

**ДЕРЖАВНА СЛУЖБА УКРАЇНИ З НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ
ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БЕЗПЕКИ ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ**

Навчально-науковий інститут психології та соціального захисту

Кафедра практичної психології та педагогіки



**LVIV STATE UNIVERSITY
OF LIFE SAFETY**

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

для проведення соціально-психологічних тренінгів

зі спеціальності **053 «Психологія»**

Львів - 2023

«ЗАТВЕРДЖУЮ»
Начальник кафедри
практичної психології та
педагогіки доктор
психологічних наук,
професор Роксолана СІРКО
«01» вересня 2023 р.

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ
для проведення соціально-психологічних тренінгів
зі спеціальності **053 «Психологія»**

Схвалено методичною радою
Навчально-наукового
інституту психології та
соціального захисту
Протокол №1 від «4» вересня
2023 року

Методичні рекомендації для проведення соціально-психологічних тренінгів за спеціальністю 053 «Психологія» / укл. Коваль І. С., Яремко Р. Я.; Львівський державний університет безпеки життєдіяльності ДСНС України. Львів: ЛДУ БЖД, 2023. 43 с.

Укладачі: заступник начальника відділу виховної, соціально-гуманітарної роботи та психологічного забезпечення Львівського державного університету безпеки життєдіяльності, підполковник служби цивільного захисту, кандидат педагогічних наук Коваль І. С.,

викладач кафедри практичної психології та педагогіки навчально-наукового інституту психології та соціального захисту Львівського державного університету безпеки життєдіяльності, капітан служби цивільного захисту, кандидат психологічних наук Яремко Р. Я.

Рецензенти: начальник кафедри практичної психології та педагогіки навчально-наукового інституту психології та соціального захисту Львівського державного університету безпеки життєдіяльності, полковник служби цивільного захисту доктор психологічних наук, професор Сірко Р.І.,

Заступник начальника кафедри психології діяльності в особливих умовах соціально-психологічного факультету Національного університету цивільного захисту України, підполковник служби цивільного захисту, кандидат психологічних наук, доцент Михлюк Е. І.

Методичні рекомендації є опорним методичним матеріалом для психологів, які організують тренінгову діяльність з різними категоріями населення. У розробленні методичних рекомендацій використано міжнародний та вітчизняний досвід проведення тренінгів. Творче використання методичних рекомендацій у процесі професійної діяльності практичних психологів сприятиме систематизації знань, умінь та навичок щодо теорії й практики створення навчального середовища тренінгу, формуванню професійної спрямованості, підвищенню мотивації до досягнення успіхів у професії тренера, професійному й особистісному розвитку. Методичні рекомендації адресовано педагогічним і науково-педагогічним працівникам закладів вищої, професійної, післядипломної педагогічної освіти, наукових установ, здобувачам освіти – майбутнім психологам, здобувачам наукових ступенів, а також фахівцям, котрі організують внутрішньофірмове навчання.

ЗМІСТ

ВСТУП	5
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПРОВЕДЕННЯ ТРЕНІНГУ	6
1.1. Поняття «тренінгу»	6
1.2. Відмінності тренінгу від традиційних форм навчання	9
1.3. Класифікація психологічних тренінгів	11
РОЗДІЛ II ХАРАКТЕРИСТИКА ФОРМ І МЕТОДІВ ТРЕНІНГОВОЇ РОБОТИ	27
2.1. Методичні рекомендації проведення тренінгових занять	27
2.2. Етапи тренінгу	30
2.3. Компоненти тренінгу	30
2.4. Основні методи тренінгового навчання	31
РОЗДІЛ III ЕФЕКТИВНІСТЬ ТРЕНІНГУ ТА ГРУПОВОЇ РОБОТИ	37
3.1. Переваги групової форми роботи	37
3.2. Показники ефективності тренінгу та ресурси	38
3.3. Особистість тренера	39
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	42

ВСТУП

Вирішення стратегічних завдань розвитку освіти потребує використання не тільки традиційних, але й інноваційних форм, методів, технологій навчання, до яких належить тренінгові технології, що сприяють ефективному формуванню у майбутніх психологів необхідних професійних та особистісних якостей характеру. На відміну від традиційного навчання, спрямованого на формування професійних знань, умінь та навичок, сучасні реалії життєдіяльності все більше потребують фахівців, які окрім високого професійного рівня, повинні постійно бути готовими до особистісного самовдосконалення.

Методичні рекомендації підготовлені з метою забезпечення майбутніх психологів необхідними матеріалами для організації та проведення тренінгів з розвитку професійно важливих якостей та компетентностей. У розробленні методичних рекомендацій використано міжнародний та вітчизняний досвід підготовки тренерів на теоретичному, практичному, особистісному рівнях. Тренінги повністю охоплюють потенціал людини: рівень та обсяг її компетентності, самостійність, здатність до ухвалення рішень та взаємодії, сприяють саморозвитку та самовдосконаленню.

Важливим компонентом усіх тренінгів є оцінювання їхньої ефективності, яке повинно проводитися на всіх етапах. Аналіз різних методів оцінювання з різних позицій (тренера, учасників, замовника) спрямований на допомогу психологу в підготовці тренінгу й успішній його реалізації. Загалом дотримання майбутніми психологами методичних рекомендацій сприятиме розвитку як їх професійної компетентності, так і учасників тренінгів, що будуть ними проведені.

Методичні вказівки можуть бути корисними здобувачам вищої освіти, молодим викладачам закладів вищої освіти та практичним психологам.

РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПРОВЕДЕННЯ ТРЕНІНГУ

1.1. Поняття «тренінгу»

Тренінг як самостійний метод роботи з людьми виник у ХІХ столітті в галузі медицини. У ХХ столітті, тренінг почав активно використовуватись як форма навчання у професійній освіті, а у практичній психології – як методика розвитку і психокорекції людини та малих соціальних груп. У практичній психології та психотерапії групові методи набули розголосу починаючи з тридцятих років ХХ століття. Як виявилось у дослідженнях, метод психологічної допомоги людям, що реалізовується через малу групу (терапевтичну або коректувальну) є надзвичайно ефективним і тому набув широкого розголосу. Феномен тренінгу в тому, що він відповідає вимогам сучасного суспільства, яке насичене різними перепонами та бар'єрами.

У ХХІ столітті психологічний тренінг як метод активного соціально-психологічного навчання став одним із найпоширеніших видів психолого-педагогічної роботи, приваблюючи людей своєю ефективністю, внутрішньою відкритістю, позитивною атмосферою, індивідуальною й груповою рефлексією, розвитком всіляких компетентностей. Він забезпечує ефективну взаємодію з соціумом (сприяє успішній професійній діяльності, спілкуванню, цілеспрямованості, впевненості, згуртованості колективу тощо).

Досить важливу роль у всіх тренінгах відіграє креативна взаємодія тренера (ведучого) й учасників задля розкриття і опанування життєвого, творчого та духовного потенціалу особистості.

Дефініція «тренінг» (training в перекладі з англійської) вживається у різних значеннях, розповсюдженому і обмеженому, які можна цілком адекватно передавати словами «підготовка», «тренування», «навчання», «виховання».

Вітчизняний науковець В. Федорчук у навчальному посібнику «Тренінг особистісного зростання» вказав, що тренінги завжди відображають у своєму змісті сенс того напрямку, поглядів, що притаманні тренеру, а саме:

- тренінг як своєрідна форма дресури, в якій використовуються жорсткі маніпулятивні прийомами;
- тренінг як тренування, в результаті якого відбувається формування і відпрацювання вмінь і навичок ефективної поведінки;
- тренінг як форма активного навчання, метою якого є, насамперед, передача психологічних знань і розвиток деяких умінь та навичок;
- тренінг як метод створення умов для саморозкриття учасників і самостійного пошуку ними способів вирішення власних психологічних проблем.

Очевидним є те, що не всі тренінги можна зараховувати до виокремлених видів, оскільки кожен з них одночасно охоплює декілька завдань. Суттєвим в тренінгу є і особистість тренера, бо «особистість виховує особистість».

Опрацювавши психолого-педагогічну літературу, а також зважаючи на наш практичний досвід розробки й проведення тренінгів, можна виокремити такі основні функції тренінгу:

діагностична – полягає у спостереженні, експериментальному вивченні індивідуальних якостей характеру й особливостей поведінки людини, а також групових процесів, з подальшим аналізом та інтерпретацією;

навчальна – має на меті опанування знань, вмінь, навичок і формування життєво чи професійно-необхідних компетентностей;

розвивальна – базується на тому, що тренінг завжди сприяє всебічному розвитку людини або групи в різних сферах життєдіяльності: духовній, фізичній, особистісній, професійній;

профілактична – ґрунтується на тому, що тренінг часто спрямований на збереження психологічної цілісності особистості, запобігання нервово-психічним розладам, профілактику несприятливого впливу зовнішніх чинників, зокрема, професійної деформації, професійного вигорання, реабілітацію після психотравматичних подій, а також в цілому – на підвищення рівня психічного здоров'я;

саморегулятивна – сприяє формуванню навичок цілеспрямованого самоконтролю і зміни людиною роботи різних психофізіологічних функцій, регуляції активності діяльності і рефлексії;

евристична – беручи участь у тренінгу людина відкриває для себе нові горизонти, переживає інсайти, відбуваються «ніби то осяяння», так звані «моменти істини»;

психокорекційна – має на меті виправлення (коректування) на основі тренінгу окремих недоліків і відхилень у поведінці та психічному розвитку;

праксеологічна – полягає в тому, що тренінг завжди прямо чи опосередковано спрямований на підвищення ефективності практичної діяльності.

Різносторонність тренінгу вказує на те, що це не лише універсальний метод розвитку людини, а й ефективна модель підготовки та перепідготовки фахівців, оскільки він охоплює психологічну сферу особистості (емоційну, поведінкову, вольову, інтелектуальну тощо). Тісний взаємозв'язок і взаємовплив емоційної, тілесної, інтелектуальної, поведінкової сфер особистості зумовлює формування готовності до соціалізації особистості шляхом впливу на тілесні реакції, думки, переконання, цінності, комунікативну поведінку тощо. Спеціально підібраний набір вправ дозволяє учасникам тренінгу розвинути ті компетенції, що є необхідними для професійної діяльності в незвичайних умовах.

1.2. Відмінності тренінгу від традиційних форм навчання

Під час тренінгу створюється неформальне, невимушене спілкування, яке відкриває перед групою безліч варіантів розвитку та розв'язання проблеми, заради якої вона зібралася. Як правило, учасники в захваті від тренінгових методів, тому що ці методи роблять процес навчання цікавим, не обтяжливим.

Тренінг – це одночасно:

- цікавий процес пізнання себе та інших;
- спілкування;
- ефективна форма опанування знань;
- інструмент для формування умінь і навичок;
- форма розширення досвіду.

Тренінг і традиційні форми навчання мають суттєві відмінності.

Традиційне навчання більш орієнтоване на правильну відповідь, і за своєю суттю є формою передачі інформації та засвоєння знань. Натомість тренінг, перш за все, орієнтований на запитання та пошук. На відміну від традиційних тренінгові форми навчання повністю охоплюють весь потенціал людини: рівень та обсяг її компетентності (соціальної, емоційної та інтелектуальної), самостійність, здатність до прийняття рішень, до взаємодії тощо. Звичайно, традиційна форма передачі знань не є сама по собі чимось негативним, проте у світі швидких змін і безперервного старіння знань традиційна форма навчання має звужені рамки застосування.

Так само, як і будь-яке навчальне заняття, тренінг має певну мету, що полягає в:

- інформуванні та набутті учасниками тренінгу нових професійних навичок та умінь;
- опануванні нових технологій у професійній сфері;
- зменшенні чогось небажаного (проявів поведінки, стилю неефективного спілкування, особливостей реагування тощо);
- зміні погляду на проблему;
- зміні погляду на процес навчання, аби зрозуміти, що він може давати наснагу та задоволення;
- підвищенні здатності учасників до позитивного ставлення до себе та життя;
- пошуку ефективних шляхів розв'язання поставлених проблем завдяки об'єднанню в тренінговій роботі різних спеціалістів, представників різних відомств, які впливають на розв'язання цих проблем;
- активізації громадськості щодо розв'язання актуальних проблем;
- здобутті альтернативної громадянської освіти.

У тренінгу широко використовуються методи, спрямовані на стимуляцію взаємодії учасників. Усі вони об'єднуються під назвою «інтерактивні техніки» і забезпечують взаємодію та власну активність учасників під час динамічного навчального процесу.

інтер (лат. *inter*) – префікс, що означає перебування поміж чимось, кимось;

актив (лат. actus) – приводжу в рух;

інтерактивний – рух, що відбувається між об'єктами: зовнішніми – між окремими людьми, внутрішніми – рух, активність, яка відбувається в самій людині і яка призводить до змін її поглядів, думок, поведінки тощо.

Таким чином, тренінг – це:

- групова діяльність, що допомагає стати кожному її учаснику більш компетентним;
- процес, під час якого учасники вступають у взаємодію;
- процес, у центрі якого є проблема та її розуміння учасниками групи, а не компетентність ведучого щодо зазначеної проблеми;
- навчання, під час якого активність учасників вища, ніж активність ведучого;
- навчання, яке дає учасникам задоволення, активізує їх, стимулює інтерес до пізнання;
- навчання, результат якого досягається у взаємодії всіх учасників тренінгу;
- відкриття учасниками в собі нових можливостей, відчуття того, що вони знають і вміють більше, ніж до цього часу думали про себе;
- можливість відкриття інших людей, навчання через взаємодію з ними, розуміння того, на що здатні люди, від яких раніше не очікувалося нічого цікавого;
- можливість у безпечних, з одного боку, трохи штучних, а з іншого
- наближених до реальності умовах взаємодії з іншими людьми досягти бажаних змін.

1.3. Класифікація психологічних тренінгів

У психолого-педагогічній літературі групові форми роботи набули поширення, ще з кінця ХХ століття. Позитивну роль тут відіграв зарубіжний досвід ведення групових форм навчання, який трансформувалася завдяки обміну досвідом. Розглянемо існуючі види тренінгів.

Психокоректувальний тренінг – загальне найменування тренінгової

роботи, направленої на зміну психічної сфери людини з кінцевою метою вдосконалення самосвідомості, поведінки, професійної діяльності людей або груп.

Методичний тренінг – спосіб навчання фахівців з виконання тренінгової роботи. Психокоректувальних цілей не переслідує, носить суто ілюстративний характер для глибшого знайомства з видами тренінгів. Професійна підготовка тренера включає чотири етапи: 1) теоретичний (методичний) курс, де висловлюються основи ведення даного виду тренінгу; 2) участь в роботі психокоректувальної групи (з подальшим розбором і коментарями); 3) спостереження за роботою досвідченого тренера; 4) ведення групи під спостереженням професіонала. Кожен етап за часом займає не менше тижня (5–7 днів).

Психотерапевтичний тренінг – різновид психокоректувального тренінгу, націленого на отримання психотерапевтичного ефекту. Під психотерапевтичним ефектом розуміється широкий круг психічних змін людини (в першу чергу – самосвідомість), сприяючих вирішенню її внутрішніх конфліктів і кризових станів. Найчастіше ці зміни трактуються як досягнення «душевної рівноваги», «душевного очищення (катарсису)», «автентичності» (відповідності способу буття людини внутрішній природі її особистості, вміння бути самим собою), «прояснення» (розширення сфери усвідомлення, усвідомлення власної досконалості).

Тренінг особистісного росту – різновид тренінгу, направлено на вдосконалення особистісних якостей і самосвідомості людини, що сприяє оптимізації її поведінки і самореалізації. У процесі тренінгового курсу учасники чітко усвідомлюють власне «Я», своє місце в світі, свій потенціал і можливі перспективи, промальовують провідні цілі свого життя. Як правило, у них підвищується рівень психологічної компетентності та упевненості в собі. Мета тренінгу особистісного росту – досягти розвиваючого ефекту. Особистісно-орієнтований підхід дозволяє учасникам усвідомити і прийняти свої індивідуальні якості, ефективно використовувати не тільки свої достоїнства, але і недоліки, оскільки зміцнюється віра в себе, переконання в своїй унікальності.

Найбільш типові для цього класу такі тренінги, як тренінг самопізнання, тренінг упевненості в собі, тренінг самореалізації особистості, тренінг розвитку життєвих цілей та будь-які тренінги, що розвивають загальні та спеціальні здібності: тренінг розвитку інтелектуальних здібностей; тренінг креативності. Навчальний тренінг – націлений на придбання індивідом нових знань, розвиток умінь і навиків в певних різновидах соціальної активності людини.

Навчальний тренінг звертається не стільки до особи, скільки до її поведінки через систему умінь і навиків. У подібному навчанні можна виділити два напрями роботи:

- 1) навчання загальним ефективним прийомам соціальної поведінки;
- 2) озброєння конкретними знаннями і навчання конкретним видам соціальної поведінки, що підвищують ефективність діяльності в різних специфічних сферах суспільного буття.

У першому випадку йдеться про збагачення багажу знань, умінь і навиків у спілкуванні. Тут удосконалюється і перцептивна сторона спілкування, і комунікативна, й інтерактивна. У плані соціальної перцепції людина навчається швидко будувати адекватний образ партнера при першому знайомстві (перше враження) і точно його коректувати в процесі подальшого спілкування. До певної міри її навчають «розбиратися в людях», з одного боку, і «подавати себе», з іншою. У комунікативному плані учасники тренінгу навчаються вибудовувати взаємини, сприятливі для їх ефективної взаємодії. Вони розширюють і поглиблюють знання про себе, про інших людей і про способи і форми спілкування. Розвивають уміння своєчасно і правильно передавати, розшифровувати і розуміти інформацію як у вербальній, так і в невербальній формах. Учасники тренінгу одержують навички грамотного ведення діалогу і суперечки, уміння слухати і переконувати, розуміти партнерів по спілкуванню інтелектуально та емоційно. У інтерактивному аспекті для учасників виявляється можлива палітра їх ролей в загальному процесі групової взаємодії (лідер, ведучий, спостерігач, критик і т.д.), виявляються їхні схильності і здібності до виконання цих ролей, розширюється поведінковий репертуар через усвідомлення ефективних і неефективних способів взаємодії. Основні навчальні

засоби: ролеві ігри, групова дискусія, психогимнастика, спеціальні завдання і вправи.

Цьому напрямку властиві ситуації міжособистого і внутрішньоособового спілкування. У особовій сфері він торкається когнітивного (пізнавального), регулятивного (емоційного і вольового), мотиваційного (поведінкового) аспектів. Характерні реалізації: перцептивний тренінг, тренінг комунікативної компетентності, тренінг індивідуального стилю спілкування, широкий спектр різновидів тренінгу умінь (зокрема, тренінгу життєвих умінь), тренінг вирішення конфліктів внутрішньоособових і міжособових, тренінг подолання страху (при зміні життєвих обставин, зокрема кар'єрних), тренінг публічних виступів та ін. Ряд тренінгів можуть розглядатися як навчальні. Наприклад, тренінг упевненості в собі, тренінг сензитивності.

Що стосується другого напрямку цього виду тренінгової роботи, то він пов'язаний з навчанням в специфічних умовах якого-небудь виду діяльності (професійної, у сфері сімейних відносин, в системі лікар–пацієнт). Особливо інтенсивно ведеться робота у сфері спеціальностей із зв'язками типу «людина–людина», де першочергова увага приділяється навчанню управлінського персоналу, керівників і організаторів.

Якщо професійна діяльність припускає спілкування представників різних соціальних груп (начальник–підлеглий, замовник–виконавець, вчитель–учень, лікар–хворий), то для цього напрямку, крім ситуацій міжособового спілкування, характерні ситуації і міжгрупового спілкування (переважно у варіанті взаємодії не власне груп, а спілкування окремих представників цих груп). Арсенал засобів навчання тут доповнюється широкою групою ділових ігор.

Приклади реалізації цього варіанту навчального тренінгу: тренінг ділового спілкування, тренінг переговорів, тренінг ухвалення рішень, тренінг професійного самовизначення і профорієнтаційний тренінг, тренінг підбору персоналу, тренінг продажів, тренінг батьківських відносин, тренінг формування іміджу, тайм-тренінг (розподіл часу), тренінг поведінки в екстремальних ситуаціях.

Фахівці вважають, що для ефективного спілкування необхідно уміти «бути

самим собою» і «бути іншим». Саме цьому, в першу чергу, і навчає даний вид тренінгу.

Організаційний тренінг – різновид тренінгу, направлений переважно на вдосконалення спільної діяльності колективів і отримання організаційного ефекту. Це може бути вдосконалення структури організації, поліпшення її соціально-психологічного клімату, підвищення професійного рівня і психологічної компетентності її співробітників (в першу чергу керівників), гармонізації міжособових і виробничих відносин в колективі; підвищення ефективності роботи організації, окремих працівників, об'єднання колективу, підвищення задоволеності своєю роботою членів колективу, поліпшення соціального забезпечення співробітників. Організаційний тренінг припускає використання ділових ігор в найрізноманітніших формах. Обумовлено це тим, що ділова гра у ряді активних методів навчання характеризується максимальним наближенням до реальних життєвих умов і є суто колективною спрямованістю сумісних дій її учасників. Найбільш характерні конкретизації організаційного тренінгу: тренінг формування команди, тренінг гармонізації соціально-психологічного клімату, тренінг оптимізації управлінських структур, тренінг взаємодії в екстремальних ситуаціях, тренінг ведення передвиборних кампаній. Для організаційного тренінгу найбільш характерна корпоративна форма проведення.

Робота з індивідом – методичний різновид тренінгу при роботі з одним учасником, що іменується індивідуальним тренінгом. Подібна робота проводиться у форматі психотерапевтичного тренінгу (переважно психоаналітичної спрямованості), рідше – особового. Для навчального і організаційного видів тренінгу індивідуальна робота не характерна.

Робота з штучною (експериментальною) групою – різновид групового тренінгу, коли члени групи спочатку не зв'язані між собою ніякою системою відносин, тобто група початково не структурована. Налагодження внутрішніх зв'язків в такій групі відбувається поступово в процесі тренінгу. Оскільки структуризація групи відбувається в умовах штучного моделювання життєвих психогенних ситуацій, тому її називають штучною групою. А оскільки штучність

умов і наявність цілеспрямованої дії на випробовуваного є головними ознаками лабораторного експерименту, тому такі тренінгові групи іноді називають експериментальними. Розширювальне тлумачення категорії «експеримент» має на увазі будь-яку форму взаємодії дослідника з досліджуваним на емпіричній стадії дослідження (від спостереження і дослідження до моделювання і тестування). Тому даний вид тренінгу часто розглядається як експериментальна процедура.

Робота з природною (реальною) групою – різновид групового тренінгу, що проводиться з початково структурованою групою. Взаємозв'язки між членами групи на початок роботи з нею вже сформувалися в природних умовах її функціонування в реальному житті. Це може бути який-небудь виробничий колектив, спортивна команда, військовий підрозділ, сім'я, компанія друзів, шкільний клас і т.п. Робота з такими групами може здійснюватися в рамках будь-якого виду тренінгу, але найбільш характерна для організаційного тренінгу.

Робота з організацією – вид тренінгу з формалізованою соціальною групою, що має юридичний статус і виступає в ролі офіційного замовника відповідних психологічних послуг. Комплексність припускає: 1) поєднання в єдиному циклі різних видів психологічних послуг: освіта, навчання, діагностика, консультування, корекція, організаційні заходи. Основні форми їх реалізації: лекції, семінари, співбесіда, психодіагностичне обстеження, соціально-психологічне експериментування, тренінги, ділові ігри, організація психологічної служби; 2) можливість роботи як в штучних, так і в природних умовах; 3) робота як в груповій, так і в індивідуальній формах; 4) робота з представниками різних функціональних (посадових) обов'язків і рівнів. При роботі з організацією використовуються навчальний і організаційний тренінги, при цьому робота ведеться переважно з природними групами.

Робота з навчально-тренувальною групою – це тренінгова робота з групами учнів в контексті освітнього процесу. Специфіка полягає, по-перше, в тому, що тренінг тут є невід'ємним компонентом навчальної діяльності, і, подруге, що групи за характером структурованості займають проміжне положення між штучною і природною формами (реальні навчальні групи

(шкільні, студентські). До штучних груп їх наближає нестійкість і відносна елементарність структурних зв'язків. Нестійкість виражається в багатократній зміні відносин і позицій членів навчальних груп щодо один одного протягом «життя» цього співтовариства. В початкових групах провідним мотивом їх діяльності вважається пізнавальний і тому робота з ними націлена на розширення і поглиблення багажу знань і соціальних навиків. Вона стимулює пошукову і творчу активність учнів.

Аутотренінг – тренінг, в якому ролі тренера і тренуваного суміщені в одній особі. Теоретично, під аутотренінгом розуміємо будь-який вид психокорекції, що виконується самостійно однією людиною. На практиці ж використовуємо як один з методів психотерапії, заснований на самонавіюванні і названий аутогенним тренуванням. Метод аутогенного тренування був розроблений і введений в медичну практику німецьким лікарем Г. Шульцем в 1932 р. Методика припускає два ступені: перша (нижчий) – релаксація і другий (вищий) – медитація. Релаксація – це розслаблення тону скелетної мускулатури. Услід за розслабленням скелетної мускулатури можна добитися управління м'язами внутрішніх органів, проводячи тим самим регуляцію різних функцій організму і психофізіологічних станів. Рівень медитації характеризується граничною концентрацією уваги, контролем над мимовільною сферою психіки. Вершина медитації – стан «нірвани». На практиці обмежуються першим ступенем аутотренінгу, який вживають в цілях психогігієни і психопрофілактики здорових людей. Іноді перший ступінь аутотренінгу включається як спеціальна вправа в ширший курс якого-небудь тренінгу. Навики аутогенного тренування застосовуються в житті, зокрема в процесі спілкування. Особливо ефективна така практика в конфліктних ситуаціях в цілях придушення наростаючого роздратування і напруги або для відновлення сил. Практичне застосування аутотренінгу передбачає використання спеціальних прийомів «самозаспокоєння» і «налаштування».

Індивідуальний тренінг – психологічне тренування однієї людини, форма роботи з індивідом.

Груповий тренінг – тренування декількох чоловік одночасно. Об'єм

групи: для сімейних тренінгів нижня межа може складати дві людини, для решти видів групових тренінгів – чотири – загальноприйнятий мінімум. Верхня межа – групи більше п'ятдесяти чоловік не формуються, оскільки вважається, що робота з таким числом учасників неефективна, оскільки не вдається забезпечити необхідний рівень активності в усіх членів групи, а в колективному варіанті неможливо організувати достатнє число інтеракцій між учасниками і забезпечити повноцінний зворотний зв'язок. Ефективність психотерапевтичних і особових тренінгів по мірі збільшення групи звичайно знижується. Для психотерапевтичних груп введено «правило восьми». Найбільш прийнятним вважається склад з 8–15 чоловік, а в цьому діапазоні найбільш вдалим числом визнається 12, оскільки така група при необхідності ділиться на дві, три або чотири рівновеликі підгрупи.

Тренінг без ведучого – форма тренінгової роботи, здійснювана цілком власними силами людей, які прагнуть до певних психологічних змін своєї особистості і своєї поведінки. Умовно сюди можна віднести аутотренінг, а також варіанти груп взаємодопомоги (або самодопомога). Учасники цих груп збираються за своєю ініціативою і обговорюють наболілі проблеми, спільно розробляють стратегію поведінки в складних, але типових для них ситуаціях, діляться один з одним своїми міркуваннями, думками, відпрацьовують навички корисних дій. Подібні зустрічі добре впливають як на емоційну сферу особистості, так і на раціональну, розширюючи загальну і соціальну компетентність, озброюючи ефективними прийомами соціальної взаємодії.

Тренінг з одним ведучим – звичайний варіант тренінгу, коли один фахівець проводить весь тренінговий цикл, незалежно від його тривалості і складності, від початку до кінця.

Тренінг з декількома ведучими – варіант групового тренінгу, коли декілька фахівців ведуть групу спільно. Статуси тренерів можуть бути рівними або супідрядними (основний тренер і його помічники-асистенти). Їх керівництво може бути одночасним, або послідовним. До такого поєднання вдаються в наступних випадках: 1) коли група велика за числом учасників; 2) коли група ділиться на підгрупи з різними локальними завданнями і одному керівнику

неможливо виконати свої функції в кожній підгрупі в повному об'ємі; 3) коли за завданням тренінгу бажано продемонструвати різні (такі що іноді конфліктують) стилі або стратегії керівництва; 4) коли комплекс завдань і вправ можна розділити на специфічні частини, проведення кожної з яких доцільно доручити найбільш компетентному в цій сфері фахівцю.

Тренінг зі «штучним ведучим» – робота по психологічному вдосконаленню, здійснювана індивідом або групою самостійно по інструкції. Група виступає в ролі «штучного ведучого». Можливі дві основні форми подібного «керівництва»: самовчителі і програми ЕОМ. Повноцінного психокоректувального ефекту чекати від подібного виду тренінгу не доводиться, оскільки фактично відсутні безпосередні особові зв'язки; вельми проблематична емоційна напруженість процесу, практично нездійснений зворотний зв'язок. Більшого ефекту можна чекати при використанні такого самонавчання в цілях методичної підготовки майбутніх фахівців, але як попереднє ознайомлення з принципами і процедурою того або іншого різновиду тренінгу.

Короткочасний (разовий) тренінг – тренінг невеликої тривалості, що проводиться від початку до кінця за один раз. Час сеансу може коливатися залежно від мети, конкретних завдань і умов від 2 до 12 годин. Найбільш частий варіант для групи – 6–8 год. Можливі короткі перерви (10–30 хв.), або передбачені регламентом процедури, або виникаючі спонтанно по ходу тренінгу.

Циклоїдний (багаторазовий) тренінг – тренінг, здійснюваний за декілька сеансів з певними перервами між ними. Число сеансів – від 2 до 20; час кожного сеансу – від 4 до 10 годин (сеанси в одному циклі однакові за тривалістю, хоча іноді можуть і розрізнятися; важливо, щоб кожен сеанс був цілісним, завершеним заняттям без яких-небудь «боргів»); інтервали між зустрічами – від доби до одного тижня (великі перерви небажані, оскільки порушують зв'язки, що склалися в групі, притупляють виниклі в попередньому сеансі відчуття, сприяють тому, що забуваються одержані відомості).

Методичний тренінг реалізується за 1–2 заняття по 6–8 год. кожне. Для повноцінного його засвоєння потрібна більш розгорнена програма близько 56–80 год. протягом 1–3 тижнів.

Довготривалий тренінг (марафон) – це цілодобове заняття протягом декількох днів. Загальна тривалість – від двох діб до тижня. Регламент тренінгу передбачає чергування періодів безпосередньої інтенсивної роботи з періодами відпочинку. Проте все це проводиться на одному робочому майданчику без можливості для учасників тривалої відсутності. Як правило, подібні бази наперед обладнуються необхідним спеціальним інвентарем, предметами побутового інтер'єру, зонами відпочинку. З метою ізоляції групи від звичайного для її членів оточення і їх зосередження на процедурі тренінгу ці бази нерідко розташовують далеко від їх місця проживання і роботи. Наприклад, за містом для жителів мегаполісів, в закритих будинках відпочинку і т.п. «Марафон» припускає поєднання тренінгу з лекційними, семінарськими та іншими формами занять з психологічної освіти. Марафонська дистанція використовується при навчальному і організаційному тренінгах.

Тривалий тренінг – тренінг, що проводиться протягом ряду місяців і навіть років. Відомі випадки тренінгової роботи з постійними клієнтами тривалістю до 5 років. Він здійснюється рідко і в основному в цілях особистісного розвитку або психотерапевтичного супроводу. Він доцільний як стимулятор розвитку особистості дитини або як лікувально-профілактичний засіб для дорослих. Багаторазовість зустрічей фахівця з підопічними зближує тривалий тренінг з циклоїдним. Але на відміну від останнього, даний вид тренінгу не регламентує періодичність сеансів, їх тривалість, тривалість перерв, а можливо, і не конкретизує зміст окремих зустрічей. Необхідність в них, швидше за все, визначається загостренням яких-небудь життєвих обставин, виникненням душевних криз, змін в образі життя або кар'єрними зигзагами.

Директивний тренінг – тренінг, що реалізовує директивний підхід до психологічної роботи з людьми. У концептуальній основі підходу лежить погляд на клієнта (пацієнта) як недосконалий об'єкт маніпуляцій досвідченого фахівця. Звідси, в процесі роботи, учасники тренінгу зобов'язані строго слідувати вказівкам тренера. Позиції і статуси ведучого і учасників різко несиметричні. Ініціатива учасників допускається тільки в межах, які визначив ведучий. Вважається, що тільки він знає, що і як слід змінювати в особистості й поведінці

тих, кому надається психологічна допомога, що тільки він уміє грамотно це виконувати. Директивний психотерапевт контролює (планує) хід занять, самостійно встановлює норми функціонування групи і виконує їх, дає поради і вказівки, здійснює інтерпретації.

Недирективний тренінг – тренінг, що реалізовує недирективний підхід до психологічної роботи з людьми. Цей підхід спирається на уявлення про людину як самостійного суб'єкта взаємодій з людьми, суспільством, природою, як особи, здібної до саморозвитку і самоудосконалення. Тому в процесі тренінгу керівник велику частку повноважень по керівництву групою передає її членам. Статус і позиція недирективного тренера в цілому вище, ніж у решти членів групи, але ці відмінності не акцентуються і не ведуть до придушення їх ініціативи. Нерідко ця різниця взагалі стирається, і встановлюється симетричність позицій. Недирективний варіант керівництва сприяє створенню доброзичливішої обстановки, стимулюючої партнерські відносини між всіма учасниками тренінгу. Недирективний тренер надає учасникам групи свободу вибору тем і напрямів дискусії, не починає дій і не прискорює їх, не нав'язує виконання норм – він використовує головним чином техніку віддзеркалення.

Авторитарний стиль керівництва тренінгом – тренер застосовує авторитарні методи управління. Але, авторитарна особа володіє цілим набором соціально схвалюваних якостей, часто просто необхідних: енергійність, рішучість, упевненість в собі, ініціативність, готовність до відповідальності, здатність переносити великі навантаження. А по-друге, авторитарний стиль керівництва у багатьох випадках найбільш ефективний. Наприклад, в екстремальних ситуаціях, при дефіциті інформації, при управлінні великими масами людей і т.п. Що ж до тренінгової роботи, то до авторитарного стилю вдаються звичайно в наступних випадках: 1) жорстко структуроване завдання тренінгу (і групи); 2) учасники переживають сильний стрес; 3) учасникам групи неясна її динаміка, вони погано усвідомлюють процеси, що відбуваються в групі; 4) група «хоче» авторитарного керівництва із-за своєї скутості та тривожності.

Тренінг з демократичним стилем керівництва – це тренінг, керований демократичними методами. Він краще сприяє дотриманню таких принципів

групової роботи, як активність, творчість, партнерство, відвертість та ін.

Тренінг з популістським стилем – це тренінг, управління яким не регламентоване і здійснюється залежно від обставин, що складаються, і відносин в групі. Синоніми: ліберальний, анархічний, панібратський, хаотичний. Цей стиль серед тренерів вважається найменше продуктивним. Оскільки стиль керівництва є характеристикою тренінгу, а не особи тренера, то кваліфікований фахівець повинен володіти всіма стилями і уміти їх застосовувати і навіть переходити від одного стилю до іншого протягом одного тренінгового сеансу по ходу процедури, якщо цього вимагає ситуація.

Безапаратурний тренінг – заняття без використання спеціального інвентаря і технічних пристроїв. Спілкування учасників здійснюється із застосуванням усної мови. Устаткування приміщення для тренінгу: неспеціалізовані меблі (стілці, крісла, столи), можливо використання пристосувань для експонування стимулюючого матеріалу (класні дошки, екрани і т.п.). Єдина обов'язкова умова – це ізольоване від сторонніх впливів на групу приміщення з мінімумом комфорту.

Апаратурний тренінг – заняття з використанням спеціальних засобів, устаткування і технічних пристроїв (аудіо- і відеоапаратура). Відповідні записи пред'являються учасникам у фазах розбору їх поведінки, що значно підвищує ефективність розуміння своїх слабких і сильних сторін, помилок або успіхів у взаємодіях з партнерами. Заняття з відеоапаратурою називають відеотренінгом. Щоб відео- або аудіоапаратура не відволікала учасників від їх дій, її маскують, а оператора з контрольною апаратурою поміщають в сусідню кімнату або відгороджують від основного приміщення. Апаратурне оснащення тренінгу припускає також використання спеціального устаткування: особливо комфортних меблів, засобів зв'язку (н-д, мобільних телефонів), спеціальних пристроїв для виконання різних ігор і вправ.

Тренінг з гомогенною групою – це робота з однорідною за якою-небудь ознакою (або комплекс ознак) групою. Гомогенні групи звичайно більш згуртовані, ніж гетерогенні, і їх учасники відчують себе комфортніше. Як негативна якість розглядається відносна безконфліктність однорідних груп, що

уповільнює і послаблює динаміку розвитку тренінгової групи, де суперечки, конфронтація, агресія часто виступають провідними інструментами психокорекції. Основні ознаки, по яких здійснюється комплектування гомогенних груп: 1) стать, 2) вік, 3) національність, 4) рівень освіти, 5) рівень розвитку інтелекту, 6) соціальний статус, 7) характер психологічних проблем, 8) тип особи і стиль поведінки, 9) ціннісні орієнтації і переконання, 10) мета участі в тренінгу, 11) професія. При формуванні штучних груп прагнуть до гомогенності по віку, національності, рівням інтелекту і освіти, соціальному статусу і характеру психологічних проблем. По віковому показнику переважна більшість фахівців обмежують групу межами від 18 до 50 років. Якщо повної гомогенності досягти важко, то прагнуть збалансувати склад так, щоб не було великих кількісних диспропорцій між підгрупами з різними показниками. Вважається, що однорідні групи особливо ефективні при короткострокових курсах і при процедурах, що апелюють до емоційної сфери особистості, до емпатії та співчуття.

Тренінг з гетерогенною групою – це робота з різнорідним за складом контингентом. Гетерогенні групи ближче до реальних співтовариств, їх, швидше, ніж гомогенні, можна розглядати як моделі реальних груп. При комплектуванні штучних гетерогенних груп орієнтуються на приведені вище 11 основних характеристик учасників. Для природних тренінгових груп гетерогенність задана початково.

Тренінг дитячий – призначений для роботи з дітьми. Вікова градація: для дітей раннього віку (до 4–5 років), для дошкільників, для молодших школярів і т.д. Термінологія може варіювати: тренінги для підлітків, для хлопців, для дівчаток або хлопчиків і ін. Дитячі тренінги переважно націлені на особистісне зростання або психотерапію (особливо при аномальному розвитку дитини). Акцент робиться на ігрові форми взаємодії дітей з ведучим і один з одним. Тренінги можуть призначатися виключно для роботи з дітьми або бути дитячими модифікаціями дорослих тренінгів.

Тренінг для дорослих – тренінг, призначений для роботи з дорослими людьми. Тут теж можлива градація. Наприклад, для молоді, для середнього віку,

для немолодих. Але подібна диференціація дорослих тренінгів за віковим показником – справа рідкісна.

Тренінг для жінок (чоловіків) – тренінг, орієнтований на роботу з жінками (чоловіками). Враховується статева специфіка клієнтів: дати їм рекомендації, надати психологічну допомогу, орієнтуючись на їх статеву приналежність і самоідентифікацію.

Тренінг за ступенем знайомства учасників один з одним носить вельми умовний характер. Штучні групи звичайно прагнуть укомплектувати незнайомими, щоб уникнути внутрішньогрупових початкових об'єднань (фракцій), попередніх психологічних установок на партнерів і інших небажаних «перешкод» для нормальної групової динаміки. Категорично протипоказано включення в такі групи осіб, що мають сімейні відносини (подружніх пар, батьків–дітей), закоханих, друзів, ворогів, товаришів по службі (тих, що знаходяться в посадовій залежності), людей, зв'язаних грошовими відносинами (кредитори–боржники). У природних групах ступінь знайомства початково заданий.

Тренінг сімейних відносин – це вид тренінгу, направлений на прояснення і виправлення (якщо потрібно) відносин в сім'ї. Цей вид тренінгу має два виражені напрями: зв'язки між подружжям і зв'язки між батьками і дітьми (а ширше – між поколіннями в сім'ї). Тоді розрізняють тренінги подружніх відносин і тренінги дитячо-батьківських відносин. Ці тренінги представлені здебільшого в навчальній формі, хоча нерідко цю роботу називають психотерапією сім'ї.

Тренінги міжособистих відносин – це робота по освіченості у області різних видів міжособових відносин, а при необхідності і по їх нормалізації або розвитку з людьми, що знаходяться у відповідних видах зв'язку. Це робота з природними групами, мінімальна чисельність яких дві людини. Найбільше це відносини: любовні, ворожі, дружні. Як правило, люди звертаються за допомогою, коли відносини знаходяться на стадії конфронтації (відкритої або прихованої), але вони хочуть їх повернути в сприятливе русло. Це бажання (або спільне, або однієї зі сторін) може бути продиктовано обставинами (наприклад,

необхідність жити або працювати разом) або відповідними відчуттями, що не втратили для їх носіїв своєї цінності не дивлячись на протистояння партнерів. Тоді основне завдання тренінгу – нормалізувати відносини. Рідше звертаються за порадою, як поглибити ті або інші позитивні відносини. Тоді основне завдання тренінгу – розвинути відносини. Просвітницьке завдання тренінгу відносин постає в тих випадках, коли люди хочуть прояснити суть, істинність або силу своїх відносин. Тренінги міжособових відносин реалізуються в основному у формі навчального і особового тренінгів.

Професійний тренінг – тренінг, що проводиться з людьми певних професій в цілях підвищення їх професійно значущих психологічних якостей або підвищення ефективності спільної професійної діяльності. Робота може вестися як з природними, так зі штучними групами. У першому випадку, метою є отримання організаційного ефекту, у другому – навчального.

Тренінги з лікувальними групами – психокоректувальна робота лікувального, профілактичного або реабілітаційного характеру з групами хворих, осіб, що знаходяться в прикордонних станах, або людей, з ризиком захворювання. Спектр хвороб і прикордонних станів в практиці такої роботи не обмежується тільки нервово-психічними відхиленнями і включає будь-які форми захворювань від психосоматичних до інфекційних.

Тренінги з неспецифічними групами – це будь-які види тренінгів з штучними групами, укомплектованими людьми, що наперед не були в якихнебудь міжособових або міжгрупових відносинах і не мали певних загальних інтересів. Інакше кажучи, це «класичний» варіант штучної групи.

Відкритий тренінг – це тренінг з «вільним» входом для потенційних клієнтів.

Закритий (корпоративний) тренінг – тренінг, що проводиться з групою людей, об'єднаних спільністю яких-небудь інтересів (найчастіше професійних) і який не допускає сторонніх осіб.

Тренінги по зв'язках з громадськістю (або на англійській зразок public relations) стали особливо актуальні у зв'язку з неймовірним числом різного рівня виборів як в політичній сфері, так і в економічній. Велика кількість подібних

заходів і «ціна перемоги» в них зумовили інтенсивний пошук ефективних способів підготовки кандидатів до виборної гонки і впливу на виборців.

Робота з населенням – це будь-який вид відкритих тренінгів з групами, що комплектуються без урахування професійної специфіки партнерів.

РОЗДІЛ II

ХАРАКТЕРИСТИКА ФОРМ І МЕТОДІВ ТРЕНІНГОВОЇ РОБОТИ

2.1. Методичні рекомендації проведення тренінгових занять

Методика проведення тренінгових занять ґрунтується на принципі поетапності розвитку групи і наступності у самопізнанні та самовдосконаленні. Кожне наступне заняття є логічним «підкріпленням» професійно-психологічного супроводу рятувальників, а у змістовому плані – підґрунтям наступного. На тренінгу важливо створювати емоційно-комфортний, психологічно безпечний простір, щоб учасники змогли відчутти на собі вплив позитивних емоцій та хотіли їх в собі підтримувати і культивувати. Одним із позитивних способів впливу на емоційний стан учасників тренінгу є застосування вправ – «криголамів» для зняття напруги, енергетизації групи.

До початку і після завершення тренінгу рекомендується провести самодіагностику готовності фахівців галузі безпеки людини (Додаток 1). Наприкінці тренінгу проводиться ще *анкетування* – письмове опитування учасників. Це робиться для виявлення особистісних змін учасників (знання, погляди, переконання, якості, поведінка) та ефективності тренінгової програми.

Організаційна підготовка до проведення тренінгу містить: вибір приміщення, в якому учасники тренінгу могли б активно взаємодіяти між собою; підготовку технічних засобів (фліпчарт, магнітофон та ін.) і необхідних для проведення конкретного заняття предметів.

Склад групи: 15 – 20 учасників. Саме така кількість людей є, з одного боку, достатньо-великою, щоб забезпечити необхідну різноманітність форм взаємодії, і, з другого боку, досить компактною, щоб кожен мав можливість особисто проявитися і водночас відчутти себе невід’ємною частиною групи.

Тренінг починається зі вступного заняття, яке містить: знайомство, оголошення змісту тренінгу, виявлення очікувань учасників, обговорення норм взаємодії тощо.

Виявлення очікувань учасників тренінгу. Їм пропонується продовжити

речення: «Від тренінгу я очікую...», відповівши на запитання: «Про що хотіли б дізнатися, чому навчитися, щоб цей тренінг був для вас корисним, допомагав у подальшій професійній діяльності та особистому житті?» Учасники усвідомлюють власні наміри щодо тренінгу, над якими вони, можливо, раніше й не замислювались.

Погодження учасниками тренінгу норм взаємодії на заняттях

Для цього тренінгу пропонуються норми, які не лише створюють атмосферу довіри, доброзичливості та творчої співпраці, а й сприяють професійно-психологічному супроводу рятувальників.

Рекомендовані норми взаємодії:

1. *Цінування часу.*
2. *Спілкування за принципом «тут і тепер».*
3. *«Я»- висловлювання.*
4. *Активність, відповідальність кожного за результати роботи у групі.*
5. *Правило «СТОП!».*
6. *Повага до того, хто говорить.*
7. *Неприпустимість безпосередніх оцінок людини.*
8. *Конфіденційність.*

Варіанти пояснення групі норм взаємодії:

1. Цінування часу. Тренінг є обмеженим у часі. За досить короткий період необхідно розглянути важливі питання, сформувані професійні якості та компетентності. Тому уважність, зосередженість на обговорюваній темі, аргументоване висловлення думок, дотримання регламенту допоможуть досягнути бажаного результату.

2. Спілкування за принципом «тут і тепер». Важливо вміти говорити про свої актуальні відчуття і думки. Розвинена рефлексія допомагає учасникам бути самокритичними, краще пізнавати себе і власні особистісні особливості, а також розуміти стани інших учасників тренінгової групи. Тому, під час занять всі говорять лише про те, що турбує їх саме зараз, і обговорюють те, що відбувається з ними у групі. Усі учасники групи повинні відкинути всі ролі і бути самим собою.

Слід намагатись говорити лише про те, що відчуваємо і думаємо з приводу того, що відбувається у групі. Якщо немає бажання висловитись щиро і відверто, краще промовчати. У висловлюваннях необхідно відверто говорити про свої почуття стосовно дій інших учасників і самого себе. Той, хто дає оцінку, має бути толерантним до інших.

3. «Я» – висловлювання. Для більш відвертого спілкування під час занять варто відмовитись від безособового мовлення, яке допомагає приховувати власну позицію і, тим самим, уникати її усвідомлення. Тому ми замінюємо висловлювання типу: «Більшість людей вважає, що...» – на таке: «Я вважаю, що...» тощо. Це передбачає відмову від безадресних суджень про інших.

4. Активність, відповідальність кожного за результати роботи у групі. Це норма поведінки, відповідно до якої ми в будь-яку хвилину реально включені в роботу. Активно спостерігаємо, слухаємо, відчуваємо партнера і колектив в цілому. Потрібно пам'ятати, що ефективність роботи тренінгової групи залежить від внеску кожного її учасника. Допомога іншим є спосіб пізнати себе.

5. Правило «СТОП!». Кожен учасник має право сказати «Стоп!», коли через особисті причини не бажає відповідати на запитання або брати участь у вправі чи процедурі. Проте це правило бажано використовувати якомога рідше, оскільки саме від активності всієї групи залежить успішність тренінгу.

6. Повага до того, хто говорить. Визнаємо право на висловлення власної думки кожного учасника тренінгу. Коли висловлюється хтось із колег, слухаємо його уважно, без критики, даючи можливість сказати те, що він бажає.

7. Неприпустимість безпосередніх оцінок людини. Під час обговорення того, що відбувається, ми оцінюємо не учасника, а лише його дії і поведінку. Ми не використовуємо висловлювання типу: «Ти мені не подобаєшся», а говоримо: «Мені не подобається твоя манера спілкування».

8. Конфіденційність. Все, що відбувається під час занять, ні в якому разі не розголошується. Ми впевнені в тому, що ніхто не розповість про переживання людини, про те, чим вона поділилась. Це допомагає нам бути щирими, сприяє саморозкриттю. Ми довіряємо один одному і групі в цілому.

2.2. Етапи тренінгу

1. **Мотиваційно-ціннісний** (етап усвідомлення) спрямований на формування готовності до пізнання навколишнього світу, його закономірностей, самопізнання та підвищення професійної мотивації до власної життєдіяльності. Цей етап полягає в усвідомленні:

- життєвих цінностей, пріоритетів, тобто головного і другорядного у життєдіяльності;
- особистісної відповідальності за виконувану діяльність;
- базово-особистісної життєвої позиції, життєвих переконань, внутрішніх настанов;
- екзистенціальної цінності життєдіяльності «тут і тепер».

2. **Пізнавальний**. Надання й засвоєння інформації про внутрішній світ особистості, особливості її діяльності, професійні якості та компетентності, необхідні для ефективного виконання, професійно-психологічний супровід; ознайомлення з сучасними техніками саморегуляції і самоуправління.

3. **Навчальний**. Виконання вправ, спрямованих на набуття фахових вмінь та навичок в умовах тренінгового середовища, розвиток індивідуально-психологічних якостей, усвідомлення життєвих і професійних цінностей, зміну обмежувальних стереотипів.

4. **Практичний**. Реалізація набутих під час тренінгу компетентностей, вмінь для запровадження змін у повсякденній життєдіяльності.

5. **Творчий**. Творче застосування набутого на тренінгу досвіду в усталених ситуаціях і ситуаціях невизначеності.

2.3. Компоненти тренінгу

Кожне заняття має чітку структуру, яка містить **такі компоненти**:

Мотиваційно-організаційний – рефлексія учасниками попереднього заняття, аналіз домашнього завдання, актуалізація знань та досвіду з теми заняття та формування інтересу до нього. У вступній частині до кожного заняття

пропонуються короткі тематичні історії-притчі; вправи для зняття емоційної, тілесної і поведінкової скутості.

Розвиток почуттєво-особистісної сфери. Основна частина тренінгу спрямована на самопізнання можливостей й обмежень, емоційний самоаналіз; виконання вправ на формування уміння управляти емоціями у стресових ситуаціях, позитивного мислення, соціальної чуйності, толерантності до інших, асертивності поведінки, готовності до кооперації і співтворчості; розвиток особистісної автентичності, впевненості, відповідальності, підвищення свободи висловлювання учасників тощо.

Рефлексивний. На завершальному етапі здійснюється підбиття підсумків, обговорення результатів роботи рятувальників, труднощів під час заняття, а також можливостей застосування набутого досвіду в житті. Аналіз вправ і рефлексія охоплюють когнітивний, емоційний і поведінковий компоненти.

2.4. Основні методи тренінгового навчання

Інформація тоді стає внутрішнім надбанням особистості, коли вона випробувана, відпрацьована в реальних ситуаціях, хоча і навчальних. Для проведення тренінгових занять використовуються активні та інтерактивні методи навчання, при цьому їх вибір мотивується метою і завданнями тренінгу, специфікою й потребами аудиторії. Інтерактивні (від англ. interaction – взаємодія) – це методи, які забезпечують активну взаємодію ведучого і учасників занять. Їх використання сприяє обміну досвідом, дає можливість ознайомитися з різними, часто протилежними думками, сформуванню толерантне ставлення, відстояти власну позицію з тих чи інших питань.

У реалізації тренінгових занять застосовуються такі методи: «криголами», інтерактивні міні-лекції, міні-дискусії, фасилітація, мозковий штурм, гронування, модерація, рольова гра, «акваріум», практичні методи, творча праця, самодіагностика, мотивувальний контроль, а також технології організації груп: робота в колі, в малих групах (або парами), індивідуальна робота.

«Криголами», руханки, ресурсні вправи допомагають зняти напруження,

сприяють створенню невимушеної атмосфери, наведенню «емоційних містків» під час занять, заохочують до участі та взаємної підтримки.

Інтерактивні міні-лекції (5–15 хв) – повідомлення нової інформації, що дозволить присутнім глибше зрозуміти ситуацію чи проблему, зробити висновки. Під час міні-лекції використовуються активні методи навчання: фасилітація, модерація, демонстрація слайдів або відеофрагментів, мозковий штурм, запитання-відповіді, короткий обмін думками, мотиваційна мова. Міні-лекція завершується колективним обговоренням чи вправою, яка дає змогу практично застосувати набуті знання.

Міні-дискусія (лат. *discussio* – розгляд) – обговорення спірних питань, вільний обмін інформацією, ідеями та досвідом – дає змогу з'ясувати різні точки зору, позиції присутніх щодо обговорюваної проблеми та сформуванню толерантне ставлення до них. Під час дискусії ведучий допомагає групі максимально відкрито висловлювати свої думки. Для організації дискусії можна використати, наприклад, прийом «*вірю – не вірю*». Учасники стають по різні боки від уявної «осі», яка проходить через центр приміщення, залежно від своїх поглядів щодо порушених «проблемних» питань.

У розроблених заняттях можуть бути використані такі питання-тези: «Краще бути готовим до всього, в тому числі, до чого непотрібно», «Можливість є завжди, не завжди є готовність скористатись нею» та ін. Дискусія корисна для вивчення досвіду всіх учасників групи та надання їм можливості зробити відповідні висновки. Результати групової дискусії, найважливіші ідеї рекомендується записувати на аркушах паперу й залишати на помітному місці.

Фасилітація (від англ. *to facilitate* – полегшувати, сприяти, допомагати) – процес колективного висловлення думок, розв'язання завдань, в якому ведучий виконує роль фасилітатора. Він керує процесом: сприяє встановленню конструктивної комунікації у процесі обговорення питань, спрямовує роботу учасників на пошук рішення, забезпечує дотримання норм взаємодії й регламенту, інтенсифікує обмін інформацією й досвідом, активізує групу за допомогою запитань, реагує на висловлювання кожного учасника тощо. Зазвичай фасилітацію застосовують на початку нової теми для активізації досвіду учасників.

Процедура фасилітації. Кожному учаснику пропонується стисло висловити думку з приводу поставленого запитання. Ведучий коротко резюмує почуте, виокремлюючи найголовніше. Наприкінці обговорення він підбиває підсумки і переходить до теоретичної частини тренінгу.

Мозковий штурм або брейнстормінг – це метод генерації ідей, який заохочує до вільних висловлювань, допомагає швидко зібрати максимальну кількість думок і поглядів стосовно визначеної теми чи проблеми. Мозковий штурм проводиться у два етапи: на першому етапі формулюють ідеї, на другому – їх оцінюють.

Основні правила проведення мозкового штурму:

- висловлювати якомога більше думок, ідей;
- записувати усі думки на фліпчарті без критики, оцінки;
- заохочувати ідеї, навіть неймовірні, незвичні й абсурдні, адже серед них можуть бути ті, які шукаєте.

Ефективність мозкового штурму пояснюється тим, що у спільній роботі групи народжуються ідеї вищої якості, ніж при індивідуальній. Це відбувається тому, що ідея, яка на перший погляд видається непрактичною, допрацьовується, додомується і вдосконалюється колективним розумом. На другому етапі ідеї обговорюються, об'єднуються за категоріями та визначаються найкращі.

Гронування – метод, націлений на пошук і побудову зв'язків між певними поняттями. Гронування може бути використане на стадії актуалізації досвіду, а також під час підбиття підсумків заняття.

Етапи гронування:

1. Напишіть основне слово або фразу посередині фліпчарта.
2. Запропонуйте учасникам висловлювати ідеї (слова, поняття, образи, асоціації), які приходять на думку і певним чином пов'язані з основним словом. Записуйте висловлені ідеї довкола центрального слова.
3. Коли всі ідеї вичерпані, починайте встановлювати зв'язки між поняттями, де це можливо. Можна використовувати кольорові олівці для позначення гронів та зв'язків. Оскільки лінії означають наявність логічного зв'язку між поняттями, це дає змогу швидко встановити важливість кожного з

них. Отримані «грона» необхідно озвучити, а також обґрунтувати встановлені між ними зв'язки.

Модерація – це універсальний метод залучення учасників тренінгу в процес вирішення поставленого завдання, сприяє досягненню мети з оптимальним використанням креативності кожного. У тренінгу метод модерації допомагає розглянути нове поняття, виробити однакове його розуміння, створити єдиний «обсяг понять», свого роду одне інформаційне поле, що значно спрощує процес комунікації. На очах народжуються класифікації та висновки, які будуть використані в подальшій роботі в тренінгу. Окрім того, те, що учасники створили самі, не викликає у них опору. *Ведучий виконує роль модератора, який керує процесом:* спостерігає за регламентом, забезпечує його дотримання; активізує групу за допомогою запитань; заохочує тих, хто виступає; систематизує матеріали, напрацьовані групами; робить робочі висновки, загальний підсумок.

Ведучий формулює проблему, дає завдання учасникам.

Етапи процесу модерації:

1. Учасники об'єднуються в малі групи (по 3-4 особи), отримують набір чистих карток.

2. Кожній групі пропонується впродовж визначеного часу (5-15 хвилин) вирішити поставлену задачу. Кожна ідея записується на окремій картці.

3. Лідери груп презентують результати спільної роботи: зачитують і приклеюють на фліпчарт картки. В цей час учасники інших груп уважно слухають і відкладають убік картки з подібними ідеями. Таким чином, крок за кроком формується єдине інформаційне поле.

4. Картки структуруються за певними критеріями, виокремлюються категорії, яким присвоюються назви. Результатом модерації є структура, ніби «скелет» для заповнення наступним теоретичним матеріалом.

Приклади завдань для модерації:

1. *«Пригадайте і напишіть приклади емоційних реакцій на стресову ситуацію».* Результатом модерації є класифікація емоційних реакцій, виокремлення типів поведінки.

2. *«Напишіть умови від яких, на ваш погляд, залежить професійно-психологічний супровід рятувальників».* Результатом модерації є висновок про об'єктивні і суб'єктивні чинники.

Рольова гра – метод навчання та набуття досвіду, який дає змогу учасникам тренінгу відразу ж використовувати знання на практиці. В основу рольової гри можна покласти моделі життєвих ситуацій, професійних проблем, які є значущими для учасників. Рольова гра відбувається у кілька етапів. Спочатку ведучий повідомляє тему, мету рольової гри, ознайомлює зі змістом кожної ролі. Протягом наступного етапу учасники «програють» (відтворюють) ситуацію, виконуючи різні ролі. У рольовій грі акцент робиться на міжособистісній взаємодії, що дозволяє зрозуміти, як поведуться інші люди в певній ситуації, а також розвиває вміння передбачати їхню поведінку. Після закінчення гри потрібно дати можливість акторам вийти з ролей. Для цього можна запропонувати коротко розповісти про свої враження, почуття.

Ретельний психологічний аналіз гри посилює навчальний ефект. Норми і правила соціальної поведінки, стиль спілкування, різноманітні комунікативні навички, набуті в рольовій грі та скориговані групою, стають надбанням кожного і можуть відтворюватися в умовах ризику. Завершується рольова гра підведенням підсумків.

«Акваріум» – це рольова гра, в якій беруть участь кілька осіб, а інші виступають у ролі спостерігачів, тобто одні «проживають» ситуацію, а інші аналізують ситуацію збоку і «співпереживають». Учасники об'єднуються у малі групи, кожна з яких отримує завдання та необхідну інформацію. Стільці розміщуються так, щоб вони утворили кілька концентричних кіл. Найменше, внутрішнє коло – це місце в «акваріумі», де збираються рибки, щоб поспілкуватися. Зовнішнє коло – це скляні стінки акваріума, за якими перебувають спостерігачі. Одна з груп сідає у центрі акваріума та утворює своє маленьке коло. Їм потрібно прочитати вголос ситуацію-завдання та виконати його (обговорити якесь питання, показати сценку тощо). Усі малі групи по черзі займають місця в «Акваріумі» і діяльність кожної з них аналізується у спільному колі.

Практичні методи: тематичні, практичні, медитативні, тілесні вправи. На заняттях пропонуються спеціально підібрані вправи, виконання яких сприяє усвідомленню важливих для формування професійної готовності моментів (тематичні вправи), закріпленню та вдосконаленню практичних навичок та вмінь (практичні), самопізнанню і самоусвідомленню внутрішнього світу (медитативні), опануванню навичками психофізіологічної саморегуляції (тілесні).

Творча праця – це вправи, в яких фантазія використовується як засіб тренінгу, наприклад: малювання, моделювання, складання композиції тощо.

Самодіагностика – це метод самопізнання, усвідомлення власних переваг і ресурсів за допомогою запитань, вправ, тестів.

Зворотний зв'язок, рефлексія. Більшість вправ передбачає використання зворотного зв'язку щодо ведучого. Запитання на початку вправи ставляться для того, щоб зорієнтуватися, наскільки присутні ознайомлені з темою та налаштувати їх на сприйняття нових ідей, інформації. Запитання наприкінці вправи призначені для з'ясування ступеня засвоєння матеріалу та його розуміння. Ефективно застосовуючи засоби позитивного підкріплення – похвалу, позитивну оцінку, можна суттєво підвищити самооцінку та мотивацію учасників. Для налагодження зворотного зв'язку наприкінці тренінгу використовуються спеціальні вправи та анкетування.

Шерінг (англ. to share – ділитися) – одна із завершальних вправ заняття, що дає усім присутнім можливість висловити свої почуття, думки, враження. Підведення підсумків заняття.

Домашнє завдання. Після кожного заняття учасники отримують домашнє завдання, пов'язане із узагальненням набутих компетенцій у реальних життєвих ситуаціях. Це сприятиме перенесенню здобутого в групі досвіду у життєвий простір.

На тренінгових заняттях використовуються різні *форми організації роботи учасників*: в колі, в малих групах (або парами), індивідуальні та ін.

Послідовність застосування активних та інтерактивних методів навчання не є чіткою, визначається темою, особливостями аудиторії та логікою розвитку

подій у конкретній групі. Бажано під час тренінгів чергувати та поєднувати різні методи навчання і форми організації роботи учасників. Це сприятиме збереженню уваги, працездатності групи, робить процес навчання справді творчим, цікавим, поглиблює розуміння і засвоєння матеріалу [8, 11].

РОЗДІЛ III

ЕФЕКТИВНІСТЬ ТРЕНІНГУ ТА ГРУПОВОЇ РОБОТИ

3.1. Переваги групової форми роботи

Тренінгові заняття, у більшості випадків, проводяться в груповій формі, що дає низку переваг, зокрема таких як:

груповий досвід допомагає розв'язанню міжособистісних проблем й протидіє відчуженню: людина уникає непродуктивного замикання в собі зі своїми труднощами, розуміє, що її проблеми не унікальні, – інші люди переживають схожі почуття;

група, в певній мірі, віддзеркалює суспільство в мініатюрі: робить очевидними такі чинники, як тиск партнерів, соціальний вплив і конформізм. В групі яскраво моделюється система взаємовідносин і взаємозв'язків, характерна для реального життя всіх учасників. Це дає їм можливість побачити і проаналізувати в умовах психологічної безпеки психологічні закономірності спілкування і поведінки інших людей і самих себе в життєвих ситуаціях;

групова робота дає можливість отримання підтримки і зворотного зв'язку від людей зі схожими проблемами: в реальному житті далеко не всі мають шанс отримати ширий зворотний зв'язок, що дозволяє побачити себе очима інших людей, які добре розуміють суть чужих переживань, оскільки самі вони переживають майже те ж саме. Можливість заглянути в галерею «власного дзеркала», є, напевно, найважливішою перевагою групової психологічної роботи, яку неможливо досягти жодним іншим способом;

людина у групі може навчатися новим умінням, експериментувати з різними стилями стосунків серед рівних партнерів: якщо в реальному житті

подібне експериментування завжди пов'язане з ризиком нерозуміння, неприйняття і навіть покарання, то тренінгові групи є «чарівним» психологічним полігоном, де можна спробувати поводитися інакше, ніж у звичайних умовах, приміряти нові моделі поведінки, навчитися по-новому ставитись до себе й оточення – і усе це в атмосфері доброзичливості, прийняття і підтримки;

у групі учасники мають можливість ідентифікувати себе з іншими: зіграти, роль іншої людини для кращого розуміння її і себе та для ознайомлення з новими ефективними способами поведінки, які використовують інші. Відтак виникає емоційний зв'язок, співпереживання, емпатія, які сприяють особистісному зростанню і розвитку самосвідомості;

взаємодія в групі створює напруження, яке допомагає з'ясувати психологічні проблеми кожного. Цей ефект не виникає при індивідуальній психокорекційній роботі. Створюючи додаткові складнощі для ведучого, психологічне напруження в групі може (і повинно) відігравати конструктивну роль, підживлювати енергетику групових процесів. Завдання ведучого – не дати цьому напруженню вийти з-під контролю і зруйнувати продуктивні стосунки в групі;

група полегшує процеси саморозкриття, самодослідження і самопізнання. Ці процеси можливі лише в групі, за допомогою інших людей. Розкриття себе іншим і самому собі дозволяє зрозуміти, змінити себе і підвищити самовпевненість;

групова форма є прийнятнішою і з економічного погляду: для учасників робота в тренінгу дешевша, ніж індивідуальна терапія (і для багатьох тренінгова робота набагато ефективніша), психолог також отримує вигоду як економічно, так і в часі.

3.2. Показники ефективності тренінгу та ресурси

1. Досягнення учасників: обсяг засвоєних знань, якість набутих компетенцій, зміни у переконаннях, емоційних реакціях, поведінці тощо. Джерелом інформації про досягнення учасників є цілеспрямоване, постійне і безпосереднє спостереження ведучого, яке здійснюється упродовж періоду

навчання через висловлення ними думок, вирішення конкретних завдань, зворотного зв'язку.

2. Якість виконання домашніх завдань.
3. Позитивна реакція учасників за результатами анкетування, опитування, інтерв'ювання.
4. Результати самодіагностики, тестування до і після тренінгу.
5. Оцінка особистісних змін учасників тренінгу іншими людьми (колеги, педагоги, керівники, близькі тощо). Для цього можна використати «метод 360 градусів».

Ефективність занять забезпечують професійні психологи, які мають досвід групової та індивідуальної роботи. Засвоєння знань, умінь використовувати їх для аналізу й оцінки реальних явищ, стосунків, взаємозв'язків, зокрема тих, які виникають безпосередньо під час занять; зміна цінностей, переконань, внутрішніх настанов; сформованість професійної готовності, позитивна реакція учасників тренінгу та зміни в їхній поведінці є показниками ефективності тренінгу.

Ресурси – матеріали, технічні засоби для проведення занять: бейджики; фліпчарт, папір формату А4, кольоровий папір, фломастери, ручки, олівці, клей, скоч, м'які іграшки, маленькі кольорові пластмасові кульки, мотузка, пожежний рукав, горіхи, магнітофон, компакт-диски з музикою, заохочувальні призи, картки із завданнями, анкети для кожного учасника тренінгу тощо.

3.3. Особистість тренера

Існує думка, що успіх роботи тренінгової групи визначається, перш за все, обраними вправами, завданнями, психотехніками, тобто психологічному інструментарію відводиться принципове значення, а особистісні якості тренера вважаються вторинними. Проте ця аксіома є дещо помилковою, оскільки ефективність тренінгу багато в чому залежить від особистості тренера, його досвіду, умінь створити в групі позитивну атмосферу ширості, саморозкриття.

Для ефективності тренінгу, ведучий повинен мати практичний досвід

проведення тренінгів і не може бути випадковою людиною, яка вирішила проявитись в цій сфері діяльності. Знання, навички, вміння, особистісні якості тренера є засобом розвитку як окремої особи, так і цілої групи.

Позиція ведучого, стиль керівництва і методи роботи з групою не можуть бути одноманітними впродовж цілого тренінгового заняття, це залежить не лише від мети та завдань тренінгу, особливостей його характеру, а й від потреб учасників, ситуації в групі тощо.

Для того, щоб продуктивно проводити тренінгові заняття, створювати позитивну атмосферу, сприяти саморозкриттю і психологічному зростанню учасників, тренер повинен:

- володіти діагностичним інструментарієм відбору учасників групи;
- сформулювати чітке уявлення про тип групи, яка створюється, її цілі та завдання;
- на початку кожного заняття розкривати здобутки учасників після його проходження;
- не долучати до групи людей, що мають психологічні відхилення чи перебувають в депресії;
- довести до відома учасників основні правила роботи в групі;
- наголосити на психоемоційному навантаженні під час тренінгових занять;
- на початковому етапі з'ясувати на яких питаннях та проблемах слід концентрувати увагу;
- уникати форм роботи з групою, виконання яких потребує додаткової підготовки;
- заохочувати бажання учасників групи у виборі матеріалу, що показуватиметься на загал, бути чутливим до будь-якого групового тиску;
- забороняти приниження честі, гідності і ділової репутації учасників групи;
- логічно обґрунтовувати потребу у використанні психологічних прийомів, бути компетентним у своїх діях та вчинках;

- обрати свій неповторний стиль керівництва групою, заснований на теоретичних положеннях та практичному досвіді, використовуючи новітні технології;
- наголошувати на правилі конфіденційності щодо особистої інформації про учасників заняття;
- не виокремлювати з групи деяких учасників;
- не маніпулювати учасниками групи задля власних інтересів;
- поважати всіх учасників без винятку, їхні інтереси, сприяючи самостійності у роздумах і висновках на основі отриманої інформації;
- забороняти нав'язувати свою думку іншим учасникам, кожен має говорити від себе;
- контролювати ознаки психологічного виснаження учасників групи та бажання проходити навчання, якщо є такі особи відмежувати їх (в легкій формі) від заняття (дати можливість відпочити);
- акцентувати увагу учасників на тому, що реалізація групових норм у повсякденному житті може бути невдалою, тому потрібно обговорювати та розглядати різні способи і шляхи їх розв'язання;
- проводити рефлексію, щоб тренер мав змогу оцінити ефективність занять та зміни, що відбуваються в групі;
- продовжувати й заохочувати роботу з тими учасниками групи, які після завершення заняття відчують у цьому потребу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Інтерактивні методи навчання: навч. посібник / за заг. ред. П. Шевчука і П. Фенриха. Щецін : Вид-во WSAP, 2005. 170 с.
2. Коваль І. С. Професійно-психологічна підготовка майбутніх рятувальників ДСНС України // Науковий часопис НПУ ім. М. П. Драгоманова. Серія 19 : Корекційна педагогіка та спеціальна психологія. Вип. 29. Вінниця, 2015. С. 178–183.
3. Коваль І. С. Тренінг психологічної готовності майбутніх рятувальників до діяльності в екстремальних умовах : посібник. Львів : ЛДУ БЖД, 2016. 160 с.
4. Коваль І. С. Тренінг формування психологічної готовності майбутніх рятувальників до діяльності в екстремальних умовах // Проблеми екстремальної та кризової психології. № 18. Харків, 2015. С. 97–104.
5. Коваль І. С. Ковальчук А. М., Петренко А. М. Упровадження програмних засобів у навчально-тренувальний процес циклічних видів спорту // Вісник Львівського державного університету безпеки життєдіяльності. № 13. Львів, 2016. С. 191–195.
6. Коваль І. С. Формування професійної готовності майбутніх рятувальників до діяльності в екстремальних умовах : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Львів, 2017. 294 с.
7. Коваль М. С., Коваль І. С. Професійно-психологічний супровід рятувальників в умовах ризику: навчально-методичний посібник з організації та проведення тренінгу. Львів : ЛДУ БЖД, 2022. – 252 с.
8. Козяр М. М., Литвин А. В. Особливості підготовки фахівців цивільного захисту до діяльності в надзвичайних ситуаціях. Вісник Львівського державного університету безпеки життєдіяльності. — 2017. Вип 15. С. 199–208.
9. Сірко Р. І. Методологічні основи підготовки психологів ВНЗ до діяльності в особливих умовах. Проблеми екстремальної та кризової психології : зб. наук. пр. Харків, 2015. Вип. 18. С. 210–217.
10. Aldwin C. M. Stress, coping, and development, Second Edition: An Integrative Perspective. N. Y. : Guilford, 2007. 432 p.

11. Maddi S., Khoshaba D., Jensen K., Carter E., Lu J., Harvey R. Hardiness training for high risk undergraduates. *NACADA / Journal*. № 22. 2002. P. 450–455.
12. Lytvyn A., Lytvyn V., Rudenko L., Pelekh Y., Didenko O., Muszkieta R., Żukow W. Informatization of technical vocational schools: Theoretical foundations and practical approaches. *Education and Information Technologies : The Official Journal of the IFIP Technical Committee on Education*. Vol 25. Issue 1. January 2020. P. 583–609. <https://doi.org/10.1007/s10639-019-09966-4>
13. Popovych I., Tkach T., Sirko R., Rudenko L., Sokolova H., Slobodianyuk V., Blynova O. Research on mental states of anxiety of first-year cadets of the university of life safety. *Revista inclusiones : Revista de humanidades y ciencias sociales*. Vol. 7. Número Especial. Julio – Septiembre, 2020. P. 264–278. URL : <http://eKhSUIR.kspu.edu/123456789/11877>. WOS : 000572971200024.
14. Vavryniv, O. S., Yaremko, R. Ya. Empathy as a factor in the development of personal components of future rescuers' professional self-realization. *Insight: the psychological dimensions of society*, 2022, 8, 56-69. DOI: 10.32999/2663-970X/2022-8-5
15. Zavatska, N., Hoi, N., Kozmenko, O., Kosheleva, N., Zavatskyi, Y., & Yaremko, R. Empirical research of student leadership's content parameters. *Amazonia Investiga*. 2022. № 11(51). P. 40-49. <https://doi.org/10.34069/AI/2022.51.03.4>
16. Yaremko, R., Vavryniv, O., Tsiupryk, A., Perelygina, L., & Koval, I. Research of content parameters of the professional self-realization of future fire safety specialists. *Amazonia Investiga*. 2022. № 11(53). P. 288-297. <https://doi.org/10.34069/AI/2022.53.05.28>