

України, МОН України, Кам'янець–Подільський держ. пед. ун–т. – Кам'янець–Подільськ : Кам'янець–Подільський держ. пед. ун–т, 2001. – С. 14–20.

3. Взятыйшев В. Ф. Методология проектирования в инновационном образовании / В. Ф. Взятыйшев // Инновационное образование и инженерное творчество. – М., 1995. – С. 65–68.

4. Джонс Дж. К. Методы проектирования / Дж. К. Джонс ; пер. с англ. Т. П. Бурмистровой, И. В. Фриденберга ; под ред. В. Ф. Венды, В. М. Мунипова. – 2–е изд., доп. – М. : Мир, 1986. – 326 с.

5. Дитрих Я. Проектирование и конструирование: системный подход / Я. Дитрих ; пер. с польск. Л. В. Левицкого, Ю. А. Чванова. – М. : Мир, 1981. – 454 с.

6. Заир–Бек Е. С. Основы педагогического проектирования / Е. С. Заир–Бек. – СПб. : Просвещение, 1995. – 234 с.

7. Лігоцький А. О. Теоретичні основи проектування сучасних освітніх систем / А. О. Лігоцький ; АПН України, Ін–т педагогіки і психології професійної освіти. – Київ : Техніка, 1997. – 209 с.

8. Монахов В. М. Аксиоматический подход к проектированию педагогических технологий / В. М. Монахов // Педагогика. – 1997. – № 6. – С. 26–31.

9. Роганова М. В. Теоретико–методологічні засади виховання духовної культури студентської молоді / М. В. Роганова // Вісник Черкаського університету / Черкаський нац. ун–т імені Богдана Хмельницького. – Черкаси, 2006. – Вип. 81. – С. 124–128.

10. Советский энциклопедический словарь / гл. ред. А. М. Прохоров. – 3–е изд. – М. : Сов. энциклопедия, 1984. – 1600 с.

11. Хилл П. Наука и искусство проектирования: методы проектирования, научное обоснование решений / П. Хилл ; пер. с англ. Е. Г. Коваленко. – М. : Мир, 1973. – 263 с.

УДК 378.026

ПРИНЦИПИ ТА МЕТОДИ ОРГАНІЗАЦІЇ НАВЧАЛЬНОГО ТРЕНІНГУ

Прокопенко І. А.

Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди

У статті розглядається проблема організації навчального тренінгу в освітньому середовищі закладів вищої освіти. Автором визначено суть понять «навчальний тренінг» та виокремлено особливості організації навчального тренінгу в освітньому середовищі закладів вищої освіти. Схарактеризовано такі принципи організації навчального тренінгу: принцип діалогізації взаємодії, принцип добровільності, принцип активності, принцип психологічної події, принцип самодіагностики, принцип матеріалізації, принцип персоніфікації висловлювань, принцип акцентування мови почуттів, принцип довіри у спілкуванні, принцип конфіденційності, принцип

дослідницької творчої позиції, принцип усвідомлення власної поведінки, принцип партнерського (суб'єкт-суб'єктного) спілкування. У процесі дослідження до базових методів організації і проведення навчального тренінгу традиційно віднесено групову дискусію, ігрові методи (рольову і ділову гру) і психогімнастику. В статті до ігрових методів в практиці роботи тренінгових груп віднесено такі: віртуально-рольові, дидактичні, творчі, організаційно-діяльні, імітаційні, ділові. Автором доведено, що тренінгові методи відносяться до навчальних методів, метою яких є опанування психолого-педагогічними знаннями, а також розвиток комунікативних та організаторських умінь.

Ключові слова: навчальний тренінг, принципи, методи, організація, освітнє середовище, заклад вищої освіти.

ПРИНЦИПЫ И МЕТОДЫ ОРГАНИЗАЦИИ УЧЕБНОГО ТРЕНИНГА

Прокопенко И. А.

В статье рассматривается проблема организации учебного тренинга в образовательной среде высших учебных заведений. Автором определено суть понятий «обучающий тренинг» и выделены особенности организации учебного тренинга в образовательной среде высших учебных заведений. Охарактеризованы такие принципы организации учебного тренинга: принцип диалогизации взаимодействия, принцип добровольности, принцип активности, принцип психологических событий, принцип самодиагностики, принцип материализации, принцип персонификации высказываний, принцип акцентирование языка чувств, принцип доверия в общении, принцип конфиденциальности, принцип исследовательской творческой позиции, принцип осознание собственного поведения, принцип партнерского (субъект-субъектного) общения. В процессе исследования к базовым методам организации и проведения учебного тренинга традиционно отнесено групповую дискуссию, игровые методы (ролевую и деловую игры) и психогимнастику. В статье к игровым методам в практике работы тренинговых групп отнесены следующие: виртуально-ролевые, дидактические, творческие, организационно-деятельные, имитационные, деловые. Автором доказано, что тренинговые методы относятся к учебным методам, целью которых является овладение психолого-педагогическими знаниями, а также развитие коммуникативных и организаторских умений.

Ключевые слова: обучающий тренинг, принципы, методы, организация, образовательная среда, учреждение высшего образования.

PRINCIPLES AND METHODS OF ORGANIZATION EDUCATIONAL TRAINING

Prokopenko I. A.

The article deals with the problem of organizing training in the educational environment of higher education institutions. The author defines the essence of the concepts «education training» and sets out the peculiarities of the organization of

training in the educational environment of higher education institutions. The following principles of organization educational training are characterized: the principle of dialogue of interaction, the principle of voluntariness, the principle of activity, the principle of psychological events, the principle of self-diagnosis, the principle of materialization, the principle of statements personification, the principle of emphasizing the language of feelings, the principle of trust in communication, the principle of confidentiality, the principle of research creative position, the principle of awareness of their own behavior, the principle of partner (subject-subjective) communication. In the process of research to the basic methods of organizing and conducting educational training traditionally included a group discussion, game techniques (role and business games) and psychogymnastics. The article classified the game methods in the practice of training groups as: virtual-role, didactic, creative, organizational-activity, imitation, business. The author proved that the training methods relate to educational methods, the purpose of which is mastering psycho-pedagogical knowledge, as well as the development of communicative and organizational skills.

Key words: *educational training, principles, methods, organization, educational environment, institution of higher education.*

Постановка проблеми. Успіх професійної підготовки майбутніх фахівців нині визначається упровадженням інноваційних педагогічних технологій, використанням активних форм навчання, однією з яких є навчальний тренінг. Провідним вченим, К. Левіним, доведено, що навчальний тренінг має, у порівнянні з іншими формами організації освітнього процесу, такі переваги, як-от: згуртованість, міцність і єдність міжособистісних відносин; віра в успішне розв'язання своїх особистісних проблем; усвідомлення того, що і інші студенти мають аналогічні проблеми; взаємне саморозкриття; ефективне спілкування; можливість психологічного очищення [8]. К. Роджерсом зазначено, що навчальний тренінг є основою формування соціальних і життєвотворчих умінь, сприяє міжособистісному спілкуванню, а також здоров'язбереженню особистості та ефективній організації освітнього процесу [9; 10].

З огляду на це, актуальним і необхідним є визначення принципів та методів навчального тренінгу, який є активною формою організації освітнього процесу в закладі вищої освіти.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проведений аналіз наукової літератури свідчить, що теоретичні та методичні основи навчального тренінгу закладені в наукових працях К. Левіна, Дж. Морена, К. Роджержа, У. Шутца та ін. Розробку та застосування навчального тренінгу як активної форми організації навчання досліджували М. Кузнецова, Л. Петровська, Є. Щепеткова; як засіб підготовки майбутніх фахівців розглядали у своїх дослідженнях Т. Мілюшенко, Дж. Салманової, І. Ушатова, Ю. Ушачова та ін. Особливості упровадження навчального тренінгу в освітній процес закладу вищої освіти досліджували Л. Бондарєва, О. Перець, О. Пасічник, Т. Поясок,

Я. Сікора та інші. Однак, проблема організації навчального тренінгу, визначення його провідних принципів та методів в освітньому середовищі закладів вищої освіти предметом окремого дослідження не була.

У зв'язку з цим **метою статті** є визначення принципів та методів організації навчального тренінгу, які сприятимуть ефективному впровадженню навчального тренінгу в освітнє середовище закладів вищої освіти та сформованості її компонентів.

Виклад основного матеріалу дослідження. Вперше тренінги в психологічній практиці використовували учні К. Левіна, які проводили під його керівництвом заняття в формі Т-груп, основна ідея яких полягала в актуалізації усвідомленого ставлення до ситуацій міжособистісної взаємодії [7].

Різноманіття цільових орієнтирів і функцій тренінгів дозволяє визначити їх різновиди: тренінги особистісного росту, тренінги спілкування, бізнес-тренінги.

Тренінги особистісного зростання сприяють усвідомленню і подоланню психологічних проблем особистості, які перешкоджають розв'язанню їхніх життєвих і професійних завдань. У процесі проведення тренінгу кожен учасник може зрозуміти свої неусвідомлювані страхи, позбутися внутрішніх бар'єрів, краще пізнати, як його сприймають оточуючі люди. Це дозволяє виявити і в подальшому більш ефективно застосовувати свої позитивні якості, сформувані більш реальну оцінку здібностей, побачити власні помилки і недоліки.

Тренінги спілкування призначені для того, аби навчити членів групи правилам поведінки в різних ситуаціях спілкування. Передбачається, що вміння і навички, набуті в безпечних умовах психологічного тренінгу, допоможуть людині подолати труднощі в реальному житті, оскільки досвід навчально-тренінгової групи відіграє роль своєрідної «щеплення», яка дозволяє виробити певний соціально-психологічний «імунітет» [4].

Бізнес-тренінги є різновидами перших двох, але зорієнтовані на вирішення конкретних професійних завдань, пов'язаних з веденням переговорів, розв'язанням конфліктних ситуацій, формуванням команд, ефективного управління тощо.

Тренінги особистісного зростання і спілкування також взаємопов'язані і їх, як правило, об'єднують в комплексний тренінг. Об'єднуючи в собі елементи реального та лабораторного експерименту, тренінги є ефективним засобом психологічного впливу, що дозволяє вирішувати широке коло завдань у процесі спілкування [1].

Ми ж розглядаємо в нашому дослідженні навчальний тренінг та визначаємо його як один з методів активного навчання і психологічного впливу, що здійснюється в процесі інтенсивного групової взаємодії і спрямований на формування соціально-психологічної компетентності в сфері спілкування, в якому загальний принцип активності здобувача освіти доповнюється принципом рефлексії над власною поведінкою і поведінкою інших учасників групи.

Основна мета навчального тренінгу – це його застосування в освітньому процесі, полягає в розвитку соціальної обдарованості особистості, його здібностей до безконфліктної взаємодії з оточуючими. Але це не єдина мета організації навчального тренінгу, оскільки він також сприяє: розвитку активної соціально-психологічної позиції учасника тренінгу та підвищенню психологічної культури як істотного аспекту всебічного розвитку особистості.

Загальна мета навчального тренінгу досягається в процесі розв'язання таких психолого-педагогічних проблем, як-от:

- опанування певними психолого-педагогічними уявленнями;
- корекція і формування соціально-психологічних умінь і навичок учасників в колективній взаємодії;
- опанування прийомами міжособистісного спілкування;
- емоційно-чуттєве пізнання;
- рефлексія власної поведінки;
- збагачення стратегії, тактики і техніки спілкування;
- корекція міжособистісних відносин, пов'язаних із заміною дій з позиції сили – на партнерство; маніпуляції, залученості – на щирість тощо.

Навчальний тренінг, спрямований на розв'язання внутрішніх психологічних проблем індивіда, найчастіше в психологічній практиці проводиться в індивідуальній та груповій формах. Саме в практичній тренінговій діяльності розвиваються комунікативні навички і способи спілкування. В процесі виконання практичних тренінгових завдань здобувач освіти може робити помилки, що не мають серйозних наслідків, вчиться вибудовувати взаємини в різних видах діяльності і взаємодіяти з іншими учасниками тренінгового простору, в чому і полягає основна мета навчального тренінгу.

Робота тренінгової групи, відрізняється рядом *специфічних принципів*, які є універсальними і можуть бути враховані при організації тренінгів будь-якого виду, зокрема – навчального [2].

Принцип діалогізації взаємодії є провідним та передбачає повноцінне міжособистісне спілкування, що ґрунтується на повазі до чужої думки, на довірі, на звільненні учасників від взаємних підозр, нещирості і страху. Нині в освітньому процесі закладу вищої освіти слід замінити адміністративно-авторитарний стиль відносин творчою співпрацею. Такий тип відносин виступає, перш за все, як установка, як прийняття педагогом-тренером особистісно рівноправної позиції по відношенню до будь-якого учасника.

Принцип добровільності є відправною позицією в забезпеченні успішної роботи групи, де її учасники мають бути зацікавлені у власних змінах, оскільки примусово можна змусити відвідувати групу, але не навчатися в ній, сприяючи особистісним змінам здобувача освіти. Ступінь закритості групи зумовлює рівень її згуртованості.

Принцип активності проявляється в актуалізації розвитку здібностей здобувача освіти. Активність виражає самотійну, індивідуальну позицію особистості, її суб'єктне ставлення до діяльності. Вона, на думку

Є. Сидоренко, є основною нормою поведінки при організації навчального тренінгу, має на меті включення кожного учасника групи в групову взаємодію.

При проведенні навчального тренінгу враховується два рівні активності: об'єктивна активність (здобувач освіти виступає об'єктом зовнішніх впливів, але виконує продуктивну діяльність); суб'єктивна активність (здобувач освіти виступає суб'єктом діяльності) [5].

Активність учасників тренінгу полягає в здатності до самопізнання і рефлексії, визначенні власних переваг та недоліків, аналізу окремих вчинків і поведінки в цілому, а також знаходженню оптимальних форм і механізмів спілкування в діловому і міжособистісному контекстах. Самоаналіз сприяє знаходженню особистісних ресурсів, ресурсів психіки в цілому, розвиток яких дозволить здобувачу освіти досягти успіхів у галузі професійної діяльності та професійного спілкування. В процесі спільної діяльності кожен учасник навчального тренінгу розповідає про свою проблему і має можливість порівняти власний погляд на проблему з думкою інших і, можливо, змінити свою думку на краще.

Організація діяльності в тренінговому просторі має на увазі наявність декількох принципів:

Принцип психологічної події передбачає відверте обговорення поведінки учасників, включення в тренінг емоційно насичених засобів зворотного зв'язку. У житті недостатньо покладатися лише на еволюційні шляхи розвитку особистості, зокрема її комунікативні якості. Для реалізації особистісних змін, перебудови відносин потрібні «гострі моменти, вибухи, потрясіння», які, на думку А. Макаренка, мають бути не лише конфліктними, а й творчими.

Принцип самодіагностики пов'язаний з необхідністю рефлексії учасників навчального тренінгу, звернення до власного соціального досвіду. Керівник тренінгу включає в зміст занять питання і вправи, пов'язані з особистим досвідом учасників, що вимагають складання оповідань про власні психологічні проблеми та можливі шляхи їх розв'язання.

Принцип матеріалізації передбачає переживання різних міжособистісних феноменів кожним учасником тренінгу. Спілкування за принципом «тут і тепер» полягає в створенні умов, що сприяють встановленню ситуації довіри між учасниками у процесі спілкування. У деяких випадках при міжособистісному спілкуванні у багатьох учасників спостерігається наявність механізмів психологічного захисту, що проявляється в замкнутості, напруженості, фрустрації. Звідси, основне завдання тренера полягає в створенні максимально комфортної, довірчої, безпечної атмосфери, сприяє розвитку індивідуальних особливостей учасників у процесі проведення навчального тренінгу.

Принцип персоніфікації висловлювань проявляється у відкритій позиції тренера, при якій він переконливо висловлює свої судження і зазначає про свою позицію, а також спонукає учасників тренінгової групи

використовувати в своїй промові особисті форми суджень, такі як-от: «я впевнений, що ...», «я вважаю, що ...» тощо.

Принцип акцентування мови почуттів, який сприяє сформованості в учасників тренінгової групи вміння використовувати вербальні засоби для позначення подібних станів, тобто актуалізувати потребу перебудови свого стилю спілкування, ідентифікувати можливості більш адекватно висловити своє почуття у словесній формі.

Принцип довіри у спілкуванні – є центральним у організації тренінгового простору, який впливає на динаміку розвиток групи і на результативність її діяльності.

Принцип конфіденційності зводиться до дотримання таких правил:

- все сказане не виноситься за межі групи;
- наявність дискусій на теми, що цікавлять всіх учасників тренінгової групи;
- етичність і тактовність у спілкуванні.

Принцип дослідницької творчої позиції пов'язаний з тим, що під час тренінгу учасники групи знайомляться з основними закономірностями розвитку групи, особливостями спілкування і взаємодії між людьми, з механізмами соціальної перцепції, існуючими в психологічній науці, на базі яких розкривають свої особистісні та індивідуальні ресурси. Сенс роботи тренера полягає в конструюванні ситуацій, спрямованих на апробацію, експериментування, тренування різних способів поведінки відповідно до креативного середовища, що характеризується проблемністю та невизначеністю. Учасники тренінгу не завжди приймають нову ситуацію: стикаючись з незвичним способом навчання, вони можуть проявляти невдоволення, часом в агресивній формі. В цьому випадку тренеру слід надати допомогу в усвідомленні необхідності прояви готовності в подальшій участі в тренінгу.

Принцип усвідомлення власної поведінки пов'язаний зі змінами тренінгового простору шляхом ефективного зворотного зв'язку, ведення відеозапису мовних і поведінкових реакцій учасників групи в тих або інших ситуаціях з подальшим переглядом і обговоренням. Реалізація даного принципу може мати негативний вплив на його учасників, що передбачає високий рівень професійної компетентності керівника в блокуванні небажаних проявів.

Принцип партнерського (суб'єкт-суб'єктного) спілкування передбачає психологічну рівність, узгодження інтересів і дотримання визначених правил як між учасниками групи, так і між групою і керівником, можливість кожного на власний погляд, протест, прояв своїх почуттів, вносити пропозиції тощо. Відчуття власної психологічної рівності не завжди приймається позитивно учасниками тренінгу, а для багатьох здобувачів освіти має і значну складність (особливо це стосується статусних позицій керівник-підлеглий). Окрім того, у деяких учасників тренінгу можуть виникати труднощі при порівнянні себе з іншим членом групи – більш успішним, більш розумним, більш впевненим у собі тощо. Завданням

керівника тренінгу в подібних ситуаціях – створення в групі атмосфери безпеки, довіри, відкритості [6].

Отже, запропоновані принципи організації навчального тренінгу в освітньому процесі закладів вищої освіти, мають сприяти ефективній організації даного виду діяльності.

Слід також зазначити, що розвивальний потенціал навчального тренінгу максимально проявляється і при використанні методів його організації та проведення.

До базових методів організації і проведення навчального тренінгу традиційно відносять групову дискусію, ігрові методи (рольову і ділову гру) і психогімнастика.

Групова дискусія в процесі організації навчального тренінгу – це обговорення проблемних питань, в процесі проведення якого виявляються думки, позиції, переконання і установки кожного учасника спілкування. Мета даного методу полягає в наданні можливості учасникам багатоаспектно побачити, уточнити взаємні позиції, знизити ризик опору в сприйнятті нової інформації, що йде від тренера та інших учасників тренінгу. Цей метод сприяє становленню групової рефлексії за допомогою актуалізації індивідуальних переживань, об'єднанню групи і самоствердження учасників. Основним прийомом роботи в тренінговій групі розглядається структурована дискусія, що дозволяє деталізувати тему, яка раніше обговорювалася та регламентує порядок проведення дискусії за принципом «мозкового штурму». Неструктурована дискусія, що характеризується пасивністю тренера, самостійним вибором теми її учасниками, нерегламентованим часом проведення, зустрічається при проведенні навчального тренінгу не досить часто.

Окрім дискусійних методів в практиці роботи тренінгових груп застосовуються *ігрові методи*, такі як-от: віртуально-рольові, дидактичні, творчі, організаційно-діяльні, імітаційні, ділові.

Найчастіше всі перераховані види ігрового методу активно використовуються тренером на першій стадії групової роботи з метою подолання напруженості, скутості і тривожності учасників. Дуже часто гра є інструментом, який дозволяє виявити можливі труднощі при спілкуванні, несформованість комунікативних навичок, і в зв'язку з цим наявних психологічних проблем у членів тренінгової групи. Завдяки використанню ігрових методів актуалізується процес навчання, відбувається закріплення нових форм поведінки і поведінкових навичок, створюються нові способи спілкування, формуються мовні і невербальні засоби комунікації. Гра є унікальним методом для створення атмосфери ефективного саморозкриття, виявлення креативних здібностей людини, для прояву справжніх почуттів і відносин, у зв'язку з актуалізацією дитячих переживань людини [9].

Методи психогімнастики, що використовуються в процесі організації навчального тренінгу, служать допоміжним засобом стимулювання активності та зняття втоми учасників. Психогімнастичні ігри сприяють зняттю втоми та напруги [3].

Використання *імітаційної гри* у процесі проведення навчального тренінгу в освітньому просторі закладів вищої освіти допомагає:

- визначенню лідерів;
- розвитку згуртованості;
- навчанню конструктивній взаємодії;
- навченню прийняття колективних рішень в умовах невизначеності інформації.

Імітаційні ігри є основою навчальних, виробничих, управлінських і розвиваючих інтерактивних ігор, в яких схематично відтворюється модель освітнього середовища й інтелектуальна діяльність учасників.

Рольова гра – метод навчального тренінгу, термін якого походить від латинського *rotula* (невелике колесо або круга колода), яке пізніше стало означати скручений в трубочку аркуш паперу, на якому записували слова п'єс для акторів.

Поняття «рольові ігри» вперше з'явилося лише в ХХ ст. та були розроблені в 1946 р Дж. Морено. З середини 1950-х рр. рольові ігри в США стали застосовувати в психотерапії, включаючи групи особистісного росту [10].

Рольові ігри дозволяють активно залучати здобувачів освіти до процесу навчання, викликати інтерес. Вони створюють відмінні умови для встановлення зворотного зв'язку відразу ж після закінчення ігрової взаємодії. За допомогою рольових ігор легше сприймаються нові ідеї. Зміст рольової гри залежить від специфіки взаємодії, міжособистісних відносин і соціально-психологічного клімату групи.

Проведення рольової гри може здійснюватися декількома способами в залежності від поставлених цілей і розумових особливостей здобувачів освіти.

Слід зазначити, що при проведенні навчальних тренінгів слід застосовувати комбінації імітаційних та рольових ігор, які варіювалися в залежності від спрямованості тренінгу [11].

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямі. Отже, використання визначених нами принципів і методів навчального тренінгу в освітньому процесі закладів вищої освіти сприяє: повному зануренню учасників гри в ігрову ситуацію (передбачає підтримку учасниками тренінгової групи інтересу до обговорюваної проблеми, повної включеності і активності знаходження шляхів її обговорення і розв'язання); поступове входження учасників в ігрову ситуацію (передбачає початкове спрощення з метою полегшення входження і освоєння учасників тренінгу ігрової діяльності та легкої адаптації до нових, раніше невідомих соціальному умов, не відчуваючи психологічного та професійного дискомфорту); рівномірне ігрове навантаження на учасників гри забезпечується такою організацією взаємодії, при якій всі учасники на кожному наступному ігровому занятті отримують рівномірну смислове і інформаційне навантаження); змагання ігрових груп (забезпечується протиборством між ігровими групами, яке сприяє зростанню

відповідальності учасників тренінгу); правдоподібність моделювання ситуації (забезпечується наявністю аналогій, тотожності з реальними ситуаціями).

Перспективи подальших розвідок вбачаємо у розробці, обґрунтуванні та експериментальній перевірці технології організації навчального тренінгу, як ефективної форми навчання в освітньому середовищі закладів вищої освіти.

Список використаних джерел та літератури

1. Лук'янчук Н. Класифікація видів тренінгів. Навчання і виховання обдарованої дитини: теорія та практика. К., 2013. Вип. 10. – С. 272–279.
2. Перець О. Навчальний тренінг як ефективний засіб формування професійної компетентності майбутнього вчителя початкових класів. Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. К., 2011. – Вип. 14. – С. 256–260.
3. Психогимнастика в тренінге / под ред. Н.Ю. Хрящевой. СПб.: Речь, Институт Тренінга, 2004. – 98 с.
4. Семерчак Л. Навчальний тренінг у системі професійної підготовки майбутніх соціальних педагогів в умовах педагогічного університету. URL: http://xn--e1aaifpcds8ay4h.com.ua/files/image/konf%2011/doklad_11_3_2_17.pdf.
5. Сидоренко Е. В. Тренінг влияния и противостояния влиянию. СПб.: Речь, 2007. – 256 с.
6. Feltham C., Dryden W. Dictionary of Counselling. London, 2004. – 125 p.
7. Lewin K. Defining the «Field at a Given Time». Psychological Review, 1943. – P. 50.
8. Lewin K.; Lippitt R.; White R. K. Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates. Journal of Social Psychology, 1939. – Vol. 10. – P. 271-301.
9. Rogers C. A Theory of Therapy, Personality and Interpersonal Relationships as Developed in the Client-centered Framework. Psychology: A Study of a Science. New York: McGraw Hill, 1959. – Vol. 3.
10. Rogers C., Stevens B. Person to Person: The Problem of Being Human. Lafayette, CA: Real People Press, 1967. – 124 p.
11. Thorne B. Carl Rogers – Key Figures in Counselling and Psychotherapy series. Sage publications, 1992. – 96 p.