

КИЇВСЬКИЙ ІНСТИТУТ СУЧАСНОЇ ПСИХОЛОГІЇ ТА ПСИХОТЕРАПІЇ

КАФЕДРА КЛІНІЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА СОЦІАЛЬНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

РОБОЧА ПРОГРАМА ОСВІТНЬОГО КОМПОНЕНТА

Технології групової роботи

Освітній рівень	<u>II (магістерського) рівня вищої освіти / III (освітньо-науковий) рівень</u> (назва рівня вищої освіти)
Галузь знань	05 Соціальні та поведінкові науки / <u>C Соціальні науки, журналістика, інформація та міжнародні відносини</u> (шифр і назва галузі знань)
Спеціальність	<u>053 Психологія / С4 Психологія</u> (код й найменування спеціальності)
Освітня програма	Клінічна психологія / Психологія забезпечення ментального здоров'я / Психологія


Розробник: Дар'я ТРОФІМОВА, кандидат психологічних наук, доцент

Робоча програма затверджена
на засіданні кафедр

клінічної психології та соціальної психології

протокол № 10 від 23 червня 2025 року

Завідувач кафедри
клінічної психології



(підпис)

Ірина ЛИСЕНКО
(ім'я та прізвище)

Завідувач кафедри
соціальної психології




(підпис)

Дар'я ТРОФІМОВА
(ім'я та прізвище)

Розглянуто на засіданні Ради якості вищої освіти

протокол № 5 від 30 червня 2025 року

Голова РЯВО



(підпис)

Наталія ЗАВ'ЯЗКІНА
(ім'я та прізвище)

ВСТУП

Робоча програма освітнього компонента «Технології групової роботи» розроблена на основі Методичних рекомендацій до розроблення і оформлення робочої програми освітньої компоненти, затвердженої Вченою Радою Київського інституту сучасної психології та психотерапії від 22 лютого 2024 року, протокол №7.

1. ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Статус освітнього компонента – вибірковий.

Обсяг освітнього компонента – 3.0 кредити ЄКТС.

Семестровий контроль – залік

Мета, завдання освітнього компонента.

Метою освітнього компонента є: формування у студентів цілісного уявлення про технології групової роботи як форму професійної діяльності психолога, ознайомлення з теоретичними основами, моделями та технологіями групової роботи, а також розвиток здатності проектувати, проводити й оцінювати ефективність психологічних тренінгів з урахуванням групової динаміки, ролі ведучого та етичних принципів професійної діяльності.

Завданнями освітнього компонента є:

- розкрити сутність, історію та місце психологічного тренінгу як форми групової роботи в системі психологічних практик;
- ознайомити з основними видами та особливостями групової роботи;
- сформулювати розуміння закономірностей групової динаміки, фаз і етапів тренінгового процесу;
- проаналізувати роль особистості ведучого групи, специфіку ко-тренерства та професійної відповідальності;
- опанувати базові моделі побудови тренінгових програм і роботи з групою;
- навчити принципам оцінки ефективності тренінгу та підготовки тренінгових програм.

Результати навчання здобувачів за освітнім компонентом

Після завершення вивчення освітнього компонента здобувачі вищої освіти здатні:

Пояснювати теоретичні засади та принципи групової роботи в психологічній, освітній і соціальній практиці.

Аналізувати групу як психологічну систему, її структуру, динаміку та етапи розвитку.

Розрізняти основні технології групової роботи (тренінг, фасилітація, групове консультування, психоосвітні групи, групи підтримки).

Оцінювати доцільність застосування різних групових технологій відповідно до цілей, складу та контексту групи.

Проектувати програму групової роботи з урахуванням психологічних потреб учасників і завдань групи.

Застосовувати базові методи та техніки групової взаємодії у межах навчальної та супервізійної практики.

Аналізувати та регулювати групову динаміку, комунікацію й конфлікти у процесі групової роботи.

Дотримуватися принципів професійної етики, безпечного простору та відповідальності фасилітатора групи.

Оцінювати ефективність групової роботи та рефлексувати власну роль у груповому процесі.

Аргументувати значення технологій групової роботи для розвитку особистості, спільнот і професійної діяльності психолога.

2. ПРОГРАМА ОСВІТНЬОЇ КОМПОНЕНТИ

Структура освітньої компоненти

№ теми	Назва розділів і тем	Кількість годин					
		Всього	Аудит.	у тому числі			
				Лекції	Прак.	Прак.к онт./ Сем.	С.р.
1	Тема 1. Поняття та історія тренінгу	10,5	1,5	1,5			9
2	Тема 2. Типи та види СПТ, переваги та недоліки групової роботи	8	1	1	2		5
3	Тема 3. Поняття групової динаміки	8,5	3,5	1,5		2	5
4	Тема 4. Фази і етапи психологічного тренінгу	6,5	1,5	1,5			5
5	Тема 5. Особистість ведучого тренінгу	8	1	1	2		5
6	Тема 6. Особливості ко-тренерства	8,5	3,5	1,5		2	5
7	Тема 7. Трикутник «МЕТА-ЛЮДИ-ПРОЦЕС»	11	1	1			10
8	Тема 8. Модель навчання 4MAT Learning. Модель побудови роботи з групою ORID	15,5	3,5	1,5	2	2	10
9	Тема 9. Оцінка ефективності тренінгу. Практичні рекомендації щодо розробки тренінгової програми та підготовки до проведення тренінгу. Групові ефекти	13,5	3,5	3,5			10
Всього годин		90	26	14	6	6	64

Зміст освітнього компонента

Тема 1. Поняття та історія психологічного тренінгу. Розгляд психологічного тренінгу як методу активного навчання і розвитку в системі психологічних практик. Аналіз історичних етапів становлення тренінгу, впливу гуманістичної психології, групових підходів та сучасних тенденцій розвитку групової роботи.

Література:

1. Афанасьєва, Н. Є., & Перелигіна, Л. А. (2015). *Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу* (215 с.). Харків: ХНАДУ soulbooks.com.ua+12Scribd+12repositsc.nuczu.edu.ua+12
2. Карпенко, Є. В. (2015). *Основи психотренінгу* [Навчальний посібник] (78 с.). Дрогобич: Центр учбової літератури learn.ztu.edu.ua+3Scribd+3Scribd+3

Тема 2. Типи та види психологічного тренінгу. Групова робота: можливості та обмеження. Огляд основних видів психологічних тренінгів залежно від мети, цільової аудиторії та змісту. Аналіз переваг і недоліків групової форми роботи, її потенціалу та ризиків у професійній діяльності психолога.

Література:

1. Мілютіна, К. Л. (2004). *Теорія та практика психологічного тренінгу* (192 с.). Київ: МАУП Scribd+2Scribd+2elcat.pnpu.edu.ua+2
2. Зливков, В. Л., & Лукомська, С. О. (2019). *Теорія та практика психологічних тренінгів* (209 с.). Ніжин: Видавець ПП Лисенко М. М. document.kdu.edu.ua+12lib.iitta.gov.ua+12Scribd+12

Тема 3. Поняття групової динаміки. Вивчення закономірностей розвитку групи, ролей учасників, норм і неформальних процесів, що виникають у групі. Аналіз впливу групової динаміки на ефективність роботи групи.

Література:

1. Кузьменко, В. І. (2018). *Групова динаміка та тренінгові методи в психології* (рекурсивне видання). Харків: ХНУ ім. В. Н. Каразіна [pdf?utm_source=chatgpt.com">pdf?utm_source=chatgpt.com">tnu.edu.ua+1dSPACE.lvduvs.edu.ua+1](http://pdf?utm_source=chatgpt.com)
2. Forsyth, D. R. (2020). *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice* (7th ed.). American Psychological Association.
3. Levi, D. J., & Askay, D. A. (2020). *Group Dynamics for Teams* (6th ed.). SAGE Publications.

Тема 4. Фази і етапи психологічного тренінгу. Розгляд структури тренінгового процесу від формування групи до завершення роботи. Аналіз завдань ведучого та психологічних процесів, характерних для кожного етапу розвитку групи.

Література:

1. Максименко, С. Д., & Титаренко, Т. М. (2016). Психологічний тренінг як метод активного навчання і розвитку особистості. *Проблеми сучасної психології*, (31), 98–110. Харків: ХНУ ім. В. Н. Каразіна
2. Журавська, Л. М. (2006). *Соціально-психологічний тренінг: розвиток якостей особистості працівників сфери туризму* (312 с.). Київ: Слово Scribd+2Violity+2rozetka.com.ua+2

Тема 5. Особистість ведучого психологічного тренінгу. Аналіз професійних, особистісних та етичних вимог до ведучого тренінгу. Розгляд стилів ведення, ролі психолога та меж відповідальності у груповій роботі.

Література:

1. Федорчук, В. М. (2014). *Тренінг особистісного зростання* [Навчальний посібник] (250 с.). Київ: Центр учбової літератури learn.ztu.edu.ua
2. Brown, R., & Pehrson, S. (2018). *Group Processes: Dynamics Within and Between Groups* (3rd ed.). Wiley.

Тема 6. Особливості ко-тренерства. Розкриття особливостей спільного ведення тренінгу, розподілу ролей і функцій між ко-тренерами. Аналіз переваг і труднощів ко-тренерської моделі.

Література:

1. Fisher, J. D., Silver, R. C., Chinsky, J. M., Goff, B., & Klar, Y. (1990). *Evaluating a Large Group Awareness Training: A Longitudinal Study of Psychosocial Effects*. Springer-Verlag.

Тема 7. Трикутник «Мета-Люди-Процес». Розгляд базової концепції побудови роботи групи через узгодження цілей, особливостей учасників та процесу групової взаємодії.

Література:

1. Інструменти фасилітатора для організації та проведення групових обговорень: <https://www.osce.org/sites/default/files/f/documents/0/7/508646.pdf>

Тема 8. Модель навчання 4MAT Learning. Модель побудови роботи з групою ORID. Ознайомлення з циклічною моделлю навчання 4MAT та її застосуванням у розробці тренінгових програм з урахуванням стилів навчання учасників. Розгляд моделі ORID для структурування групових обговорень, рефлексії та осмислення досвіду учасників групи.

Література:

1. Посібник для фасилітаторів громад мережі організацій Карітас Практики, методи, інструменти. — Київ, 2024. <https://caritas.ua/wp-content/uploads/guide%20for%20facilitators.pdf>

Тема 9. Оцінка ефективності тренінгу. Практичні рекомендації щодо розробки тренінгової програми та підготовки до проведення тренінгу. Групові ефекти. Аналіз критеріїв і методів оцінки результативності тренінгу. Надання практичних рекомендацій щодо проєктування тренінгової програми та підготовки до її проведення. Огляд основних ефектів, які проявляється у взаємодії учасників групи.

Література:

1. Rowan, J. (2005). *The Future of Training in Psychotherapy and Counselling: Instrumental, Relational and Transpersonal Perspectives*. Routledge.

2. Lewin, K. (n.d.). *Field theory and leadership styles: foundational contributions to group dynamics*. In *APA Module on Social Psychology (summary article)*. American Psychological Association.

Теми практичних (семінарських) занять освітньої компоненти

№ з/п	Назва теми	Кількість годин практичних	Кількість годин практичних контактів/семінарських
1	Тема 2.		
	<p>Семінар 1. Типи та види СПТ, переваги та недоліки групової роботи <i>Практичне завдання №1:</i> План-конспект міні-тренінгу:</p> <p>Уявіть, що ви — тренер, який готує авторський тренінг для групи учасників (студенти, підлітки, дорослі, професійна спільнота — оберіть самі). Завдання — створити короткий план-конспект міні-тренінгу (на 1,5-2 години), який відобразитиме ваші особисті інтереси, цінності, життєвий досвід та унікальний стиль роботи.</p> <p>Література:</p> <p>1. Афанасьєва, Н. Є., & Перелигіна, Л. А. (2015). <i>Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу</i> (215 с.). Харків: ХНАДУ soulbooks.com.ua+12Scribd+12repositsc.nuczu.edu.ua+12</p>	2	
2	Тема 3.		
	<p>Семінар 2. Поняття групової динаміки <i>Практичне заняття №1:</i> Знайомство на практиці з технологіями групової роботи</p> <p>Література:</p> <p>1. Карпенко, Є. В. (2015). <i>Основи психотренінгу</i> [Навчальний посібник] (78 с.). Дрогобич: Центр учбової літератури learn.ztu.edu.ua+3Scribd+3Scribd+3</p>		2
	Тема 5.		
	Семінар 3. Особистість ведучого тренінгу	2	

	<p>2. Опишіть його внесок у розвиток групових форм психологічної роботи.</p> <p>3. Порівняйте ці ідеї з сучасними підходами у тренінгах.</p> <p>4. Висновок: які ідеї залишаються актуальними, а які – застаріли?</p>	
2	<p>Тема 2. Типи та види психологічного тренінгу.</p> <p><i>Завдання:</i> Більш глибоко дослідити:</p> <ul style="list-style-type: none"> - відмінності між поняттями тренінгу та групової терапії, - використання тренінгу в клінічній психотерапії, - сфери використання соціально-психологічного тренінгу 	5
3	<p>Тема 3. Поняття групової динаміки</p> <p><i>Завдання:</i> Протягом тижня спостерігайте за групою, учасником якої ви є (навчальна група, гурток, команда тощо). Визначте стадію групової динаміки (орієнтація, конфлікт, співпраця). Опишіть прояви групових норм, лідерства, згуртованості. Підготуйте короткий звіт з власними прикладами.</p>	5
4	<p>Тема 4. Фази та етапи психологічного тренінгу</p> <p><i>Завдання:</i> Порівняльний аналіз видів тренінгів</p> <p>1. Оберіть два різних типи тренінгу:</p> <ul style="list-style-type: none"> – один інструментально-орієнтований (напр., тренінг ділового спілкування), – один особистісно-орієнтований (напр., група особистісного зростання). <p>2. Порівняйте їх за такими параметрами:</p> <ul style="list-style-type: none"> – цільова аудиторія, – методи роботи, – очікувані результати, – роль ведучого. <p>3. Висновок: який тип вам ближчий і чому?</p>	5
	<p>Тема 5. Особистість ведучого тренінгу.</p> <p><i>Завдання:</i> Порівняльний аналіз видів тренінгів</p> <p>1. Оберіть два різних типи тренінгу:</p> <ul style="list-style-type: none"> – один інструментально-орієнтований (напр., тренінг ділового спілкування), – один особистісно-орієнтований (напр., група особистісного зростання). <p>2. Порівняйте їх за такими параметрами:</p> <ul style="list-style-type: none"> – цільова аудиторія, – методи роботи, – очікувані результати, – роль ведучого. <p>3. Висновок: який тип вам ближчий і чому?</p>	5
	<p>Тема 6. Особливості ко-тренерства.</p> <p><i>Завдання:</i> Визначення власної ролі у парі ко-тренерів:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Опишіть свої сильні сторони, які ви могли б внести у спільну роботу ко-тренера (напр., організація простору, емоційна підтримка, експертність у змісті тощо). — Визначте, які ролі вам найменш комфортні та потребують підтримки з боку партнера. <p><i>Обсяг: 100-150 слів.</i></p> <p>Аналіз можливих конфліктів у парі ко-тренерів:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Опишіть 2 потенційні конфліктні ситуації у ко-тренерстві (напр., розбіжності в стилі ведення, розподіл часу, суперництво). — Запропонуйте конкретні стратегії, як їх можна попередити або 	5

	вирішити під час роботи. <i>Обсяг: 100-150 слів.</i>	
	Тема 7. Трикутник «Мета-Люди-Процес» <i>Завдання:</i> Підготовка фасилітаційного плану тренінгу за моделлю "МЕТА-ЛЮДИ-ПРОЦЕС" Обрати тему тренінгу (практичну і важливу особисто для вас). Заповнити фасилітаційну структуру: — МЕТА (чого ви хочете досягти), — ЛЮДИ (характеристики учасників), — ПРОЦЕС (які методи, активності плануєте використати) Описати можливі ризики і труднощі, які можуть виникнути у процесі роботи з групою. Розробити 3-4 правила, які допоможуть уникнути цих труднощів.	10
	Тема 8. <i>Модель навчання 4MAT Learning. Модель побудови роботи з групою ORID.</i> <i>Завдання:</i> Придумайте ситуацію, коли у тренінговій групі виникла криза (конфлікт, розділення на підгрупи, втрата мотивації). Опишіть, які фактори, на вашу думку, призвели до цієї ситуації. Розробіть план дій ведучого для стабілізації ситуації (3-4 кроки). Сформулюйте висновок: як подібні ситуації можна попереджувати на етапі планування тренінгу.	10
	Тема 9. Оцінка ефективності тренінгу. Практичні рекомендації щодо розробки тренінгової програми та підготовки до проведення тренінгу. Групові ефекти. <i>Завдання:</i> «Оцінка ефективності тренінгу: відчутне і невидиме» 1. Визначення мети оцінювання 2. Розробка критеріїв ефективності тренінгу 3. Інструменти оцінювання результатів тренінгу 4. Висновок: Що для вас буде означати «тренінг був ефективним»?	10
Разом		64

3. ІНСТРУМЕНТИ, ОБЛАДНАННЯ ТА ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ, ВИКОРИСТАННЯ ЯКИХ ПЕРЕДБАЧАЄ НАВЧАЛЬНА ДИСЦИПЛІНА

Технічні засоби та обладнання: екранні (електронні презентації, віртуальні зали для відпрацювання практичних навичок), комп'ютерні (комп'ютери, планшети, освітні платформи, електронні бібліотеки).

Програмне забезпечення: системне ПЗ (Операційні системи, драйвери), освітні платформи (LMS) для дистанційного навчання, керування курсами (Zoom).

4. МЕТОДИ НАВЧАННЯ

Курс буде викладений у формі лекцій (14 год.) та практичних (6 год.) занять, практичних(6 год.) контактних занять, організації самостійної роботи студентів (64 год.).

Під час викладання дисципліни використовуються наступні методи навчання: словесні (лекція, пояснення, бесіда), наочні (ілюстрація,

демонстрація), практичні (аналіз кейсів, виконання практичних завдань), а також інтерактивні техніки та методики.

5. ЗАСОБИ ДІАГНОСТИКИ ТА РЕЙТИНГОВА СИСТЕМА ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

Засоби оцінювання та методи демонстрування результатів навчання

Засобами оцінювання та методами демонстрування результатів навчання освітнього компонентає:

Методи поточного контролю: Проводиться з метою оцінювання результатів навчання протягом семестру і включає систематичний моніторинг навчальних досягнень здобувачів. Поточний контроль здійснюється під час проведення практичних занять у формі виконання практичних завдань, розв'язання кейсів та активної участі в обговореннях, в обсязі навчального матеріалу, визначеному для кожного заняття.

- виконання практичних задач (оцінюється під час практичних занять);
- самостійна робота (не оцінюється під час поточного контролю теми);
- виконання умов академічної дисципліни (оцінюється під час лекцій, практичних занять та під час поточного контролю теми).

Методи підсумкового контролю: Проводиться з метою оцінювання результатів навчання наприкінці семестру, відповідно до навчального плану у формі заліку, в терміни, встановлені графіком навчального процесу та в обсязі навчального матеріалу, визначеному робочою програмою дисципліни.

Форми контролю та критерії оцінювання результатів навчання

Форми поточного контролю:

Практичні завдання № 1. Максимальна оцінка за виконання практичної задачі становить 10 балів.

Критерій	Максимум балів	Опис
1. Вибір теми (релевантність, особистий зв'язок)	2 бали	Чи обрана тема особисто значуща для студента? Чи є чітке обґрунтування?
2. Особиста мета як тренера	2 бали	Чи усвідомлює студент, навіщо йому бути тренером? Чи сформульована мета широко та зрозуміло?
3. Самопрезентація	3 бали	Чи переконливо подано свої «права» на цю тему? Чи є особистісний стиль?
4. Правила роботи групи	3 бали	Чи правила неформальні, живі, відповідають особистості студента? Чи сприяють створенню безпечної атмосфери?

Практичні заняття 1-3. Максимальна оцінка за виконання практичної задачі становить 10 балів. Завдання включає дві складові: присутність на занятті (максимум 5 балів) та активну участь в обговоренні (максимум 5 балів).

Присутність на занятті — до 5 балів:

- 5 балів — присутність на занятті протягом усього навчального часу.
- 3 бали — неповна присутність (запізнення або дострокове залишення заняття).
- 0 балів — відсутність на занятті.

Активна участь в обговоренні — до 5 балів. Оцінюється якість залученості студента до практичної роботи та групового обговорення.

- 5 балів — активна та ініціативна участь; глибокий аналіз, аргументовані висловлювання з опорою на теорію, здатність формулювати професійні висновки.
- 4 бали — регулярна участь; коректні відповіді, використання теоретичних положень, конструктивна взаємодія з групою.
- 3 бали — епізодична участь; переважно описові відповіді без розгорнутого аналізу.
- 2 бали — мінімальна або формальна участь; відсутність аргументації або аналізу.
- 0 балів — відсутність участі в обговоренні.

Практичне завдання №2. Максимальна оцінка за виконання практичної задачі становить 10 балів.

Критерій	Максимум балів	Опис
1. Самоаналіз сильних сторін і зон розвитку	2 бали	Конкретність, усвідомлення власних якостей, чесність у висвітленні зон росту
2. Обґрунтування вибору стилю керівництва	2 бали	Логічність, зв'язок з особистим досвідом і цінностями
3. Обґрунтування необхідності розвитку конкретних якостей	2 бали	Чіткість у виборі якостей, усвідомлення важливості для професії тренера
4. План особистісного розвитку	4 бали	Реалістичність і конкретність кроків, відповідність обраним якостям і навичкам, чіткість термінів і критеріїв досягнення результату

Практичне завдання №3. У вигляді тесту на 10 запитань. Тест максимум 10 балів (по 1 б за правильну відповідь).

Оцінка самостійної роботи. Оцінювання самостійно роботи здобувачів загалом не передбачено і є опціональною можливістю для особистого розширення та поглиблення тем освітньої компоненти.

Форма підсумкового семестрового контролю:

Залік проводиться в формі розробки авторської тренінгової програми (максимум 40 балів).

Критерії оцінювання:

Розділ	Максимум балів	Опис
Назва тренінгу	1	Влучність і креативність
Актуальність і цільова аудиторія	5	Глибоке розуміння проблематики і характеристик аудиторії
Мета і завдання тренінгу	5	Чіткість і відповідність цілей та завдань тренінгу
Структура програми	8	Логічна побудова етапів, відповідність вправ фазам групової динаміки
Таймінг тренінгу	4	Реалістичність таймінгу, врахування темпу групи
Роль тренера і ко-тренера	3	Усвідомлення власної ролі та взаємодії в парі
Правила роботи групи	3	Відповідність правил специфіці теми і групи
Методи оцінювання ефективності	5	Логічність критеріїв оцінювання і вибраних інструментів
Потенційні труднощі і їх подолання	3	Уміння передбачати і вирішувати складні ситуації
Власна рефлексія	3	Глибина усвідомлення власних сильних сторін і зон розвитку
Всього	40	

Оцінювання окремих видів навчальної роботи

Вид діяльності здобувача вищої освіти	Кількість балів	Максимальна кількість балів (сумарна)
Практичні заняття	10	30
Практичні контактні заняття	10	30
Залік	40	40
		100

Розподіл балів освітнього компонента з формою контролю залік

Поточне оцінювання (бали)	Залік (бали)	Сума балів
60	40	100

Шкала оцінювання: національна та ECTS

Для оцінювання результатів навчання застосовується 100-бальна шкала оцінювання.

Сума балів	Оцінка ECTS	Національна оцінка	
		Екзамен	Залік
90-100	A	Відмінно	зараховано
82-89	B	Дуже добре (вище середнього рівня з кількома помилками)	

74-81	C	Добре (в загальному правильна робота з певною кількістю грубих помилок)	
64-73	D	Задовільно (непогано, але зі значною кількістю недоліків)	
60-63	E	Задовільно (задовольняє мінімальні критерії)	
35-59	FX	Незадовільно (із можливістю повторного складання)	не зараховано
1-34	F	Незадовільно (із обов'язковим повторним вивченням дисципліни)	

6. ОРІЄНТОВНИЙ ПЕРЕЛІК ПИТАНЬ ДО ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ

1. Дайте визначення поняття «психологічний тренінг».
2. Історичні передумови виникнення та розвитку психологічного тренінгу.
3. Відмінності психологічного тренінгу від навчання, консультування та психотерапії.
4. Основні цілі та завдання психологічного тренінгу.
5. Класифікація психологічних тренінгів за метою та змістом.
6. Переваги групової форми роботи у психологічному тренінгу.
7. Обмеження та ризики використання тренінгових технологій.
8. Етичні засади проведення психологічного тренінгу.
9. Роль тренінгу в професійній діяльності психолога.
10. Вимоги до підготовки та компетентності фахівця, який проводить тренінг.
11. Поняття групової динаміки та її значення у тренінговій роботі.
12. Основні характеристики тренінгової групи.
13. Фази розвитку групи та їх психологічний зміст.
14. Типові ролі учасників тренінгової групи.
15. Вплив групових норм і правил на перебіг тренінгу.
16. Поняття згуртованості та напруження в групі.
17. Конфлікти в тренінговій групі: причини та функції.
18. Завдання ведучого на різних етапах тренінгового процесу.
19. Поняття опору в групі та способи роботи з ним.
20. Взаємозв'язок групової динаміки та ефективності тренінгу.
21. Професійна роль та функції ведучого психологічного тренінгу.
22. Особистісні якості, важливі для тренера.
23. Поняття професійної позиції ведучого тренінгу.
24. Стили ведення тренінгових груп.
25. Етична відповідальність ведучого тренінгу.
26. Межі професійної компетентності тренера.
27. Поняття ко-тренерства та його основні форми.
28. Переваги та труднощі роботи у форматі ко-тренерства.
29. Трикутник «МЕТА – ЛЮДИ – ПРОЦЕС» у плануванні тренінгу.
30. Взаємодія ведучого з групою у складних ситуаціях.
31. Загальні принципи проєктування психологічного тренінгу.
32. Поняття структури тренінгового заняття.

33. Модель навчання 4MAT Learning: основні етапи та логіка.
34. Модель ORID: сутність та сфери застосування.
35. Порівняльна характеристика моделей 4MAT та ORID.
36. Підготовчий етап тренінгу: основні завдання та компоненти.
37. Поняття ефективності психологічного тренінгу.
38. Критерії та показники оцінки ефективності тренінгу.
39. Методи збору зворотного зв'язку від учасників.
40. Аналіз результатів тренінгу та їх використання у подальшій роботі.

7. МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОСВІТНЬОЇ КОМПОНЕНТИ

1. Афанасьєва Н. Є., Перелигіна Л. А. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу. Харків : ХНАДУ, 2015. 215 с.
2. Brown R., Pehrson S. Group Processes: Dynamics Within and Between Groups. 3rd ed. Hoboken, NJ : Wiley, 2018.
3. Fisher J. D., Silver R. C., Chinsky J. M., Goff B., Klar Y. Evaluating a large group awareness training: A longitudinal study of psychosocial effects. New York : Springer-Verlag, 1990.
4. Forsyth D. R. Group Dynamics: Theory, Research, and Practice. 7th ed. Washington, DC : American Psychological Association, 2020.
5. Журавська Л. М. Соціально-психологічний тренінг: розвиток якостей особистості працівників сфери туризму. Київ : Слово, 2006. 312 с.
6. Зливков В. Л., Лукомська С. О. Теорія та практика психологічних тренінгів. Ніжин : Видавець ПП Лисенко М. М., 2019. 209 с.
7. Інструменти фасилітатора для організації та проведення групових обговорень. URL:
<https://www.osce.org/sites/default/files/f/documents/0/7/508646.pdf>
8. (дата звернення: ____).
9. Карпенко Є. В. Основи психотренінгу : навч. посіб. Дрогобич : Центр учбової літератури, 2015. 78 с.
10. Кузьменко В. І. Групова динаміка та тренінгові методи в психології. Харків : ХНУ ім. В. Н. Каразіна, 2018.
11. Levi D. J., Askay D. A. Group Dynamics for Teams. 6th ed. Thousand Oaks, CA : SAGE Publications, 2020.

12. Lewin K. Field theory and leadership styles: foundational contributions to group dynamics // APA Module on Social Psychology. American Psychological Association.

13. Максименко С. Д., Титаренко Т. М. Психологічний тренінг як метод активного навчання і розвитку особистості // Проблеми сучасної психології. 2016. № 31. С. 98–110.

14. Мілютіна К. Л. Теорія та практика психологічного тренінгу. Київ : МАУП, 2004. 192 с.

15. Посібник для фасилітаторів громад мережі організацій «Карітас». Практики, методи, інструменти. Київ, 2024. URL: <https://caritas.ua/wp-content/uploads/guide%20for%20facilitators.pdf>

16. (дата звернення: ____).

17. Rowan J. The Future of Training in Psychotherapy and Counselling: Instrumental, Relational and Transpersonal Perspectives. London : Routledge, 2005.

18. Федорчук В. М. Тренінг особистісного зростання : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2014. 250 с.