

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МИКОЛАЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Обліково-фінансовий факультет
Кафедра українознавства та суспільних наук

Теорія та практика психологічних тренінгів

плани практичних занять, ключові поняття, питання для контролю і самоконтролю, творчі завдання, вправи, тести для здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти ОПП «Психологія» спеціальності С4 Психологія денної та заочної форм здобуття вищої освіти

Миколаїв
2026

Друкується за рішенням науково-методичної комісії обліково-фінансового факультету Миколаївського національного аграрного університету протокол № 10 від «22» червня 2026 р.

Укладач:

Борко Т. М. – кандидатка педагогічних наук, доцентка, доцентка кафедри українознавства та суспільних наук Миколаївського національного аграрного університету

Рецензенти:

Фурс О. Й. – кандидатка психологічних наук, доцентка кафедри публічного управління та адміністрування Державного університету економіки і технологій

Мазур В. М. – кандидатка психологічних наук, доцентка, доцентка кафедри психології спеціальної освіти та здоров'я людини Миколаївського інституту розвитку людини Університету «Україна»

Теорія та практика психологічних тренінгів : плани практичних занять, ключові поняття, питання для контролю і самоконтролю, творчі завдання, вправи, тести для здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти ОПП «Психологія» спеціальності С4 «Психологія» денної форми здобуття вищої освіти / уклад. Т. М. Борко. Миколаїв : МНАУ, 2026. 44 с.

УДК 159.9-027.22

© Миколаївський національний аграрний університет, 2026

ЗМІСТ

Вступ	4
Структурно-модульна схема вивчення дисципліни	7
Змістовий модуль 1. Теорія психотренінгу в сучасній психологічній науці	9
План ПЗ 1. Тема 1. Психологічний тренінг: поняття, історія, принципи ...	9
План ПЗ 2. Тема 2. Тренінг в системі методів прикладної психології	10
План ПЗ 3. Тема 3. Концептуально-методичні засади психологічного тренінгу	12
План ПЗ 4. Тема 4. Процедурно-методичні аспекти психологічного тренінгу	13
План ПЗ 5. Тема 5. Структура, логіка та особливості побудови тренінгу для різних аудиторій	14
План ПЗ 6. Тема 6. Організація та проведення психологічного тренінгу: підготовчий етап	16
План ПЗ 7. Тема 7. Організація та проведення психологічного тренінгу: основний етап	18
План ПЗ 8-9. Тема 8. Базові прийоми конструювання і технології проведення психологічного тренінгу	19
Змістовий модуль 2. Організаційно-методичні аспекти проведення тренінгу	23
План ПЗ 10. Тема 9. Тренерські техніки залучення учасників у тренінговий процес	23
План ПЗ 11. Тема 10. Інструменти роботи тренера: психотехніки, методи, вправ	24
План ПЗ 12. Тема 11. Методи активного навчання у тренінговій роботі ...	26
План ПЗ 13. Тема 12. Ігрові та інтерактивні методики в тренінгу	28
План ПЗ 14. Тема 13. Поняття про групову динаміку та її складові	29
План ПЗ 15. Тема 14. Типологія «складних» учасників та особливості роботи з ними	31
План ПЗ 16. Тема 15. Організація та проведення психологічного тренінгу: психологічні техніки завершення тренінгу та зворотного зв'язку	33
План ПЗ 17. Тема 16. Ефективність тренінгової роботи: оцінка результатів	34
План ПЗ 18. Тема 17. Типові помилки тренера та шляхи їх уникнення ...	35
План ПЗ 19. Тема 18. Алгоритми і психотехніки проведення тренінгу ...	37
Форма підсумкового контролю, критерії оцінювання результатів навчання	38
Список рекомендованих джерел	41

ВСТУП

Дисципліна «Теорія та практика психологічних тренінгів» є однією з основних і обов'язкових для підготовки здобувачів вищої освіти, які обрали психологію сферою своєї майбутньої діяльності. Психологічний тренінг – найбільш відомий та ефективний метод практичної психології на сучасному етапі. Тренінг є багатофункціональний метод цілеспрямованих змін психологічних феноменів людини, групи або організації з метою гармонізації професійного та особистісного буття людини. Цей метод використовується для навчання, розвитку, корекції, групового консультування, управління тощо. Тому сьогодні важливо опанувати цей метод майбутнім психологам-практикам. Завдання психологічної служби сьогодні можуть реалізовуватися у цікавий та інноваційний спосіб.

Мета полягає у ознайомленні здобувачів з основними підходами сучасного психологічного тренінгу, засвоєнні теоретичних і методичних основ психологічного тренінгу, як метода практичної психології, набутті вмій і навичок з аналізу функціонування тренінгових груп та групової динаміки, розробки та проведення психологічного тренінгу, а також моніторингу його ефективності.

Завдання вивчення даної дисципліни:

- *методичні* орієнтуватися в напрямках соціально-психологічного навчання в зарубіжній та вітчизняній психології, знати їх процедурні аспекти; розвивати потребу в освоєнні різних форм проведення соціально-психологічного тренінгу; сформулювати професійно-значущі якості та вміння ведучого тренінгової групи;

- *пізнавальні* розвивати вміння та потребу в пізнанні інших людей та самого себе; формувати життєві плани та корегувати ціннісні орієнтації;

- *практичні* сформулювати навички проведення тренінгових занять різних напрямків та видів.

Об'єктом є процес цілеспрямованого розвитку, корекції та формування психологічних якостей, навичок та вмій особистості або групи в спеціально створених умовах.

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

Результати навчання.

Після вивчення дисципліни «Теорія та практика психологічних тренінгів» здобувачі вищої освіти повинні *знати*:

- сутність та мету проведення тренінгів, їх види;
- принципи та норми групової тренінгової роботи;
- правила підготовки, організації та проведення соціально-психологічних тренінгів;

- технологічні та методичні прийоми та вправи, доцільність їх

застосування;

- етико-нормативні підстави проведення тренінгу;

Після вивчення дисципліни «Теорія та практика психологічних тренінгів» здобувачі вищої освіти повинні *вміти*:

- володіти методикою проведення окремих тренінгових вправ;
- застосовувати прийоми реалізації зворотнього зв'язку, формування, нормування групи, здійснювати розігрів групи;
- цілеспрямовано добирати та використовувати тренінговий інструментарій;
- створювати програми тренінгів;
- застосовувати теоретичні знання в ході вирішення практичних професійних завдань, використовувати прийоми тренінгової роботи в психологічній практиці.

Практичні заняття з курсу «Теорія та практика психологічних тренінгів» проводяться із здобувачами вищої освіти протягом семестру згідно з програмою курсу з метою закріплення теоретичних знань. Викладачем, який веде практичні заняття, здійснюється поточний контроль рівня знань з теми, яку винесено на обговорення шляхом оцінювання виступів з питань та відповідей на них, участі у дискусії, індивідуальної співбесіди зі здобувачем вищої освіти за темою групового обговорення та за індивідуальним завданням. Різні форми участі у практичному занятті оцінюються відповідно до критеріїв, з якими здобувачі вищої освіти заздалегідь ознайомлюються.

Підготовка до участі у практичному занятті повинна носити творчий характер. Попередньо здобувач вищої освіти має вивчити відповідні теми за рекомендованою літературою, список якої наведено в кінці робочої програми.

Основні завдання циклу 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 груповою 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 незрозумілих питань курсу здобувач вищої освіти може одержати консультацію викладача дисципліни у відповідні дні, за графіком, установленим кафедрою.

СТРУКТУРНО-МОДУЛЬНА СХЕМА ВИВЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ

**Змістовий модуль 1.
Теорія психотренінгу в сучасній
психологічній науці**

ПЗ 1. Тема 1. Психологічний тренінг: поняття, історія, принципи

ПЗ 2. Тема 2. Тренінг в системі методів прикладної психології

ПЗ 3. Тема 3. Концептуально-методичні аспекти психологічного тренінгу

ПЗ 4. Тема 4. Процедурно-методичні аспекти психологічного тренінгу

ПЗ 5. Тема 5. Структура, логіка та особливості побудови тренінгу для різних аудиторій

ПЗ 6. Тема 6. Організація та проведення психологічного тренінгу: підготовчий етап

ПЗ 7. Тема 7. Організація та проведення психологічного тренінгу: основний етап

ПЗ 8-9. Тема 8. Базові прийоми конструювання і технології проведення психологічного тренінгу

**Змістовий модуль 2.
Організаційно-методичні аспекти
проведення тренінгу**

ПЗ 10. Тема 9. Тренерські техніки залучення учасників у тренінговий процес

ПЗ 11. Тема 10. Інструменти роботи тренера: психотехніки, методи, вправи

ПЗ 12. Тема 11. Методи активного навчання в тренінговій роботі

ПЗ 13. Тема 12. Ігрові та інтерактивні методики в тренінгу

ПЗ 14. Тема 13. Поняття про групову динаміку та її складові

ПЗ 15. Тема 14. Типологія «складних» учасників та особливості роботи з ними

ПЗ 16. Тема 15. Організація та проведення психологічного тренінгу: психологічні техніки завершення тренінгу та зворотного зв'язку

ПЗ 17. Тема 16. Ефективність тренінгової роботи: оцінка результатів

ПЗ 18. Тема 17. Типові помилки тренера та шляхи їх уникнення

ПЗ 19. Тема 18. Алгоритми і психотехніки проведення тренінгу

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 1.

ТЕОРІЯ ПСИХОТРЕНІНГУ В СУЧАСНІЙ ПСИХОЛОГІЧНІЙ НАУЦІ

План ПЗ № 1. Тема 1. Психологічний тренінг: поняття, історія, принципи.

I. Теоретична частина: зміст питання

1. Тренінг як засіб цілеспрямованої зміни групи або організації.
2. Передісторія тренінгу: ритуали підвищення і зміни статусу у традиційному суспільстві, релігійні церемонії і месмеризм.
3. Поняття «лімінальність» і «комунітас» (В. Тернер).
4. Групові форми роботи з метою навчання, корекції поведінки і надання підтримки (Я. Морено, Дж. Пратт).
5. Переваги групової форми тренінгу.

II. Практична частина

1. Проведіть порівняння понять «лімінальність» і «комунітас»: складіть таблицю з основними відмінностями.
2. Підготуйте доповідь та презентацію про одну із групових форм тренінгу (наприклад, ігри, моделювання, дискусії, мозкові штурми, кейси).

Ключові слова : тренінг, групова психотерапія, поведінка людини, релігійні церемонії, групова психокорекція, груповий тренінг.

Key words : training, group psychotherapy, human behavior, religious ceremonies, group psychocorrection, group training.

Творчі завдання

1. Ознайомтеся з основними принципами роботи Якоба Леві Морено у сфері групових методів.
2. Ознайомтеся з основними принципами роботи Джозеф Гейтер Пратт у сфері групових форм роботи.

Питання для контролю та самоконтролю

1. Як можна визначити поняття “тренінг”?
2. Якою може бути спрямованість тренінгової роботи?
3. Як, на вашу думку, можна подолати недоліки активних форм навчання?
4. Які форми групової взаємодії передували науковому застосуванню тренінгів?
5. Які завдання можна виконувати в процесі тренінгу?

Тестові завдання

1. Тренінг – це:
 - а) форма пасивного слухання лекції;
 - б) індивідуальна психотерапія;

- с) інтерактивний метод активного навчання з практичним відпрацюванням навичок;
d) спосіб подання великого обсягу теоретичного матеріалу.
2. Оптимальна кількість учасників тренінгової групи:
a) 3–5 осіб;
b) 30–40 осіб;
c) 10–15 осіб;
d) понад 50 осіб.
3. Лімінальна фаза у теорії ритуалів переходу – це:
a) повернення до звичайного життя;
b) повне завершення трансформації;
c) стан «між» старим і новим статусом;
d) початок соціалізації.
4. «Метод бакета» Месмера демонстрував:
a) індивідуальну психотерапію;
b) письмову рефлексію;
c) використання групової динаміки та навіювання;
d) педагогічний експеримент.
5. Найпоширеніший вид тренінгу в організаційних змінах:
a) арт-терапевтичний;
b) психоаналітичний;
c) тренінг командної взаємодії;
d) клінічний.

План ПЗ № 2. Тема 2. Тренінг в системі методів прикладної психології

I. Теоретична частина: зміст питання

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)?
4. Які типи тренінгів існують та які їхні цілі?

II. Практична частина

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.

Ключові слова : корекційний напрям, розвивальний напрям, навчальний напрям, адаптація, розвиток комунікативних навичок, управління стресом, основні принципи роботи тренера.

Key words : correctional direction, developmental direction, educational direction, adaptation, development of communication skills, stress management, basic principles of a trainer's work.

Творчі завдання

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).

Тестові завдання

1. На чому базується класифікація тренінгів у прикладній психології?
 - a) на віці та статі учасників;
 - b) на меті, методах та цільовій аудиторії;
 - c) на місці проведення;
 - d) на тривалості навчання.
2. У чому полягає мета тренінгів сенситивності щодо групової взаємодії?
 - a) розуміння власних емоцій, модифікація поведінки, ефективна взаємодія у групі;
 - b) лише отримання знань із психології;
 - c) підготовка до лідерських позицій у бізнесі;
 - d) вирішення внутрішньоособистісних патологій.
3. Який формат роботи зазвичай передбачають тренінги сенситивності?
 - a) 20–30 осіб у великій лекційній аудиторії;
 - b) 7–12 осіб з регулярними зустрічами 1 раз на тиждень;
 - c) онлайн-навчання без взаємодії;
 - d) індивідуальні консультації.
4. Який метод зворотного зв'язку у тренінгу має на меті підвищити ефективність наступних занять, а не коригувати вже виконану роботу?
 - a) корекція;
 - b) позитивний;
 - c) лонгітюдний розвиток;
 - d) діагностика.
5. Які цілі тренінгу відносяться до універсальних?
 - a) демонстрація своєї компетентності;
 - b) розвиток самосвідомості та адаптації в соціумі;
 - c) розширення кола спілкування учасника;
 - d) збільшення продажів у компанії.

План ПЗ № 3. Тема 3. Концептуально-методичні засади психологічного тренінгу

I. Теоретична частина: зміст питання

1. Що таке концептуальні засади психологічного тренінгу?
2. Які психологічні теорії формують основу тренінгової практики?
3. Які принципи є базовими для методичного конструювання тренінгів?

II. Практична частина

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.

Ключові слова : психоаналіз, когнітивна психологія, гуманістична психологія, рольові ігри, дискусії, творчі завдання, групова динаміка, індивідуальний прогрес учасників.

Key words : psychoanalysis, cognitive psychology, humanistic psychology, role-playing games, discussions, creative tasks, group dynamics, individual progress of participants.

Творчі завдання

I. Підготувати доповіді та презентації за темами:

1. Видатні психологи.
2. Українські вчені психологи, які зробили внесок в українську психологію та у світову психологію.
3. Професія психолога у сучасному світі.

II. Підготувати есе за темами:

1. Психолог – моя майбутня професія.
2. Покликання бути психологом.
3. Мистецтво бути психологом.

Питання для контролю та самоконтролю

1. Вкажіть принципи побудови тренінгових занять:
2. Яка роль рефлексії у тренінгу?
3. Проаналізуйте особливості використання різних технік: рольові ігри, дискусії, творчі завдання.
4. Вкажіть сучасні тенденції розвитку тренінгових методик.
5. Інтерактивні та онлайн-технології.
6. Використання мультимедійних інструментів та цифрових платформ.
7. Інтеграція культурних та соціальних компонентів у тренінгову роботу.

Тестові завдання

1. Що є основною метою тренінгу?
 - a) передати готові знання учасникам;
 - b) переважно оцінити особистість учасників;
 - c) розвиток особистості та здобуття практичних навичок;
 - d) провести лекційне навчання без інтерактиву.
2. Який підхід лежить в основі концептуальних засад тренінгу?
 - a) біологічний підхід;
 - b) гуманістичний та когнітивно-поведінковий підхід;
 - c) фрейдівський психоаналіз;
 - d) теорія ігор.
3. Який елемент тренінгу передбачає інтенсивну взаємодію між учасниками та тренером?
 - a) практична спрямованість;
 - b) активне навчання;
 - c) інтерактивність
 - d) зворотний зв'язок.
4. На що спрямована практична спрямованість тренінгу?
 - a) на запам'ятовування теорій;
 - b) на зміну поведінкових реакцій та набуття реальних навичок;
 - c) на складання іспитів;
 - d) на перегляд лекційних матеріалів.
5. Скільки основних підходів до створення тренінгу виділяють?
 - a) 2;
 - b) 3;
 - c) 4;
 - d) 5.

ПЛАН ПЗ № 4. Тема 4. Процедурно-методичні аспекти психологічного тренінгу

I. Теоретична частина: зміст питання

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).

II. Практична частина

1. Розробіть список питань для визначення потреб цільової аудиторії перед початком тренінгу.
2. Ознайомтеся з різними підходами до структуризації тренінгових програм.

Ключові слова : структура тренінгового заняття, завдання тренінгу, ефективність групової роботи, цілі тренінгу, групова динаміка.

Key words : training session structure, training objectives, group work effectiveness, training goals, group dynamics.

Тестові завдання

1. Що є головним у тренінгу, окрім форми його проведення?
 - a) кількість учасників;
 - b) зміст тренінгу;
 - c) використання комп'ютерних технологій;
 - d) тривалість заняття.
2. Яка оптимальна тривалість тренінгу для школярів?
 - a) 20-30 хвилин;
 - b) 3-4 години;
 - c) 60-90 хвилин;
 - d) 7-8 годин.
3. Яке завдання виконує заключна частина тренінгу?
 - a) почати нову тему без підбиття підсумків;
 - b) лише фізичні вправи;
 - c) підбиття підсумків, отримання зворотного зв'язку, релаксація і завершення тренінгу;
 - d) проведення екзамену.
4. Який метод можна використати для оцінки цікавості і важливості змісту тренінгу?
 - a) виключно письмовий тест;
 - b) «зірковий» рейтинг або експрес-опитування учасників;
 - c) обов'язкова контрольна робота;
 - d) лише спостереження тренера.
5. Який психологічний механізм не згадується як основний у грі?
 - a) заміщення;
 - b) сублімація;
 - c) проекція;
 - d) витіснення.

ПЛАН ПЗ № 5. Тема 5. Структура, логіка та особливості побудови тренінгу для різних аудиторій

1. Теоретична частина: зміст питання

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.

II. Практична частина

Завдання 1. Проаналізуйте запропоновані сценарії тренінгів (надані викладачем) для різних аудиторій: школярів, студентів і дорослих. Визначте спільні та відмінні риси у структурі.

Школярі (10–14 років): «Сила слова»

Мета: навчити базовим правилам спілкування та розпізнаванню емоцій.

Вступ: гра «Зіпсований телефон» (демонстрація того, як втрачається інформація).

Теорія: міні-лекція про «Я-повідомлення» (як говорити про свої почуття, не звинувачуючи інших).

Практика: рольова гра «Мирилка». Учні в парах розігрують ситуацію (наприклад, хтось забрав ручку без дозволу), використовуючи «Я-повідомлення».

Завершення: вправа «Комплімент по колу».

Студенти (17–22 роки): «Майстерність діалогу та дебатів»

Мета: розвиток навичок аргументації, активного слухання та стресостійкості.

Вступ: вправа «Крок назустріч» (обговорення гострої теми, де потрібно знайти компроміс).

Теорія: техніки активного слухання (перефразування, уточнення) та види маніпуляцій.

Практика: дебатний батл. Група ділиться на «за» і «проти» випадкової тези (наприклад, «Штучний інтелект замінить викладачів»). Завдання – переконати опонента, використовуючи лише факти.

Завершення: рефлексія «Що я візьму у свій професійний кейс».

Дорослі/професіонали: «Конструктивний менеджмент конфліктів»

Мета: навчити стратегіям ведення переговорів у кризових ситуаціях.

Вступ: тест Томаса-Кілманна на визначення власного стилю поведінки в конфлікті.

Теорія: модель ненасильницького спілкування (ННС) за Маршаллом Розенбергом. Аналіз транзакцій (дорослий – батько – дитина).

Практика: кейс-стаді «Складний клієнт/колега». Учасники розбирають реальні робочі ситуації та відпрацьовують алгоритм виходу з конфлікту без втрати репутації.

Завершення: складання індивідуального плану «Мій наступний складний діалог».

Завдання 2. Складіть коротку програму тренінгу для конкретної цільової аудиторії (наприклад, підлітків), враховуючи логіку та послідовність етапів.

Ключові слова : тренінги для дітей, тренінги для підлітків, тренінги для дорослих, тренінги для особистісного розвитку, професійно орієнтовані тренінги, корекційні тренінги, гомогенні та гетерогенні групи.

Key words : trainings for children, trainings for teenagers, trainings for adults, trainings for personal development, professionally oriented trainings, corrective trainings, homogeneous and heterogeneous groups.

Тестові завдання

1. Який формат роботи найчастіше використовується у психологічних тренінгах?
 - a) індивідуальні консультації;
 - b) групова форма роботи;
 - c) онлайн-курси без взаємодії;
 - d) виключно лекційний формат.
2. Які три ключові аспекти особистості охоплює групова форма тренінгу?
 - a) фізичний, емоційний, соціальний;
 - b) когнітивний, емоційний, поведінковий;
 - c) моральний, інтелектуальний, поведінковий;
 - d) креативний, когнітивний, духовний.
3. Яке завдання ведучого тренінгу?
 - a) повністю контролювати кожну дію учасників;
 - b) вести лише лекції;
 - c) відстежувати розвиток групи та адаптувати етапи тренінгу;
 - d) організувати лише матеріали та простір.
4. Який етап розробки тренінгу включає визначення актуальної потреби та характеристик цільової аудиторії?
 - a) планувальний;
 - b) аналітичний;
 - c) сценарний;
 - d) організаційний.
5. На що слід зосереджуватися під час проведення тренінгу для змішаних груп із різним професійним спрямуванням?
 - a) на особистих інтересах тренера;
 - b) на спільних інтересах учасників;
 - c) на обов'язковому виконанні лекцій;
 - d) на мінімізації інтерактивних методів.

ПЛАН ПЗ № 6. Тема 6. Організація та проведення психологічного тренінгу: підготовчий етап

1. Теоретична частина: зміст питання

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?

II. Практична частина

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).

Ключові слова : мета тренінгу, опитування, анкетування, етапи тренінгового процесу, сценарій тренінгу, друкований матеріал, роздатковий матеріал, мультимедійне обладнання.

Key words : training goal, survey, questionnaire, stages of the training process, training script, printed material, handouts, multimedia equipment.

Творчі завдання

1. Дослідить 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.

Тестові завдання

1. Основна мета будь-якого психологічного тренінгу полягає у:

a) передачі теоретичних знань з психології;

b) підвищенні соціально-психологічної та комунікативної компетентності;

c) формуванні професійних навичок керівництва;

d) оцінюванні рівня знань учасників.

2. Яку здатність допомагає розвивати психологічний тренінг?

a) швидкість прийняття рішень у бізнесі;

b) уміння керувати організацією;

c) здатність адекватно сприймати себе та інших людей;

d) здатність до математичних розрахунків.

3. Від чого залежить вибір основного завдання тренінгу?

a) від кількості учасників;

b) від рівня освіти тренера;

- c) від виду тренінгу;
 - d) від тривалості заняття.
4. Що означає мета тренінгу?
- a) перелік вправ, які використовує тренер;
 - b) розклад занять;
 - c) бажаний результат, якого прагнуть досягти;
 - d) кількість учасників групи.
5. Що є першим етапом підготовки тренінгу?
- a) розробка плану занять;
 - b) оцінювання результатів тренінгу;
 - c) опрацювання змісту тренінгу;
 - d) підбиття підсумків роботи.

ПЛАН ПЗ № 7. Тема 7. Організація та проведення психологічного тренінгу: основний етап

I. Теоретична частина: зміст питання

1. Які завдання вирішуються на основному етапі тренінгу?
2. Як організувати послідовну реалізацію вправ і модулів тренінгу?
3. Які правила забезпечують ефективність основного етапу?

II. Практична частина

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.

Ключові слова : формування навичок і знань, вправи та практичні завдання, конструктивна атмосфера, обговорення, тематичні вправи, динаміка.

Key words : formation of skills and knowledge, exercises and practical tasks, constructive atmosphere, discussion, thematic exercises, dynamics.

Творчі завдання

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. Дослідіть реальні приклади тренінгів, звертаючи увагу на логіку і структуру основного етапу.

Тестові завдання

1. Яку частину загального часу психологічного тренінгу займає робочий блок?
 - a) 30–40%;
 - b) 40–50%;
 - c) 50–60%;
 - d) 70–80%.
2. Яка основна мета робочого блоку тренінгу?
 - a) лише ознайомлення учасників між собою;
 - b) тільки оцінювання знань;
 - c) засвоєння нових знань, розвиток умінь та зміна поглядів;
 - d) підбиття підсумків тренінгу.
3. Який компонент робочого блоку передбачає надання теоретичної інформації?
 - a) практичний блок;
 - b) рефлексивний блок;
 - c) інформаційний блок;
 - d) мотиваційний блок.
4. Що входить до практичної складової тренінгу?
 - a) лише перегляд презентацій;
 - b) тільки прослуховування лекцій;
 - c) виконання вправ, робота в групах та рольові ігри;
 - d) тільки написання конспектів.
5. Що допомагають розвивати рольові ігри у тренінгу?
 - a) тільки пам'ять;
 - b) математичні здібності;
 - c) соціальні навички та емоційний інтелект;
 - d) швидкість читання.

ПЛАН ПЗ № 8-9. Тема 8. Базові прийоми конструювання і технології проведення психологічного тренінгу

I. Теоретична частина: зміст питання

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?

II. Практична частина

Завдання 1.

«Проектування фундаменту психологічного тренінгу»

Мета: навчитися практично застосовувати принципи комплектування групи, облаштування простору та етичні норми тренінгової роботи.

1. Планування складу групи

Уявіть, що вам потрібно сформувати групу для тренінгу «Ефективна комунікація в колективі». Спираючись на текст лекції, дайте відповіді на запитання:

1. *Кількість та статі*: яку кількість учасників оберете як оптимальну? Чи важливо залучати представників обох статей?

2. *Відбір учасників*: кого з перелічених кандидатів *не рекомендується* включати до групи та чому?

- *Кандидат А*: керівник відділу та його прямий підлеглий.

- *Кандидат Б*: людина, що має виражені порушення психічного здоров'я.

- *Кандидат В*: двоє близьких родичів.

3. *Віковий ценз*: який віковий діапазон є найбільш сприятливим для роботи групи?

2. Організація тренінгового простору

Накресліть схему або опишіть словами розміщення меблів у приміщенні:

- яку форму розсадки ви оберете (коло, ряди, п-подібна)? Обґрунтуйте вибір, використовуючи поняття «система дзеркал» та «невербальні прояви».

- чому важливо, щоб приміщення було ізольованим?

3. Робота з принципами (кейс-стаді)

Оберіть *три* ключових *принципи* із запропонованих (наприклад: «Тут і тепер», «Щирість і відкритість», «Активність») і розпишіть конкретну дію тренера для їх підтримки:

Принцип	Ситуація в групі	Дія тренера (що сказати/зробити)
Активність		
«Тут і тепер»		
Уникнення оцінок		

4. Етичний кодекс (правила Г. Марасанова)

Сформулюйте «Контракт групи», обравши 5 найважливіших правил із тексту лекції, які ви запропонуєте учасникам на самому початку зустрічі. Поясніть, що має зробити тренер, якщо учасник хоче змінити ці правила.

5. Розробка вправи-знайомства «Криголам»

Мета вправи: швидке включення учасників у роботу, зняття напруги та встановлення невербального контакту (згідно з принципами лекції).

1. Оберіть формат вправи

Виходячи з того, що стільці в групі стоять **колом**, оберіть один із варіантів активності:

- *варіант А (вербальний)*: «Інтерв'ю в парах»;

- *варіант Б (рухливий)*: «Поміняйтеся місцями ті, хто...».

2. Деталізуйте сценарій вправи

Заповніть картку вправи, спираючись на вивчені принципи:

Параметр	Ваші проєктні дані
Назва вправи	Придумайте креативну назву
Тривалість	Рекомендовано:
Інструкція для групи	Що саме мають зробити учасники?
Забезпечення активності	Як ви залучите до вправи найбільш пасивних учасників?
Зв'язок із принципом «Тут і тепер»	Яке запитання ви поставите в кінці, щоб зафіксувати стан учасників у цей момент?

3. Робота з «дзеркалом» (аналіз)

Після проведення вправи учасники мають дати зворотний зв'язок. Сформулюйте *три запитання*, які допоможуть реалізувати *принцип акцентуації мовлення почуттів*:

1. «Що ви відчували, коли...»
2. (Ваше запитання про емоційний стан)
3. (Ваше запитання про невербальні прояви партнерів)

Завдання 2.

«Проектування інтерактивного тренінгового блоку»

Мета: навчитися конструювати структуру заняття та добирати відповідні методи навчання для формування конкретної навички.

1. Вибір теми та цілі

Оберіть одну з тем для міні-тренінгу (наприклад: «Ефективне спілкування», «Вирішення конфліктів» або «Командна робота»):

- визначте одну ключову навичку, яку учасники мають отримати наприкінці.

2. Складання структури заняття

Заповніть таблицю, спираючись на трискладову структуру тренінгу, описану в лекції:

Частина тренінгу	Назва активності (метод)	Мета (навіщо це робимо?)
Вступна		
Основна		
Завершальна		

3. Вибір технологічного інструментарію

Оберіть три методи із запропонованого в лекції списку та опишіть, як саме ви їх застосуєте:

1. Міні-лекція: про що ви розповідатимете протягом 10-15 хвилин?

2. Рольова гра: яку реальну ситуацію ви запропонуєте учасникам імітувати?

3. Технічні засоби: як ви використаєте фліпчарт або відеоаналіз для підсилення ефекту?

4. Кейс «Роль тренера-фасилітатора»

Уявіть ситуацію: під час групового обговорення один учасник став занадто активним і перебиває інших, порушуючи принцип «рівноправної участі».

Завдання: спираючись на розділ «Основні складові ефективності», запропонуйте 2 конкретні дії тренера, щоб повернути групу до конструктивної взаємодії, не порушуючи «безпечного простору».

Ключові слова : етапи конструювання, лекційний виклад, дискусії, групові завдання, стартова вправа, основні завдання, рефлексивні блоки, досягнення результату.

Key words : stages of construction, lecture presentation, discussions, group tasks, starting exercise, main tasks, reflective blocks, achieving the result.

Тестові завдання

1. Який головний принцип тренінгу, за думкою психологів?
 - a) домінування тренера;
 - b) пасивне слухання інформації;
 - c) кожний засвоює нове шляхом власних активних зусиль;
 - d) виконання тільки письмових завдань.
2. Який принцип передбачає добровільну участь у тренінгу?
 - a) принцип персоніфікації;
 - b) принцип добровільності;
 - c) принцип активності;
 - d) принцип рефлексії.
3. Як повинні бути розміщені учасники під час тренінгу для ефективного спілкування?
 - a) рядами;
 - b) колом;
 - c) за партами;
 - d) окремо один від одного.
4. Що передбачає принцип «щирості й відкритості»?
 - a) уникнення будь-якого зворотного зв'язку;
 - b) чесний обмін думками та почуттями між учасниками;
 - c) обговорення лише теоретичних тем;
 - d) уникнення особистих тем.
5. Що являє собою сценарій тренінгу?
 - a) короткий конспект лекції;
 - b) перелік учасників тренінгу;
 - c) детальний план, який покроково описує процес навчання;

d) список літератури для самостійного вивчення.

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 2. ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ПРОВЕДЕННЯ ТРЕНІНГУ

ПЛАН ПЗ № 10. Тема 9. Тренерські техніки залучення учасників у тренінговий процес

I. Теоретична частина: зміст питання

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?

II. Практична частина

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.

Ключові слова : цілі тренінгу, страх помилитися, невпевненість у собі, рольові ігри, мозкові штурми, похвала, делікатні запрошення до обговорення, використання малих груп.

Key words : training goals, fear of making mistakes, self-doubt, role-playing, brainstorming, praise, delicate invitations to discussion, use of small groups.

Вправи

1. Ознайомтеся з основними теоретичними підходами до формування залученості учасників у тренінгу.
2. Підготуйте доповідь про важливість невербальної комунікації тренера для залучення аудиторії.
3. Дослідіть ефективність технік залучення учасників у тренінгових програмах різного формату.

Питання для контролю та самоконтролю

1. Які вправи сприяють підтриманню уваги під час тривалої роботи?
2. Як адаптувати техніки залучення до різних типів груп (гомогенні, гетерогенні)?

3. Які методи ефективні для роботи з пасивними учасниками?
4. Співвідношення правил групи та принципів тренінгу. Цілі тренінгової групи.

Тестові завдання

1. Що означає залучення учасників до тренінгового процесу?
 - a) пасивне слухання лекцій;
 - b) активну взаємодію та практичне застосування знань;
 - c) виконання домашніх завдань;
 - d) роботу лише з тренером.
2. Які методи допомагають активізувати навчальний процес?
 - a) лекції та підручники;
 - b) рольові ігри, дискусії та мозкові штурми;
 - c) контрольні тести;
 - d) письмові реферати.
3. Який образ часто використовується для пояснення ролі тренера?
 - a) вчитель у класі;
 - b) диригент оркестру;
 - c) головний суддя;
 - d) автор підручника.
4. Що допомагає учасникам активно долучатися до навчання?
 - a) засвоєння матеріалу через власний досвід та участь у практичних вправах;
 - b) тільки перегляд презентацій;
 - c) заповнення анкет;
 - d) пасивне слухання лекції.
5. Які правила варто дотримуватися при роботі з молоддю?
 - a) загравати та лестити слухачам;
 - b) повчати та дорікати у незнанні;
 - c) не підкреслювати власну перевагу, не ігнорувати актуальні проблеми;
 - d) постійно повторювати банальні судження.

ПЛАН ПЗ № 11. Тема 10. Інструменти роботи тренера: психотехніки, методи, вправи

1. Теоретична частина: зміст питання

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.

II. Практична частина

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.

Ключові слова : психотехніки, активізація уваги, емоційне налаштування, фасилітація, модерація, кейс-метод, вправи-розминки, вправи-руханки, тематичні вправи, тренінг.

Key words : psychotechnics, activation of attention, emotional tuning, facilitation, moderation, case method, warm-up exercises, movement exercises, thematic exercises, training.

Вправи

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.

Питання для контролю та самоконтролю

1. Міні-лекції з використанням наочних матеріалів, роздаткового матеріалу, проведення дискусії з теми, метод пошуку.
2. Фасилітація – мистецтво ставити тренерські питання та вислуховувати відповіді.
3. Модерація як техніка резюмування, підведення підсумків, аналітичного узагальнення матеріалу.
4. Відеоаналіз, його можливості й етапи, техніка здобуття досвіду й інформації з відеоматеріалу.
5. Додаткова техніка – використання інших напрямів у роботі тренера (метафори, психодрама, НЛП, аутотренінг і так далі).
6. Груповий опір як інструмент розвитку: техніка роботи з енергією групи, робота з конфліктами, невдачами.

Тестові завдання

1. Основна функція тренерських інструментів у психологічному тренінгу – це:
 - а) перевірка знань учасників;
 - б) формування нових навичок через інтерактивну співпрацю, рефлексію та практичне моделювання ситуацій;

- c) лише лекційна подача інформації;
 - d) виключно розваги.
2. Для практичного відпрацювання навичок застосовують:
- a) лекції та конспекти;
 - b) кейс-стаді, моделювання, практичні тренажери;
 - c) тільки перегляд презентацій;
 - d) виключно читання літератури.
3. Розвиваючі та корекційні психотехніки застосовуються для:
- a) лише знайомства учасників;
 - b) формування та вдосконалення навичок комунікації, лідерства, стресостійкості;
 - c) збору статистичних даних;
 - d) контролю дисципліни
4. Психотехніки зворотного зв'язку та рефлексії допомагають:
- a) проводити лекції;
 - b) аналізувати власний досвід, усвідомлювати результати та опрацьовувати емоції;
 - c) лише грати в ігри;
 - d) виключно тестувати знання.
5. Психокорекція спрямована на:
- a) виключно навчання теорії;
 - b) систематичну корекцію психологічних особливостей або труднощів у поведінці;
 - c) контроль дисципліни;
 - d) проведення мозкових штурмів.

ПЛАН ПЗ № 12. Тема 11. Методи активного навчання в тренінговій роботі

1. Теоретична частина: зміст питання

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 проектування: спільна розробка рішень для комплексних завдань;

- аналіз ситуацій: розгляд реальних чи навчальних кейсів з розбором причинно-наслідкових зв'язків.

II. Практична частина

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.

Ключові слова : активне навчання, рольові ігри, мозковий штурм, метод кейсів, обговорення, дебати, круглі столи, залученість, розвиток практичних навичок, стимулювання мислення, обмеження.

Key words : active learning, role-playing, brainstorming, case method, discussion, debate, round tables, involvement, development of practical skills, stimulation of thinking, limitations.

Вправи

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.

Тестові завдання

1. У якому році Дуглас Реджинальд Барнс запропонував принципи активного навчання?

- a) 1927 р. ;
- b) 1989 р. ;
- c) 2000 р. ;
- d) 1975 р.

2. Коли було представлено концептуалізацію active learning Чарльзом Бонвеллом і Джеймсом Ейсоном?

- a) у 1989 році;
- b) у 1991 році;
- c) у 2000 році;
- d) у 1995 році.

3. Що передбачає принцип активності та самостійності?

- a) проблемне викладання і стимулювання психічних процесів;
- b) лише запам'ятовування матеріалу;

- c) роботу тільки з підручником;
 - d) виконання тестів без обговорення.
4. На чому ґрунтується принцип демократизації?
- a) взаємодія та рівність між учасниками і викладачем;
 - b) жорсткий контроль викладача;
 - c) індивідуальне оцінювання;
 - d) змагання між студентами.
5. Що включає принцип практичної спрямованості?
- a) ділові ігри, кейси та розв'язання практичних задач;
 - b) лише лекційне навчання;
 - c) запам'ятовування теорії;
 - d) переписування матеріалу.

ПЛАН ПЗ № 13. Тема 12. Ігрові та інтерактивні методики в тренінгу

I. Теоретична частина: зміст питання

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.

II. Практична частина

Розробіть простий кейс для використання у тренінгу з розвитку навичок тайм менеджменту.

Ключові слова : ігрові методики, інтерактивні методики, ділові ігри, симуляція, арт-терапевтичні ігри, групові завдання, обговорення, інтерактивні платформи.

Key words : game techniques, interactive techniques, business games, simulation, art therapy games, group tasks, discussions, interactive platforms.

Вправи

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.

Тестові завдання

1. Що таке ігрова технологія?
 - a) система використання ігор у навчанні з урахуванням мети та результатів
 - b) лише розважальні ігри;
 - c) індивідуальне навчання
 - d) виконання тестів
2. Що входить до ігрових методів?
 - a) лише тестування;
 - b) імітаційні, ділові, рольові ігри та мозковий штурм;
 - c) тільки лекції;
 - d) аналіз емоцій.
3. Що є метою сенситивного тренінгу?
 - a) розвиток емпатії та саморозуміння;
 - b) вивчення підручника;
 - c) запам'ятовування термінів;
 - d) проведення іспитів.
4. Для чого використовуються ігри для знайомства («криголами»)?
 - a) для перевірки знань;
 - b) для розслаблення та налагодження атмосфери довіри;
 - c) для змагання між учасниками;
 - d) для підсумкового оцінювання.
5. Для чого застосовують рольові ігри та симуляції?
 - a) для запам'ятовування правил;
 - b) для моделювання реальних ситуацій і тренування навичок;
 - c) для індивідуального тестування;
 - d) для читання лекцій.

ПЛАН ПЗ № 14. Тема 13. Поняття про групову динаміку та її складові

I. Теоретична частина: зміст питання

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.

II. Практична частина

. Розробіть рекомендації для тренера щодо створення сприятливих групових норм у новій групі.

2. Підготуйте доповідь про вплив лідерства на ефективність групової взаємодії.

3. Дослідіть методи підтримки продуктивної динаміки на різних етапах розвитку групи.

Ключові слова : групова динаміка, конфлікт, нормалізація, продуктивність, завершення, лідерств, коаліція, правила і норми, взаємодія, особистісні характеристики учасників.

Key words : group dynamics, conflict, normalization, productivity, completion, leadership, coalition, rules and norms, interaction, personal characteristics of participants.

Вправи

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.

Питання для контролю та самоконтролю

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?

Тестові завдання

1. Хто є засновником експериментальної психології?
 - a) Зигмунд Фрейд;
 - b) Вільгельм Вундт;
 - c) Карл Роджерс;
 - d) Абрахам Маслоу.
2. Хто ввів термін «групова динаміка»?

- a) Вільгельм Вундт;
 - b) Курт Левін;
 - c) Зигмунд Фрейд;
 - d) Карл Юнг.
3. У якому році Курт Левін заснував Науково-дослідний центр групової динаміки?
- a) 1920 рік;
 - b) 1945 рік;
 - c) 1933 рік;
 - d) 1950 рік.
4. Хто презентував теорію «Стадії розвитку груп»?
- a) Курт Левін;
 - b) Вільгельм Вун;
 - c) Зигмунд Фрейд;
 - d) Брюс Такмен.
5. Що розробив Брюс Такмен у 1991 році?
- a) теорію групової динаміки;
 - b) шкалу прокрастинації;
 - c) метод психоаналізу;
 - d) тест інтелекту.

ПЛАН ПЗ № 15. Тема 14. Типологія «складних» учасників та особливості роботи з ними

I. Теоретична частина: зміст питання

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.

II. Практична частина

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.

Ключові слова : домінуючий учасник, пасивний учасник, конфліктний учасник, саркастичний учасник, занадто емоційний учасник, стратегія взаємодії, техніки залучення, управління ситуацією, конструктивний зворотній зв'язок.

Key words : dominant participant, passive participant, conflict participant, sarcastic participant, overly emotional participant, interaction strategy, engagement techniques, situation management, constructive feedback.

Питання для контролю та самоконтролю

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?

Вправи

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.

Тестові завдання

1. Що належить до типових труднощів у роботі тренера?
 - a) підвищення мотивації учасників;
 - b) втрата мотивації у групи або окремих учасників;
 - c) ідеальна активність аудиторії;
 - d) повна однорідність групи.
2. Що може призводити до скутості учасників у групі?
 - a) пасивність аудиторії;
 - b) присутність впливових осіб;
 - c) висока мотивація;
 - d) дружня атмосфера.
3. Хто такі «важкі» учасники в тренінговій групі?
 - a) люди, чий дії порушують правила і перешкоджають навчанню інших;
 - b) учасники, які активно допомагають іншим;
 - c) ті, хто завжди виконує всі завдання;
 - d) учасники з найвищою мотивацією.
4. Яке завдання тренера щодо проблем у групі?
 - a) своєчасно помічати проблеми та перетворювати їх у конструктивні дії;
 - b) ігнорувати проблеми в групі;
 - c) виключати всіх «важких» учасників;
 - d) підвищувати складність завдань;

5. Що є першим кроком у роботі зі складними учасниками?
- а) своєчасне реагування та визначення емоційного стану учасників;
 - б) покарання учасників;
 - в) проведення тестування;
 - г) зміна теми заняття.

ПЛАН ПЗ № 16. Тема 15. Організація та проведення психологічного тренінгу: психологічні техніки завершення тренінгу та зворотного зв'язку

I. Теоретична частина: зміст питання

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?».

II. Практична частина

1. Розробіть приклад рефлексивної вправи для завершення тренінгу.

2. Проаналізуйте форму анкети для зворотного зв'язку (надану викладачем): запропонуйте додаткові питання для покращення.

3. Проведіть симуляцію обговорення результатів тренінгу у форматі «Коло вражень».

Ключові слова : завершальний етап тренінгу, рефлексія, візуалізація досягнень, символічні ритуали, форми зворотного зв'язку, техніки отримання зворотного зв'язку, конструктивне прийняття критики, подяка.

Key words : the final stage of training, reflection, visualization of achievements, symbolic rituals, forms of feedback, techniques for receiving feedback, constructive acceptance of criticism, gratitude.

Вправи

1. Ознайомтеся з теоретичними підходами до рефлексії у тренінговій роботі.
2. Підготуйте доповідь про ефективність письмового та усного зворотного зв'язку.
3. Дослідить приклади успішного завершення тренінгів із використанням символічних ритуалів.

Тестові завдання

1. Що включає перевірка досягнення цілей тренінгу?
 - a) оцінку впливу на знання і поведінку учасників;
 - b) лише підрахунок відвідуваності;
 - c) проведення ігор;
 - d) організацію нової групи.
2. Що передбачає аналіз реакції учасників?
 - a) вимірювання фізичної активності;
 - b) збір відгуків, думок і рівня задоволеності;
 - c) тестування пам'яті;
 - d) перевірку дисципліни.
3. Для чого проводиться оцінка результативності?
 - a) для визначення кількості вправ;
 - b) для перевірки застосування знань у роботі та впливу на показники діяльності;
 - c) для відбору учасників;
 - d) для скорочення тренінгу.
4. Що дозволяє оцінка можливостей для удосконалення процесу?
 - a) виявити слабкі сторони та покращити майбутні програми;
 - b) зменшити кількість учасників;
 - c) провести повторне навчання;
 - d) замінити тренера.
5. Які методи найчастіше використовують для оцінки ефективності тренінгів?
 - a) анкетування, опитування, аналіз поведінкових моделей та зворотний зв'язок;
 - b) лише тести;
 - c) тільки лекції;
 - d) ігрові вправи.

ПЛАН ПЗ № 17. Тема 16. Ефективність тренінгової роботи: оцінка результатів

I. Теоретична частина: зміст питання

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.

II. Практична частина

1. Розробіть анкету для оцінки ефективності тренінгу на тему «Розвиток командної взаємодії».
2. Ознайомтеся з прикладом методики тестування результатів тренінгу (наданим викладачем): запропонуйте критерії інтерпретації результатів.
3. Проведіть аналіз спостережень за учасниками під час тренінгу: визначте, чи досягнуто поставлених цілей.

Ключові слова : тренінгова діяльність, формальні методи, неформальні методи, практичні завдання, рівень залученості учасників, зворотний зв'язок, подальше навчання учасників.

Key words : training activities, formal methods, informal methods, practical tasks, level of participant involvement, feedback, further training of participants.

Вправи

1. Підготуйте доповідь про критерії оцінки ефективності тренінгів у бізнес середовищі.
2. Ознайомтеся з теоретичними підходами до оцінки результатів у психологічних тренінгах.
3. Дослідіть приклади успішної оцінки тренінгових програм і зробіть висновки щодо їхньої практичної реалізації.

Питання для контролю та самоконтролю

1. У чому полягає значення оцінки результатів тренінгу?
2. Які критерії ефективності тренінгової роботи можна застосувати?
3. Які методи використовуються для оцінки результатів тренінгу?
4. Як інтерпретувати отримані результати та використовувати їх для вдосконалення програм?

ПЛАН ПЗ № 18. Тема 17. Типові помилки тренера та шляхи їх уникнення

I. Теоретична частина: зміст питання

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.

II. Практична частина

1. Проведіть аналіз заданих кейсів: визначте типові помилки тренера.

2. Розробіть рекомендації щодо уникнення помилок у конкретних ситуаціях.

Ключові слова : підготовка, поведінка під час тренінгу, зворотний зв'язок, недостатня увага, ретельна підготовка, робота над особистими компетенціями, постійний розвиток, покращення підходів, супервізія, тренерська спільнота.

Key words : preparation, behavior during training, feedback, lack of attention, thorough preparation, work on personal competencies, continuous development, improvement of approaches, supervision, coaching community.

Вправи

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.

Питання для контролю та самоконтролю

1. Підготувати реферат на тему: «Візуальна психодіагностика як метод вивчення індивідуальних особливостей особистості».
2. Підготувати реферат на тему: «Механізми групової динаміки».
3. Скласти психологічний портрет ефективного (ідеального) тренера.

ПЛАН ПЗ № 19. Тема 18. Алгоритми і психотехніки проведення тренінгу

I. Теоретична частина: зміст питання

Підготовка та презентація тренінгів здобувачами освіти:

- демонстрація алгоритму роботи;
- використання обраних психотехнік;
- пояснення вибору методів та очікуваних результатів.

II. 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.

Ключові слова : структурований підхід, підготовчий етап, проведення тренінгу, аналіз після тренінгу, вправи на зняття напруги, релаксація, активне слухання, використання відкритих запитань, комплексна програма.

Key words : structured approach, preparatory stage, training, post-training analysis, stress relief exercises, relaxation, active listening, use of open-ended questions, comprehensive program.

Вправи

1. Підготуйте аналіз психотехнік, використаних у вашій презентації.
2. Розробіть рекомендації для вдосконалення свого тренінгу.

Питання для контролю та самоконтролю

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?

ФОРМА ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ, КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

Рейтингова оцінка знань відрізняється від традиційної більш широким інтервалом балів, які диференційовані відповідно до складності матеріалу, що контролюється його обсягом, рівнем самостійності освоєння тощо.

Поточний контроль здійснюється шляхом проведення опитування, захисту повідомлень, презентацій. На практичних заняттях практикується експрес-опитування, виступи здобувачів вищої освіти зі складних питань, дискусії, колоквиуми тощо.

Рейтингова оцінка знань забезпечує:

- мотивацію здобувачів вищої освіти до систематичної роботи впродовж семестру;

- підвищенням ролі самостійної роботи та ролі індивідуального навчання;

- розширення можливостей для розкриття здібностей здобувачів вищої освіти, розвитку їх творчого мислення; підвищення ефективності роботи викладача.

Оцінювання знань здобувачів вищої освіти під час практичних занять проводиться за такими критеріями:

1. Розуміння, ступінь засвоєння теорії та методології проблем, що розглядаються;

2. Активна участь під час опитування, диспуту, бесіди тощо;

3. Оцінювання поточного рівня знань через Moodle/GoogleClassroom;

4. Результативна участь у роботі наукового гуртка;

При оцінюванні результатів самостійної роботи здобувачів вищої освіти увага приділяється ступеню засвоєнню знань використання умінь та навичок дослідника.

Рейтингова оцінка знань здобувачів вищої освіти з дисципліни

№ з/п	Форма контролю	Контроль протягом семестру	Максимальна / мінімальна кількість балів
1.	Робота в аудиторії (опитування, диспут бесіда тощо)	10	2-1
2.	Розробка психологічного тренінгу	1	5-3
3.	Робота в Moodle/GoogleClassroom	10	2-1
4.	Робота на семінарському (практичному) занятті (в тому числі доповідь, виступ, повідомлення, участь у дискусії)	1	4-3
5.	Публікація наукових робіт	1	5-4
6.	Підготовка презентацій, індивідуальних завдань	2-1	5-4
7.	Виконання завдання для самостійної роботи (домашнього завдання)	10	3-2
8.	Участь у неформальних заходах освіти	2	3
	Усього (балів)	x	100-60

Підсумковий контроль знань здійснюється шляхом складання заліку в тестовій формі. До заліку допускається здобувач вищої освіти, якщо за виконання всіх поточних і контрольних заходів, передбачених протягом семестру, набирає 60 і більше балів. У цьому випадку оцінка з дисципліни складається з суми балів, які здобувач отримав протягом семестру, і суми балів за залік (1-40 балів).

За будь-якої форми освіти перелік, зміст та оцінка роботи і знань здобувача є ідентичною.

Критерії оцінки відповідей на питання, що виносяться на залік, наступні:

- «зараховано» – здобувач вищої освіти дав правильні і вичерпні відповіді на поставлені теоретичні питання, в яких він показав достатній рівень знань та наявність всіх поточних і контрольних заходів, передбачених протягом семестру;

- «не зараховано» – здобувач вищої освіти дав неправильні відповіді, в яких він продемонстрував значні прогалини у знаннях з основного програмного матеріалу та не отримав протягом семестру суми балів достатньої для допуску до заліку.

За будь-якої форми освіти перелік, зміст та оцінка роботи і знань здобувача є ідентичною.

№ ЗМ	Форма контролю	Кількість заходів	Оцінка в балах		Сума балів	
			min	max	min	max
1	2	3	4	5	6	7
Змістовий модуль 1.						
1	Робота в аудиторії (опитування, диспут, бесіда тощо)	6	1	4	6	10
	Підготовка презентацій, індивідуальних завдань	2	2	5	2	10
	Робота в Moodle/GoogleClassroom	8	1	2	8	10
	Робота на семінарському (практичному) занятті (в тому числі доповідь, виступ, повідомлення, участь у дискусії)	8	1	5	8	10
Разом за змістовим модулем 1					24	40
Змістовий модуль 2.						
2	Робота в аудиторії (опитування, диспут, бесіда тощо)	11	1	2	6	11
	Підготовка презентацій, індивідуальних завдань	2	2	3	4	11
	Робота в Moodle/GoogleClassroom	11	1	2	8	11
	Робота на семінарському (практичному) занятті (в тому числі доповідь, виступ, повідомлення, участь у дискусії)	11	1	4	8	11
Разом за змістовим модулем 2					26	44
Інша індивідуальна робота протягом вивчення дисципліни						

	Публікація наукових робіт, презентацій, індивідуальних завдань	1-2	4	5	4	10
	Участь у неформальних заходах освіти	2	3	3	6	6
					60	100
Залік					X	X
Разом з курсу дисципліни					61-100	100

Розподіл балів, які отримують здобувачі вищої освіти, та шкала оцінювання – залік

Сума балів за всі види освітньої діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою
90 – 100	A	(зараховано)
82 – 89	B	(зараховано)
75 – 81	C	(зараховано)
64 – 74	D	(зараховано)
60 – 63	E	(зараховано)
35 – 59	FX	(не зараховано) з можливістю повторного складання
0 – 34	F	(не зараховано) з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Базова література

1. Андрушко Я. С. Основи психологічного тренінгу та психокорекція : навч. посіб. Львів : Видавництво Львівської політехніки, 2021. 236 с.
2. Борко Т. М., Овчаренко П. В. Корекційні методи зниження навчальної тривожності у здобувачів вищої освіти. Європейський досвід та українські реалії розвитку педагогічних та психологічних наук (4–5 березня 2026 р. Рига, Латвійська Республіка) : Міжнародна наукова конференція. Рига, Латвія : Видавництво Baltija, 2026. 116 с. С. 39-42. URL: <http://baltijapublishing.lv/omp/index.php/bp/catalog/book/707>
3. Борко Т. М. Теорія та практика психологічних тренінгів : робоча програма навчальної дисципліни освітньо-професійної програми «Психологія» для здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти 1-го року денної форми здобуття освіти на 2025-2026 навчальний рік. Миколаїв : МНАУ, 2025. 61 с. URL : <https://moodle.mnau.edu.ua/course/view.php?id=4967>
4. Ерфорд Б. Т. 45 основних технік психологічного консультування / Бредлі Т. Ерфорд; пер. з англ. Т. М. Денісюк. Київ. : Науковий Світ, 2024. 590 с. : іл. Парал. тит. англ.
5. Зливков В. Л., Лукомська С. О. Теорія та практика психологічних тренінгів. Київ-Ніжин : Видавець ПП Лисенко М. М., 2019. 209 с. URL : https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/721625/1/Zlyvkov_Lukomska.pdf
6. Зливков В. Л., Лукомська С. О. Сучасні тренінгові технології розвитку особистості в освіті. Київ : Інститут психології ім. Г.С. Костюка НАПН України, 2022. 184 с.
7. Карпенко Є. Основи психотренінгу : навч. посібник. Дрогобич : МОС, 2015. 78 с.
8. 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.
9. Матійків І. М. Тренерська майстерність: теорія і практика. Технологія проведення тренінгів: метод. посіб. Львів : СПОЛОМ, 2021. 280 с.
10. Мілютіна К. Л. Теорія та практика психологічного тренінгу : навч. посіб. Київ : МАУП, 2019. 192 с.
11. Психологія міжгрупової взаємодії у вимірах війни і миру : навч. посіб. / [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.
12. Шеннон О'Коннелл, Абдул Салам Медені. Посібник для тренера: Як підготувати та провести тренінг, що матиме вплив. Національний демократичний інститут (НДІ). 122 с. URL : <https://www.ndi.org/sites/default/files/Manual%20for%20trainers.pdf>.

2. Додаткова література

13. Адамська З. М. Соціально-психологічний тренінг як фасилітативне середовище для розвитку фасилітативних здібностей майбутнього психолога. Філософсько-психологічні аспекти лідерства в бізнесі, освіті та державі: зб. тез IV Міжнародної науково-практичної конференції, 15 березня 2019 р. Львів : СПОЛОМ, 2019. С. 17-21.
14. Тренінгові технології навчання у практичній підготовці студентів (ділові та рольові ігри): навчально-методичний посібник / за ред. Г. М. Азаренкової, Н. М. Самородової. Львів : Новий Світ–2000, 2024. 200 с.
15. Білова М. Е. Теоретичні основи психологічного тренінгу : метод. рекомендації. Одеса : Одес. нац. ун-т ім. І. І. Мечникова, 2021. 36 с.
16. Вахоцька І. О. Психологічна допомога: теорія і практика : навч. метод. посіб. Умань : Візаві. 2020. 218 с.
17. Групові форми роботи в системі психосоціальної допомоги дітям і сім'ям, що опинились у складних життєвих обставинах внаслідок військових дій (досвід упровадження) / В. В. Байдик та ін. ; ред. В. Г. Панка, І. І. Ткачук. Київ : Ніка-Центр, 2020. 122 с.
18. 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.
19. Коношенко С., Коношенко Н., Трубник І. Тренінгова робота у соціальній сфері. Духовність особистості: методологія, теорія і практика. 2023. 1(105). С. 81-89.
20. Методика проведення тренінгів з розвитку професійної компетентності андрагогів: метод. рек. / Баніт О. В., Коваленко О. Г. Київ : ІПОД імені Івана Зязюна НАПН України, 2022. 104 с.
21. 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.
22. Москалик С. В. Створення безпечного освітнього середовища в закладі загальної середньої освіти: методична розробка. Піщане, 2022. 49 с.
23. Оксентюк Б. Особистісне зростання як основа для побудови тренінгів. *Трансформація бізнесу для сталого майбутнього : дослідження, діджиталізація та інновації* : збірник тез II міжнар. наук.-практ. конф. (м. Тернопіль, 23-24 листопада 2022 р.). Тернопіль : ТНТУ, 2022. С. 89-91.
24. Пилипенко Н. Методичні основи тренінгової діяльності практичного психолога закладу вищої освіти. *Вісник Національного університету оборони України*. 2022. Вип. 66 (2). С. 98-106. URL : <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2022-66-2-98-106>.

25. Психологічна підтримка та супровід дорослих і дітей у кризових ситуаціях : практикум / упоряд. : Т. Р. Браницька, Л. О. Матохнюк, О. М. Шпортун. Вінниця : Вид-во КЗВО «Вінницька академія безперервної освіти», 2022. 131 с.

26. Радіонова М. С. Тренінг особистісного зростання здобувачів вищої освіти. LAP LAMBERT Academic Publishing, 2019. 139 с.

27. Хейден Дж. Міф про мотивацію. Як налаштуватися на перемогу/перекл. О. Асташов. Київ : Наш Формат, 2019. 192 с.

28. Чикун Л. М. Психологічне забезпечення впровадження відновних практик у закладі освіти: збірник матеріалів. Піщане, 2022. 85 с.

29. Шафранський В., Колісник М. Тренінг розвитку невербальної креативності. *Вісник ХНПУ імені Г. С. Сковороди "Психологія"*. 2022. № 66. С. 376–388. URL: <https://doi.org/10.34142/23129387.2022.66.26>

30. Івашнюва С. В. Як підготувати та провести ефективний тренінг : практичний poradnik. Харків : Ранок, 2019. 80 с.

31. Piloting a mental health training programme for community health workers in South Africa: an exploration of changes in knowledge, confidence and attitudes / G. Sibeko et al. *BMC Psychiatry*. 2018. Vol. 18, no. 1. URL: <https://doi.org/10.1186/s12888-018-1772-1>

3. Інформаційні ресурси

32. Електронний архів наукових та освітніх матеріалів КПІ ім. Ігоря Сікорського. URL : <https://ela.kpi.ua/home>.

33. Міністерство освіти і науки України: офіційний сайт. URL : <http://www.mon.gov.ua>.

34. Національна бібліотека України імені В. І. Вернадського : офіційний сайт. URL : <http://www.nbuv.gov.ua/>.

35. Одеська національна наукова бібліотека : офіційний сайт. URL : <http://odnb.odessa.ua/>.

36. Бібліотека Університету Ушинського : офіційний сайт. URL : <https://library.pdpu.edu.ua/>.

37. Портал професійних психологів України «У психолога» : офіційний сайт. URL : <http://upsihologa.com.ua/>.

38. Електронна англomовна бібліотека : офіційний сайт. URL : <http://pl.bookos.org/>

4. Законодавчо-нормативні документи, акти

39. Про затвердження Положення про психологічну службу у системі освіти України : Наказ МОН України від 22.05.2018 № 509 : станом на 10 берез. 2026 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0885-18#Text>

40. Про затвердження Положення про психологічну службу у системі освіти України : наказ Міністерства освіти і науки України від 22 трав. 2018 р. № 509, зареєстр. в Міністерстві юстиції України 31 лип. 2018 р. за № 885/32337 / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0885-18>

Навчальне видання

ТЕОРІЯ ТА ПРАКТИКА ПСИХОЛОГІЧНИХ ТРЕНІНГІВ

плани практичних занять, ключові поняття, питання для контролю і
самоконтролю, творчі завдання, вправи, тести

Укладач: **Борко** Тетяна Миколаївна

Технічний редактор: Т. М. Борко

Комп'ютерний набір і верстка: Т. М. Борко

Формат 60x84 1/16. Ум. друк. арк. 13,0
Тираж 100 прим. Зам. № _____

Надруковано у видавничому відділі
Миколаївського національного агарного університету
54020, м. Миколаїв, вул. Георгія Гонгадзе, 9

Свідоцтво суб'єкт видавничої справи ДК № 4490 від 20.02.2013 р.