



# Методика проведення тренінгу

Центр розвитку позашкільної освіти

Київський Палац дітей та  
юнацтва





# Тренінг є:

- ефективною формою опанування знаннями,
- активним навчанням із застосуванням міні-лекцій (теоретична основа), рольових та ділових ігор, спеціальних вправ для закріплення навичок і вмінь, обговорень і аналізу конкретних ситуацій з професійного досвіду учасників





# Мета тренінгу:

- інформування та набуття учасниками тренінгу нових професійних навичок та умінь;
- опанування нових технологій у професійній сфері;
- зменшення небажаних проявів поведінки, зміна стилю неефективного спілкування тощо;
- зміна погляду на проблему, на процес навчання, щоб зрозуміти, що вони можуть надавати наснагу та задоволення;
- пошук ефективних шляхів розв'язання поставлених проблем, завдяки об'єднанню в тренінговій роботі спеціалістів різних відомств, які впливають на розв'язання цих проблем





# Атрибути тренінгу





# Зміст, процес і метод тренінгу

Спілкування учасників у ході тренінгу охоплює дві складові: зміст і процес

**Зміст тренінгу** - це тематика (ідеї, питання, закономірності явищ), що вивчаються під час роботи

**Процес тренінгу** - це те, як взаємодіють учасники тренінгу під час навчання, яку атмосферу створюють, які ролі відіграють, як впливають один на одного

**Метод тренінгу** - це те, в який спосіб організовано навчання (дискусія, робота в складі малих груп тощо), як відбувається процес засвоєння змісту тренінгу

Для вичерпного розуміння взаємозв'язку ключових понять тренінгу (метод, зміст, процес), досягнення професійного вміння оптимально використовувати їх та керувати ними, тренер повинен добре орієнтуватися в почуттях людини, яка потрапляє в групу, процесах групової динаміки, структурі групи, проблемних ситуаціях, що виникатимуть у групі





# Робота в складі всієї групи

Заняття в складі групи передбачає, що всі учасники сидять разом, а їх увага зосереджена на тренері

**Такий вид роботи застосовується:**

- під час початкового привітання та вступної частини щоденних занять;
- коли треба вислухати одного або декількох промовців, зокрема, під час читання лекції або проведення колективної презентації перед аудиторією;
- під час обміну результатами роботи, виконаної в складі малих груп;
- наприкінці тренінгу для підбиття підсумків і завершення заняття.

Переваги групової роботи полягають у тому, що з інформацією та досвідом можуть ознайомитись всі члени групи. Крім того, існує можливість легко давати інструкції одразу всім учасникам. Важливо також, що окремим учасникам важко одразу брати активну участь у навчанні, оскільки вони відчують труднощі, щодо засвоєння матеріалу, їм легше адаптуватися до умов тренінгу у великій групі





# Робота в малих групах

Метод малих груп доцільно застосовувати, коли учасникам потрібно:

- познайомитись один з одним;
- переглянути матеріал, представлений на лекції;
- обговорити як презентувати інформацію іншим групам у формі рольової гри;
- відпочити, навчитися взаємодіяти, адаптуватись серед незнайомих людей

У процесі роботи в складі малих груп доцільно мати двох тренерів: вони можуть приділяти більше часу, допомагаючи кожній групі, і вносити в процес особисті якості та досвід





## **Способи формування групи**

**Для роботи  
в складі цілої групи**

**Для роботи в  
складі малих груп**







# Структура тренінгу

- **знайомство;**
- **розігрів;**
- **основні вправи (за темою тренінгу), обговорення чи зворотній зв'язок;**
- **розігрів, релаксація або підтвердження підсумків;**
- **вправа на завершення чи зворотній зв'язок**





# Способи організації малих груп

## Групи обговорення

Вони створюються для стимулювання мислення та вироблення ідей, пов'язаних з певною темою. Наприклад, якщо доцільно визначити теми, котрі учасники хотіли б вивчити глибше, або про які вони хотіли б дізнатись більше. Від учасників групи обговорення не вимагається розв'язання проблеми або завершення складання переліку завдань. Оптимальний розмір групи обговорення становить 4-6 осіб. Обговорення має бути відносно коротким - приблизно десять хвилин. Учасникам групи обговорення тренер повинен чітко пояснити мету. Якщо цей метод передбачається застосовувати досить часто - слід змінювати склад групи після одного-двох обговорень (деякі групи підбираються вдало і добре працюють разом, інші - ні)





# Пари

Завдання, призначені для пар, необхідно обирати дуже ретельно. Вони мають бути короткими, щоб учасники не могли зайти в глухий кут, якщо пари не спрацюються.

## **Попарно зручно працювати:**

- під час виконання вступних ознайомлювальних вправ;
- під час навчання один одного (один учасник, який уже володіє певними навичками, навчає іншого);
- коли люди на основі особистих симпатій обирають собі пару для вирішення таких завдань тренера, які зручніше виконувати вдвох, наприклад, для участі в вправах, де треба виконувати дві різні ролі тощо





# Трійки

**Малі групи у складі трьох осіб особливо корисно використовувати, щоб двоє людей взаємодіяли між собою, а один спостерігав за ними і робив зауваження. Члени малої групи з трьох осіб розподіляють між собою ролі промовця, слухача та спостерігача. У такій трійці промовець розповідає задану тему, слухач реагує на промову згідно з тренерським завданням, а спостерігач не бере участі в розмові. Він лише спостерігає та записує свої зауваження («погляд збоку»), а наприкінці вправи коментує враження від почутого**

**Взаємодія промовець-слухач триває, як правило, від 5 до 10 хвилин. Спостерігач коментує близько 5-и хвилин. Зазвичай у таких вправах члени трійки по черзі міняються ролями в певному порядку, щоб кожний з них побував у всіх трьох ролях**





# Техніки організації групової взаємодії

№ з/п	Засоби	Характеристика
1	Дискусії	Організація обговорення з приводу спірного питання, де учасники мають будувати аргументацію власної позиції
2	Рольові ігри	Програвання сценки (ситуації) учасниками на заданий сюжет із фіксованими ролями (можлива характеристика кожної ролі: «важкий підліток», «неввічлива людина» тощо)
3	Ділові ігри	Програвання ситуацій ділового спілкування/взаємодії на визначену тему
4	Вправи в мікрогрупах	Завдання групі, спрямовані на знайдення відповіді на запитання та/або відпрацювання певної навички





5	Шерінг/рефлексія	Зворотний зв'язок: учасники звітують про отриманий досвід; про те, чого навчилися впродовж заняття. Зазвичай проводиться наприкінці кожного модуля
6	«Криголами»	Короткі, як правило, рухливі вправи, спрямовані на позбавлення напруження та посилення уваги учасників. Також сприяють створенню невимушеної атмосфери на тренінгу.
7	Моделювання	Конструювання моделей ситуативної взаємодії
8	Супервізія	Організація консультативної підтримки учасників під час підготовки та після проведення власних проектів групової роботи
9	Експерт-аналіз	Як окремий навчальний блок може бути частиною тренінгових програм. Мікрогрупа учасників висуває критерії аналізу проекту групової роботи (міні-лекція, презентація, міні-тренінг, тренінгове заняття) та має оцінити запропонований фрагмент





## **«Синдром професійного вигорання»**

є стресовою реакцією, яка виникає внаслідок довготривалих професійних стресів середньої інтенсивності





# Ознаки вигорання:

- виснаження, втома;
- психосоматичні ускладнення;
- безсоння;
- негативні настанови стосовно підлеглих;
- негативні настанови, щодо своєї роботи;
- нехтування виконанням своїх обов'язків;
- збільшення прийому психостимуляторів (тютюн, кава, алкоголь, ліки);
- зменшення апетиту чи переїдання;
- негативне самооцінювання;
- посилення агресивності (роздратованість, напруження);
- посилення пасивності (цинізм, песимізм, безнадія, апатія);
- почуття провини







# Причини професійного вигорання:

- напруженість і конфлікти у професійному оточенні, недостатня підтримка з боку колег;
- недостатні умови для самовираження, експериментування та інновацій;
- одноманітність діяльності й невміння творчо підійти до виконуваної роботи;
- вкладання в роботу значних особистісних ресурсів за недостатнього визнання та відсутності позитивного оцінювання з боку керівництва;
- робота без перспективи, неможливість побудувати професійну кар'єру;
- невирішені особистісні конфлікти





# Аспекти психічного здоров'я

- позитивне ставлення до себе;
- оптимальний розвиток, ріст і самоактуалізація особистості;
- психічна інтеграція;
- особиста автономія;
- реалістичне сприйняття оточення;
- уміння адекватно впливати на оточення





# ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ

## Активні способи підвищення загальної стійкості людського організму:

- способи, що використовують фізичні фактори впливу - це фізична культура, загартовування організму, біг тощо
- аутогенне тренування, психотерапія, техніки візуалізації та релаксації
- підвищення загальної стійкості організму пов'язане з біологічно активними речовинами





Боротись зі стресами можливо впливаючи як на психіку (душа), так і на

фізіологію (тіло)

- **1. Рухова активність**

Фізичні вправи допомагають серцю і легеням краще справлятися зі своєю роботою. Живильні речовини і кисень легше проникають в різні частини організму. Відпрацьовані продукти легше виводяться. Система ферментів краще збалансована, отже м'язи можуть бути більш розслаблені. Організм краще відновлюється під час сну. Підвищується витривалість. Весь організм значно зміцнюється. Крім того, під впливом фізичного навантаження значна частина емоцій просто «згорає»

- **2. Викид емоцій**

Якщо Ви відчуваєте, що у Вас усередині накопичилася досить гостра напруга, то можна виплеснути її разом із сльозами. Якщо є люди, з якими можна поділитися своїми переживаннями, то добре поговорити з ними. Нарешті, психологи інколи рекомендують виплескувати свої емоції на папір. Необхідно просто написати все, що Вас турбує, а потім цей папір викинути. Говорять, що коли людина викладає свої переживання, вона ще трохи напружується, проте через деякий час настає заспокоєння





- **3. Харчування**

Необхідно вживати більше овочів і фруктів, якісних круп і менше тваринних продуктів. Каву краще замінити чаєм. Чай, якщо це необхідно, добре тонізує, кава ж може дуже сильно збуджувати. До помірної дози алкоголю можна вдатися лише в тому випадку, якщо є упевненість, що немає загрози алкоголізму. Оскільки негативні емоції ослаблюють організм, то абсолютно логічно було б передбачити, що позитивні емоції його укріплюють.

- **4. Сексуальне спілкування** також позитивно позначається на організмові. Це стосується навіть поцілунку тривалістю в декілька хвилин.

- **5. Водні процедури.** На власному досвіді необхідно визначити, що буде корисне саме Вам. Можна використовувати гарячі або теплі ванну і душ, можна з ранку, а можна на ніч. Можна спробувати гартуючі процедури. Всім корисний контрастний душ; 1 хвилина - тепла вода, 15 секунд - холодна і так від 5 до 10 повторів.

- **6. Організм відновлюється тим повніше, чим сильніше він розслаблений.** Краще всього розслабляється він уві сні, а значить необхідно **добре висипатися.**





# ЗАСОБИ ЗАПОБІГАННЯ ПРОФЕСІЙНОМУ ВИГОРАННЮ:

- 1. Змінювати те, що можливо, і приймати як долю те, чого доки змінити неможливо.
- 2. Виробляти позитивне ставлення до того, що відбувається. У будь-якій, навіть вельми негативній події знаходити вигоду для себе.
- 3. Навчитися жити сьогоднішнім днем і отримувати задоволення від кожного дня.
- 4. Ніколи не ображатися на долю. Пам'ятати, що могло б бути набагато гірше!
- 5. Уникати неприємних людей. Якщо доводиться спілкуватися з людьми нестерпними, то радіти, що Ви не такий як вони.
- 6. Підвищувати самооцінку і менше турбуватися про те, що про Вас думають інші.
- 7. Більше спілкуватись з цікавими людьми. Опановувати навички спілкування.
- 8. Переоцінювати свої цінності, якщо необхідно.
- 9. Організувати свій побут так, щоб не витратити час даремно.
- 10. Планувати своє життя





## Психологічні поради, щодо боротьби зі стресом:

- 1. Яка б стресова ситуація не сталася, витісніть всі негативні емоції. Після цього спокійно розберіть ситуацію. Змиріться з найгіршим, що може статися, а потім почніть покращувати дану ситуацію.*
- 2. Навчіться жити сьогоднішнім днем!*
- 3. Пам'ятаєте: могло бути гірше!*
- 4. Не дратуйтеся при спілкуванні з оточуючими!*
- 5. Навчіться говорити "ні"!*
- 6. Думайте про хороше!*
- 7. Переоцініть свої цінності, якщо необхідно!*





## Центр розвитку позашкільної освіти

Завідувач Центру: Дем'яненко Валентина Борисівна

(e-mail: [demyanenko@i.ua](mailto:demyanenko@i.ua) )

Тел.(044) 280-63-97; e-mail: [center\\_rozvitku@meta.ua](mailto:center_rozvitku@meta.ua)

### **СЕКТОР ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНОГО СУПРОВОДУ**

Завідувач кабінету: Бірюк Ольга Василівна

Психолог: Серажим Мар'яна Олегівна

Психолог: Мешко Тетяна Євгенівна

### **НАУКОВО-МЕТОДИЧНИЙ СЕКТОР**

Методист: Цапик Анна Василівна

Методист: Левковець Леся Василівна

Методист: Галка Марина Володимирівна

### **ІНФОРМАЦІЙНО-РЕСУРСНИЙ СЕКТОР**

Зав. клубу-керівник

інформаційного центру: Гушул Володимир Васильович

Лаборант Центру: Вакулік Марина Михайлівна

### **Бібліотека**

Бібліотекар: Юріна Марія Вікторівна

