



**ВОЛИНСЬКИЙ
НАЦІОНАЛЬНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЛЕСІ УКРАЇНКИ**

Світлана Смолюк

**ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНИЙ ТРЕНІНГ
ВИХОВАТЕЛЯ ЗАКЛАДУ ДОШКІЛЬНОЇ
ОСВІТИ**

Методичні вказівки до практичних занять



Волинський національний університет імені Лесі Українки
Факультет педагогічної освіти та соціальної роботи
Кафедра загальної педагогіки та дошкільної освіти

Світлана Смолюк

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНИЙ ТРЕНІНГ ВИХОВАТЕЛЯ
ЗАКЛАДУ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

Методичні вказівки до практичних занять

Луцьк – 2024

УДК 373.2.091.4:005.591.6
С 51

Рекомендовано до друку
Науково-методичною радою Волинського національного університету
імені Лесі Українки
(Протокол № 2 від 16 жовтня 2024 р.).

Рецензенти: кандидат психологічних наук, доцент кафедри педагогічної та вікової психології Волинського національного університету імені Лесі Українки Кордунова Наталія Олександрівна.

Смолюк С. В.

Психолого-педагогічний тренінг вихователя закладу дошкільної освіти : методичні вказівки до практичних занять. Луцьк : Фізична особа-підприємець Смолюк І. М. Центр дизайну і друку, 2024. 35 с.

У виданні подано матеріали освітнього компонента «Психолого-педагогічний тренінг вихователя закладу дошкільної освіти» для підготовки здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти спеціальності 012 Дошкільна освіта, а саме практичні завдання, алгоритм проведення практичних занять та завдання для поточного контролю теоретичних знань у формі тестування.

Методичні вказівки адресовано здобувачам освіти спеціальності «Дошкільна освіта», викладачам, вихователям, методистам та директорам закладів дошкільної освіти.

© Смолюк С. В.

© Волинський національний університет імені Лесі Українки, 2024

ЗМІСТ

Передмова.....	5
I. Тематика практичних занять освітнього компонента «Психолого-педагогічний тренінг вихователя закладу дошкільної освіти».....	7
Тема 1. Організаційні та методичні аспекти підготовки психолого-педагогічного тренінгу	9
Тема 2. Структура та основні положення тренінгового заняття. Методичні характеристики тренінгового заняття.....	10
Тема 3. Технологія ведення тренінгу та методи оцінки ефективності проведення тренінгового заняття.....	11
Тема 4. Професійні та особистісні якості тренера.....	12
Тема 5. Методика організації групової взаємодії та розробки плану проведення психолого-педагогічного тренінгу.....	13
Тема 6. Основні прийоми проведення та форми роботи, що використовуються в тренінговому занятті	14
Тема 7. Фактори стресу під час тренінгу та методи їх подолання.....	15
II. Тестові завдання для перевірки знань.....	17
III. Політика оцінювання здобувачів освіти.....	22
IV. Термінологічний словник.....	24
Рекомендована література.....	31
Додаток	34

Передмова

Психолого-педагогічний тренінг вихователя закладу дошкільної освіти є вибіркоким компонентом в структурі підготовки здобувачів другого (магістерського) рівня. Вибірковий освітній компонент має, перш за все, теоретичну спрямованість, розкриваючи значення основних теоретичних полежень, пов'язаних з вивченням методології та методів розробки та проведення соціально-психологічного тренінгу

Методичні вказівки створено з метою формування системи знань про засоби та методи реалізації тренінгу як комунікативного методу розвитку особистості; особливостями методичних прийомів тренінгової форми навчання (міні-лекції, психогімнастичні вправи, рольові та ділові ігри, групові дискусії, мозковий штурм, способи зворотнього зв'язку та ін.); самостійному визначенні об'єктивного та суб'єктивного змісту психолого-педагогічного тренінгу; надавати консультативну та організаційну допомогу з питань організації, підготовки та проведення психолог-педагогічного тренінгу різного спрямування; розробці програми тренінгових занять відповідно до існуючих практичних запитів закладу дошкільної освіти з врахуванням особливостей організації тренінгової групи.

Матеріали методичних вказівок до практичних занять були накопичені у процесі викладання освітнього компонента та сприятимуть вдосконаленню професійної підготовки здобувачів, спрямовані на підвищення загальних та спеціальних компетентностей, поглиблення і розширення професійної підготовки здобувачів другого (магістерського) рівня у галузі дошкільної освіти, становлення творчої індивідуальності педагога, що розвивається і формується в умовах альтернативної освіти, змісту і технології навчання та виховання; підготовка майбутніх педагогів до професійної діяльності.

Основними завданнями проведення практичних занять з освітнього компонента «Психолого-педагогічний тренінг вихователя закладу дошкільної освіти» є ознайомлення здобувачів з:

- системою знань про засоби та методи реалізації тренінгу як комунікативного методу розвитку особистості;
- особливостями методичних прийомів тренінгової форми навчання (міні-лекції, психогімнастичні вправи, рольові та ділові ігри, групові дискусії, мозковий штурм, способи зворотнього зв'язку та ін.);
- самостійному визначенні об'єктивного та суб'єктивного змісту психолого-педагогічного тренінгу;
- надавати консультативну та організаційну допомогу з питань організації, підготовки та проведення психолог-педагогічного тренінгу різного спрямування;

– розробці програми тренінгових занять відповідно до існуючих практичних запитів закладу дошкільної освіти з врахуванням особливостей організації тренінгової групи.

Отримані знання й уміння під час вивчення освітнього компонента забезпечать формування наступних компетенцій:

– володіти системою знань про засоби та методи реалізації психолого-педагогічного тренінгу, його структуру;

– самостійно визначати об'єктивний та суб'єктивний зміст тренінгу;

– розробляти програми тренінгових занять відповідно до існуючих практичних запитів освітнього закладу та з урахуванням індивідуальних особливостей тренінгової групи;

– знати техніки, вправи та ігрові методи, що використовуються в тренінговій роботі, методи оцінки ефективності проведення тренінгового заняття; володіти технологією ведення тренінгу.

Методичні вказівки структуровано так, щоб забезпечити чітку логічну послідовність вивчення освітнього компонента. А саме: інформація про освітній компонент, тематика практичних занять, яка представлена за таким алгоритмом роботи: зміст заняття, методичні вказівки, завдання для самостійної роботи, тестування до практичних занять, глосарій понять до освітнього компонента, список рекомендованої літератури, додаток.

Зміст видання розрахований для викладачів та здобувачів освіти спеціальності «Дошкільна освіта».

**I. Тематика практичних занять освітнього компонента
«Психолого-педагогічний тренінг вихователя закладу
дошкільної освіти»**

Згідно силабусу освітнього компонента «Психолого-педагогічний тренінг вихователя закладу дошкільної освіти», структура аудиторних занять передбачає 14 навчальних години, тобто 7 практичних занять.

	Назви змістових модулів і тем	Практ.	Форма контролю */Бали
Тема 1.	Організаційні та методичні аспекти підготовки психолого-педагогічного тренінгу.	2	УІО; ДС; Т; ІРС/14
Тема 2.	Структура та основні положення тренінгового заняття. Методичні характеристики тренінгового заняття.	2	УІО; ДС; Т; ІРС/14
Тема 3.	Технологія ведення тренінгу та методи оцінки ефективності проведення тренінгового заняття.	2	УІО; ДС; Т; ІРС/15
Тема 4.	Професійні та особистісні якості тренера.	2	УІО; ДС; Т; ІРС /14
Тема 5.	Методика організації групової взаємодії та розробки плану проведення психолого-педагогічного тренінгу.	2	УІО; ДС; ІРС; РМГ /14
Тема 6.	Основні прийоми проведення та форми роботи, що використовуються в тренінговому занятті.	2	УІО; ДС; Т; ІРС; РМГ /15
Тема 7.	Фактори стресових ситуацій та методики виходу із них у ході тренінгу	2	УІО; ДС; Т; ІРС /14
	Всього годин / балів	14	100

Примітки:

*Office 365 – платформа для здобувачів освіти для забезпечення управління і супроводу освітнього компонента. Використовується для здобувачів освіти з індивідуальним планом навчання та/або під час реалізації освітнього процесу в Університеті у дистанційному режимі, відповідно до Положення про електронний курс навчальної дисципліни у Волинському національному університеті імені Лесі Українки, Положення про дистанційне навчання у Волинському національному університеті імені Лесі Українки, наказів ректора. Розроблений електронний курс в Office 365 застосовується для організації самостійної роботи, проведення поточного та підсумкового контролю зі здобувачами освіти.

**Методи навчання:*

словесні: РП – розповідь, ПС – пояснення, Б – бесіда, І – інструктаж, РП/К – робота з підручником/книгою, РІД – робота з інтернет-джерелами, РНМД – робота з навчально-методичними й науково-інформаційними джерелами;

наочні: ІЛ – ілюстрування, ДМ – демонстрування, СП – спостереження;

практичні: РЗ/К – розв’язування задач/кейсів, ВПР – вправи, ДР – дослідні роботи, ЗД – завдання, ЗВ – звіти, ПР – проєкт.

**Методи та форми контролю:* УІО/ПІО – усне/письмове індивідуальне опитування, УФО/ПФО – усне/письмове фронтальне опитування, ДС – дискусія, ДБ – дебати, Т – тестування, МКР – модульна контрольна робота, МППВПР/ЗД – метод практичної перевірки вправ/завдань, МСК – метод самоконтролю, МСО – метод самооцінки. РЗ/К – розв’язування задач/кейсів, ІРС – індивідуальна робота студента, РМГ – робота в малих групах, Р – реферат тощо.

Практичні заняття

Тема 1. Організаційні та методичні аспекти підготовки психолого-педагогічного тренінгу.

Програмні результати навчання:

1. Встановлювати взаємодію з різними соціальними інституціями, категоріями фахівців та батьками з метою забезпечення якості дошкільної освіти, реалізації дослідницьких та інноваційних проектів.

2. Застосовувати в професійній діяльності сучасні дидактичні та методичні засади викладання психолого-педагогічних дисциплін і обирати відповідні технології та методики.

3. Володіти вміннями й навичками аналізу, прогнозування, планування, організації освітнього процесу в закладі дошкільної освіти з урахуванням принципів дитиноцентризму, здоров'язбереження, інклюзії, розвивального навчання, особистісно-орієнтованого підходу, суб'єкт-суб'єктної взаємодії.

Зміст заняття

1. Особливості підготовки тренінгового заняття як активної форми навчання.
2. Основні етапи планування тренінгового навчання.
3. Організаційні моменти проведення тренінгу.
4. Методологія підготовки тренінгового заняття.
5. Опис фаз психолого-педагогічного тренінгу.
6. Ключові методи психолого-педагогічного тренінгу.
7. Особистісний розвиток як результат психолого-педагогічного тренінгу та його показники.

Методична вказівка: означена проблема обговорюється за змістом опрацьованої літератури.

Алгоритм роботи:

Усне індивідуальне та фронтальне опитування за змістом заняття.

Представлення індивідуальної роботи студента по темі.

Після обговорення кожного питання тестування студентів щодо теми заняття.

Завдання для самостійної роботи:

- схематично представити:
 - 1) етапи підготовки тренінгового навчання
 - 2) основні методи психолого-педагогічного тренінгу.
- укладіть бібліографічний довідник із періодичних часописів близької проблематики (Див Додаток);

– підготувати ігрові методи та психогімнастичні вправи, які використовуються в тренінгу особистісного зростання.

Тема 2. Структура та основні положення тренінгового заняття. Методичні характеристики тренінгового заняття.

Програмні результати навчання:

1. Встановлювати взаємодію з різними соціальними інституціями, категоріями фахівців та батьками з метою забезпечення якості дошкільної освіти, реалізації дослідницьких та інноваційних проектів.

2. Застосовувати в професійній діяльності сучасні дидактичні та методичні засади викладання психолого-педагогічних дисциплін і обирати відповідні технології та методики.

3. Володіти вміннями й навичками аналізу, прогнозування, планування, організації освітнього процесу в закладі дошкільної освіти з урахуванням принципів дитиноцентризму, здоров'язбереження, інклюзії, розвивального навчання, особистісно-орієнтованого підходу, суб'єкт-суб'єктної взаємодії.

Зміст заняття

1. Ключові етапи проведення тренінгових занять та правила їх організації.
2. Початковий етап психолого-педагогічного тренінгу.
3. Основний етап проведення тренінгового навчання.
4. Завершальний етап психолого-педагогічного тренінгу.
5. Особливості структури тренінгової групи.
6. Основні ролі учасників тренінгових груп.
7. Групова динаміка та етапи розвитку тренінгового процесу.

Методична вказівка: означена проблема обговорюється за змістом опрацьованої літератури.

Алгоритм роботи:

1. Усне індивідуальне та фронтальне опитування за змістом заняття.
2. Представлення індивідуальної роботи студента по темі.
3. Після обговорення кожного питання тестування студентів щодо теми заняття.

Завдання для самостійної роботи:

– схематично представити:

- 1) правила роботи тренінгової групи;
- 2) етапи роботи тренінгової групи;
- 3) презентація ведучого та учасників групи тренінгу.

– укладіть бібліографічний довідник із періодичних часописів близької проблематики (Див Додаток);

– підготуйте тренінгові вправи, які спрямовані на формування комунікативних навиків ведучого тренінгової групи.

Тема 3. Технологія ведення тренінгу та методи оцінки ефективності проведення тренінгового заняття.

Програмні результати навчання:

1. Встановлювати взаємодію з різними соціальними інституціями, категоріями фахівців та батьками з метою забезпечення якості дошкільної освіти, реалізації дослідницьких та інноваційних проектів.

2. Застосовувати в професійній діяльності сучасні дидактичні та методичні засади викладання психолого-педагогічних дисциплін і обирати відповідні технології та методики.

3. Володіти вміннями й навичками аналізу, прогнозування, планування, організації освітнього процесу в закладі дошкільної освіти з урахуванням принципів дитиноцентризму, здоров'язбереження, інклюзії, розвивального навчання, особистісно-орієнтованого підходу, суб'єкт-суб'єктної взаємодії.

Зміст заняття

1. Загальна структура та логічна побудова тренінгу.
2. Форми організації діяльності учасників тренінгу.
3. Додаткові засоби для проведення тренінгових занять.
4. Показники ефективності психологічного тренінгу.
5. Супервізія як метод аналізу процесу та підвищення професійної майстерності тренера.

Методична вказівка: означена проблема обговорюється за змістом опрацьованої літератури.

Алгоритм роботи:

1. Усне індивідуальне та фронтальне опитування за змістом заняття.
2. Представлення індивідуальної роботи студента по темі.
3. Після обговорення кожного питання тестування студентів щодо теми заняття.

Завдання для самостійної роботи:

– продовжити наповнення глосарію (довідник) по темі заняття (додаєте до вже підготовленого за попередніми практичними глосарію).

– підготувати приклади форм роботи учасників тренінгу (індивідуальна робота, робота в колі, робота в малих групах. Як приклад: робота в колі може передбачати використання різних

тренінгових методів, зокрема групову дискусію і мозковий штурм та ін.).

Тема 4. Професійні та особистісні якості тренера.

Програмні результати навчання:

1. Встановлювати взаємодію з різними соціальними інституціями, категоріями фахівців та батьками з метою забезпечення якості дошкільної освіти, реалізації дослідницьких та інноваційних проектів.

2. Застосовувати в професійній діяльності сучасні дидактичні та методичні засади викладання психолого-педагогічних дисциплін і обрати відповідні технології та методики.

3. Володіти вміннями й навичками аналізу, прогнозування, планування, організації освітнього процесу в закладі дошкільної освіти з урахуванням принципів дитиноцентризму, здоров'язбереження, інклюзії, розвивального навчання, особистісно-орієнтованого підходу, суб'єкт-суб'єктної взаємодії.

Зміст заняття

1. Організаційні аспекти психолого-педагогічного тренінгу.
2. Роль тренера у формуванні командного духу та взаємодії в групі.
3. Етика та професійні стандарти роботи тренера. Вимоги до особистості та підготовки ведучого тренінгової групи.
4. Стратегії мотивації учасників тренінгового процесу.
5. Використання інтерактивних методів та мультимедійних засобів у тренінговому навчанні.
6. Психологічні техніки для ефективної комунікації під час тренінгу.
7. Оцінка потреб групи та індивідуальний підхід в тренінгу.
8. Посттренінговий супровід та підтримка учасників.
9. Вплив тренінгового середовища на ефективність навчання.
10. Управління конфліктами під час тренінгу.
11. Специфіка ко-тренерства.

Методична вказівка: означена проблема обговорюється за змістом опрацьованої літератури.

Алгоритм роботи:

1. Усне індивідуальне та фронтальне опитування за змістом заняття.
2. Представлення індивідуальної роботи студента по темі.
3. Після обговорення кожного питання тестування студентів щодо теми заняття.

Завдання для самостійної роботи:

- продовжити наповнення глосарію (довідник) по темі заняття (додаєте до вже підготовленого за попередніми практичними (довідник)).
- укладіть бібліографічний довідник із періодичних часописів близької проблематики (див. Додаток).
- підготувати ігрові методи та психогімнастичні вправи, які використовуються в тренінгу особистісного зростання.

Тема 5. Методика організації групової взаємодії та розробки плану проведення психолого-педагогічного тренінгу.

Програмні результати навчання:

1. Встановлювати взаємодію з різними соціальними інституціями, категоріями фахівців та батьками з метою забезпечення якості дошкільної освіти, реалізації дослідницьких та інноваційних проектів.
2. Застосовувати в професійній діяльності сучасні дидактичні та методичні засади викладання психолого-педагогічних дисциплін і обирати відповідні технології та методики.
3. Володіти вміннями й навичками аналізу, прогнозування, планування, організації освітнього процесу в закладі дошкільної освіти з урахуванням принципів дитиноцентризму, здоров'язбереження, інклюзії, розвивального навчання, особистісно-орієнтованого підходу, суб'єкт-суб'єктної взаємодії.

Зміст заняття

1. Основні принципи організації та проведення тренінгу.
2. Навички ефективного керування групою.
3. Методика планування проведення психолого-педагогічного тренінгу.
4. Психологічні техніки для створення позитивної атмосфери в групі.
5. Використання кейс-методів та рольових ігор у тренінгу.
6. Методи діагностики потреб учасників перед тренінгом.
7. Підготовка та проведення зворотного зв'язку у тренінгових групах.
8. Стратегії управління різними типами поведінки учасників.
9. Адаптація тренінгової програми для різних вікових та професійних груп.
10. Роль креативності та імпровізації в процесі проведення тренінгу.
11. Ефективне використання візуальних та аудіо матеріалів під час тренінгу.

12. Підходи до оцінки та розвитку лідерських якостей через тренінгові методи.
13. Планування інтерактивних вправ для підвищення залученості учасників.

Методична вказівка: означена проблема обговорюється за змістом опрацьованої літератури.

Алгоритм роботи:

1. Усне індивідуальне та фронтальне опитування за змістом заняття.
2. Представлення індивідуальної роботи студента по темі.
3. Після обговорення кожного питання тестування студентів щодо теми заняття.

Завдання для самостійної роботи:

- опрацювання наукової статті на порушену проблематику (підготувати анотацію до неї та укласти бібліографічний опис);
- продовжити наповнення глосарію (довідник) по темі заняття (додасте до вже підготовленого за попередніми практичними глосарію);
- підготувати тренінг по груповій взаємодії з батьками.

Тема 6. Основні прийоми проведення та форми роботи, що використовуються в тренінговому занятті.

Програмні результати навчання:

1. Встановлювати взаємодію з різними соціальними інституціями, категоріями фахівців та батьками з метою забезпечення якості дошкільної освіти, реалізації дослідницьких та інноваційних проектів.
2. Застосовувати в професійній діяльності сучасні дидактичні та методичні засади викладання психолого-педагогічних дисциплін і обирати відповідні технології та методики.
3. Володіти вміннями й навичками аналізу, прогнозування, планування, організації освітнього процесу в закладі дошкільної освіти з урахуванням принципів дитиноцентризму, здоров'язбереження, інклюзії, розвивального навчання, особистісно-орієнтованого підходу, суб'єкт-суб'єктної взаємодії.

Зміст заняття

1. Основні техніки, що використовуються в тренінговій роботі: мінілекції, історії та розповіді, групові дискусії, мозковий штурм, техніка колективного навчання: «кути», рольові ігри, ділові ігри.

2. Метод «рівний – рівному».
3. Використання технік активного слухання та емпатії під час тренінгу.
4. Стратегії ефективного фасилітаторства в груповій роботі.
5. Методи креативного мислення для вирішення завдань у тренінгу.
6. Практики управління часом та організація роботи тренінгової групи.
7. Інтерактивні методи навчання: використання карток, діаграм, схем.
8. Використання невербальних методів комунікації в тренінгу.
9. Психодраматичні техніки як інструмент для розвитку емоційної інтелігентності.
10. Особливості використання онлайн-інструментів у дистанційних тренінгах.
11. Механізми створення мотиваційних програм для тренінгових занять.

Методична вказівка: означена проблема обговорюється за змістом опрацьованої літератури.

Алгоритм роботи:

1. Усне індивідуальне та фронтальне опитування за змістом заняття.
2. Представлення індивідуальної роботи студента по темі.
3. Після обговорення кожного питання тестування студентів щодо теми заняття.

Завдання для самостійної роботи:

– продовжити наповнення глосарію (довідник) по темі заняття (додаєте до вже підготовленого за попередніми практичними глосарію).

– підготувати приклади основних технік (мінілекції, історії та розповіді, групові дискусії, мозковий штурм, техніка колективного навчання: «кути», рольові ігри, ділові ігри).

Тема 7. Фактори стресу під час тренінгу та методи їх подолання.

Програмні результати навчання:

1. Встановлювати взаємодію з різними соціальними інституціями, категоріями фахівців та батьками з метою забезпечення якості дошкільної освіти, реалізації дослідницьких та інноваційних проектів.

2. Застосовувати в професійній діяльності сучасні дидактичні та методичні засади викладання психолого-педагогічних дисциплін і обирати відповідні технології та методики.

3. Володіти вміннями й навичками аналізу, прогнозування, планування, організації освітнього процесу в закладі дошкільної освіти з урахуванням принципів дитиноцентризму, здоров'язбереження, інклюзії, розвивального навчання, особистісно-орієнтованого підходу, суб'єкт-суб'єктної взаємодії.

Зміст заняття

1. Стресові моменти ситуації під час тренінгу та техніки їх подолання.
2. Типологія «складних» учасників та підходи до ефективної роботи з ними.

Методична вказівка: означена проблема обговорюється за змістом опрацьованої літератури.

Алгоритм роботи:

1. Опитування за змістом заняття.
2. Представлення індивідуальної роботи студента по темі.
3. Тестування студентів щодо теми заняття.

Завдання для самостійної роботи:

- продовжити наповнення глосарію (довідник) по темі заняття (додасте до вже підготовленого за попередніми практичними глосарію);
- підготувати приклад тренінгу чи методики виходу з стресових ситуацій.

II. Тестові завдання для перевірки знань

До основних методів психолого-педагогічного тренінгу належать:

- групова дискусія;
- ігрові методи;
- психогімнастичні вправи;
- бесіда.

Яка фаза не входить до процесу психолого-педагогічного тренінгу:

- фаза розминки;
- фаза активізації групи;
- фаза лабілізації;
- фаза введення орієнтовних основ, або когнітивних схем;
- фаза оволодіння новими прийомами поведінки;
- фаза закінчення;
- фаза обговорення.

Тренінг особистісного зростання у будь-якому випадку є небезпечним і однозначно протипоказаний:

- дітям;
- людям з будь-якою формою емоційної нестабільності;
- людям з низьким порогом стресостійкості;
- особам, що страждають психічними або соматичними розладами;
- підліткам.

Проективний малюнок, танцювальні вправи, пісенні вправи, творча візуалізація - це

- допоміжні та додаткові методи психолого-педагогічного тренінгу;
- основні методи психолого-педагогічного тренінгу.

Навзівть основні стилі керівництва, які може застосовувати тренер в тренінговій групі

- авторитарний;
- демократичний;
- ліберальний;
- директивний.

Основне завдання тренера - це

- спостерігати;
- контролювати;
- коментувати дії учасників.

До основних функцій ведучого тренінгової групи належать:

- функція експерта;
- функція каталізатора;
- Функція «диригента»;
- функція зразкового учасника;
- функція посередника.

Виділяють п'ять основних ролей ведучого групи:

- активний керівник;
- аналітик;
- коментатор;
- посередник;
- член групи.

Підвищена активність учасників; ігровий характер; навчальна спрямованість; систематична рефлексія; групова форма проведення - це

- ознаками принципу організації і проведення тренінгу;
- формами принципу організації і проведення тренінгу;
- засобами принципу організації і проведення тренінгу.

Твердження: «Найважливішим навчальним чинником тренінгів виступає принцип зворотнього зв'язку»

- вірне;
- не вірне.

До основних функцій ведучого групи належать:

- шанобливе ставлення до особистості учасників;
- інтерпретація групового процесу;
- емоційна стимуляція учасників;
- структурування групового процесу.

Твердження: «Щоби бути ефективним, тренер мусить спрямовувати свої зусилля одночасно на кожного учасника та на групу в цілому».

- вірне;
- не вірне.

В залежності від мети та завдань, які повинен вирішувати тренінг, виділяють такі його види:

- тренінг особистісного зростання;
- тематичний або соціально-просвітницький тренінг;
- психокорекційний тренінг;
- соціально-психологічний (психолого-педагогічний) тренінг.

Вступна частина тренінгового заняття вирішує наступні завдання:

- вступ – поінформування учасників про мету, завдання та кінцевий результат тренінгу;
- знайомство – створити невимушену, дружню, привітну атмосферу в групі з відчуттям взаємної симпатії;
- прийняття правил роботи – прийняття правил для комфортної та продуктивної роботи учасників тренінгу;
- вправи на визначення очікувань і побоювань групи – допомогти учасникам визначитися з власними очікуваннями й побоюваннями від тренінгу та абстрагуватися від поточних проблем і турбот, що не стосуються теми;
- кінець - завершення тренінгу.

Твердження: Завдання основної частини тренінгового заняття спрямовано на виконання різних вправ

- вірне;
- не вірне.

До основних способів ведення тренінгу належать:

- ігрові вправи;
- психодіагностичні методи (спостереження, бесіда, тестування, опитування);
- групова дискусія.

Виділяють наступні основні форми організації роботи учасників:

- робота в колі;
- індивідуальна робота;
- робота в малих групах;
- робота в парах;
- самостійна робота.

Ефективність тренінгу оцінюється:

- окремими учасниками;
- замовником;
- учасниками і замовником.

Перелік основних питань, практичних вправ і занять, запланованих до опрацювання з використанням інтерактивних методів навчання включає в себе ... частина тренінгу

- вступна;
- основна;
- завершальна;
- оціночна.

Оберіть, з яких частин складається тренінг

- вступна;
- основна;
- завершальна;
- оціночна.

Назвіть, які основні техніки використовуються в тренінговій роботі:

- міні-лекції;
- історії та розповіді;
- групові дискусії;
- мозковий штурм;
- техніка колективного навчання: «кути», рольові ігри, ділові ігри;
- бесіди;
- опитування.

Спосіб розширення досвіду учасників тренінгу шляхом створення несподіваної ситуації, в якій пропонується прийняти позицію (роль) когось з учасників і потім напрацювати спосіб, який дозволить привести цю ситуацію до логічного завершення (гра) – це

- рольова гра;
- ділова гра.

Спільне обговорення якого-небудь спірного питання (у групі тренінгу – просто питання, не обов'язково спірного), що дозволяє прояснити (можливо, змінити) думки, позиції й установки учасників групи у процесі безпосереднього спілкування - це

- групова дискусія;
- мозковий штурм;
- мігі-лекція;
- рольова гра.

Метод імітації (наслідування, зображення) ухвалення управлінських рішень у різних ситуаціях (шляхом розігрування за заданими або виробленими самими учасниками гри правилами) - це

- ділові ігри;
- рольові ігри.

Ефективний спосіб надання достовірної, соціально значущої інформації в середовищі людей, рівних за якоюсь певною ознакою, з метою позитивного самовдосконалення особистості, громади і суспільства через довірче спілкування «на рівних» під час неформального або особливим способом організованого спілкування - це метод

- групової дискусії;

- «рівний – рівному»;
- історії та розповіді;
- техніка колективного навчання: «кути», рольові ігри, ділові ігри.

Ситуація, яка містить деякі об'єктивні і суб'єктивні характеристики з потенційним ризиком (імовірністю) стрес-реагування учасників - суб'єктів даної ситуації –

- стресова ситуація;
- стрес.

Назвіть три типи настанов (або підходів) до урегулювання стресової ситуації у ході тренінгу:

- одна зі сторін (або всі сторони) прагнуть здобути перемогу (односторонні дії);
- учасник (учасники) стресової ситуації ігнорують її наявність і без діють (односторонні дії);
- за допомогою третьої сторони або за її відсутності учасники обговорюють проблему, яка спричинила стресову ситуацію, для того щоб знайти вирішення, яке задовольнятиме умови всіх сторін (спільні дії);
- одна зі сторін (або всі сторони) прагнуть здобути перемогу (двосторонні дії).

За К. Фопелем є такі типи «складних» учасників:

- мовчазні учасники;
- багатослівні учасники;
- саркастичні або цинічні учасники;
- «порадники», «утішители», «мудреці».

«Складні» учасники – це

- ті, хто будуть ставити їхні слова під сумнів або критикувати, будуть неухажними або відволікатимуть інших;
- ті, які схильні спостерігати за іншими та беруть пасивну участь .

III. Політика оцінювання

Оцінювання знань здобувачів освіти з освітнього компонента «Психолого-педагогічний тренінг вихователя закладу дошкільної освіти» здійснюється на основі результатів поточного контролю знань згідно з «Положенням про поточне та підсумкове оцінювання знань здобувачів освіти Волинського національного університету імені Лемі Українки» від 30.08.2023 р. за 100-бальною шкалою. Об'єктом оцінювання знань здобувачів освіти є програмовий матеріал з ОК. Навчальні досягнення здобувачів освіти оцінюються за модульно-рейтинговою системою, в основу якої покладено принцип обов'язковості модульного контролю, накопичувальної системи оцінювання рівня знань, умінь та навичок, на підставі результатів виконання всіх видів запланованої навчальної роботи протягом семестру: аудиторної роботи під час лекційних, практичних занять, самостійної роботи тощо.

Поточний контроль здійснюється під час проведення практичних занять і має за мету перевірку рівня підготовленості здобувачів освіти до виконання конкретної роботи. Поточний контроль реалізується в різних формах, зокрема опитування, захист проєктів, виступи на практичних заняттях, експрес-контроль, перевірка результатів виконання різноманітних індивідуальних робіт, контроль засвоєння того навчального матеріалу, який заплановано на самостійне опрацювання здобувачем, тощо. Результат самостійної роботи здобувачів освіти оцінюється на практичних заняттях із відповідної теми та включає в себе виконання завдань визначених у *таблиці 3*, що стосується тем лекційних та практичних занять. Максимальна кількість балів за поточний контроль з освітнього компонента становить 100 балів (*таблиця 2*).

Залік викладач виставляє за результатами поточної роботи здобувача освіти без планування, проведення модульних контрольних робіт за умови, що здобувач освіти виконав ті види навчальної роботи, які визначено силабусом ОК (оцінювання за шкалою від 0 до 100).

У випадку, якщо здобувач освіти не відвідував окремі аудиторні заняття (з поважних причин), на консультаціях він має право відпрацювати пропущені заняття та добрати ту кількість балів, яку було визначено на пропущені теми. У дату складання заліку викладач записує у відомість суму поточних балів, які здобувач освіти набрав під час поточної роботи.

У випадку, якщо здобувач освіти протягом поточної роботи набрав менше як 60 балів, він складає залік під час ліквідації академічної заборгованості. У цьому випадку бали, набрані під час поточного оцінювання будуть анульовані. Максимальна кількість балів на залік під час ліквідації академічної заборгованості, як правило, 100.

Оцінювання знань здобувачів освіти під час аудиторних занять

К-ть балів	Критерії оцінювання навчальних досягнень
13-15 балів	Оцінюється відповідь здобувача освіти, який у повному обсязі володіє навчальним матеріалом, вільно, самостійно та аргументовано його викладає, глибоко та всебічно розкриває зміст теоретичних запитань та практичних завдань, використовуючи при цьому обов'язкову та додаткову літературу, вільно послуговується науковою термінологією, наводить аргументи на підтвердження власних думок, здійснює аналіз та робить висновки.
10-12 балів	Оцінюється відповідь здобувача освіти, який достатньо повно володіє навчальним матеріалом, обґрунтовано його викладає, в основному розкриває зміст теоретичних запитань та практичних завдань, використовуючи при цьому обов'язкову літературу, послуговується науковою термінологією. Але при висвітленні деяких питань не вистачає достатньої глибини та аргументації, допускаються при цьому окремі неістотні неточності та незначні помилки.
7-9 бали	Оцінюється відповідь здобувача освіти, який відтворює значну частину навчального матеріалу, висвітлює його основний зміст, виявляє елементарні знання окремих положень. Не здатний до глибокого, всебічного аналізу, обґрунтування та аргументації, не користується необхідною літературою, допускає істотні неточності та помилки.
4-6 бал	Оцінюється робота студента, який не володіє навчальним матеріалом у достатньому обсязі, проте фрагментарно, поверхово (без аргументації та обґрунтування) викладає окремі питання освітнього компонента, не розкриває зміст теоретичних питань і практичних завдань.
1-3 бал	Оцінюється робота студента, який не в змозі викласти зміст більшості питань теми та курсу, володіє навчальним матеріалом на рівні розпізнавання явищ, допускає істотні помилки, відповідає на запитання, що потребують однослівної відповіді.
0 балів	Оцінюється відповідь здобувача освіти, який не володіє навчальним матеріалом та не в змозі його висвітлити, не розуміє змісту теоретичних питань та практичних завдань.

IV. Термінологічний словник

АУТЕНТИЧНІСТЬ — відповідність між наявним переживаним і усвідомлюваним досвідом. Це стан, коли особистість відчуває своє власне «Я» не стільки як виконавець соціальних ролей, а як спонтанно і природно діюча особистість, яка відкрито ділиться своїми думками й почуттями.

ВЗАЄМОДІЯ — у психології процес безпосереднього або опосередкованого впливу об'єктів (суб'єктів) один на одного, що породжує їхню взаємну обумовленість і зв'язок. Виступає як інтегруючий фактор, що сприяє утворенню структур.

ВЗАЄМОДІЯ ГРУПОВА — процес безпосереднього або опосередкованого впливу множинних об'єктів (суб'єктів) один на одного, що породжує їхню взаємну обумовленість і зв'язок; відкупається як між частинами груп, так і між цілими групами.

ВЗАЄМОДІЯ МІЖОСОБИСТІСНА — 1. У широкому розумінні — випадковий або навмисний, приватний або публічний, тривалий або короткочасний, вербальний або невербальний особистий контакт двох і більше людей, що приводить до взаємних змін їхньої поведінки, діяльності, відносин і установок. 2. У вузькому розумінні — система взаємно обумовлених індивідуальних дій, пов'язаних циклічною причинною залежністю, при якій поведінка кожного з учасників виступає одночасно і піїмуіом, і реакцією па поведінку інших.

ВЗАЄМОРОЗУМІННЯ — розуміння суб'єктами один одного. Механізми взаєморозуміння: ідентифікація, рефлексія, стереотипізація, а також механізм зворотного зв'язку.

ВИБІР МІЖОСОБИСТІСНИЙ: МОТИВАЦІЯ (ядро виборів мотиваційне) — система мотивів, що утворює психологічну основу індивідуальної переваги. Аналіз мотивації міжособистісних виборів дозволяє визначити психологічні причини, за якими індивід готовий здійснити емоційний і діловий контакт з одними членами групи і нехтувати іншими.

ВІДНОШЕННЯ — суб'єктивний бік відображення дійсності, результат взаємодії людини із середовищем. У психології — в дуже загальному вигляді — взаємне розташування об'єктів і їхніх властивостей.

ВІДНОШЕННЯ МІЖГРУПОВЕ — у психології — сукупність соціально-психологічних явищ, що характеризують суб'єктивне відображення, сприйняття різноманітних зв'язків, які виникають між соціальними групами, а також обумовлений ними спосіб взаємодії груп.

ВІДНОШЕННЯ МІЖОСОБИСТІСНЕ — суб'єктивно пережиті взаємини між людьми, що об'єктивно виявляються в характері й способах взаємного впливу людей в процесі спільної діяльності та спілкування. Система установок, орієнтацій, очікувань, стереотипів та

інших диспозицій, через які люди сприймають та оцінюють один одного. Ці диспозиції опосередковуються змістом, цілями, цінностями та організацією спільної діяльності й виступають основою формування соціально-психологічного клімату в колективі.

ВІДЧУТТЯ: ВЗАЄМОДІЯ — їхні закономірності показують, як змінюються пороги чутливості при одночасній дії декількох стимулів.

ВПЛИВ — у психології процес і результат зміни індивідом поведінки іншої людини, її установок, намірів, уявлень, оцінок тощо у процесі взаємодії з ним. Розрізняють вплив спрямований і ненаправлений. Механізм першого — переконання і навіювання. При цьому суб'єкт ставить задачу домогтися певного результату від об'єкта впливу.

ВПЛИВ ДІЄВИЙ — у психології цілеспрямований перенос руху й інформації від одного учасника взаємодії до іншого. Виділяють: 1) впливи дієві безпосередні — контактні, коли рух і укладена в ньому інформація передаються у формі імпульсу руху, наприклад дотику або удару; 2) впливи дієві опосередковані — дистантні, коли інформація та закодований у ній імпульс руху передаються у формі комплексу сигналів, що несуть повідомлення про що-небудь і орієнтують приймача діяння щодо змісту і значення цих сигналів.

ВПЛИВ ІНДИВІДУАЛЬНО-СПЕЦИФІЧНИЙ — форма персоналізації, що здійснюється завдяки трансляції іншим людям своїх особистісних характеристик у вигляді ще не освоєних ними зразків особистісної активності.

ВПЛИВ ФУНКЦІОНАЛЬНО-РОЛЬОВИЙ — різновид впливу, характер, інтенсивність і спрямованість якого визначаються не особистісними особливостями партнерів по взаємодії, а їхніми рольовими позиціями.

ГРА — форма діяльності в умовних ситуаціях, спрямована на відтворення і засвоєння суспільного досвіду, зафіксованого в соціально закріплених способах здійснення предметних дій, у предметах науки і культури.

ГРА ДІЛОВА — форма відтворення предметного і соціального змісту професійної діяльності, моделювання систем відносин, характерних для даного виду практики. Проведення ділової гри — це розгортання особливої (ігрової) діяльності учасників на імітаційній моделі, що відтворює умови і динаміку виробництва.

ГРА РОЛЬОВА — один з елементів психодрами: виконання її учасниками різних ролей, значимих для них у реальному житті.

ГРУПА — обмежена розміром спільність людей, що виділяється або яку виділяють із соціального цілого за певних ознак: характеру діяльності, соціальної або класової приналежності, структури, композиції, рівня розвитку тощо.

ДИНАМІКА ГРУПОВА (від гр. dynamikos — що відноситься до сили, сильний) — сукупність внутрішньогрупових

соціальнопсихологічних процесів і явищ, що характеризують увесь цикл життєдіяльності малої групи та його етапи: створення, функціонування, розвиток, стагнацію, регрес, розпад.

ДИСКРИМІНАЦІЯ МІЖГРУПОВА (від лат. Discriminatio — розрізнення) — установлення відмінностей між власною й іншою групами.

ДІЯЛЬНІСТЬ І СПІЛКУВАННЯ — питання про співвідношення категорій діяльності та спілкування дуже важливе. Незважаючи на те, що кожна з цих категорій самостійна, слід зазначити, що в процесі діяльності розкриваються відношення типу суб'єкт-об'єкт — предметний світ людського буття, а в ході спілкування — відношення типу суб'єкт-суб'єкт — міжособистісні відносини людей, ставлення людини до суспільства.

ЕМОЦІЙНІСТЬ — властивість людини, що характеризує зміст, якість і динаміку її емоцій та почуттів. Одна з основних складових темпераменту.

ЕМОЦІЯ (від лат. emovere — збуджувати, хвилювати) — психологічне відображення у формі безпосереднього упередженого переживання змісту життєвих явищ і ситуацій, обумовленого відношенням їхніх об'єктивних властивостей до потреб суб'єкта.

ЕМПАТІЯ (англ. empathy — співчуття, співпереживання) — здатність емоційно відгукуватися на переживання іншої людини, що виявляється у співчутті, співпереживанні, співстражданні.

ЗАДОВОЛЕНІСТЬ ПРАЦЕЮ — емоційно-оцінне ставлення особистості або групи до виконуваної роботи та умов її перебігу.

ЗВОРОТНИЙ ЗВ'ЯЗОК — це повідомлення, адресоване іншому про те, як ти його сприймаєш, що відчуваєш у зв'язку з вашими взаємовідносинами, які почуття викликає у тебе його поведінка.

ЗГУРТОВАНІСТЬ (групи, колективу) — характеристика системи внутрішньогрупових зв'язків, що показує ступінь збігу оцінок, установок і позицій групи стосовно об'єктів, людей, ідей, і подій та ін., найбільш значимих для групи в цілому (див. згуртованість групова).

ЗГУРТОВАНІСТЬ ГРУПОВА — один із процесів динаміки < групової, що характеризує ступінь прихильності до групи її членів. Як її конкретні показники звичайно розглядаються: 1) рівень взаємної симпатії в міжособистісних відносинах: чим більша кількість членів групи подобаються один одному, тим вища її згуртованість; 2) ступінь привабливості (корисності) групи для її членів — чим більше число людей, вдоволених своїм перебуванням у групі — тих, для кого суб'єктивна цінність переваг, що здобуваються завдяки групі, перевищує значимість затрачуваних зусиль, — тим вища сила її притягання і згуртованість.

ІНДИВІДУАЛЬНІСТЬ — людина, що характеризується з боку своїх соціально значимих відмінностей від інших людей; своєрідність психіки й особистості індивіда, її неповторність.

ІНІЦІАТИВА (фр. initiative, від лат. initiare — починати) — почин; керівна роль у якій-небудь дії; заповзятливість, здатність до самостійних активних дій.

КЕРІВНИК — особа, на яку офіційно покладені функції керування колективом і організація його діяльності.

КОЛЕКТИВ (від лат. collectivus — збірний) — група об'єднаних загальними цілями і задачами людей, що досягла в процесі спільної діяльності високого рівня розвитку.

КОМУНІКАЦІЯ (від лат. communicatio — спілкування) — 1. Поняття, близьке до поняття спілкування, але розширене. Це зв'язок, у ході якого відбувається обмін інформацією між системами в живій і неживій природі.

КОНКУРЕНЦІЯ (від пізньолат. concurentia — зіштовхуватися) — одна з основних форм організації міжособистісної взаємодії, що характеризується досягненням індивідуальних або групових цілей та інтересів в умовах протиборства з іншими індивідами або групами, що прагнуть досягти тих самих цілей та інтересів.

КОНФЛІКТ (від лат. conflictus — зіткнення) — зіткнення протилежних інтересів, поглядів; серйозна розбіжність, гостра суперечка.

КОНФЛІКТ МІЖГРУПОВИЙ - у ньому суб'єктами виступають групи, що переслідують цілі, не сумісні з цілями конфронтуючої групи.

КОНФЛІКТ МІЖСОБИСТІСНИЙ — існують дві його форми: конструктивна (див. Конфлікт продуктивний) та неконструктивна.

ЛІДЕР (від англ. leader — ведучий, керівник) — член групи, за яким всі інші члени групи визнають право приймати відповідальні рішення в значимих ситуаціях — рішення, що торкаються їхніх інтересів і визначають напрямок і характер діяльності всієї групи. Найбільш авторитетна особистість, що реально відіграє центральну роль в організації спільної діяльності та регулюванні взаємин у групі.

ЛІДЕРСТВО — відносини домінування і підпорядкування, впливу і слідування в системі міжособистісних відносин у групі. В ході досліджень виділені різні стилі лідерства, розроблений ряд концепцій лідерства.

МОЗКОВИЙ ШТУРМ — це метод групового обговорення проблеми з метою її розв'язання.

МОТИВАЦІЯ — її складають спонукання, що викликають активність організму і визначають її спрямованість.

МОТИВУВАННЯ — раціональне пояснення суб'єктом причин дії за допомогою вказівки на соціально прийнятні для нього та його референтної групи обставини, що спонукали до вибору даної дії.

НАВІЮВАННЯ (від лат. suggestio — навіювання, сугестія) — вплив на особистість, що приводить або до появи у людини поза її волею й свідомістю певного стану, почуття, ставлення, або до здійснення

людиною вчинку, що безпосередньо не впливає з прийнятих нею норм і принципів діяльності.

НЕГАТИВІЗМ (від лат. negativus — негативний) — немотивована поведінка, яка проявляється в діях, навмисне протилежних вимогам та очікуванням інших індивідів або соціальних груп.

НОРМИ ГРУПИ — це сукупність прийнятих правил поведінки, дій учасників групи, що регулюють деякі аспекти.

ОСОБИСТІСНА РЕФЛЕКСІЯ (лат. reflexio — відображення) — заглиблення у світ власних учинків, почуттів, переживань, співвіднесення їх з навколишньою дійсністю.

ПСИХОДРАМА — це метод, який використовує інсценування особистого досвіду через програвання ролей на сцені у спеціально створених умовах, спрямованих на активізацію психічних процесів учасників.

ПСИХОЛОГ ПЕДАГОГІЧНИЙ — його функції полягають в поліпшенні умов навчання, щоб вони якнайбільше відповідали потребам і здібностям учнів. Педагогічний психолог займається розробкою найбільш ефективних методів навчання, зокрема, використовуючи відкриття когнітивної психології та теоретиків, які досліджують процеси навчання.

ПСИХОЛОГІЧНА ДІЯ — дія одного індивіда на психіку іншого індивіда (групи), яка у своїй довільній формі виходить з певного мотиву і переслідує мету зміни і зміцнення поглядів, думок, стосунків, установок та інших психологічних явищ.

ПСИХОЛОГІЯ (від ір. psyche — душа і logos — слово) — 1) Наука, що вивчає процеси активного відображення людиною і тваринами об'єктивної реальності; найважливіший предмет психології — вивчення людської психіки та її вищої форми — свідомості. 2) Сукупність психічних процесів, що зумовлюють будь-який * вид діяльності. 3) Наука про закономірності розвитку і функціонування психіки як особливої форми життєдіяльності.

РЕЛАКСАЦІЯ — довільний або мимовільний стан спокою, розслабленості, що виникає внаслідок зняття напруження після сильних переживань або фізичних зусиль. Буває мимовільною (розслабленість при відході до сну) і довільною, яка викликається шляхом прийняття спокійною пози, уявлення станів, що зазвичай відповідають спокою, розслаблення м'язів, залучених до різних видів активності.

РОЛЬОВІ ІГРИ — це різновиди структурованих вправ, у яких учасники групи взаємодіють згідно із заданими ролями та обставинами.

РОЛЬ — це сукупність функцій та видів поведінки, яку учасник вважає відповідними для себе у певному соціальному контексті і приймає за основну модель поведінки у цій певній групі.

САМОВИЗНАЧЕННЯ КОЛЕКТИВНЕ — особлива форма самовизначення особистості — вибіркоче відношення до впливів конкретної групи, що виражається в прийнятті індивідом одних і

відкиданні інших групових впливів залежно від дії опосередковуючих факторів — оцінок, переконань, ідеалів, групових норм, цінностей та ін.

САМОКОНТРОЛЬ (Self-monitoring) — усвідомлення й оцінка суб'єктом власних дій, психічних процесів і станів.

САМООЦІНКА — емоційне оцінне ставлення до себе, яке формується на основі самопізнання і на основі порівняння з іншими людьми.

САМОРОЗКРИТТЯ — розкриття членами групи своїх думок та почуттів, особливо тих, які торкаються інших учасників групи або подій, що відбуваються у групі.

САМОСВІДОМІСТЬ — усвідомлення учасниками групи своїх справжніх думок і почуттів, яке веде до поглибленого відчуття свого «Я».

СИМПАТІЯ (від гр. *sympatheia* — потяг) — стійке схвальне емоційне ставлення людини до інших людей, їхніх груп, соціальних явищ, що проявляється в привітності, доброзичливості, замилюванні, що спонукає до спілкування, надання уваги, допомоги.

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА РЕФЛЕКСІЯ — усвідомлення суб'єктом того, як він сприймається оточуючими.

СПІЛКУВАННЯ — 1. Складний, багатоплановий процес установлення та розвитку контактів між людьми, який породжується потребами в спільній діяльності; містить у собі обмін інформацією, вироблення єдиної стратегії взаємодії, сприйняття та розуміння партнера у спілкуванні. 2. Взаємодія суб'єктів, яка здійснюється знаковими засобами, зумовлена потребами у спільній діяльності та спрямована на значиму зміну в стані, поведінці та особистісно-смыслових утвореннях партнера.

СПОСТЕРЕЖЕННЯ — метод дослідження, який ґрунтується на тому, що будь-які психічні явища виявляються в зовнішній поведінці: діях, жестах, виразах обличчя, позах, мовленнєвих реакціях людини тощо.

СПРИЙНЯТТЯ МІЖГРУПОВЕ — процеси соціальної перцепції, у яких суб'єктом і об'єктом сприйняття виступають соціальні групи або спільності.

СПРИЙНЯТТЯ МІЖСОБИСТІСНЕ — сприйняття, розуміння й оцінка людини людиною.

СТРЕС (англ. *stress* — напруження) — стан організму, що виникає у відповідь на дію несприятливих зовнішніх чи внутрішніх факторів.

СУМІСНІСТЬ МІЖСОБИСТІСНА — взаємне визнання партнерів у спілкуванні і спільній діяльності, засноване на оптимальному сполученні — подібності або взаємодоповненості — ціннісних орієнтацій, соціальних установок, інтересів, мотивів, потреб, характерів, темпераментів, темпу і ритму психофізіологічних реакцій та інших значимих для міжособистісної взаємодії індивідуально-психологічних характеристик.

ТЕЛІ — усі позитивні й негативні емоції, які виникають у психодраматичній ситуації.

ТРЕНЕР — це людина, що організовує роботу групи й несе відповідальність за її наслідки.

ТРЕНІНГ (від англ. training) — спеціальний тренувальний режим, тренування.

Рекомендована література

1. Барко В. І. Методика проведення тренінгів управлінського спрямування // *Практична психологія та соціальна робота*. 2004. № 4. С. 70–77.
2. Безпалько О. В. Тренінг як інноваційна форма соціально-педагогічної роботи // *Соціальна педагогіка: теорія та практика*. 2004. № 1. С. 22–28.
3. Деркачова М. Стежинка самопізнання. Тренінгові заняття // *Психолог*. 2011. № 7. С. 21–25.
4. Заверило Н. В. Навчання однолітків однолітками: зарубіжний досвід // *Наук. записки Вінницького держ. пед. ун-ту ім. М. Коцюбинського*, 2000. Вип. 3. С. 66–70.
5. Капацина А. О. Тренінг для керівників-початківців // *Практична психологія та соціальна робота*. 2007. № 4. С. 30–37.
6. Кирилюк Л. Г. Активне навчання: інструменти та методи // *Практична психологія та соціальна робота*. 2006. № 2. С. 31–32.
7. Кікінеджи О. М. Формування гендерної культури молоді: науковометодичні матеріали до тренінгової програми / Кікінеджи О. М., Кізь О. Б. // *Практична психологія та соціальна робота*. 2007. № 8. С. 64–69.
8. Лещук Н. О. Методика освіти «рівний – рівному» / Лещук Н. О., Зимівець Н. В. та ін. К., 2002. 132 с.
9. Марчак С. Психологічний комфорт педагога в умовах конструктивного спілкування. Тренінг-курс для педагогів і майстрів // *Соціальний педагог*. 2010. № 1. С. 28–33.
10. Міляєва В. Р. Використання психологічних тренінгів для вдосконалення фахової підготовки / Міляєва В. Р., Бісик Ю. М. // *Практична психологія та соціальна робота*. 2010. № 11. С. 74–79.
11. Озеркова І. Рольові ігри як технологія самовиховання // *Завуч*. 2001. № 23–24 (101–102). С. 57–61.
12. Організація і методика соціально-педагогічного тренінгу : [Методичні рекомендації] // Уклад. О. М. Шевчук. Умань, 2010. 37 с.
13. Паскар Ю. Тренінг – це можливість самовиховання // *Шкільний світ*. 2014. № 38. С. 6–7.
14. Петрова Л. Техніка працевлаштування. Тренінг // *Соціальний педагог*. 2010. № 2. С. 21–38.
15. Сергієнкова О. П. Вибір стратегії розвитку професійної індивідуальності : Психодіагностика у професії. К. : Наук. світ, 2004. 86 с.
16. Сіроштан С. Уроки спілкування. Семінар-практикум для батьків // *Психолог*. 2006. № 2–3 (194–195). С. 29–31.

17. Смолюк С. В. Концептуальні основи психолого-педагогічного тренінгу. *Науковий вісник Східноєвропейського національного університету ім. Лесі Українки*. № 9 (382) : Серія : Педагогічні науки. Східноєвроп. нац. ун-т ім. Лесі Українки. Луцьк : СНУ ім. Лесі Українки, 2018. С. 149-156.
18. Смолюк С. В. Підготовка майбутніх вихователів закладів дошкільної освіти засобом педагогічного тренінгу. *Матеріали IV Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю «Актуальні проблеми педагогічно освіти : європейський і національний вимір»* (28 – 29 травня 2019 р.) [Текст] / за ред. А. В. Лякішевої. Луцьк : ПП Іванюк В.П., 2019. С. 241- 244.
19. Страшко С. В. Соціально-просвітницькі тренінги з формування мотивації : [Навч.метод. посібник для викладачів] / Страшко С. В., Животовська Л. А., Гречишкіна О. Д., Міненко А. О., Савонова О. В., Гаврилук В. О. / За редакцією Страшка С. В. [2-е вид., переробл. і допов]. Київ : Освіта України, 2006. 260 с.
20. Тамзінова О. Аутотренінг. Знання психоемоційного напруження та попередження нервово-психічних порушень. // *Психолог*. 2011. № 3. С. 15–19.
21. Тарасов Г. Психологічна підтримка вчителя. Психотехніка саморегуляції // *Психолог*. 2011. № 3. С. 22–24.
22. Технологія проведення тренінгів з формування здорового способу життя молоді / Г. М. Бевз, О. Г. Главник. К. : УІСД, 2004. Кн. 1. 112 с.
23. Цюман Т. П. Технологія організації та проведення тренінгу // Превентивна робота з молоддю за методом «рівний – рівному» : [Навч. посібник] / За заг. ред. І. Д.Зверєвої. К. : Навч. книга, 2002. С. 42–67.
24. Шлімакова І. І. Культура інтерактивної взаємодії педагогічного спілкування в екопсихологічному контексті // *Практична психологія та соціальна робота*. 2007. № 8. С. 18–24.
25. Шпар В. Б. Психологічний тлумачний словник. Х. : Прапор, 2004. 640 с.
26. Яценко Т. С. Теорія і практика групової психокорекції. Активне соціально-психологічне навчання : [навч. посібник]. К. : Вища шк., 2004. 679 с.

Інтернет-ресурси:

1. Базовий компонент дошкільної освіти: Наказ Міністерства освіти і науки України № 33 від 12.01.2021 р. / Міністерство освіти і науки України. URL: https://mon.gov.ua/storage/app/media/rizne/2021/12.01/Pro_novu_re_daktsiyu%20Bazovoho%20komponenta%20odoshkilnoyi%20osvity.pdf
2. Бібліотека ВНУ імені Лесі Українки URL: <https://library.vnu.edu.ua/>
3. Міністерство освіти і науки України URL: <https://mon.gov.ua/ua>

4. Національна бібліотека ім. В. Вернадського URL: www.nbuv.gov.ua

Додаток

Укладання бібліографічного довідника із періодичних часописів близької проблематики за темами практичних занять.

Приклад бібліографічного опису :

Підручник : Дичківська І. М. Інноваційні педагогічні технології: підруч. Вид. 3-тє випр. Київ : Академвидав, 2015. 302 с.

Стаття : Смолюк С. В. Концептуальні основи психолого-педагогічного тренінгу. *Науковий вісник Східноєвропейського національного університету ім. Лесі Українки*. № 9 (382) : Серія : Педагогічні науки. Східноєвроп. нац. ун-т ім. Лесі Українки. Луцьк : СНУ ім. Лесі Українки, 2018. С. 149-156.

Матеріали конференції Смолюк С. В. Підготовка майбутніх вихователів закладів дошкільної освіти засобом педагогічного тренінгу. *Матеріали IV Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю «Актуальні проблеми педагогічно освіти : європейський і національний вимір»* (28 – 29 травня 2019 р.) [Текст] / за ред. А. В. Лякішевої. Луцьк : ПП Іванюк В.П., 2019. С. 241- 244.

Світлана Смолюк

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНИЙ ТРЕНІНГ ВИХОВАТЕЛЯ
ЗАКЛАДУ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

Методичні вказівки до практичних занять

Формат 60x84 1/6. Друкофсетний. Гарнітура Times.
Ум. друк. акр. 1. Обл.-вид. арк. 1.
Наклад 30 прим.

Фізична особа-підприємець СМОЛЮК Ірина Миколаївна
«Центр дизайну і друку»
Вулиця 8-го Березня, 1, м. Луцьк, 43005, тел. +390997215302
E-mail druko102@gmail.com