Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича
Факультет педагогіки, психології та соціальної роботи
Кафедра практичної психології

"ЗАТВЕРДЖУЮ"
Декан факультету педагогіки,
психології та соціальної роботи
_____ Інна ПРОКОП
«27» серпня 2025 року

РОБОЧА ПРОГРАМА
навчальної дисципліни

Правила роботи в тренінгових групах

обов'язкова

Освітньо-професійна програма: **Практична психологія**

Спеціальність: **С4 Психологія**

Галузь знань: **С «Соціальні науки, журналістика та інформація»**

Рівень вищої освіти: **перший (бакалаврський)**

Факультет педагогіки, психології та соціальної роботи

Мова навчання: **українська**

Чернівці 2025 рік

Робоча програма навчальної дисципліни *«Правила роботи в тренінгових групах»* **складена відповідно до** освітньо-професійної програми «Практична психологія».

Розробник:
Романовська Д.Д., асистент кафедри практичної психології, кандидат психологічних наук, асистент

Викладач, що забезпечує читання даної навчальної дисципліни:
Романовська Д.Д., асистент кафедри практичної психології, кандидат психологічних наук, асистент

Погоджено з гарантом ОП _____ **Валентина РАДЧУК**
(підпис)

Затверджено на засіданні кафедри практичної психології

Протокол № 1 від «27» серпня 2025 року

Завідувач кафедри практичної психології _____ **Валентина РАДЧУК**
(підпис)

Схвалено методичною радою факультету педагогіки, психології та соціальної роботи

Протокол № 1 від «27» серпня 2025 року

Голова методичної ради факультету _____ **Тетяна КОЛТУНОВИЧ**
(підпис)

Мета навчальної дисципліни «Правила роботи у тренінгових групах»: забезпечення професійної підготовки студентів до здійснення групових форм психологічної роботи, формування у студентів фундаментальних загальнопсихологічних знань з теоретичними та практичними аспектами щодо правил та методів роботи у тренінгових групах, опанування мистецтвом побудови та проведення психологічних тренінгів.

Пререквізити. Навчальна дисципліна «Правила роботи у тренінгових групах» логічно пов'язана з наступними дисциплінами: «Загальна психологія», ««Вступ до спеціальності», «Тренінг спілкування», «Тренінг мотивації».

Результати навчання

Відповідно до освітньо-професійної програми «Практична психологія» першого (бакалаврського) рівня вищої освіти за спеціальністю 053 «Психологія» здобувачі вищої освіти мають набути таких компетентностей та програмних результатів навчання:

Інтегральна компетентність – здатність розв'язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми у сфері психології, що передбачають застосування основних психологічних теорій та методів та характеризуються комплексністю і невизначеністю умов.

Загальні компетентності:

ЗК1. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.
ЗК2. Знання та розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності.
ЗК3. Здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями.
ЗК4.Здатність бути критичним і самокритичним.
ЗК5. Здатність приймати обґрунтовані рішення.
ЗК6. Здатність генерувати нові ідеї (креативність), здатність до самопрезентації та презентації результатів своєї професійної діяльності, здатність до керування власним життям та кар'єрою.
ЗК7. Навички міжособистісної взаємодії та співпраці у команді.
ЗК 9. Здатність розуміти, висловлювати та інтерпретувати поняття, факти, думки, почуття як усно, так і письмово, слухати, говорити, читати та писати у відповідних соціальних та культурних контекстах.
ЗК 10. Здатність усвідомлювати свої професійні можливості та діяти лише в межах рівня професійної підготовленості, формулювати результати дослідження у термінах і поняттях, прийнятих у психологічній науці та практичній психології, дотримуватися принципів надання психологічної допомоги, діяти на основі етичних міркувань, доброчесності, соціальної відповідальності, поваги до різноманітності та мультикультурності.

Фахові компетентності:

СК1. Здатність оперувати категоріально-понятійним апаратом психології.
СК2. Здатність до ретроспективного аналізу вітчизняного та зарубіжного досвіду розуміння природи виникнення, функціонування та розвитку психічних явищ.
СК3. Здатність до розуміння природи поведінки, діяльності та вчинків (зокрема, в контексті організації заходів раннього втручання)
СК4. Здатність самостійно збирати та критично опрацьовувати, аналізувати та узагальнювати психологічну інформацію з різних джерел.
СК8. Здатність організовувати та надавати психологічну допомогу (індивідуальну та групову, в т.ч. особам, які отримали психологічні травми, зокрема внаслідок війни).
СК9. Здатність здійснювати просвітницьку та психопрофілактичну відповідно до запиту.
СК11. Здатність дотримуватися норм професійної етики.
СК12. Здатність до особистісного та професійного самовдосконалення, навчання та

саморозвитку

СК14. Здатність обирати та практично застосовувати інструменти, види, форми та змістове наповнення психологічної просвіти відповідно до визначених напрямів та завдань, потреб, особливостей розвитку та вікових особливостей цільової аудиторії.

СК15. Здатність визначати структуру, зміст, види психологічної допомоги, форми та методи відповідно до запиту та/або виявленої потреби у такій допомозі.

СК16. Здатність до рефлексії, самопізнання та самовдосконалення.

Програмні результати навчання:

ПР1. Аналізувати та пояснювати психічні явища, ідентифікувати психологічні проблеми та пропонувати шляхи їх розв'язання.

ПР3. Здійснювати пошук інформації з різних джерел, у т.ч. з використанням інформаційно комунікаційних технологій, для вирішення професійних завдань.

ПР9. Пропонувати власні способи вирішення психологічних задач і проблем у процесі професійної діяльності, приймати та аргументувати власні рішення щодо їх розв'язання (зокрема, щодо організації заходів раннього вручання).

ПР10. Формулювати думку логічно, доступно, дискутувати, обстоювати власну позицію, модифікувати висловлювання відповідно до культуральних особливостей співрозмовника.

ПР12. Складати та реалізовувати програму психопрофілактичних та просвітницьких дій, заходів психологічної допомоги у формі лекцій, бесід, круглих столів, ігор, тренінгів, тощо, відповідно до вимог замовника.

ПР13. Взаємодіяти, вступати у комунікацію, бути зрозумілим, толерантно ставитися до осіб, що мають інші культуральні чи гендерно-вікові відмінності.

ПР14. Ефективно виконувати різні ролі у команді у процесі вирішення фахових завдань, у тому числі демонструвати лідерські якості.

ПР15. Відповідально ставитися до професійного самовдосконалення, навчання та саморозвитку.

ПР16. Знати, розуміти та дотримуватися етичних принципів професійної діяльності психолога.

ПР18. Вживати ефективних заходів щодо збереження здоров'я (власного й оточення) та за потреби визначати зміст запиту до супервізії.

ПР20. Обґрунтовано вибирати та застосовувати ефективні інструменти, форми та зміст психологічної просвіти, складати та реалізовувати просвітницькі програми.

ПР21. Визначати та обирати зміст, вид та форму психологічної допомоги відповідно до ситуації потреб, особливостей розвитку та вікових особливостей цільової аудиторії.

ПР22. Аналізувати та оцінювати власний психологічний та емоційний стан, причинно-наслідкові зв'язки поведінкових реакцій та управляти ними.

Опис навчальної дисципліни

Загальна інформація

Форма навчання	Рік підготовки	Семестр	Кількість		Кількість годин					Вид підсумкового контролю
			кредитів	годин	лекції	семінарські	практичні	самостійна робота	індивідуальна робота	
Денна	1	1	4	120	14	-	30	76	-	іспит

Заочна	1	1	4	120	10	-	-	110	-	іспит

Структура змісту навчальної дисципліни

Назви змістових модулів і тем навчальних занять	Кількість годин											
	денна форма						заочна форма					
	усього	у тому числі					усього	у тому числі				
		л	пр	лаб	інд	с.р.		л	пр	лаб	інд	с.р.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Змістовий модуль І. Концептуально-методичні засади тренінгової форми роботи психолога												
Тема 1. Загальні основи та характеристика тренінгу у прикладній психології	8	2	2	-	-	4	5	1	-	-	-	9
Тема 2. Історичні передумови виникнення тренінгової форми роботи психолога	10	2	2	-	-	6		1	-	-	-	9
Тема 3. Цілі, завдання, форми та види тренінгів, типологія тренінгових груп	12	2	2	-	-	8		1	-	-	-	9
Тема 4. Правила роботи у групах соціально-психологічного, психологічного тренінгу та у тренінгових групах психотерапевтичного спрямування	8	-	2	-	-	6		-	-	-	-	10
Тема 5. Групова динаміка у тренінговій роботи: ознаки етапів розвитку групи	10	2	2	-	-	6		1	-	-	-	9
Тема 6. Роль психолога в організації групового процесу: ко-тренерство	12	-	4	-	-	8		1	-	-	-	9
Разом за ЗМ1	60	8	14	-	-	38	60	5	-	-	-	55
Змістовий модуль 2. Технологія роботи психолога у тренінгових групах												
Тема 7. Характеристика фаз та етапів психологічного тренінгу	12	2	2	-	-	8	10	1	-	-	-	9

Тема 8. Інструменти роботи у тренінгових групах: психотехніки, методи, вправи	12	-	4	-	-	8	10	1	-	-	-	9
Тема 9. Фактори ефективної роботи тренінгової групи: модель «Вікно Джохарі»	10	2	2	-	-	6	10	1	-	-	-	9
Тема 10. Типологія «складних» учасників та особливості роботи з ними	6	-	2	-	-	4	10	1	-	-	-	9
Тема 11. Ефективність тренінгової роботи: оцінка результатів	10	2	2			6	10	1				9
Тема 12. Ефективна тренінгова програма: правила та особливості складання	10	-	4			6	10	-				10
Разом за ЗМ2	60	6	16	-	-	38	60	5	-	-	-	55
Всього	120	14	30	-	-	76	120	10	-	-	-	110

Тематика лекційних занять з переліком питань

Тема лекції	План лекції
Змістовий модуль І. Концептуально-методичні засади тренінгової форми роботи психолога	
Тема 1. Загальні основи та характеристика тренінгу у прикладній психології	1. Тренінг як форма навчання. 2. Тренінг у професійній діяльності психолога. 3. Атрибути тренінгу. 4. Сучасні запити суспільства на проведення психологічної роботи у тренінгових групах.
Тема 2. Історичні передумови виникнення тренінгової форми роботи психолога	1. Історія виникнення групового соціально-психологічного навчання і його переваги перед індивідуальним навчанням. 2. Етапи розвитку теорії і практики групової роботи. 3. Співвідношення понять «групове соціально-психологічне навчання» і «групова психотерапія» та «психологічний тренінг». 4. Виникнення перших тренінгових груп в процесі дослідження групової динаміки (К. Левін) 5. Виникнення груп соціально - психологічного тренінгу (М.Форверг). 6. Сучасні визначення поняття «соціально - психологічного тренінгу»
Тема 3. Цілі, завдання, форми та види тренінгів, типологія тренінгових груп	1. Цілі та завдання тренінгової роботи. 2. Форми психологічного та соціально-психологічного тренінгу. 3. Критерії класифікації видів та тренінгу. 4. Класифікація тренінгових груп. 5. Взаємозв'язок між цілями групової роботи і видами тренінгових груп.

Тема 5. Групова динаміка у тренінговій роботі: ознаки етапів розвитку групи	1. Поняття групової динаміки як процесу розвитку і змін у групі під час її функціонування. 2. Основні етапи розвитку групи та їх ознаки: формування, конфлікт, нормалізація, завершення. 3. Характеристики напруги і згуртованості тренінгової групи. 4. Складові групової динаміки: лідерство; коаліції; правила і норми; взаємодія. 5. Фактори, що впливають на групову динаміку. 6. Ідеальна модель динаміки групи.
Змістовий модуль 2. **Технологія роботи психолога у тренінгових групах**	
Тема 7. Характеристика фаз та етапів психологічного тренінгу	1. Характеристика фаз тренінгу на прикладі соціально-психологічного тренінгу за М. Форвергом. 2. Зміст і завдання фази розминки. 3. Зміст і завдання фази активізації групи. 4. Зміст і завдання фази лабілізації. 5. Зміст і завдання фази введення орієнтовних основ, або когнітивних схем. 6. Зміст і завдання фази оволодіння новими прийомами поведінки. 7. Зміст і завдання фази закінчення. 8. Етапи підготовки та проведення тренінгу.
Тема 9. Фактори ефективної роботи тренінгової групи: модель «Вікно Джохарі»	1. Основні чинники, що обумовлюють ефективність групового тренінгу. 2. Отримання і надання підтримки як фактор успішності тренінгової групи. 3. Саморозкриття як фактор успішності тренінгової групи. 4. Психологічний зворотній зв’язок як фактор успішності тренінгової групи: рефлексія, фідбек, шерінг. 5. Модель «Вікно Джогарі»: видима, закрита, прихована, сліпа зони.
Тема 11. Ефективність тренінгової роботи: оцінка результатів	1. Оцінка ефективності тренінгу за моделлю Д. Кіркпатріка: рівні реакцій, засвоєння, поведінки, результатів. 2. Методи моніторингу і оцінки ефективності тренінгу: опитування учасників; анкетування; спостереження; тестові завдання.; панельне інтерв'ю - вихід; фокус-групи; експертна оцінка замовника. 3. Професійна компетентність психолога щодо здатності оцінити ефективність роботи тренінгу. 4. Супервізор та його функції: супервізія для тренера.

Тематика практичних занять з переліком питань

Назва теми	План
Змістовий модуль І. Концептуально-методичні засади тренінгової форми роботи психолога	
Тема 1. Історичні передумови	1. Опрацювання визначення визначення тренінгу як групової форми роботи психолога інтерактивним

виникнення тренінгової форми роботи психолога	навчальним методом «Снігова куля». 2. Написання академічного ессе «Етапи виникнення тренінгової роботи психолога» 3. Опрацювання методів «Коло Сократа», «Сократівський діалог». 4. Акваріум та панельна дискусія як передумови виникнення групової роботи в практичній психології.
Тема 2. Історичні передумови виникнення тренінгової форми роботи психолога	1. Історія виникнення групового соціально-психологічного навчання і його переваги перед індивідуальним навчанням. 2. Етапи розвитку теорії і практики групової роботи. 3. Співвідношення понять «групове соціально-психологічне навчання» і «групова психотерапія» та «психологічний тренінг». 4. Виникнення перших тренінгових груп в процесі дослідження групової динаміки (К. Левін) 5. Виникнення груп соціально - психологічного тренінгу (М.Форверг). 6. Сучасні визначення поняття «соціально - психологічного тренінгу»
Тема 3. Цілі, завдання, форми та види тренінгів, типологія тренінгових груп	6. Цілі та завдання тренінгової роботи. 7. Форми психологічного та соціально-психологічного тренінгу. 8. Критерії класифікації видів та тренінгу. 9. Класифікація тренінгових груп. 10. Взаємозв'язок між цілями групової роботи і видами тренінгових груп.
Тема 4. Правила роботи у групах соціально-психологічного, психологічного тренінгу та у тренінгових групах психотерапевтичного спрямування	1. Процедура складання правил роботи та взаємодії у групах. 2. Приклади правил роботи у тренінгових групах різних видів і форм. 3. Практичне відпрацювання навичок складання правил роботи у тренінгах спілкування, мотивації, особистісного зростання. 4. Поняття про «Груповий контракт». 5. Основні правила групової роботи в соціально-психологічних тренінгах. 6. Основні правила групової роботи у психологічних тренінгах. 7. Основні правила групової роботи у психотерапевтичних групах. 1. Забезпечення безпеки та комфортності середовища.
Тема 5. Групова динаміка у тренінговій роботи: ознаки етапів розвитку групи	1. Групова динаміка і її роль в процесі тренінгової роботи. 2. Динамічні процеси в групах СПТ: аналіз методичних кейсів з розпізнавання ознак етапів розвитку групи. 3. Рольові позиції учасників в тренінговій групі. 4. Відпрацювання у парах, малих групах рольового репертуару учасників групи. 5. Написання ессе «Характеристика особистості

	психолога-тренера». 6. Роль тренера у керуванні динамікою групи.
Тема 6. Роль психолога в організації групового процесу: ко-тренерство	1. Вимоги до особистості й підготовка ведучого тренінгової групи. 1. Основні принципи поведінки ведучого тренінгової групи. 2. Основні функції ведучого тренінгової групи. 3. Основні труднощі молодого тренера. 4. Ко-тренерство: робота психологів у парі. 5. Переваги та виклики ко-тренерства.
Змістовий модуль 2. **Технологія роботи психолога у тренінгових групах**	
Тема 7. Характеристика фаз та етапів психологічного тренінгу	9. Характеристика фаз тренінгу на прикладі соціально-психологічного тренінгу за М. Форвергом. 10. Зміст і завдання фази розминки. 11. Зміст і завдання фази активізації групи. 12. Зміст і завдання фази лабілізації. 13. Зміст і завдання фази введення орієнтовних основ, або когнітивних схем. 14. Зміст і завдання фази оволодіння новими прийомами поведінки. 15. Зміст і завдання фази закінчення. 16. Етапи підготовки та проведення тренінгу.
Тема 8. Інструменти роботи у тренінгових групах: психотехніки, методи, вправи	1. Роль інструментів у роботі тренера. 2. Використання психотехнік, методів і вправ для активізації уваги, емоційного налаштування та розвитку необхідних навичок. 3. Методи емоційного налаштування: вправи для зняття напруження, підвищення енергетики групи (наприклад, техніки дихання або релаксації). 4. Техніки активізації уваги: «фокус на завданні» через короткі інтерактиви. 5. Фасилітація: створення середовища для обговорень, спрямованих на досягнення групових цілей. 6. Модерація: управління ходом дискусій і контроль за дотриманням структури тренінгу. 7. Кейс-метод: створення та опрацювання тематичних інструментів для розвитку прикладних навичок тренера.
Тема 9. Фактори ефективної роботи тренінгової групи: модель «Вікно Джохарі»	1. Модель «Вікно Джохарі» як практична техніка для самопізнання учасника тренінгу. 2. Психологічний зворотній зв’язок як фактор, що відкриває «видиму зону». 3. Саморозкриття учасника у групі, що зменшує «сліпу зону». 4. Самоусвідомлення себе у групі та зміни у «прихованій зоні». 5. Алгоритми застосування техніки «Вікно Джохарі» для оцінки ефективності роботи учасника та групи в цілому.
Тема 10.	1. Типологія «складних» учасників та особливості роботи з ними: домінуючий учасник; пасивний учасник;

Типологія «складних» учасників та особливості роботи з ними	конфліктний учасник; саркастичний учасник; занадто емоційний учасник: реакції, які порушують атмосферу групи (сльози, агресія тощо). 2. Особливості роботи з «складними» учасниками. 3. Важливість розуміння мотивів такої поведінки для ефективної взаємодії. 4. Стратегії взаємодії: спокійний тон, делікатне звертання до конкретної поведінки. 5. Техніки залучення: завдання, які відповідають сильним сторонам учасника. 6. Управління ситуацією: запобігання ескалації конфлікту, створення безпечного простору. 7. Типові помилки тренера та шляхи їх уникнення.
Тема 7. Ефективна тренінгова програма: правила та особливості складання	1. Аналіз програми «Універсальний тренінг з психічного здоров'я (УТПЗ)». 2. Опрацювання інструментів роботи у тренінгу УТПЗ. 3. Програвання тренінгових вправ з програми, відпрацювання у парах алгоритмів перенаправлення. 4. Аналіз програма тренінгу «Превенція суїциду у громадах (Гейткіпінг)». 5. Опрацювання інструментів роботи у тренінгу Гейткіпінгу. 6. Програвання тренінгових вправ з програми, відпрацювання у парах алгоритмів складання «Протоколу безпеки» з особою, що має високий ризик скоєння суїциду. 7. Визначення критеріїв ефективності програм УТПЗ та «Превенції суїцидів в громадах». 8. Відпрацювання навичок ведення тренінгу.

Індивідуальні науково-дослідні завдання
Тематика рефератів

1. Історичні витоки тренінгової форми роботи психолога.
2. Розвиток соціально-психологічного тренінгу в Україні та світі.
3. Порівняння цілей і завдань тренінгових груп різних типів (навчальних, терапевтичних, розвивальних).
4. Психологічний тренінг та психотерапія: спільне й відмінне.
5. Підходи до типологізації тренінгових груп у сучасній психології.
6. Теорія групової динаміки: класичні моделі та сучасні інтерпретації.
7. Роль ко-тренера: переваги та труднощі співведення тренінгу.
8. Етапи розвитку групи за Брюсом Такменом: аналіз практичної застосовності моделі.
9. Модель «Вікно Джохарі» як інструмент у тренінговій роботі.
10. Методологічні засади оцінювання ефективності тренінгових програм.
11. Вплив рефлексії на ефективність тренінгового процесу
12. Тренінг як метод активного навчання: переваги та недоліки

Тематика для академічного ессе

1. Мій погляд на правила роботи у тренінговій групі.
2. Чому тренінг є важливою формою роботи практичного психолога?
3. Які навички є ключовими для ведучого тренінгової групи?

4. Особистісні якості, які допомагають і заважають психологу бути тренером.
5. Мої очікування від участі у тренінгу: як формуються установки учасників.
6. Тренінг як простір безпеки чи виклику: що важливіше?
7. Чи можна виміряти ефективність тренінгу?
8. У чому відмінність досвіду групової роботи від індивідуальної консультації?
9. Які труднощі виникають у груповому процесі та як їх подолати?
10. Чого мене може навчити групова динаміка?

Тематика аналітико-дослідних завдань

1. Порівняльний аналіз методичних підходів до проведення тренінгів спілкування, особистісного зростання, мотивації.
2. Аналіз конкретного тренінгового кейсу (на вибір студента): виявлення сильних і слабких сторін.
3. Розробка правил для тренінгової групи під конкретну мету (наприклад, командоутворення).
4. Порівняння двох моделей групової динаміки (Такмен vs. Кац та Кан).
5. Підготовка сценарію однієї вправи з коментарем про її мету та очікуваний результат.
6. Аналіз особливостей роботи з «важким учасником» (приклад з психологічної літератури або з практики).
7. Дослідження впливу складу групи (вік, стать, професійний досвід) на групову динаміку.
8. Порівняння функцій тренера та ко-тренера: що ефективніше?
9. Створення «міні-програми» тренінгу (3–4 вправи) з обґрунтуванням цілей.
10. Розробка критеріїв для оцінки результативності тренінгового заняття.

Вимоги до написання реферату:

Обсяг – 9-10 сторінок друкованого тексту,

- 1-ша сторінка – титульна;
- 2-га сторінка – зміст;
- 3-тя сторінка – вступ;
- 4-7-ма сторінки – виклад матеріалу;
- 8-ма сторінка – висновки;
- 9-та сторінка – список використаної літератури;
- посилання у тексті ([порядковий номер у списку літератури; сторінка, з якої процитовано]).

Вимоги до написання академічного есе:

Академічне ессе – це твір-міркування невеликого обсягу з вільною композицією, що виражає індивідуальні міркування з конкретного питання. Мета есе полягає у розвитку таких навичок, як самостійне творче мислення і письмовий виклад власних думок. Структура есе визначається пропонованими до нього вимогами: думки автора есе з проблеми викладаються у формі коротких тез; думка повинна бути підкріплена доказами, тому за тезою слідують аргументи. Аргументи – це факти, явища суспільного життя, події, життєві ситуації і життєвий досвід, наукові докази, посилання на думку вчених та ін. Краще надавати два аргументи на користь кожної тези: один аргумент здається непереконливим, три аргументи можуть «перевантажити» виклад, виконаний в жанрі, орієнтованому на стислість і образність. Таким чином, есе набуває такої структури (кількість тез і аргументів залежить від теми, обраного плану, логіки розвитку думки):

- Вступ (≈10–15 % обсягу) - короткий приклад, цитата, запитання або історичний факт, що підводить до теми; кілька речень, які пояснюють, чому ця тема важлива для

психології; чітко сформульована основна ідея або дослідницьке запитання, яке ви доводите або розкриваєте.
Основна частина (≈70–80 % обсягу):
- теза, аргументи;
- теза, аргументи;
- теза, аргументи;
- висновок (≈10–15 % обсягу): узагальнення основних аргументів, підкреслення значення теми для сучасної психологічної практики; можливі перспективи дослідження.
При написанні есе важливо також враховувати наступні моменти:
1. Вступ і висновок повинні зосередити увагу на проблемі (у вступі вона ставиться, у висновку – резюмується думка автора).
2. Необхідними є виділення абзаців, червоних рядків, встановлення логічного зв'язку між абзацами (так досягається цілісність роботи).
3. Стиль викладу есе відрізняється образністю, використанням метафор, проте слід намагатися дотримуватися також логіки наукового викладу.

Вимоги до виконання науково-дослідних завдань

Обсяг роботи – 4–6 сторінок друкованого тексту.
Структура завдання повинна включати:
- вступ (актуальність теми, мета роботи);
- основну частину (аналіз, порівняння, характеристика кейсу чи методичного матеріалу);
- висновки (узагальнення результатів, власна оцінка ефективності чи доцільності);
- список використаних джерел (не менше 3, у т.ч. наукові статті, навчальні посібники, практичні кейси).

Аналітичний характер викладу. У роботі має бути не лише опис літератури чи кейсу, але й власний аналіз, критичне порівняння, аргументовані висновки.
Практична спрямованість. Завдання повинно показати, як розглянутий метод/підхід/вправа може бути використаний у реальній тренінговій роботі психолога.

Самостійна робота студентів

Назва теми	Кіл-ь год Денна форма н-я	Кіл-ь год Заочна форма н-я
Змістовий модуль І. Концептуально-методичні засади тренінгової форми роботи психолога		
Тема 1. Загальні основи та характеристика тренінгу у прикладній психології	4	9
Тема 2. Історичні передумови виникнення тренінгової форми роботи психолога	6	9
Тема 3. Цілі, завдання, форми та види тренінгів, типологія тренінгових груп	8	9
Тема 4. Правила роботи у групах соціально-психологічного, психологічного тренінгу та у тренінгових групах психотерапевтичного спрямування	6	10
Тема 5. Групова динаміка у тренінговій роботи: ознаки етапів розвитку групи	6	9
Тема 6. Роль психолога в організації групового процесу: ко-тренерство	8	9
Змістовий модуль 2. Технологія роботи психолога у тренінгових групах		

Тема 7. Характеристика фаз та етапів психологічного тренінгу	8	9
Тема 8. Інструменти роботи у тренінгових групах: психотехніки, методи, вправи	8	9
Тема 9. Фактори ефективної роботи тренінгової групи: модель «Вікно Джохарі»	6	9
Тема 10. Типологія «складних» учасників та особливості роботи з ними	4	9
Тема 11. Ефективність тренінгової роботи: оцінка результатів	6	9
Тема 12. Ефективна тренінгова програма: правила та особливості складання	6	10
Всього годин	76	110

Завдання для самостійної роботи студентів

Назва теми	Завдання для самостійної роботи
Змістовий модуль І. Концептуально-методичні засади тренінгової форми роботи психолога	
Тема 1. Загальні основи та характеристика тренінгу у прикладній психології	1. Охарактеризувати основні ознаки тренінгу як форми психологічної роботи. 2. Скласти схему «Місце тренінгу серед інших методів практичної психології». 3. Проаналізувати відмінності між тренінгом, консультуванням і лекційною формою роботи. 4. Навести приклади ситуацій, коли доречно застосовувати тренінг.
Тема 2. Історичні передумови виникнення тренінгової форми роботи психолога	1. Описати ключові етапи становлення тренінгової роботи у світі. 2. Схематично зобразити «хронологічну лінію» розвитку тренінгу. 3. Порівняти внесок зарубіжних та українських психологів у розвиток тренінгових підходів. 4. Представити короткий огляд першої відомої тренінгової програми.
Тема 3. Цілі, завдання, форми та види тренінгів, типологія тренінгових груп	1. Скласти та заповнити таблицю «Види тренінгів – мета – очікувані результати». 2. Охарактеризувати відмінності навчальних, розвивальних і терапевтичних тренінгів. 3. Проаналізувати приклад тренінгової групи, визначивши її тип і завдання. 4. Запропонувати власний приклад теми тренінгу та його основних цілей. 5. Скласти міні-програму навчального тренінгу (2–3 вправи з коротким описом мети). 6. Розробити структуру розвивального тренінгу для студентів (мета, завдання, очікувані результати).

Тема 4. Правила роботи у групах соціально-психологічного, психологічного тренінгу та у тренінгових групах психотерапевтичного спрямування	1. Скласти перелік універсальних правил для учасників тренінгової групи. 2. Порівняти відмінності у правилах соціально-психологічного та психологічного тренінгу. 3. Описати можливі наслідки порушення правил групової роботи. 4. Представити візуальний плакат «Правила нашої тренінгової групи». 5. Складіть правила роботи у групі як учасник тренінгу: що вам необхідно для відчуття безпеки і ефективної роботи.
Тема 5. Групова динаміка у тренінговій роботі: ознаки етапів розвитку групи	1. Схематично зобразити етапи розвитку групи (за Б. Такменом). 2. Охарактеризувати поведінку учасників на кожному етапі групового процесу. 3. Навести приклад ситуацій, які виникають на різних стадіях розвитку групи. 4. Порівняти різні моделі групової динаміки (Такмен, Левін, інші).
Тема 6. Роль психолога в організації групового процесу: ко-тренерство	1. Охарактеризувати функції тренера та ко-тренера. 2. Проаналізувати переваги та труднощі співведення тренінгу. 3. Скласти рекомендації для ефективної взаємодії тренера і ко-тренера. 4. Представити приклад ситуації, коли ко-тренерство є особливо доцільним.
Змістовий модуль 2. Технологія роботи психолога у тренінгових групах	
Тема 7. Характеристика фаз та етапів психологічного тренінгу	1. Скласти схему «Фази тренінгу та їхні завдання». 2. Описати особливості діяльності тренера на кожному етапі. 3. Навести приклад вправ, які доречно використовувати на різних фазах. 4. Проаналізувати труднощі, що можуть виникати на завершальному етапі тренінгу. 5. Створити програму тренінгу, у якій будуть чітко відображені всі фази (вступна, основна, завершальна).
Тема 8. Інструменти роботи у тренінгових групах: психотехніки, методи, вправи	1. Скласти класифікацію психотехнік (за цілями чи типами впливу). 2. Представити приклад вправи з описом її мети, ходу та очікуваного результату. 3. Охарактеризувати різницю між діагностичними, розвивальними й терапевтичними методами. 4. Запропонувати авторську вправу для тренінгу (короткий опис). 5. Розробити блок вправ для тренінгу командоутворення. 6. Скласти приклад програми короткого мотиваційного тренінгу (1,5–2 години).
Тема 9. Фактори ефективної роботи тренінгової групи: модель «Вікно Джохарі»	1. Схематично зобразити модель «Вікно Джохарі». Представити на ній вісь «Розуміння». 2. Охарактеризувати чотири «поля» (відкрита зона, прихована, сліпа, невідома). 3. Проаналізувати значення моделі для підвищення ефективності групової роботи. 4. Навести приклади вправ, що допомагають «розширити відкрите Я».

Тема 10. Типологія «складних» учасників та особливості роботи з ними	1. Скласти перелік основних типів «складних» учасників. 2. Охарактеризувати стратегії роботи з одним із типів (на вибір). 3. Проаналізувати ситуацію з практики, де виникли труднощі з учасником. 4. Представити рекомендації для початківця-тренера у роботі з «важкими» учасникам. 5. Здійснити власний самоаналіз та обгрунтувати свою роль як учасника тренінгу: вона активна, пасивна чи «складна» для тренера?
Тема 11. Ефективність тренінгової роботи: оцінка результатів	1. Скласти та заповнити таблицю «Методи оцінки ефективності тренінгу». 2. Описати критерії, за якими можна оцінювати зміни у групі. 3. Проаналізувати переваги й недоліки кількісних та якісних методів оцінювання. 4. Представити приклад інструменту для зворотного зв'язку (анкета, опитувальник).
Тема 12. Ефективна тренінгова програма: правила та особливості складання	1. Скласти алгоритм створення тренінгової програми. 2. Описати вимоги до вправ та завдань у тренінгу. 3. Представити приклад структури одноденного тренінгу (тема на вибір). 4. Проаналізувати поширені помилки при складанні тренінгових програм.

Методи навчання

У процесі викладання навчальної дисципліни використовуються:

1) *традиційні дидактичні методи та прийоми*:

– *словесні:* лекція, розповідь, повідомлення, опитування;

– *наочні:* метод демонстрацій (використання ілюстрованих посібників, таблиць, замальовок на дошці тощо, задіяння комп'ютерної та мультимедійної техніки, демонстрація мультимедійних презентацій тощо);

– *проблемно-пошуковий метод:* (створення проблемної ситуації, пошук самостійний інформації щодо вирішення проблеми, активне осмислення проблеми, аналізуючи факти, засвоєння нових знань, навичок);

– *практичні:* вправи, практичні роботи, тренінг, практикуми тощо.

2) *інноваційні методи навчання*: особистісно-орієнтоване навчання, навчання у співпраці, ситуаційне навчання, дистанційне навчання (згідно розпоряджень щодо організації освітнього процесу), перевернутий клас (flipped classroom), акваріум, коло Сократа; навчаючи-вчусь,;

3) *інтерактивні методи навчання:* корпоративне навчання (навчання в парах, робота в малих та великих групах), стимулювання творчої активності студентів (цікаві аналогії; фасилітована дискусія, кейс-метод, ділова гра та рольові ігри).

Система контролю та оцінювання

Оцінювання поточної навчальної діяльності, підсумкового контролю та дисципліни в цілому здійснюється відповідно до «Положення про контроль і систему оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти у Чернівецькому національному університеті імені Юрія Федьковича (протокол №2 від 24 лютого 2020 року).

https://drive.google.com/file/d/1aDDzrMzuZ7OA1CervuLzeYLONEosLySV/view.

Методи контролю

- *поточний контроль передбачає*:

● усне опитування студентів на лекційних і практичних заняттях (індивідуальне, фронтальне);

- письмовий контроль (практичні завдання, самостійна робота, ессе, реферат);
- періодичний контроль знань, шляхом перевірки виконаних практичних завдань відповідно до тем які вивчаються курсом;
- тестовий/машинний контроль (стандартизовані тести у системі Moodle).

- *рубіжний контроль передбачає*: письмова контрольна робота у кінці модуля.

Загальна сума балів за всі виконані завдання, види робіт, передбачені планом лекційних та практичних занять, самостійної роботи студентів, письмових контрольних робіт у кінці модулів становить 60 балів.

- *підсумковий контроль* (максимально – 40 балів) проводиться у формі іспиту з навчальної дисципліни в обсязі навчального матеріалу, передбаченого робочою програмою навчальної дисципліни.

Форми контролю

- *індивідуальний контроль* (кожен студент отримує завдання, яке він повинен виконати без сторонньої допомоги);
- *груповий контроль* (група тимчасово поділяється на кілька підгруп (від 2 до 10 студентів) і кожній підгрупі дається перевірочне завдання. Залежно від мети контролю групам пропонують однакові або різні завдання);
- *фронтальний контроль* (завдання пропонуються всій групі для з'ясування правильності сприйняття й розуміння навчального матеріалу, виявлення слабких сторін у знаннях студентів, недоліків, прогалин, помилок у роботах і відповідях та визначення заходів щодо їх подолання й усунення);
- *взаємний контроль* (активізує діяльність студентів, підвищує інтерес до знань, критичне мислення);
- *самоконтроль/програмований контроль* (можливість самостійно перевірити правильність відповіді чи виконаного завдання. Використовується для організації фронтальної роботи і колективного обговорення індивідуально одержаних результатів).

Критерії оцінювання поточного та підсумкового контролю
Розподіл балів, які отримують студенти

Поточне тестування (аудиторна та самостійна робота)														Кількість балів (екзаменацій на робота)	Сумарна к-ть балів
Змістовий модуль 1							Змістовий модуль 2								
Т1	Т2	Т3	Т4	Т5	Т6	К.роб	Т1	Т2	Т3	Т 4	Т5	Т6	К.роб	**40**	**100**
3	**4**	**3**	**4**	**3**	**4**	**9**	**4**	**3**	**4**	**3**	**4**	**3**	**9**		

Шкала оцінювання: національна та ЄКТС

Оцінка за національною шкалою	Оцінка за шкалою ЄКТС	
	Оцінка (бали)	Пояснення за розширеною шкалою
Відмінно	A (90-100)	відмінно
Добре	B (80-89)	дуже добре
	C (70-79)	добре
Задовільно	D (60-69)	задовільно
	E (50-59)	достатньо
Незадовільно	FX (35-49)	(незадовільно) з можливістю повторного складання

	F (1-34)	(незадовільно) з обов'язковим самостійним повторним опрацюванням освітнього компонента до перескладання

A – «відмінно» – якщо студент набрав 90–100 балів, глибоко і всебічно знає зміст питань курсу; логічно мислить і будує відповідь, вільно використовує набуті теоретичні знання при аналізі, висловлює своє ставлення до тих чи інших проблем, демонструє високий рівень компетентності; здатний передбачати, прогнозувати, вирішує проблемні завдання.

B – «дуже добре» – коли студент набрав 80–89 балів, правильно, логічно відтворює навчальний матеріал, розуміє основоположні теорії і факти. Вміє наводити окремі власні приклади на підтвердження певних думок, застосовує вивчений матеріал у стандартних ситуаціях, частково контролює власні навчальні дії.

C – «добре» – коли студент набрав 70–79 балів, знає навчальний матеріал; оволодів досконало практичними навичками; аргументовано викладає матеріал, висловлює свої міркування про ті чи інші методичні підходи, але припускається певних неточностей і похибок у логіці викладу.

D – «задовільно» – якщо студент набрав 60–69 балів, в основному знає зміст питань курсу, але непереконливо відповідає, плутає поняття; невпевнено виконує практичні завдання, допускає неточності у теоретичних знаннях; не вміє оцінювати педагогічні та методичні явища, встановлювати взаємозв'язок теорії та практики

E – «достатньо» – якщо студент набрав 50–59 балів, знає близько половини навчального матеріалу, здатний відтворити його відповідно до пояснення викладача; розуміє основний навчальний матеріал, здатний з помилками й неточностями дати визначення понять; виявляє знання і розуміння основних положень навчального матеріалу. Відповідь його правильна, але недостатньо осмислена. З допомогою викладача здатний аналізувати, порівнювати, узагальнювати та робити висновки. Вміє застосовувати знання при розв'язуванні задач.

FX – «незадовільно» з можливістю повторного складання – коли студент набрав 35–49 балів, не опанував зміст курсу, вкрай слабо володіє теоретичними знаннями, не знає наукових фактів визначень; виявляє низький рівень навичок пояснення і обґрунтування фахових явищ і ситуацій. Часто пропускав лекції та практичні заняття.

F – «незадовільно» з обов'язковим самостійним повторним опрацюванням освітнього компонента до перескладання – якщо студент набрав 1–34 бали, не опанував зміст курсу, не знає наукових фактів, визначень, правил та законів. Відсутнє загальногуманітарне та наукове мислення, практичними навичками не володіє. Часто пропускав лекції та практичні заняття.

Критерії оцінювання навчальних досягнень студентів за результатами поточного контролю

Навчальні досягнення студентів оцінюються за модульно-рейтинговою системою, в основу якої покладено принцип поопераційної звітності, обов'язковості модульного контролю, накопичувальної системи оцінювання рівня знань, умінь та навичок; розширення кількості підсумкових балів до 100.

Поточний контроль проводиться на всіх видах аудиторних занять. Основна мета поточного контролю забезпечення зворотного зв'язку між викладачем та студентами у процесі навчання, забезпечення управління навчальною мотивацією студентів.

Методи поточного контролю

Робота на лекції передбачає сприйняття та засвоєння теоретичного курсу, а також фіксацію основних його положень (конспектування). Нарахування балів за роботу на лекціях відбувається шляхом перевірки конспектів лекцій.

Розподіл балів:

1 бал – отримує студент за повноту, охайність і грамотність ведення конспекту кожної лекції.

0,5 балів- отримує студент за недостатньо повне відображення лекційного матеріалу у конспекті.

Усне опитування – бесіда, розповідь студента, роз'яснення. Основою усного контролю слугує монологічна відповідь студента або запитально-відповідальна форма – бесіда. Усний контроль, як поточний, проводиться на кожному занятті в індивідуальній, фронтальній або комбінованій формах.

Розподіл балів:

1 бал - відповідь виявляє повні, ґрунтовні знання студента з поставленого питання; студент розуміє місце даних знань у системі вже наявної у нього інформації; чітко знає, як ці знання можуть бути застосовані на практиці;

0,5 балів - відповідь студента недостатньо повна, однак, в основному, правильна; студент не розуміє місце даних знань у системі вже наявної у нього інформації, але, в основному, орієнтується у тому, як вони можуть бути застосовані на практиці;

0 балів - відповідь неправильна; студент не розуміє доцільність даних знань для практичної діяльності.

Виконання завдань на практичних заняттях

Розподіл балів:

2 бали отримує студент, який активно бере участь у груповій роботі у внутрішньому колі «акваріумі», або демонструє рефлективність та надає аргументований зворотній зв'язок під час тренінгової форми заняття.

1 бал отримує студент, який був активний у зовнішньому колі тренінгового заняття чи дискусійної панелі, виконав і представив аналітичні висновки за результатами спостереження за активностями у внутрішньому колі.

Написання та захист реферату, академічне ессе, результатів виконання групових науково-дослідних завдань

Розподіл балів:

4-5 балів – реферат, ессе, науково-дослідне завдання підготовлено самостійно; відповідає запропонованій у програмі тематиці, відповідає структурі подібних академічних робіт, містить ґрунтовний аналіз проблеми за найновішими чи (і) фундаментальними класичними публікаціями, містить посилання на літературні джерела; проблематика висвітлена у рефераті у повній мірі; за рефератом, ессе, результатами виконання науково-дослідного завдання зроблено змістовну лаконічну доповідь, яка продемонструвала ґрунтовні знання студента з даної проблеми.

2-3 бали - робота підготовлена самостійно; відповідає запропонованій у програмі тематиці, відповідає структурі подібних наукових робіт, містить стислий виклад проблеми; посилання на застарілі літературні джерела або ж на сумнівні електронні ресурси; зроблено доповідь, яка продемонструвала задовільні знання студента з даної проблеми.

1 бал – робота підготовлена не самостійно; не відповідає запропонованій у програмі тематиці, не відповідає структурі подібних академічних робіт, містить стислий виклад проблеми, однак, не містить посилання на літературні джерела; студент не може доповісти за темою реферату, оскільки не має достатніх знань з даної проблеми.

Тести (тест досягнень, тематичне тестування) – це набір стандартизованих завдань з визначеного матеріалу, який встановлює ступінь засвоєння його студентами. Перевага тестів у їх об'єктивності, тобто незалежності перевірки та оцінки знань від викладача.

Розподіл балів:

3 бали отримує студент який на 90% справився із завданнями;

2 бали отримує студент, який на 75% справився із завданнями справився із завданнями;

1бал отримує студент, який на 50% справився із завданням.

Підготовка мультимедійної презентації за темою

Розподіл балів:

4 бали: у презентації відображено глибоке, чітке розуміння та усвідомлення матеріалу, аналітичний та творчий підхід до поставлених задач. Під час аналізу-інтерпретації зроблені самостійні висновки, аргументація, висловлене власне ставлення до проблеми. Малюнки, звуки, фото, анімації - у кількості, виправданій змістом презентації. Робота виконана творчо і самостійно. Презентація характеризується оригінальністю, логічністю та послідовністю.

3 бали: у презентації містяться важливі твердження щодо проблемних питань, презентація має в основі декілька ключових положень, які неповністю розкривають її тематику; прослідковується певна логічна структура в розміщенні інформації; презентація починається із вступу, надає інформацію в певному порядку і завершується викладенням важливих наукових моментів та висновків; неповністю представлені інформаційні джерела або не всі правильно оформлені.

2 бали: презентація сфокусована на темі, але поверхнево висвітлює її; естетичний вигляд незадовільний (відсутня чітка структура розміщення інформації, недоречна графіка оформлення); важко вловити структуру подання інформації; немає посилань на використані джерела або не всі правильно оформлені.

1 бал: завдання виконане частково; презентація студента не містить відповідь на поставлене завдання, не є аргументованою; не містить посилань на джерела, що вивчаються; не містить аналізу відповідних теорій, концепцій, наукових течій, свідчить про наявність значних прогалин у знаннях студента, викладена з порушенням логіки подання матеріалу, містить багато граматичних, грубих стилістичних помилок та виправлень.

Модуль-контроль: контрольна робота є складовою поточного контролю і здійснюється в межах окремого залікового модуля. Шляхом написання контрольної роботи здійснюється перевірка знань студентів з обсягу викладеного на лекціях, опрацьованого на семінарських заняттях та засвоєного у звітний модульний період матеріалу. Підсумкова кількість балів за змістовні модулі визначається як сума балів за всіма формами поточного контролю плюс оцінка (бали) за модульне тестування.

Розподіл балів:

9 балів отримують студенти, які повно та ґрунтовно розкрили теоретичні питання, використавши при цьому не лише обов'язкову, а й додаткову літературу.

7-8 отримують студенти, які в цілому розкрили теоретичні питання, однак не повно і допустивши деякі неточності. При цьому не використав на достатньому рівні обов'язкову літературу.

6 балів отримують студенти, які правильно визначили сутність питання, але розкрили його не повністю, допустивши деякі незначні помилки.

4-5 балів отримують студенти, які правильно визначили сутність питання, розкривши його лише частково і допустивши при цьому окремі помилки, котрі не впливають на загальне розуміння питання.

2-3 балів отримують студенти, які правильно правильно визначили сутність питання, недостатньо або поверхово розкривши більшість його окремих положень і допустивши при цьому окремі помилки, які частково вплинули на загальне розуміння проблеми.

1 бал отримують студенти, поверхово розкрили лише окремі положення окремого питання і допустили при цьому певні суттєві помилки, котрі значно вплинули на загальне розуміння питання.

Критерії оцінювання самостійної роботи студентів

3-4 бали - робота виконана самостійно і правильно, відображає належний рівень теоретичних знань і практичних навичок, вимоги академічної доброчесності строго дотримані;

2 бали - робота виконана самостійно, містить несуттєві помилки, відображає належний рівень теоретичних знань і практичних навичок, вимоги академічної доброчесності строго дотримані;

1 бал - робота виконана, але містить помилки, відображає недостатній рівень теоретичних знань і практичних навичок, частково дотримані вимоги академічної доброчесності;

ІНДЗ з тем самостійної роботи може здійснювати у форматі творчого завдання

4 балів отримує студент, який вказав актуальність проблеми, продемонстрував аналітичність та креативність у представленні інформації, опирався на сучасні дослідження як у вітчизняній та зарубіжній психології, здійснив захист роботи.

2 балів отримує студент, який поверхнево представив вибрану проблематику, користувався незначною кількість літературних джерел, результати представив без захисту

Критерії оцінювання результатів навчання з навчальної дисципліни на підсумковому контролі

Підсумкова кількість балів з дисципліни визначається як сума балів поточного контролю (максимум 60 балів) та екзамену (40 балів). В екзаменаційному білеті студентам пропонується два теоретичні питання та професійно-орієнтоване завдання, що передбачає застосування наявних знань і умінь на практиці, виявлення певного рівня розвитку фахових компетентностей майбутніх фахівців у галузі психологічної освіти.

36-40 балів виставляється, коли студент дає абсолютно правильні відповіді на теоретичні питання з викладенням оригінальних висновків, отриманих на основі програмного, додаткового матеріалу та нормативних документів. При виконанні професійно-орієнтованого завдання студент застосовує системні знання навчального матеріалу, передбачені навчальною програмою.

31-35 балів виставляється студенту, який повністю розкрив теоретичні питання на основі програмного та додаткового матеріалу. При виконанні професійно-орієнтованого завдання студент застосовує узагальнені знання навчального матеріалу, передбачені навчальною програмою.

20-30 балів виставляється студенту, який повністю розкрив теоретичні питання, а програмний матеріал викладено у відповідності до вимог. Професійно-орієнтоване завдання виконані в цілому правильно, але мають місце окремі неточності.

15-20 балів виставляється, коли студент розкрив теоретичні питання, проте при викладенні програмного матеріалу допущені окремі помилки. При виконанні професійно-орієнтованого завдання студент припускається помилок, за рахунок недостатнього розуміння програмного матеріалу.

11-15 балів виставляється, коли студент неповністю розкрив теоретичні питання, відповідь містить суттєві помилки. При виконанні професійно-орієнтованого завдання студент припускається значних помилок, а виконання завдань викликає значні труднощі у студента.

5-10 балів виставляється студенту, який не розкрив теоретичні питання і не може виконати практичні завдання. Як правило такий студент виявляє здатність до викладення думки лише на елементарному рівні.

Розподіл балів:

2 теоретичних питання по 15 балів та одне професійно-орієнтованого завдання – 10 балів.

Відповіді на кожне теоретичне питання оцінюються відповідно до такої градації:

Оцінка	Критерії
14 – 15 балів	Наявність правильної, вичерпної відповіді на питання білету. Знання осмислені, що виявляється в адекватності їх розуміння та пояснення. Притаманне рефлексивне осмислення вивченого матеріалу. Студент чітко і грамотно відповідає на додаткові питання.

10 – 13 балів	Наявність у студента знань, які він в основному розуміє, усвідомлює та вміє інтерпретувати. Рівень знань середній або вище середнього. Відповідь є правильною, хоча не характеризується повнотою в інтерпретації та поясненні тих чи інших психологічних феноменів. Мають місце помилки у поясненні психологічних феноменів. Студент володіє категоріальним апаратом науки, проте, не на всі додаткові питання може відповісти.
6 – 9 балів	Наявність у студента фрагментарних знань, що включають часткову відповідь на питання білету, яке він недостатньо розуміє та усвідомлює. Має місце значна кількість помилок. Слабка осмисленість знань, розуміння смислу інформації по навчальній дисципліні та вміння її вербалізувати. Відповіді на додаткові запитання носять нечіткий, розпливчастий характер, що свідчить про слабке володіння студентом категоріального апарату психологічної науки, недостатню адекватність знань.
0 – 5 балів	Відсутність у студента знань, відсутність відповіді на питання, або мають місце грубі помилки при відповіді на основні та додаткові питання. На додаткові питання (з програмових вимог навчального курсу дисципліни, з якої здає іспит) відповідає фрагментарно, неосмислено, або відмовляється відповідати.

Відповіді на професійно-орієнтоване завдання оцінюються відповідно до такої градації:

Оцінка	Критерії
0 – 2 балів	Студент не орієнтується у тому, як можна використати ті чи інші інструменти у тренінговій роботі. Погано знає сутність самих методик, технік та їх доцільності у груповій роботі. Не розуміє яким етапам тренінгу відповідають запропоновані психологічні інструменти.
3 – 5 балів	Студент погано орієнтується у тому, як можна використати ті чи інші психологічні техніки, практики у практичній тренінговій діяльності. Погано знає сутність самих протоколів технік. Допускає помилки у техніках при різних емоційних реакцій потерпілих.
6 – 8 балів	Студент в основному (за винятком незначних неточностей) орієнтується у тому, як можна використати ті чи інші техніки екстреної психологічної допомоги в практичній діяльності. Добре знає сутність протоколів допомоги в екстрених ситуаціях. Усвідомлює стратегію побудови роботи в індивідуальному та груповому з різними категоріями потерпілих.
9 – 10 балів	Студент добре орієнтується у тому, як можна використати ті чи інші техніки екстреної психологічної допомоги в практичній діяльності. Чітко розуміє структуру протоколів допомоги в екстрених ситуаціях. Добре розуміє та може побудувати стратегію екстреної психологічної роботи в індивідуальному та груповому форматі з різними категоріями потерпілих

Перелік тематичних питань для самоконтролю та підсумкового контролю навчальних досягнень студентів

1. Розкрийте зміст предмету педагогічної психології, його розуміння та уточнення.
2. Охарактеризуйте поняття «тренінг» у прикладній психології.
3. Поясніть, у чому полягає специфіка тренінгу як групової форми роботи психолога.
4. Дайте характеристику інтерактивному методу «Снігова куля».
5. Розкрийте значення академічного есе як інструменту самостійної роботи студента-психолога.
6. Охарактеризуйте метод «Коло Сократа» та його можливості у тренінгу.
7. Поясніть сутність «Сократівського діалогу» у психологічному тренінгу.
8. Проаналізуйте метод «Акваріум» та його використання у груповій роботі.

9. Дайте характеристику панельній дискусії як інструменту групового навчання.
10. Охарактеризуйте історичні передумови виникнення групового соціально-психологічного навчання.
11. Поясніть переваги групового соціально-психологічного навчання перед індивідуальним.
12. Проаналізуйте етапи розвитку теорії і практики групової роботи.
13. Порівняйте поняття «групове соціально-психологічне навчання», «групова психотерапія» та «психологічний тренінг».
14. Розкрийте внесок К. Левіна у становлення групової динаміки та тренінгових груп.
15. Охарактеризуйте значення перших тренінгових груп М. Форверга.
16. Поясніть сучасні визначення поняття «соціально-психологічного тренінгу».
17. Вкажіть цілі та завдання тренінгової роботи психолога.
18. Опишіть форми психологічного та соціально-психологічного тренінгу.
19. Дайте характеристику критеріям класифікації тренінгів.
20. Опишіть відомі класифікації тренінгових груп.
21. Проаналізуйте взаємозв'язок між цілями групової роботи і видами тренінгових груп.
22. Розкрийте процедуру складання правил роботи та взаємодії у групах.
23. Опишіть приклади правил роботи у тренінгових групах різних видів і форм.
24. Складіть приклад правил роботи у тренінгу спілкування.
25. Складіть приклад правил роботи у тренінгу мотивації.
26. Складіть приклад правил роботи у тренінгу особистісного зростання.
27. Розкрийте поняття «групового контракту».
28. Опишіть основні правила роботи у соціально-психологічних тренінгах.
29. Опишіть основні правила роботи у психологічних тренінгах.
30. Опишіть основні правила роботи у психотерапевтичних групах.
31. Розкрийте роль безпеки та комфортності середовища у тренінговій роботі.
32. Охарактеризуйте поняття групової динаміки та її роль у тренінгу.
33. Проаналізуйте ознаки етапів розвитку групи за динамічними процесами.
34. Охарактеризуйте рольові позиції учасників у тренінговій групі.
35. Розкрийте роль психолога у керуванні динамікою групи.
36. Поясніть вимоги до особистості ведучого тренінгової групи.
37. Дайте характеристику принципам поведінки тренера.
38. Опишіть основні функції ведучого тренінгової групи.
39. Проаналізуйте труднощі молодого тренера та шляхи їх подолання.
40. Розкрийте сутність ко-тренерства та його переваги.
41. Проаналізуйте виклики ко-тренерства у тренінговій роботі.
42. Охарактеризуйте фази соціально-психологічного тренінгу за М. Форвергом.
43. Дайте характеристику фазі розминки у тренінгу.
44. Дайте характеристику фазі активізації групи у тренінгу.
45. Дайте характеристику фазі лабілізації у тренінгу.
46. Охарактеризуйте фазу введення орієнтовних основ у тренінгу.
47. Охарактеризуйте фазу оволодіння новими прийомами поведінки.
48. Охарактеризуйте фазу закінчення у тренінгу.
49. Вкажіть етапи підготовки та проведення тренінгу.
50. Охарактеризуйте роль інструментів у роботі тренера.
51. Опишіть методи роботи з психотехніками у тренінгових групах.
52. Проаналізуйте методи емоційного налаштування у тренінгу.
53. Опишіть техніки активізації уваги у тренінговій роботі.
54. Розкрийте сутність фасилітації як інструменту групової роботи.
55. Поясніть роль модерації у тренінговій роботі.
56. Проаналізуйте можливості кейс-методу у тренінговій роботі.
57. Охарактеризуйте модель «Вікно Джохарі» у роботі тренера.

58. Поясніть значення психологічного зворотного зв’язку у тренінговій групі.
59. Охарактеризуйте роль саморозкриття у зменшенні «сліпої зони».
60. Проаналізуйте роль самоусвідомлення у зменшенні «прихованої зони».
61. Опишіть алгоритми застосування техніки «Вікно Джохарі» у тренінгу.
62. Охарактеризуйте типологію «складних» учасників тренінгових груп.
63. Опишіть особливості роботи з домінуючим учасником.
64. Опишіть особливості роботи з пасивним учасником.
65. Опишіть особливості роботи з конфліктним учасником.
66. Опишіть особливості роботи з саркастичним учасником.
67. Опишіть особливості роботи з надто емоційним учасником.
68. Проаналізуйте техніки запобігання ескалації конфліктів у тренінгових групах.
69. Розкрийте типові помилки тренера у роботі з «складними» учасниками.
70. Охарактеризуйте програму «Універсальний тренінг з психічного здоров’я (УТПЗ)».
71. Опишіть інструменти роботи у тренінгу УТПЗ.
72. Проаналізуйте вправи з програми УТПЗ.
73. Охарактеризуйте програму «Превенція суїциду у громадах (Гейткіпінг)».
74. Опишіть інструменти роботи у тренінгу Гейткіпінгу.
75. Проаналізуйте вправи з програми Гейткіпінгу.
76. Вкажіть критерії ефективності тренінгових програм.
77. Розкрийте роль тренера у відпрацюванні навичок ведення тренінгу.

Перелік професійно-орієнтованих питань для самоконтролю та підсумкового контролю навчальних досягнень студентів

1. Розробіть коротку програму (3–4 вправи) тренінгу на розвиток навичок командної роботи.
2. Опишіть алгоритм створення «групового контракту» та складіть його для тренінгу особистісного зростання.
3. Запропонуйте 5 технік активізації уваги, які можна застосувати на початку тренінгу.
4. Складіть приклад вправи для фази «розминки» у соціально-психологічному тренінгу.
5. Запропонуйте вправу для фази «активізації групи» з поясненням її мети.
6. Розробіть вправу для фази «лабілізації» та поясніть її значення для групової динаміки.
7. Наведіть приклад вправи для розвитку емпатії у тренінгу.
8. Опишіть, як можна застосувати метод «Акваріум» у тренінгу для студентів.
9. Складіть міні-програму тренінгу для зниження стресу (3–4 вправи).
10. Запропонуйте 5 правил для безпечної роботи в тренінговій групі з теми «Профілактика вигорання».
11. Опишіть інструменти фасилітації, які ви використаєте у дискусіях тренінгової групи.
12. Складіть приклад вправи для формування навичок самопрезентації.
13. Розробіть алгоритм дій тренера у разі виникнення конфлікту в групі.
14. Запропонуйте методи роботи з «домінуючим учасником» у тренінгу.
15. Опишіть способи активізації пасивного учасника тренінгової групи.
16. Складіть приклад правил для роботи з «надто емоційним» учасником.
17. Наведіть вправу, яка сприятиме саморозкриттю учасників тренінгу.
18. Опишіть, як можна використати «Вікно Джохарі» у студентській групі.
19. Розробіть коротку вправу для тренінгу на розвиток навичок активного слухання.
20. Запропонуйте вправу для формування вміння давати і приймати зворотний зв’язок.
21. Складіть приклад вправи на командоутворення у групі.
22. Розробіть вправу для тренінгу з розвитку критичного мислення.
23. Складіть коротку програму тренінгу з профілактики конфліктів (3 вправи).

24. Запропонуйте інструменти роботи з тривожними учасниками у тренінговій групі.
25. Опишіть вправу для тренінгу, спрямованого на підвищення самооцінки.
26. Складіть приклад завдання для фази «закінчення» тренінгу.
27. Розробіть вправу для розвитку креативності в учасників групи.
28. Запропонуйте 3–4 пункти «групового контракту» для тренінгу профілактики суїцидальної поведінки.
29. Складіть міні-програму тренінгу для майбутніх психологів на тему «Професійна ідентичність».
30. Опишіть, як можна застосувати кейс-метод у тренінгу лідерських навичок.
31. Запропонуйте вправу для формування довіри у тренінговій групі.
32. Складіть приклад вправи для розвитку навичок невербальної комунікації.
33. Розробіть вправу для тренінгу, спрямованого на розвиток толерантності.
34. Складіть приклад структури тренінгової програми з теми «Емоційний інтелект» (назва, ціль, 3 вправи).
35. Оберіть одну з відомих програм (наприклад, «УТПЗ» чи «Гейткіпінг») та сформулюйте три критерії її ефективності.

Зарахування результатів неформальної освіти

Здобувач вищої освіти має право на визнання результатів навчання (умінь, компетентностей) у неформальній/інформальній освіті, що за тематикою й змістом відповідають як навчальній дисципліні загалом, так і її окремим темам, індивідуальним завданням.

У межах поточного контролю до рейтингу студента можуть зараховуватися додаткові бали за умови наявності у нього сертифікату про результати неформальної/інформальної освіти курсу:

- «Положення про організацію освітнього процесу у Чернівецькому національному університеті імені Юрія Федьковича» (П.7)

https://www.chnu.edu.ua/media/mp1hio45/polozhennia-pro-osvitnii-protses.pdf

- «Порядок визнання у Чернівецькому національному університеті імені Юрія Федьковича результатів навчання, здобутих шляхом неформальної та/або інформальної освіти»

https://www.chnu.edu.ua/media/4g5fzssb/poriadok-vyznannia-rezultativ-navchannia-zdobutykh-shliakhom-neformalnoi-ta-abo-informalnoi-osvity.pdf

Доступність інформації для учасників освітнього процесу щодо визнання результатів неформальної/інформальної освіти забезпечується через оприлюднення вищезазначених документів на офіційному сайті ЧНУ (https://www.chnu.edu.ua/universytet/ normatyvni-dokumenty/).

Згідно рішення кафедри (протокол №1 від 27.08.2025р.) викладач враховує додаткові бали, отримані через неформальну/інформальну освіту, до загальної суми балів, набраної з освітньої компоненти, за умови, що результати з проблеми відповідають тематиці курсу.

Кількість балів, що зараховується студенту, залежить від обсягу здобутих кредитів та отриманих результатів навчання, однак, становить не більше 20% (20 балів) від загальної кількості балів за курс (100 балів за системою ЄКТС). Наприклад, студент отримав сертифікат за участь у соціально-психологічному чи психологічному тренінгу, який був проведений державною чи недержавною організацією, наприклад, **MH4U**. Також можна отримати сертифікат про здобуття знань із тем, пов'язаних із навчальним курсом, на освітніх платформах, як-от **Prometheus, EdEra, Освіторія, На урок** та інших. Якщо студент пройшов курс, тренінгові навчання та має підтвердження у вигляді сертифікату, в якому зазначено 20 і більше годин - то він може отримати 5 балів до підсумкового контролю. Відповідно, якщо у сертифікаті зазначено 16-20 годин – може отримати 4 бали; за 10-15 годин – 3 бали; за 4-9 годин – 2 бали.

За результативну наукову роботу (написання наукової роботи, тез доповідей, участь у науково-практичних конференціях, участь у роботі гуртка тощо) за профілем цієї дисципліни, за рішенням кафедри студент може отримати до 10 додаткових (заохочувальних) балів у межах максимальної загальної суми балів – 100.

Рекомендована література

Основна:

1. Афанасьєва Н.Є., Перелигіна Л.А. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу: навчальний посібник. Харків : НУЦЗУ, 2015. 320 с. URL: http://repositsc.nuczu.edu.ua/bitstream/123456789/3246/1/%D0%9C%D0%A1%D0%9F%D0%A2%20%D0%BD%D0%B0%D0%B2%D1%87%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B8%D0%B9%20%D0%BF%D0%BE%D1%81%D1%96%D0%B1%D0%BD%D0%B8%D0%BA.pdf
2. Афанасьєва Н. Є., Шевчук І. І. Тренінг як засіб формування саморегуляційних умінь у майбутніх психологів. *The 15th International scientific and practical conference "Distance education as the main problem of young people"* (December 26-29, 2023) Madrid, Spain. International Science Group. 9 2023. 345 p. С. 261-267. https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/56932/1/Панов.pdf.
3. Групова Динаміка: Що важливо знати для веденя Груп Тренеру, Коучу, Психологу? [Відеоресурс]. URL: https://www.youtube.com/watch?v=tQIsR246uuk.
4. Зливков В.Л., Лукомська С.О. Теорія та практика психологічних тренінгів. К. Ніжин : Видавець ПП Лисенко М.М., 2019. 209 с. URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/721625/1/Zlyvkov_Lukomska.pdf
5. Карамушка Л. М. Психологічні тренінги для підготовки менеджерів та персоналу освітніх організацій (реалізація технологічного підходу): навч. посібник. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2022. 144 с.
6. Карпенко Є. Основи психотренінгу : навч. посібник. Дрогобич : МОС, 2021. 78 с. URL: https://dspace.lvduvs.edu.ua/handle/1234567890/2360
7. Матійків І. М., Якимів А. І., Черняк Т. Г. Основи тренерської майстерності : [навч.-метод. посіб.] / заг. ред. А. І. Якиміва. Львів : Компанія «Манускрипт», 2020. 392 с.
8. Мілютіна К. Л. Теорія та практика психологічного тренінгу : [навч. посіб.]. К. : МАУП, 2019. 192 с.
9. Основи психотренінгу : навчальний посібник / уклад. В. І. Станішевська. Умань : ВПЦ «Візаві», 2023. 180 с. URL: http://surl.li/jkxnm.
10. Психологія міжгрупової взаємодії у вимірах війни і миру : навчальний посібник; авт. колектив за ред. Л.Г. Чорної. Кропивницький : Імекс-ЛТД, 2023. 118 с. URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/741414/1/Psyhogia-grupovoi-vzaemodii-u-vymirah-viiny-imyru.pdf.
11. Тренінг – яким він буває і чи здатен реально впливати на наше життя [Відеоресурс]. URL: https://www.youtube.com/watch?v=mUKTPfRvOyk/.
12. Шеннон О'Коннелл, Абдул Салам Медені. Посібник для тренера: Як підготувати та провести тренінг, що матиме вплив. Національний демократичний інститут (НДІ). 122с. https://www.ndi.org/sites/default/files/Manual%20for%20trainers.pdf.
13. Яценко Т. С. Психологічні основи групової психокорекції. Київ: Лібідь, 2016. 264 с.

Додаткова

1. Адамська З. М. Соціально-психологічний тренінг як фасилітативне середовище для розвитку фасилітативних здібностей майбутнього психолога. *Філософсько-психологічні аспекти лідерства в бізнесі, освіті та державі :* збірник тез IV Міжнародної науково-практичної конференції, 15 березня 2019 р. Львів : СПОЛОМ, 2019. С. 17–21.

2. Азаренкова Г.М. та ін. Тренінгові технології навчання у практичній підготовці студентів (ділові та рольові ігри): навч.-метод. посіб. Львів : Новий Світ. 2020. 200 с.
3. Андрушко Я.С. Основи психологічного тренінгу та психокорекція. Л. : Львівська політехніка, 2021. 236с.
4. Білова М. Е. Теоретичні основи психологічного тренінгу : метод. рекомендації. Одеса : Одес. нац. ун-т ім. І. І. Мечникова, 2021. 36 с. URL: https://dspace.onu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/2d61cddf-40d5-41af-bd73-24714bb9093d/content/.
5. Вахоцька І.О. Психологічна допомога: теорія і практика: Навчально методичний посібник. Умань: Візаві. 2020. 218с.
6. Групові форми роботи в системі психосоціальної допомоги дітям і сім'ям, що опинились у складних життєвих обставинах внаслідок військових дій (досвід 6 упровадження) / [авт. кол. В. В. Байдик, Ю. С. Бондарук, Ю. П. Гопкало, Т. Б. Гніда, І. О. Корнієнко, Н. В. Лунченко, Ю. А. Луценко, Р. А. Мороз, І. І. Ткачук]; заг. ред. В. Г. Панка, І. І. Ткачук. Київ: Ніка-Центр, 2020. 122 с. URL: https://lib.iitta.gov.ua/723324/1/posibnykgrupovi-formy.pdf.
7. Вінтюк Ю. В. Застосування тренінгів особистісного розвитку в підготовці майбутніх фахових психологів. *Молодий вчений*. 2018. №2. С. 600-604.
8. Лефтеров В.О., Форманюк Ю.В., Третьякова Т.М. Теорія і практика психологічного тренінгу: методичні рекомендації для самостійної роботи здобувачів. Одеса : Фенікс, 2021. 44 с.
9. О'Коннелл Ш. Посібник для тренера: Як підготувати та провести тренінг, що матиме вплив: Нац. демократ. ін-т, 2017. 122 с. URL : https://www.ndi.org/sites/default/files/Manual%20for%20trainers.pdf.
10. Психологія міжгрупової взаємодії у вимірах війни і миру : навчальний посібник / [Л. Г. Чорна, П. П. Горностай, В. І. Вус, О. Л. Коробанова, О. Т. Плетка] ; за ред. Л.Г. Чорної ; Національна академія педагогічних наук України, Інститут соціальної та політичної психології. Кропивницький : Імекс-ЛТД, 2023. 118 с. https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/741414/1/Psyhogia-grupovoi-vzaemodii-u-vymirah-viiny-imyru.pdf.
11. Святенко Ю. О. Тренінг особистісного зростання : навчально- методичний посібник для студентів. К. : СЛОВО, 2017. 107 с.
12. Тренінгове навчання в закладі вищої освіти: Навчально-методичний посібник / М.В. Афанасьєв, Г.А. Полякова, Н.Ф. Романова та ін.; за заг. ред. професора М.В. Афанасьєва. Харків, 2018. 323 с.
13. Федорчук В.М. Тренінг особистісного зростання. – К.: Центр навчальної літератури, 2019. – 250 с.
14. Шевчук П., Фенрих П. Інтерактивні методи навчання : Навч. посібник. Щецін : WSAP, 2005. – 170 с.
15. Як підготувати та провести ефективний тренінг : практичний порадник / С. В. Івашньова. Харків : Вид-во «Ранок», 2019. 80 с. 22.

Інформаційні ресурси

1. Відео-канал лабораторії нових інформаційних технологій навчання Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України. https://www.youtube.com/@uapsylab/featured
2. Електронна бібліотека НАПН України. https://lib.iitta.gov.ua/.
3. Наукова бібліотека Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича. http://www.library.chnu.edu.ua/index.php?page=ua.
4. Національна бібліотека України імені В.І. Вернадського. Бібліотечні електронні ресурси та технології. http://nbuv.gov.ua/e_technology?field_e_technology_tid=444&field_yfpdf__tid=All.
5. Національна бібліотека України імені В.І. Вернадського. Наукові ресурси.

http://nbuv.gov.ua/node/1539.
6. Практичний інструментарій та методичні поради: Психологічна служба. Інститут післядипломної педагогічної освіти Чернівецької області. https://ippobuk.cv.ua/?page_id=1764
7. Проект ELibUkr (Електронна бібліотека України). Ресурси відкритого доступу. https://lib.nuos.edu.ua/%D1%80%D0%B5%D1%81%D1%83%D1%80%D1%81%D0%B8-%D0%B2%D1%96%D0%B4%D0%BA%D1%80%D0%B8%D1%82%D0%BE%D0%B3%D0%BE-%D0%B4%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%83%D0%BF%D1%83-2/.
8. Простір психологів. Метод психологічного тренінгу [Електронний ресурс]. URL: https://psyhology.space/psypedia-post/psyhologichnogo-treningu-soczialno-psyhologichnogo/?hl=uk.
9. Чернівецька обласна універсальна наукова бібліотека ім. М. Івасюка https://www.library.cv.ua/.
10. Національна бібліотека України імені Ярослава Мудрого. https://nlu.org.ua/.

Політика академічної доброчесності

Освітня діяльність під час вивчення навчальної дисципліни ґрунтується на принципах співробітництва та академічної доброчесності.

Політика щодо відвідування занять. Регулярне відвідування лекційних та практичних занять, самостійна робота та опрацювання рекомендованої літератури і матеріалів є необхідною умовою для вивчення дисципліни.

Політика щодо академічної доброчесності: академічна доброчесність базується на засудженні практик списування (виконання письмових робіт із залученням зовнішніх джерел інформації, крім дозволених для використання), плагіату, фабрикації, фальсифікації тощо. У разі порушення студентом академічної доброчесності, робота оцінюється на нижчу оцінку або ж незадовільно та має бути виконана повторно. Викладач залишає за собою право змінити тему завдання. Політика щодо академічної доброчесності регламентується «Положенням про виявлення та запобігання академічного плагіату у Чернівецькому національному університету імені Юрія Федьковича» https://www.chnu.edu.ua/media/hkzbr1b2/polozhennia-pro-vyiavlennia-ta-zapobihannia-akademichnomu-plahiatu-u-chnu-2025.pdf, «Етичним кодексом Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича» (https://www.chnu.edu.ua/media/jxdbs0zb/etychnyi-kodeks-chernivetskoho-natsionalnoho-universytetu.pdf).

Політика щодо дедлайнів і перескладання: роботи, які здаються із порушенням термінів без поважних причин, оцінюються на нижчу оцінку.

Політика оцінювання роботи викладача. Здобувачі після кожного заняття оцінюють роботу викладача та можуть залишати відгуки і пропозиції в анкеті в системі електронного навчання Moodle.