запитань. Приклади успішних алгоритмів. Створення сценарію для короткотермінового тренінгу (2-3 години). Розробка комплексної програми для багатоетапного тренінгу. Завдання на СРС: I. Відповіді на питання для самоперевірки: 1. Чому важливий алгоритм проведення тренінгу? 2. Які етапи включає алгоритм тренінгового процесу? 3. Яку роль відіграють психотехніки під час реалізації тренінгу? 4. Як оцінити ефективність тренінгу після його проведення? II. Огляд основної та додаткової літератури по темі.
18	Тема 18. Прийоми конструювання і технології проведення тренінгу. Основи конструювання тренінгової програми. Визначення мети тренінгу: відповідність запиту аудиторії. Формулювання завдань: деталізація цілей на конкретні результати. Розробка програми: вибір тематичних блоків, визначення структури та послідовності. Прийоми створення тренінгових елементів. Підготовка вправ: побудова завдань відповідно до мети тренінгу. Розробка кейсів: створення реалістичних ситуацій для відпрацювання навичок. Вибір інтерактивних методів: ігри, симуляції, мозкові штурми. Технології проведення тренінгу. Підготовка до тренінгу: створення роздаткових матеріалів, підбір технічного обладнання. Проведення тренінгу: управління часом, адаптація сценарію за потребою групи. Застосування рефлексивних технік: підбиття підсумків і отримання зворотного зв'язку. Практичні рекомендації для самостійного створення тренінгу. Використання алгоритму роботи тренера (з теми 17). Адаптація прийомів до специфіки аудиторії (вік, професія, запит). Випробування окремих елементів тренінгу в навчальних умовах. Завдання на СРС: I. Відповіді на питання для самоперевірки: 1. Як визначити мету і завдання тренінгу? 2. Які прийоми ефективні для створення тематичних блоків тренінгу? 3. Які технології можна використовувати для ефективного проведення тренінгу? 4. Як оцінити придатність розроблених вправ для обраної аудиторії? II. Огляд основної та додаткової літератури по темі.

Семінарські (практичні) заняття

Основні завдання циклу семінарських (практичних) занять: система семінарських (практичних) дає можливість вирішення таких основних завдань:

- формування навичок конструювання та проведення психологічних тренінгів;
- здатність ефективно використовувати інструменти тренера (психотехніки, методи, вправи);
- ознайомлення із групою динамікою та розвиток навичок її управління;
- набуття вмінь роботи з різними типами учасників, включаючи «складних»;
- розвиток здатності адаптувати тренінгові програми до специфіки цільової аудиторії;
- засвоєння прийомів забезпечення зворотного зв'язку під час і після тренінгу;
- здатність самостійно розробляти тренінгові програми та сценарії;
- набуття практичного досвіду в оцінюванні ефективності тренінгів;
- розвиток критичного мислення та рефлексивного підходу до власної тренерської діяльності;
- здатність презентувати тренінгові програми і результати їх виконання із використанням мультимедійних засобів;
- формування емоційної стійкості, професійної етики та готовності до роботи у складних групових умовах.

№ з/п	Назва теми заняття та перелік основних питань (перелік дидактичного забезпечення, питання для поточного контролю та завдання на СРС)
1	Тема 1. Тренінг в системі методів прикладної психології Питання на розгляд: 1. Що таке тренінг у психології, його основні характеристики? 2. Ключові відмінності групового тренінгу від психотерапії, психокорекції та навчання 3. Як тренінг співвідноситься з іншими методами прикладної психології (консультування, психотерапія, коучинг)? 3. Які типи тренінгів існують, і які їхні цілі? Практичні завдання: 1. Проведіть порівняння тренінгу та консультування: складіть таблицю з основними відмінностями за такими критеріями: мета, формат, результат. 2. Розробіть короткий опис двох різних типів тренінгів: один орієнтований на особистісний розвиток, інший – на професійні навички. Завдання на СРС: 1. Ознайомтеся з основними принципами роботи Курта Левіна у сфері групових методів. 2. Дослідите сучасні підходи до використання тренінгів в психології, бізнесі або освітніх установах. 3. Підготуйте презентацію про один із найпоширеніших типів тренінгів (наприклад, комунікативні, командоутворення).
2	Тема 2. Концептуально-методичні засади психологічного тренінгу Питання на розгляд: 1. Що таке концептуальні засади психологічного тренінгу? 2. Які психологічні теорії формують основу тренінгової практики? 3. Які принципи є базовими для методичного конструювання тренінгів? Практичні завдання: 1. Проведіть аналіз однієї з психологічних теорій (наприклад, гуманістична психологія) та визначте її вплив на методи тренінгової роботи. 2. Складіть перелік принципів, які тренер має враховувати при підготовці тренінгу. 3. Ознайомтеся з прикладом тренінгової програми (наданим викладачем):

	визначте, які концептуальні засади використано в її розробці. Завдання на СРС: 1. Підготуйте доповідь про роль психоаналізу в історії розвитку тренінгових методик. 2. Ознайомтеся з роботами Карла Роджерса щодо умов створення безпечного простору для навчання. 3. Проаналізуйте принципи інтерактивності та групової взаємодії в сучасних тренінгах.
3	Тема 3. Процедурно-методичні аспекти психологічного тренінгу Питання на розгляд: 1. Що таке процедурні аспекти тренінгу, і чому вони важливі? 2. Які етапи включає процес організації тренінгу? 3. Як методичні аспекти впливають на ефективність тренінгу? 4. Переваги та недоліки різних парадигм тренінгу (тренінг як тренування, тренінг як форма активного навчання, тренінг як створення умов для саморозкриття та саморозвитку учасників тощо). Практичні завдання: 1. Розробіть список питань для визначення потреб цільової аудиторії перед початком тренінгу. Завдання на СРС: 1. Ознайомтеся з різними підходами до структуризації тренінгових програм.
4	Тема 4. Структура, логіка та особливості побудови тренінгу для різних аудиторій Питання на розгляд: 1. Які ключові етапи структури тренінгу (вступ, основна частина, завершення)? 2. Як забезпечити логічну послідовність тренінгових етапів? 3. У чому особливості побудови тренінгів для різних вікових і професійних груп? 4. Розробка концепції і програми тренінгу з урахуванням потреб цільової аудиторії і/або замовника. Практичні завдання: 1. Проаналізуйте запропоновані сценарії тренінгів (надані викладачем) для різних аудиторій: школярів, студентів і дорослих. Визначте спільні та відмінні риси у структурі. 2. Складіть коротку програму тренінгу для конкретної цільової аудиторії (наприклад, підлітків), враховуючи логіку та послідовність етапів. 3. Розробіть адаптовану вправу для однорідної та гетерогенної групи, враховуючи її особливості. Завдання на СРС: 1. Ознайомтеся з теоретичними принципами адаптації тренінгів для різних вікових категорій. 2. Підготуйте доповідь про відмінності у структурі тренінгів для професійних і аматорських аудиторій. 3. Проаналізуйте методи забезпечення безперервності між етапами тренінгу.
5	Тема 5. Організація та проведення психологічного тренінгу: підготовчий етап Питання на розгляд: 1. Як формуються ключові блоки або модулі тренінгу? 2. У чому полягають особливості постановки цілей для тренінгу, тренінгового дня та окремої вправи? 3. Які методи передтренінгової роботи використовуються для збору інформації

	про групу? 4. Які фактори необхідно враховувати при виборі приміщення та ресурсного забезпечення тренінгу? Практичні завдання: 1. Розробіть анкету для збору інформації про цільову аудиторію майбутнього тренінгу. 2. Створіть перелік ключових модулів для тренінгу з розвитку комунікативних навичок. 3. Ознайомтеся із запропонованим описом приміщення для тренінгу (наданим викладачем): оцініть його відповідність умовам та потребам тренінгової програми. 4. Підготуйте список необхідних матеріалів для тренінгу (роздаткові матеріали, технічне обладнання). Завдання на СРС: 1. Дослідите технології постановки завдань для тренінгових модулів. 2. Підготуйте доповідь про методи передтренінгової діагностики групи (анкети, інтерв'ю). 3. Ознайомтеся з практичними рекомендаціями щодо підбору та комплектування вправ для різних тренінгових цілей.
6	Тема 6. Організація та проведення психологічного тренінгу: основний етап Питання на розгляд: 1. Які завдання вирішуються на основному етапі тренінгу? 2. Як організувати послідовну реалізацію вправ і модулів тренінгу? 3. Які правила забезпечують ефективність основного етапу? Практичні завдання: 1. Ознайомтеся із зразковою структурою основного етапу тренінгу (наданою викладачем): проаналізуйте, як розподілені вправи у часі. 2. Розробіть список правил для учасників, які сприятимуть ефективності роботи на основному етапі. 3. Створіть схему послідовності вправ для модулю, спрямованого на розвиток комунікативних навичок. Завдання на СРС: 1. Ознайомтеся з основними рекомендаціями щодо організації часу та ресурсів під час основного етапу тренінгу. 2. Підготуйте доповідь про особливості адаптації основного етапу тренінгу до часу, відведеного на програму. 3. Дослідите реальні приклади тренінгів, звертаючи увагу на логіку і структуру основного етапу.
7	Тема 7. Базові прийоми конструювання і технології проведення психологічного тренінгу Питання на розгляд: 1. Що таке прийоми конструювання тренінгу, і чому вони важливі? 2. Які основні технології використовуються при проведенні тренінгу? 3. Як поєднувати різні прийоми для досягнення тренінгових цілей? Практичні завдання: 1. Розробіть короткий сценарій для одного блоку тренінгу із зазначенням прийомів, які будуть використані (наприклад, рольова гра, дискусія). 2. Оцініть запропоновані тренінгові прийоми (надані викладачем): оберіть найбільш доречні для вирішення певної задачі. 3. Розробіть приклад технології для проведення вправи, спрямованої на розвиток комунікативних навичок. Завдання на СРС:

	1. Дослідити базові прийоми, які використовуються у конструюванні тренінгових програм. 2. Підготуйте доповідь про ефективні технології проведення тренінгів із прикладами їх використання. 3. Проаналізуйте відмінності між технологіями проведення тренінгів, орієнтованих на особистісний і професійний розвиток.
8	Тема 8. Тренерські техніки залучення учасників у тренінговий процес Питання на розгляд: 1. Які техніки тренер може використовувати для залучення учасників на різних етапах тренінгу? 2. Як створити комфортну та мотивуючу атмосферу у групі? 3. Які фактори впливають на залученість учасників у тренінговий процес? 4. Які техніки допомагають активізувати учасників на початку тренінгу? 5. Які вправи сприяють підтриманню уваги під час тривалої роботи? 6. Як адаптувати техніки залучення до різних типів груп (гомогенні, гетерогенні)? 7. Які методи ефективні для роботи з пасивними учасниками? 8. Співвідношення правил групи та принципів тренінгу. Цілі тренінгової групи. Практичні завдання: 1. Випробуйте техніку "Криголам" для встановлення контакту: кожен здобувач освіти має запропонувати свій варіант вправи. 2. Проаналізуйте приклади методів залучення (надані викладачем): визначте, які з них підходять для різних типів аудиторії. 3. Складіть список рекомендацій для тренера щодо підтримання активної участі групи протягом усього тренінгу. Завдання на СРС: 1. Ознайомтеся з основними теоретичними підходами до формування залученості учасників у тренінгу. 2. Підготуйте доповідь про важливість невербальної комунікації тренера для залучення аудиторії. 3. Дослідите ефективність технік залучення учасників у тренінгових програмах різного формату
9	Тема 9. Інструменти роботи тренера: психотехніки, методи, вправи Питання на розгляд: 1. Що таке психотехніки, і як вони використовуються у тренінгах? 2. Які методи роботи тренера є базовими для ефективного проведення тренінгу? 3. Як обирати вправи для досягнення конкретних цілей тренінгу? 4. У чому полягає відмінність між методами фасилітації та модерації? 5. Як адаптувати психотехніки до різних цільових аудиторій? 6. Вправи, рух за структурою вправ, робота відповідно до мети вправи, побудова блоків вправ, техніка аналізу. 7. Міні-лекції з використанням наочних матеріалів, роздаткового матеріалу, проведення дискусії з теми, метод пошуку. 8. Фасилітація – мистецтво ставити тренерські питання та вислуховувати відповіді. 9. Модерація як техніка резюмування, підведення підсумків, аналітичного узагальнення матеріалу. 10. Відеоаналіз, його можливості й етапи, техніка здобуття досвіду й інформації з відеоматеріалу. 11. Додаткова техніка - використання інших напрямів у роботі тренера (метафори, психодрама, НЛП, аутотренінг і так далі).

	12. Груповий опір як інструмент розвитку: техніка роботи з енергією групи, робота з конфліктами, невдачами. Практичні завдання: 1. Розробіть просту вправу для «розігріву» групи, орієнтуючись на студентську аудиторію. 2. Ознайомтеся із запропонованим списком психотехнік (наданим викладачем): визначте, які з них підходять для розвитку комунікативних навичок. 3. Створіть список ключових критеріїв для вибору вправ залежно від мети тренінгу. Завдання на СРС: 1. Дослідите відмінності між методами фасилітації та модерації в контексті тренінгової роботи. 2. Підготуйте доповідь про сучасні інтерактивні вправи, які активно використовуються в тренінгах. 3. Ознайомтеся із прикладами психотехнік, які сприяють зняттю емоційного напруження у групах.
10	Тема 10. Методи активного навчання в тренінговій роботі Питання на розгляд: 1. Що таке методи активного навчання, і які їхні переваги у тренінговій роботі? 2. Які особливості застосування рольових ігор у тренінгах? 3. Як використовується метод кейсів для розвитку практичних навичок? 4. У чому полягає ефективність мозкового штурму як активного методу? 5. Як поєднувати методи активного навчання у тренінгу для досягнення комплексних цілей? Конкретні методи активного навчання: • Рольові ігри: розвиток навичок через моделювання ситуацій. • Метод кейсів: аналіз реальних чи змодельованих ситуацій для прийняття рішень. • Мозковий штурм: генерація ідей групою у заданий проміжок часу. • Дискусія: обмін думками для формування критичного мислення. • Групове проєктування: спільна розробка рішень для комплексних завдань. • Аналіз ситуацій: розгляд реальних чи навчальних кейсів з розбором причинно-наслідкових зв'язків. Практичні завдання: 1. Розробіть простий кейс для використання у тренінгу з розвитку навичок тайм-менеджменту. 2. Проведіть мозковий штурм у групі на тему «Ідеї для покращення комунікації в команді». 3. Проаналізуйте приклад рольової гри (наданий викладачем): визначте її сильні сторони та можливі труднощі у проведенні. Завдання на СРС: 1. Ознайомтеся із сучасними підходами до використання методів активного навчання у тренінгах. 2. Підготуйте доповідь про роль методу кейсів у розвитку аналітичних і практичних навичок. 3. Дослідите приклади поєднання кількох методів активного навчання у рамках одного тренінгу.
11	Тема 11. Ігрові та інтерактивні методики в тренінгу Питання на розгляд: 1. Що таке ігрові методики, і яка їх роль у тренінговій роботі? 2. У чому полягають особливості інтерактивних методик?

	3. Які типи ігор використовуються у тренінгу для досягнення різних цілей? 4. Як інтегрувати інтерактивні методи у структуру тренінгу? 5. Які критерії ефективності ігрових і інтерактивних методик? 6. Діджитал-інструменти в онлайн-тренінгу: інтерактивні дошки, інструменти для опитувань і тестувань, ресурси для створення цікавого візуального контенту (анімація, відео, аудіо, графіка). Конкретні методики: • Ділові ігри: імітація професійних ситуацій для відпрацювання прийняття рішень. • Симуляції: відтворення умов реального середовища (наприклад, переговорів чи кризових ситуацій). • Інтерактивні дискусії: стимулювання активного обговорення конкретної теми. • Групові завдання: вправи на формування командної взаємодії. • Творчі завдання: використання арт-методик для розкриття емоційної складової. • Техніки з використанням мультимедіа: інтерактивні вікторини, голосування, завдання на платформі. Практичні завдання: 1. Проаналізуйте приклад ігрової вправи (підібрати самостійно): визначте, яку мету вона досягає і як її можна адаптувати для різних аудиторій. 2. Розробіть сценарій простої рольової гри. 3. Проведіть групове завдання, спрямоване на розвиток комунікативних навичок, і обговоріть його результати. 4. Рольові ігри та кейси: підготовка рольових ігор, сюжету, адаптація під конкретне завдання, труднощі. Завдання на СРС: 1. Дослідіть роль ігрових методик у сучасній тренінговій практиці. 2. Підготуйте доповідь про використання інтерактивних платформ у тренінгах. 3. Ознайомтеся з прикладами симуляційних вправ, які використовуються у тренінгах для професійного розвитку.
12	Тема 12. Поняття про групову динаміку та її складові Питання на розгляд: 1. Що таке групова динаміка, і чому вона важлива у тренінговій роботі? 2. Які етапи проходить група у своєму розвитку? 3. Які основні складові групової динаміки впливають на ефективність роботи? 4. Як тренер може впливати на динаміку групи? Основні складові групової динаміки: • Лідерство: формальні та неформальні лідери у групі. • Ролі учасників: активні, пасивні, підтримуючі, домінуючі. • Групові норми: правила поведінки, прийняті в групі. • Коаліції: підгрупи, що формуються в межах основної групи. • Групові конфлікти: причини виникнення і методи вирішення. Практичні завдання: 1. Проведіть групову вправу «Визначення ролей у групі» (підібрати самостійно): за результатами обговоріть, як розподіл ролей впливає на групову взаємодію. 2. Проаналізуйте приклад тренінгової групи (відео або опис): визначте етап її розвитку та основні складові динаміки. 3. Розробіть рекомендації для тренера щодо створення сприятливих групових норм у новій групі. Завдання на СРС:

	1. Ознайомтеся з теоретичними підходами до опису групової динаміки (Курт Левін, Брюс Такман). 2. Підготуйте доповідь про вплив лідерства на ефективність групової взаємодії. 3. Дослідите методи підтримки продуктивної динаміки на різних етапах розвитку групи. 4. Тренінгові активності на різних стадіях групової динаміки. 5. Конструктивне керування груповою динамікою. 6. Відпрацювання навичок керування груповою динамікою. 7. Стадії групової динаміки та поведінка тренера.
13	Тема 13. Типологія «складних» учасників та особливості роботи з ними Питання на розгляд: 1. Хто такі «складні» учасники тренінгу, і які ознаки їхньої поведінки? 2. Які типи «складних» учасників виділяють у тренінговій роботі? 3. Як аналізувати причини складної поведінки учасників? 4. Які стратегії взаємодії з різними типами складних учасників? Основні типи «складних» учасників: • Домінуючі: прагнуть привертати всю увагу, перебивають інших. • Пасивні: уникають участі, мовчазні, закриті. • Конфліктні: провокують суперечки, демонструють агресію. • Саркастичні: знецінюють інших через іронію чи жарти. • Занадто емоційні: надмірно реагують на події, вносять хаос у групу. Практичні завдання: 1. Проведіть симуляцію ситуації з різними типами складних учасників: розробіть стратегії взаємодії з кожним. 2. Проаналізуйте приклад опису конфліктної ситуації у групі (наданий викладачем): визначте типи учасників і запропонуйте методи вирішення. 3. Розробіть рекомендації для тренера щодо запобігання конфліктам у групах. 4. Утилізація заперечень та негативу учасників. 5. Переспрямування емоцій. 6. Вправи для зняття напруги групи та формування позитивної атмосфери. 7. Відпрацювання навичок роботи з поведінкою та з різними проявами учасників. Завдання на СРС: 1. Ознайомтеся з теоретичними підходами до класифікації складних учасників у тренінгах. 2. Підготуйте доповідь про ефективні методи роботи з пасивними учасниками. 3. Дослідите стратегії управління конфліктними ситуаціями у групах.
14	Тема 14. Організація та проведення психологічного тренінгу: психологічні техніки завершення тренінгу та зворотного зв'язку Питання на розгляд: 1. Яка роль завершального етапу у тренінговому процесі? 2. Які психологічні техніки використовуються для підбиття підсумків тренінгу? 3. Як організувати ефективний зворотний зв'язок від учасників? 4. У чому важливість рефлексії для закріплення отриманих результатів? Основні техніки завершення тренінгу: • Рефлексивні вправи: «Коло вражень», «Дерево досягнень», «Плащ супергероя». • Техніки візуалізації: створення образів майбутнього використання знань і навичок. • Символічні ритуали: спільне складання плакату або вибір символу тренінгу.

	- Відкрите обговорення: обмін думками та враженнями у форматі діалогу. Техніки зворотного зв'язку: - Письмовий зворотний зв'язок: анкети, форми оцінювання тренінгу. - Усні обговорення: що сподобалося, які були труднощі, що хотілося б змінити. - Моделі зворотного зв'язку: «Світлофор», «Що? Чому? Як?» Практичні завдання: - Розробіть приклад рефлексивної вправи для завершення тренінгу. - Проаналізуйте форму анкети для зворотного зв'язку (надану викладачем): запропонуйте додаткові питання для покращення. - Проведіть симуляцію обговорення результатів тренінгу у форматі "Коло вражень". Завдання на СРС: - Ознайомтеся з теоретичними підходами до рефлексії у тренінговій роботі. - Підготуйте доповідь про ефективність письмового та усного зворотного зв'язку. - Дослідите приклади успішного завершення тренінгів із використанням символічних ритуалів.
15	Тема 15. Ефективність тренінгової роботи: оцінка результатів Питання на розгляд: - У чому полягає значення оцінки результатів тренінгу? - Які критерії ефективності тренінгової роботи можна застосувати? - Які методи використовуються для оцінки результатів тренінгу? - Як інтерпретувати отримані результати та використовувати їх для вдосконалення програм? Методи оцінки ефективності: Анкетування: оцінка задоволеності учасників та їхніх очікувань. Тестування: визначення рівня засвоєних знань і навичок. Спостереження: аналіз поведінки учасників під час тренінгу. Практичні завдання: перевірка застосування отриманих навичок на практиці. Інтерв'ю: якісний аналіз вражень і отриманого досвіду. Критерії ефективності: - Відповідність досягнутих результатів цілям тренінгу. - Рівень залученості учасників. - Зміна знань, навичок або поведінки після тренінгу. - Задоволеність учасників процесом та результатами. Практичні завдання: - Розробіть анкету для оцінки ефективності тренінгу на тему «Розвиток командної взаємодії». - Ознайомтеся з прикладом методики тестування результатів тренінгу (наданим викладачем): запропонуйте критерії інтерпретації результатів. - Проведіть аналіз спостережень за учасниками під час тренінгу: визначте, чи досягнуто поставлених цілей. Завдання на СРС: - Підготуйте доповідь про критерії оцінки ефективності тренінгів у бізнес-середовищі. - Ознайомтеся з теоретичними підходами до оцінки результатів у психологічних тренінгах. - Дослідите приклади успішної оцінки тренінгових програм і зробіть висновки щодо їхньої практичної реалізації.
16	Тема 16. Типові помилки тренера та шляхи їх уникнення

	Питання на розгляд: 1. У чому полягає значення аналізу типових помилок тренера? 2. Які основні помилки тренера можна виділити? 3. Як помилки впливають на ефективність тренінгової роботи? 4. Які методи попередження помилок можна застосовувати? Типові помилки тренера: • Недостатня підготовка до тренінгу (нечітко визначені цілі, слабка програма). • Ігнорування індивідуальних потреб учасників. • Неефективне управління груповою динамікою. • Неправильне використання зворотного зв'язку (надмірна критика, ігнорування позитивних моментів). • Монотонність подачі матеріалу, що знижує залученість учасників. Шляхи уникнення помилок: • Ретельна підготовка до тренінгу з визначенням чітких цілей. • Адаптація матеріалу до потреб групи та окремих учасників. • Використання методів активізації уваги та мотивації. • Розвиток навичок конструктивного зворотного зв'язку. • Регулярна рефлексія та самооцінка тренерської діяльності. Практичні завдання: 1. Проведіть аналіз заданих кейсів: визначте типові помилки тренера. 2. Розробіть рекомендації щодо уникнення помилок у конкретних ситуаціях. Завдання на СРС: 1. Проведіть аналіз власної тренерської діяльності (під час попередніх занять): які помилки ви виявляєте? Як їх можна уникнути? 2. Використання анкет для оцінки власної тренерської діяльності. 3. Як дотримуватися хронометражу тренінга. 4. Тренерська валізка та її наповнення. 5. Відпрацювання тренерських фішок.
17	Тема 17. Алгоритми і психотехніки проведення тренінгу Питання на розгляд: 1. Як побудувати алгоритм проведення тренінгу? 2. Які психотехніки доцільно застосовувати на різних етапах тренінгу? 3. Як адаптувати психотехніки до цільової аудиторії? 4. Як оцінити ефективність застосованих психотехнік? Основний зміст: Підготовка та презентація тренінгів здобувачами освіти: - о Демонстрація алгоритму роботи. - о Використання обраних психотехнік. - о Пояснення вибору методів та очікуваних результатів. Практична частина: 1. Здобувачі освіти презентують власні тренінги, підготовлені за заданим алгоритмом. 2. Інші здобувачі виступають учасниками тренінгу, оцінюють його за допомогою критеріїв ефективності. 3. Групова дискусія щодо використаних психотехнік, їх ефективності та вдосконалення. Критерії оцінювання презентацій: • Чіткість структури тренінгу. • Відповідність вибраних психотехнік поставленим цілям. • Інтерактивність і залученість учасників. • Здатність адаптуватися до динаміки групи.

	Завдання на СРС: 1. Підготуйте аналіз психотехнік, використаних у вашій презентації. 2. Розробіть рекомендації для вдосконалення свого тренінгу.
18	Тема 18. Прийоми конструювання і технології проведення психологічного тренінгу Питання на розгляд: 1. Які основні прийоми використовуються під час створення психологічного тренінгу? 2. Як поєднувати елементи групової динаміки у процесі проведення тренінгу? 3. Які технології проведення тренінгу дозволяють досягати високої ефективності? 4. Як адаптувати тренінг до змін у груповій динаміці? Основний зміст: 1. Конструювання психологічного тренінгу: - о Формулювання мети та завдань тренінгу. - о Визначення ключових тем та підходів до їх реалізації. - о Розробка сценарію тренінгу з урахуванням цільової аудиторії. - о Включення інтерактивних методів (гри, дискусії, рольові вправи). 2. Технології проведення психологічного тренінгу: - о Підготовка групи до активної взаємодії. - о Застосування фасилітації для підтримки обговорень і активностей. - о Використання кейсів, симуляцій та візуалізацій для досягнення результатів. - о Модерація складних групових процесів (управління конфліктами, зниження напруги). Практична частина: 1. Здобувачі презентують свої тренінги, використовуючи описані прийоми та технології. 2. Інші здобувачі грають роль учасників тренінгу, забезпечуючи реалістичну динаміку. 3. Групова дискусія та аналіз кожного тренінгу: визначення сильних сторін і пропозиції щодо вдосконалення. Критерії оцінювання презентацій: • Відповідність структури тренінгу поставленим меті. • Використання сучасних технологій тренінгу. • Залученість учасників і інтерактивність. • Здатність студента адаптуватися до непередбачуваних ситуацій. Завдання на СРС: 1. Підготуйте аналіз групової динаміки, спостереженої під час вашого тренінгу. 2. Проведіть дослідження щодо сучасних технологій тренінгової діяльності. 3. Розробіть рекомендації для вдосконалення психологічних тренінгів у конкретній сфері (освіта, бізнес, терапія тощо).

6. Самостійна робота здобувача вищої освіти

Здобувачі вищої освіти самостійно опрацьовують питання за всіма темами в теоретичному або практичному аспекті. Самостійна робота з навчальної дисципліни «Теорія і практика психологічного тренінгу» включає:

- поглиблене вивчення літератури на задану тему та пошук додаткової інформації;
- розробка тренінгової програми (базовано на теоретичному розумінні структури тренінгу).

У процесі самостійної роботи здобувачі вищої освіти мають оволодіти вміннями та навичками:

- організації самостійної навчальної діяльності;
- самостійної роботи з навчальною, навчально-методичною літературою;
- робота з довідковою літературою.
- Індивідуальне навчально-дослідне завдання з навчальної дисципліни «Теорія і практика психологічного тренінгу» передбачає розробку програми психологічного тренінгу за обраною темою. Розробка програми тренінгу виступає видом самостійної навчальної роботи здобувачів. Виконання індивідуального навчально-дослідного завдання передбачає: поглиблене вивчення особливостей проведення одного із видів психологічного тренінгу за рахунок узагальнення та систематизації наукової та методичної літератури, що стосується обраної проблеми; підбір тренінгових вправ; розробку програми психологічного тренінгу, що має складатися з 5-7 зустрічей; презентацію розробленого тренінгу.

Обсяг індивідуального завдання – 15-20 друкованих сторінок формату А-4 (210-297мм). Вимоги до оформлення програми психологічного тренінгу:

1. Виконання завдання з використанням комп'ютера.
2. Дотримання вимог до структури програми психологічного тренінгу.

У програмі соціально-психологічного тренінгу мають бути відображені наступні моменти:

1. Вступна частина, що має включати мету, задачі, особливості проведення соціально-психологічного тренінгу, понятійний інструментарій, кількість тренінгових днів, тривалість кожного заняття, вік учасників тренінгової групи.

2. План-схема кожного тренінгового дня.
3. Основна частина, що включає 5-7 тренінгових занять.

Структура кожного тренінгового дня має включати вступну, основну та заключну частини. Логіка побудови кожного тренінгового дня має відповідати меті тренінгу. Кожна вправа повинна мати мету, чітку інструкцію, особливості проведення та має бути спрямована на контингент певної вікової групи. Після кожної вправи необхідно проводити рефлексію.

4. Висновки щодо ефективності розробленого тренінгу.
5. Список використаної літератури.
6. Додатки.

Презентація програми психологічного тренінгу відбувається серед одногрупників, яким пропонується інформація про своєрідність обраного виду тренінгу та три тренінгові вправи, які розкривають сутність обраного виду психологічного тренінгу.

Види самостійної роботи здобувача освіти :

- підготовка до аудиторних занять та підготовка тренінгової програми – 74 год;
- підготовка до модульної контрольної роботи – 4 год;
- підготовку до екзамену – 30 год.

Загалом – 108 год.

Політика та контроль

7. Політика навчальної дисципліни (освітнього компонента)

При викладанні дисципліни семестровий рейтинг здобувача вищої освіти формують: робота на семінарах, вчасна здача словника основних термінів з даного курсу і вчасна здача відповідей на тестові завдання модульної контрольної роботи. Штрафних балів з дисципліни не передбачається.

Відвідуваність і виконання завдань

Здобувачам вищої освіти важливо відвідувати лекції, оскільки на них висвітлюватиметься систематизований навчальний матеріал в обсязі, достатньому для

опанування дисципліни, що дасть змогу краще підготуватись до семінарських занять і в цілому опанувати дану дисципліну. Відпрацьовувати пропущені лекції не потрібно. Активна участь здобувача вищої освіти на семінарських заняттях є обов'язковою. Пропуск семінарського заняття не дає можливість отримати бали у семестровий рейтинг. Разом з тим, здобувач вищої освіти, який пропустив семінарські заняття з поважної причини, і має необхідний документ, який підтверджує відсутність (наприклад довідку від лікаря), може здати підготовлену доповідь викладачу під час консультацій або під час перерви у навчальному занятті і отримати не більше половини максимального вагомого балу, який передбачений за участь в семінарі. Графік консультацій, доступний на сайті кафедри психології та педагогіки, але викладач сам призначає здобувачам вищої освіти час консультації в індивідуальному порядку. Темі і завдання для семінарських занять передбачені робочою програмою дисципліни (силабусом), доступною з особистого кабінету здобувача вищої освіти в системі «Кампус», гугл класі або на сайті кафедри психології та педагогіки. На лекціях та семінарських заняттях допускається використання ноутбуків, смартфонів, але лише для цілей, пов'язаних з навчанням. Бажано, щоб на семінарському занятті здобувач вищої освіти використовував підготовлені ним письмові нотатки з питань теми заняття.

Форми роботи

На лекціях висвітлюється зміст тем навчальної дисципліни. Тематика лекцій наведена у робочій програмі дисципліни.

На семінарських заняттях здобувачі вищої освіти поглиблюють і розширюють знання та практичні навички.

В системі вивчення дисципліни використовується комплекс методів навчання, побудована на дієвому підході до навчання. А саме:

1) методи, які забезпечують опанування навчального предмета (словесні, візуальні – демонстрація, практичні, репродуктивні, проблемно-пошукові, індуктивні, дедуктивні); технології викладання: інтерактивні лекції, навчальні дискусії, проблемні ситуації, практичні демонстрації, тренінги в активному режимі, кейс-стаді/ аналіз ситуації, тренінги, рольові ігри, аналіз конкретних ситуацій, обговорення, презентації, міні-лекції, ситуаційні дослідження, навчання на основі досвіду, аналіз кейсів та інші.

2) методи контролю і самоконтролю (опитування, індивідуальні завдання, питання для самоконтролю).

На семінарських заняттях використовуються методи: робота парами, тріадами, міні-групами, в групі; групові дискусії при вивченні проблемних питань; Набуття досвіду участі у тренінговій групі, відпрацювання навичок організації, проведення та аналізу психологічного тренінгу. Тематика семінарських занять наведена у робочій програмі дисципліни. Організація самостійної роботи здобувачів вищої освіти: опрацювання лекційного матеріалу (конспект лекцій з дисципліни; складання та ведення протягом вивчення курсу тренінгових занять (тренінгові вправи). Підготовка до семінарських занять: самостійне опрацювання додаткової літератури до тем лекційного курсу; самостійне опрацювання питань для підготовки до занять (самоконтроль засвоєння змісту лекційного курсу; пошук додаткових джерел інформації по темі практичного заняття (програми тренінгів).

Одним із важливих практичних завдань курсу є розвиток у здобувачів уміння складати програми психологічного тренінгу за обраними темами та реалізовувати їх на практиці

Поточний контроль проводиться на всіх видах аудиторних занять, основна мета якого – забезпечення зворотного зв'язку між викладачем та здобувачами вищої освіти, забезпечення управління навчальною мотивацією здобувачів вищої освіти. Інформація, одержана при поточному контролі, використовується як викладачем для коригування методів і засобів навчання, так і здобувачами вищої освіти для планування самостійної роботи.

Форми поточного контролю: усне опитування, виступ здобувача вищої освіти із доповіддю або повідомленням, участь у обговоренні питань та відпрацювання практичних навичок тренера та учасника тренінгу. Відповіді здобувача освіти повинні свідчити про його самостійність (демонструвати ознаки самостійності виконання здобувачем роботи), відсутність ознак повторюваності та плагіату, тобто відповідати вимогам доброчесності.

Політика університету

Академічна доброчесність

Основні види академічної відповідальності встановлені Законом України «Про освіту». Згідно із частиною 6 статті 42 до основних видів академічної відповідальності здобувачів вищої освіти належать: повторне проходження оцінювання (контрольна робота, іспит, залік тощо); повторне проходження відповідного освітнього компонента освітньої програми; відрахування із закладу освіти; позбавлення академічної стипендії; позбавлення наданих закладом освіти пільг з оплати за навчання.

Політику, стандарти і процедури дотримання академічної доброчесності містять такі регламентуючі документи КПП ім. Ігоря Сікорського, оприлюднені на сайті Університету: Кодекс честі КПП ім. Ігоря Сікорського <https://kpi.ua/files/honorcode.pdf>, Положення про систему запобігання академічному плагіату <https://rb.gy/agihij>, а також нормативно-правові документи, офіційні рекомендації, накази та розпорядження, соціологічні дослідження КПП ім. Ігоря Сікорського, методичні матеріали, освітні курси <https://kpi.ua/academic-integrity>.

Норми етичної поведінки

Норми етичної поведінки здобувачів вищої освіти і працівників визначені у розділі 2 Кодексу честі Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського». Детальніше: <https://kpi.ua/code>, а також у Положенні про комісію з питань етики та академічної чесності НТУУ «КПІ» https://data.kpi.ua/sites/default/files/files/2015_1-140a1.pdf

8. Види контролю та рейтингова система оцінювання результатів навчання (PCO)

Поточний контроль: [опитування за темою заняття, виконання завдань](#)

Календарний контроль: проводиться двічі на семестр як моніторинг виконання здобувачами вищої освіти індивідуальних навчальних планів згідно графіка навчального процесу.

Семестровий контроль: [екзамен](#).

PCO з дисципліни **Основи психологічного консультування**, семестровий контроль з якої передбачений у вигляді екзамену, розроблено за типом PCO-2 і складається з двох складових:

- стартової – призначена для оцінювання заходів поточного контролю впродовж семестру;
 - 1) робота на семінарських (практичних) заняттях: (відповіді, вирішення завдань та участь в тренінгових вправах); (програма психологічного тренінгу).
 - 2) складання модульної контрольної роботи;
- екзаменаційної : складання екзамену

Оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти проводиться на основі рейтингової системи відповідно ПОЛОЖЕННЯ про систему оцінювання результатів навчання в КПП ім. Ігоря Сікорського

https://osvita.kpi.ua/sites/default/files/downloads/Pologennia_RSO_2022.pdf

За встановленими в PCO критеріями та результатами заходів поточного контролю здобувачів проводиться календарний контроль, порядок проведення якого визначено у

Положенні про поточний, календарний та семестровий контроль результатів навчання в КПІ ім. Ігоря Сікорського. <https://osvita.kpi.ua/node/32>

Викладач оцінює роботу здобувачів вищої освіти а на кожному семінарському занятті, але конкретна підсумкова кількість балів за роботу на семінарських заняттях виставляється викладачем під час першого і другого етапу проміжної атестації – на восьмому і чотирнадцятому тижнях навчання відповідно. Рейтинг здобувача вищої освіти станом на 7-й тиждень і 13-й тиждень навчання повідомляється здобувачу вищої освіти на занятті чи в особистому кабінеті електронного кампусу.

Модульна контрольна робота (МКР) складається з 28 тестових завдань, що відображають зміст всієї дисципліни. МКР проводиться за допомогою гугл-тестів на останній (передостанній) лекції. Доступ до МКР надається здобувачам вищої освіти лише під час лекції. Перескладати МКР не можна.

Деталізовані критерії оцінювання результатів навчання здобувач вищої освіти а визначені у положенні про РСО з дисципліни та представлені у Додатку 1.

Здобувач вищої освіти може оскаржити оцінку викладача, подавши відповідну скаргу викладачу не пізніше наступного дня після ознайомлення здобувач освіти а з виставленою викладачем оцінкою. Скарга розглядатиметься за процедурами, встановленими університетом.

9. Додаткова інформація з дисципліни (освітнього компонента)

Рекомендації здобувачам вищої освіти

Вивчення курсу «Теорія і практика психологічного тренінгу» передбачає засвоєння здобувачами вищої освіти системи теоретичних знань щодо підготовки та проведення тренінгу, оволодінні практичними навичками тренера.

Лекції, практичні заняття у формі демонстрацій, самостійна робота знайомлять здобувачів з сучасними формами групового психологічного тренінгу, а також навчають самостійно орієнтуватися у постановці і вирішенні проблем, пов'язаних з організацією тренінгової роботи. Застосування проблемно-пошукового методу використовується для розробки сценаріїв тренінгового заняття, здобувачі вчаться грамотно ставити і вирішувати завдання при організації і проведенні тренінгу. Проведення здобувачами тренінгів в активному режимі дозволяє набути навичок практично застосовувати методи групової тренінгової роботи. Кейс-стаді / аналіз ситуації використовується для здійснення рефлексивного аналізу власної діяльності у ролі ведучого тренінгової групи та учасника тренінгу. Готуючись до семінарського заняття здобувач вищої освіти має обов'язково опрацювати лекційний матеріал певної теми, при виникненні питань, виявленні незрозумілих положень необхідно обов'язково обговорити їх з викладачем. На семінарському занятті навіть добре підготовлений здобувач вищої освіти не повинен залишатись пасивним спостерігачем, а активно включатись у обговорення та практичне відпрацювання навичок.

Дистанційне навчання

Можливе синхронне дистанційне навчання з використанням платформ для відео-конференцій та освітньої платформи для дистанційного навчання в університеті.

Інклюзивне навчання

Допускається

Робочу програму навчальної дисципліни (силабус):

Складено доцентом кафедри психології та педагогіки, к. психол.н., доцентом Сербовою Ольгою Вікторівною

Ухвалено кафедрою психології та педагогіки (протокол № 14 від 14.05. 2025 р.)

Погоджено методичною комісією факультету соціології і права (протокол № 4 від 24 .06. 2025 р.)

Додаток 1

Рейтингова система оцінювання результатів навчання

Рейтинг здобувача вищої освіти з дисципліни «Теорія і практика психологічного тренінгу» складається з балів, що отримуються за:

- 1) робота на семінарських (практичних) заняттях; складання програми психологічного тренінгу.
- 2) складання модульної контрольної роботи;
- 3) складання екзамену (усно)..

№ з/п	Контрольний захід	%	Ваговий бал	Кількість	Всього
1	<i>робота на семінарських (практичних) заняттях:</i> 1. активна участь в обговоренні теоретичних питань чи активну участь в тренінгових вправах в якості учасника тренінгу	36	2	18	36
	2. одноосібна розгорнута доповідь за темою заняття або участь в семінарському занятті в ролі тренера (підготовка та проведення тренінгових вправ)	30	5	6	30
2	складання модульної контрольної роботи;	14	14	1	14
3	індивідуальне навчально-дослідного завдання (програма психологічного тренінгу)	20	20	1	20
Всього					100

$$RC = 36 + 30 + 14 + 20 = 100 * 0,5 \text{ (коефіцієнт)} = 50 \text{ балів}$$

Система рейтингових (вагових) балів та критерії оцінювання:

1. Робота на семінарських (практичних) заняттях (максимальна кількість балів складає 66 балів, з них:

36 балів : за активну участь в обговоренні теоретичних питань чи активну участь в тренінгових вправах в якості учасника тренінгу - кількість балів на 1 занятті – 2 бали

активна участь у проведенні заняття; надання повної і аргументованої, логічно викладеної відповіді, висловлення власної позиції з дискусійних питань або повністю правильне вирішення завдань з відповідним обґрунтуванням, у поєднанні зі слушними доповненнями відповідей інших	2
---	---

здобувачів вищої освіти у процесі дискусії; активна участь в тренінгових вправах в якості учасника тренінгу	
активна участь у проведенні заняття; надання правильних відповідей або правильне вирішення завдань з незначними неточностями, порушеннями логіки викладення відповіді чи обґрунтування при вирішенні задачі; участь в тренінгових вправах в якості учасника тренінгу	1
відсутність відповіді, ухиляння від участі в тренінгових вправах в якості учасника тренінгу	0

Кількість балів за підготовку 1 одноосібної розгорнутої доповіді за темою заняття або участь в семінарському занятті в ролі тренера (підготовка та проведення тренінгових вправ) -5 балів; кожен здобувач готує одноосібні доповіді або виступає в ролі тренера на 6 семінарських заняттях (30 балів)

Повне розкриття практикоорієнтованого питання, аргументовано, логічно викладена доповідь, висловлення власної позиції до вирішення проблеми або завдання тренінгової діяльності з відповідним обґрунтуванням або представлення структурованих вправ відповідно тематики, конструктивна поведінка тренера.	5
Розкриття практикоорієнтованого питання, надання правильного вирішення завдання з незначними неточностями, порушеннями логіки викладення відповіді чи обґрунтування при вирішенні задачі, часткові помилки в структурі або техніки вправи, незначні помилки в поведінці тренера	3-4
Розкриття практикоорієнтованого питання з чисельними значними похибками або вирішення задачі з грубими помилками, вирішення задачі без обґрунтування, низький рівень тренерської майстерності. Або відсутність доповіді, досвіду тренерської діяльності	2-1 < 60%

2. Складання модульної контрольної роботи (максимальна кількість балів складає 14 (максимальна кількість балів за 1 тестове завдання – 0,5балів, 28 тестових завдань):

вірно виконано всі тестові завдання	14
вірно виконано 60%тестових завдань	13-8
не вірно виконано < 60 тестових завдань	0

Індивідуальне завдання (програма психологічного тренінгу) оцінюється максимально – 20 балів відповідно до дотримання всіх вимог до програми тренінгу. Тренінгова програма презентується на 17-18 семінарських заняттях.

Розрахунок шкали (R) рейтингу:

Сума вагових балів контрольних заходів протягом семестру складає:

$$RC = 36 + 30 + 14 + 20 = 100 * 0,5 \text{ (коефіцієнт)} = 50 \text{ балів}$$

Екзаменаційна складова шкали дорівнює 50% від R, а саме:

$$RE = 50 \text{ балів}$$

Таким чином рейтингова шкала навчальної дисципліни складає $R = RC + RE = 100$ балів.

Необхідною умовою допуску до екзамену є рейтинг (**Re**) не менше 60% від **RC**.

3. Складання екзамену: екзамен проводиться в усній формі.

Екзаменаційний білет складається з двох теоретичних питань за тематичними розділами курсу (ваговий бал кожного питання – 15) та практичним питанням (ваговий бал питання – 20)

Критерії екзаменаційного оцінювання:

Теоретичні питання:

повна, чітка, викладена в логічній послідовності відповідь на питання, що свідчить про глибоке розуміння суті питання, ознайомлення здобувача вищої освіти не лише з матеріалом лекцій, але й з основною та додатковою літературою; висловлення власної позиції щодо дискусійних проблем, якщо такі порушуються у питанні;	14-15
відповідь на питання, але не зовсім повна або не достатньо чітка, що свідчить про правильне розуміння суті питання, ознайомлення здобувача вищої освіти з матеріалом лекцій та основної літератури; певні неточності у відповіді;	11-13
достатньо поверхова відповідь на питання; суттєві помилки у відповіді;	10 – 9
неправильна відповідь на питання, що свідчить про незнання відповідного навчального матеріалу, але намагання висловити власне розуміння суті поставленого питання. Або відсутність відповіді.	8–0 < 60%

Практичне питання:

повне, чітке, викладене в логічній послідовності вирішення проблемного питання або правильно структурована частина тренінгу і правильний підбір чи характеристика тренінгових вправ	18-20
не зовсім повне вирішення проблемного питання або не достатньо структурована частина тренінгу і недостатньо правильний підбір чи характеристика тренінгових вправ	15-17
достатньо поверхове вирішення проблемного питання або велика кількість помилок в структурі частини тренінгу і підборі чи характеристиці тренінгових вправ;	12-14
неправильна відповідь, неправильний підбір вправ та нелогічна структура частини тренінгу. Або відсутність відповіді.	0 – 11 < 60%

Для отримання відповідних оцінок (ECTS та традиційних) рейтингова оцінка (**RD**) переводиться згідно з таблицею:

RD	Оцінка ECTS	Оцінка традиційна
95 – 100	відмінно	Відмінно
85 – 94	дуже добре	Добре
75 – 84	добре	
65 – 74	задовільно	Задовільно

60 – 64	достатньо (задовольняє мінімальні критерії)	
RD < 60	незадовільно	Незадовільно

Додаток 2

Орієнтовний перелік питань до екзамену

1. Психологічний тренінг як метод практичної психології
2. Поняття про груповий психологічний тренінг.
3. Історія становлення тренінгового методу в психології.
4. Співвідношення понять «навчання», «групова психокорекція», «групова психотерапія» та «психологічний тренінг».
5. Переваги групової форми психологічної роботи.
6. Обмеження групової форми психологічної роботи.
7. Сфери застосування психологічних тренінгів.
8. Мета і завдання тренінгу.
9. Завдання психологічного тренінгу та механізми досягнення цілей.
10. Основні принципи реалізації тренінгових програм.
11. Класифікація психологічних тренінгів.
12. Основні тренінгові методи.
13. Специфічні риси і основні парадигми тренінгу.
14. Установки та очікування учасників, що впливають на ефективність їхнього перебування в тренінговій групі.
15. Психологічні особливості та основні види тренінгових груп, етапи їх розвитку.
16. Цілі та правила роботи тренінгової групи. Переваги групової роботи.
17. Психологічна атмосфера у групі.
18. Рольові позиції в групі.
19. Структура та склад тренінгових груп.
20. Етапи підготовки до проведення тренінгу
21. Ефекти від проведення психологічних тренінгів.
22. Цілі тренінгової групи.
23. Основні принципи та правила роботи в групі.
24. Поняття про групову динаміку та її складники.
25. Завдання групи і групові норми.
26. Структура групи і структура лідерства в ній.
27. Характеристика основних групових ролей.
28. Класифікація лідерських ролей.
29. Поняття про згуртованість групи і групову напругу.
30. Стадії розвитку групи.
31. Кількісні характеристики групи.
32. Нормативні вимоги до якісного складу групи.
33. Типологія «складних» учасників та особливості роботи з ними.
34. Фази розвитку тренінгової групи.

35. Особливості роботи з критично налаштованими тренінговими групами.
36. Т-групи: зміст і вимоги.
37. Групи зустрічей: зміст і вимоги.
38. Прийоми розробки тренінгових технік.
39. Керівництво тренінговою групою.
40. .Визначення інтерактивної гри.
41. Ролі тренера у взаємодії з групою.
42. Види психотерапевтичних ігор.
43. .Етапи організації інтерактивної гри: аналіз групової ситуації, інструктування учасників, проведення гри, підведення підсумків.
44. Мотивуюча сила інтерактивної гри (активна участь, зворотний зв'язок, непередбачуваність результатів гри, змагання та співпраця учасників).
45. Переваги використання інтерактивних ігор.
46. Корекція негативних установок у ставленні до себе під час психотренінгу.
47. Розв'язання міжособистісних та внутрішньоособистісних конфліктів за допомогою психотренінгу.
48. Вимоги до особистості тренера.
49. Характеристика професійної компетентності тренера.
50. Типові помилки тренера у роботі з групою.
51. Основні стилі керівництва тренінговою групою.
52. Характеристика індивідуального стилю тренера.
53. Емоційна компетентність як інструмент управління групою.
54. Тренер і учасники: сфери відповідальності.
55. Етичні основи і принципи діяльності тренера.
56. Загальна композиція та логічна послідовність психотренінгу.
57. Форми організації роботи учасників тренінгу.
58. Допоміжні засоби необхідні для проведення тренінгу.
59. Критерії оцінки ефективності психологічного тренінгу.
60. Супервізія як інструмент процес-аналізу та підвищення професійної компетентності тренера.
61. Особливості розробки сценаріїв тренінгових занять.
62. Анкетування в психологічному тренінгу.
63. Відеозйомка як діагностична процедура.
64. Поняття «розминка» і «розігрівання» групи.
65. Шляхи профілактики конфліктних ситуацій на тренінгу.

Приклади практичних питань:

1. Опишіть алгоритм вирішення конфліктної ситуації у тренінговій групі, застосовуючи відповідні психотехніки.
2. На прикладі обраної тематики створіть вправу для залучення учасників тренінгу на етапі знайомства. Обґрунтуйте її вибір.
3. Складіть план фідбек-сесії після завершення тренінгу. Які методи оцінки ви використаєте та чому?

4. Наведіть приклад використання мотиваційних технік для підтримки залученості учасників протягом тривалого тренінгу.
5. Уявіть, що під час тренінгу частина учасників проявляє пасивність і не залучається до активностей. Розробіть план дій для вирішення цієї ситуації.
6. На етапі завершення тренінгу учасники почали скаржитися на недостатню конкретність тренера. Як ви організуєте підсумкову сесію, щоб задовольнити їх очікування?
7. Під час тренінгу ви помітили, що один із учасників постійно перебиває інших і займає забагато часу для висловлення своєї думки. Які техніки модерації ви застосуєте?
8. Уявіть, що ваш тренінг спрямований на покращення навичок публічних виступів. Як ви проведете етап надання зворотного зв'язку учасникам?
9. Підготуйте структуру вправи, яка дозволяє оцінити зміни в поведінці учасників після тренінгу. Які показники ви будете вимірювати?

Скласти програму психологічного тренінгу на обрану тему.

Вимоги щодо оформлення програми психологічного тренінгу (стосуються структури роботи та орієнтовного змісту її складових частин; формальні вимоги щодо оформлення повністю відповідають загальноприйнятим нормам, визначеним для наукових робіт)

1. Титульний аркуш (інформація про виконавців робіт (якщо кожен виконавець відповідав за свій етап роботи, це має бути відповідно вказано), назва тренінгу і т.п., що оформляється згідно загальних вимог до написання наукових робіт).
2. Теоретичні основи програми (опис психологічної проблематики, якій присвячений тренінг; обґрунтування її вирішення; аналіз основних понять).
3. Вступ (коротка анотація, де вказати актуальність проведення даного виду тренінгу; цілі тренінгу; завдання тренінгу; на яку аудиторію розрахований).
4. Набори вправ для досягнення цілей тренінгу (вказати мету вправи, орієнтовний час виконання, необхідні умови та матеріали для виконання вправи, чітку інструкцію; процедуру проведення; орієнтовні питання для групового обговорення).
5. Перелік необхідних матеріалів та обладнання для проведення тренінгу.
6. Список використаної літератури.
7. Додатки (подати всі необхідні наочні та роздаткові матеріали тренінгу, рекламні матеріали: буклети, оголошення тощо).
8. Оцінка програми (аналіз досягнутого та нереалізованого, труднощі, що виникали в роботі тренінгу, рекомендації та зауваження супервізора щодо методики проведення тренінгу, перспективи вдосконалення програми).