



4. МАЙСТЕР-КЛАС



Наталія Вадимівна Лук'янчук,
завідувач сектора
«Соціалізація обдарованої дитини»
відділу проектування розвитку обдарованості
Інституту обдарованої дитини НАПН України,
м. Київ, Україна

УДК 159.9.072

ТРЕНІНГ КОМУНІКАТИВНОСТІ ДЛЯ СТАРШОКЛАСНИКІВ ЯК ІНТЕРАКТИВНИЙ МЕТОД ОТРИМАННЯ НОВОЇ ІНФОРМАЦІЇ

В статті проаналізовано створення такої активної форми навчання особистості, як тренінг. Описано типичну структуру соціально-психологічного тренінгу, уточнено проходження групою чотирьох стадій динаміки групи. Представлено трьохденний тренінг комунікативності для старшокласників, який можливо використовувати як базовий варіант для створення тренінгів, нацелених на розвиток комунікативної компетентності или комунікативної одаренності особистості.

Ключевые слова: тренінгові групи, тренінг, структура тренінгу, модель динаміки групи.

In article it is told about the analysis of creation of such active forms of learning personalities as training. The typical structure of social and psychological training is described. It is specified a passing of four stages of group dynamics. Communicative three-day training for high school students is shown; it can be used as a baseline option for the creation of training aimed at developing communicative competence and communicative talents of the individual.

Key words: groups of training, training, training structure, a model of group dynamics.

Сучасні інноваційні методи активно впроваджуються у різні сфери життя. Одним із найбільш застосовуваних методів у педагогіці стала така активна форма навчання, як тренінг. Первинно він використовувався у психології та психотерапії.

Відомий соціальний психолог К. Левін з колегами ще у 40-х рр. ХХ ст. почав створювати перші тренінгові групи (Т-групи) для підвищення компетентності у спілкуванні управлінського персоналу. Психологи виявили, що учасники невеликих груп, аналізуючи особистісні переживання, отримують користь та позитивні зрушення у зв'язку з тим, що більшість людей живе та спілкується у соціумі, групі. Основною ідеєю К. Левіна було створення ситуацій, за яких учасники Т-групи могли виявити та змінити власні установки, виробити нові форми поведінки, а для цього людина повинна перебороти автентичність та навчитися бачити себе так, як її бачать інші. Т-група визначалася як збори гетерогенних індивідів, які зустрілися для того, щоб досліджувати міжособистісні відносини та

групову динаміку, яку вони створюють самостійно в результаті взаємодії [12]. У таких групах активно навчали управлінців (менеджерів, політичних лідерів), які хотіли (бажали) ефективно міжособово взаємодіяти, керувати, розв'язувати конфліктні ситуації в організаціях, укріплювати згуртованість у групах. Групи сенситивності, що виникли у 1954 р., були орієнтовані на з'ясування життєвих цінностей людини, підсилення відчуття її самоідентичності.

З метою психологічної підтримки та розвитку професійної підготовки вчителів, консультантів, менеджерів у 60-х рр. ХХ ст. К. Роджерс запроваджує рух тренінгу соціальних і життєвих умінь (*social/life skills training*), що базується на традиції гуманістичної психології.

У тренінгу життєвих умінь використовувалися три основні моделі, що визначали своєрідність підходу до учасників тренінгу. *Перша* модель спиралася 7 категорій життєвих умінь: 1) розв'язання проблеми; 2) спілкування; 3) наполегливість; 4) впевненість у собі;



5) критичність мислення; 6) вміння самоврядування; 7) розвиток Я-концепції. Друга модель класифікувала життєві вміння, що складала мету тренінгу з чотирьох категорій: 1) міжособистісне спілкування; 2) підтримка здоров'я; 3) розвиток ідентичності; 4) розв'язання проблем; 5) прийняття рішень. Третя модель охоплювала тренінг емоційного самоконтролю, міжособистісних відносин, саморозуміння, фінансового самозахисту, самопідтримки та концептуалізації досвіду.

У 70-х рр. XX ст. німецький дослідник М. Форверг під час підготовки керівників промислового виробництва увів поняття «соціально-психологічний тренінг» (СПТ). Він помітив, що під час соціально-психологічного тренінгу формування ефективних комунікативних навичок відбувається досить позитивно завдяки проведенню рольових ігор з елементами драматизації [11].

Радянський психолог Л. Петровська першою у 80-х рр. XX ст. обґрунтувала теоретичні та методологічні аспекти соціально-психологічного тренінгу. Вона інтерпретувала його як засіб розвитку компетентності у спілкуванні та розглядала як засіб впливу, спрямованого на розвиток знань, соціальних установок, умінь та досвіду в області міжособового спілкування [5].

Тренінг (англ. *training* від *train* – навчати, виховувати, готувати, тренувати) – метод активного навчання, спрямований на розвиток знань, умінь та навичок, а також соціальних установок [2]. За словами практичного психолога О. Євтихова, «груповий психологічний тренінг є методом навмисних (штучних) змін людини, спрямованих на його особистісний та професійний розвиток через набуття, аналіз і переоцінку особистісного життєвого досвіду в процесі групової взаємодії» [2]. На думку автора тренінгу партнерського спілкування І. Слободянюка, соціально-психологічний тренінг партнерського спілкування – це метод активного соціально-психологічного навчання та впливу, спрямованого на підвищення компетентності у спілкуванні [8]. В. Пузіков дотримується думки, що поняття соціально-психологічного тренінгу, визначеного як «область практичної психології, орієнтованої на використання активних методів групової психологічної діяльності з метою розвитку компетентності у спілкуванні», не повинно зводитися до тренінгу спілкування, тому тренінг – ефективна технологія з навчання конкретних умінь та навичок. Більш важливим процесом є тренування та оволодіння новими навичками, вміннями, що базуються на груповій динаміці [6].

Зрозуміло, що тренінг необхідно використовувати, якщо бажаний результат – це не лише отримання нової інформації, але й застосування отриманих знань на практиці. Тому тренінг може розглядатися з точки зору таких трактувань:

- як своєрідна форма дресирування, у процесі якої за допомогою позитивного підкріплення формуються потрібні патерни поведінки, а за допомогою негативного – зникають небажані;
- як тренування, у результаті якого відбувається формування та відпрацювання умінь та навичок;

- як форма активного навчання, метою якого є передача знань, розвиток деяких умінь та навичок;
- як метод створення умов для саморозкриття учасників і самостійного пошуку ними способів вирішення власних психологічних проблем [10].

Під час проведення тренінгів більшість введучих дотримується головного принципу ведення сесій – «Цикла Колба» [13]. Розроблений Д. Колбом спільно з Р. Фраєм процес будь-якого навчання дорослої людини відбувається у чотири етапи:

- 1) це безпосередній, конкретний особистий досвід;
- 2) рефлексивне спостереження, під час якого особа обмірковує те, про що вона щойно дізналася;
- 3) теоретичне узагальнення, під час якого людина вводить нові відомості у систему наявних знань та встановлює між ними зв'язки;
- 4) експеримент і самостійне застосування нових знань на практиці [13].

Отже, на нашу думку, **тренінг** – це *інтерактивний метод отримання нової інформації, теоретичних знань людиною з практичною перевіркою запропонованих умінь та навичок у безпечному для себе середовищі під час активної взаємодії учасників.*

Кожен тренінг має певні етапи, які складають його структуру та можуть по-різному називатися, але суть залишається такою: підготовка до тренінгу, сам тренінг, післятренінгова робота.

Під час підготовки до тренінгу автори-тренери запроваджують комплекс запитів, що дають можливість підготуватися до тренінгу: визначитися із замовленням клієнтів, з'ясувати основні (типові) проблеми замовника під час зустрічі (співбесіди), сформулювати мету та завдання тренінгу, вибрати ключові компоненти конкретного тренінгу (вправи, міні-лекції, групові дискусії, рольові та ділові ігри, мозковий штурм, створення проектів, малювання тощо), визначити час і місце проведення, з'ясувати необхідні організаційні питання.

Тренінг має таку структуру: вступну, основну, завершальну частини [9].

Під час організації психологічного тренінгу К. Мілютіна виокремлює початок тренінгу, знайомство, керівництво роботою учасників, стимулювання активності групи та підбиття підсумків. Також звертає увагу на роль використання музики під час тренінгу, сигналів та сигнальних рухів, театралізованих ритуалів завершення та розгляду важких випадків [3].

Перед початком роботи тренеру потрібно скласти план проведення тренінгу. Основою будь-якого тренінгу є його тематика, мета проведення та завдання, що необхідно розв'язати.

Ми користуємося типовою структурою тренінгу, що описано нижче.

І частина – вступна (початкова), метою якої є знайомство учасників, виявлення їхніх очікувань, створення правил роботи групи та сприятливої атмосфери для подальшої роботи. Залежно від загальної тривалості тренінгу ця частина може тривати від 20



хвилин до 1 години та 30 хвилин. Проводять вправи на знайомство, перші розминки, правила, очікування, перші вправи з рефлексією, можливе письмове анкетування та тестування тощо.

II частина – основна (головна), метою якої є оцінка безпосереднього особистісного досвіду учасників за заявленою проблематикою, актуалізація проблеми, надання тренером орієнтовних основ – матеріалів, що використовуються в лекціях та інструкціях, самостійне застосування набутих знань учасниками та експериментальна перевірка. Важливим моментом роботи у цей час є відстеження та врахування тренером групової динаміки – процесу розвитку групи. «Успішна робота групи можлива лише за умови знаходження балансу між *напругою* та *згуртованістю* учасників» під час проходження групою чотирьох стадій динаміки групи, що запропонував К. Фопель [9, 11]. Ідеальна модель динаміки групи проходить чотири стадії:

1. **Формування, нормування.** Учасники орієнтуються в ситуації тренінгу, визначають норми взаємодії та власної ролі – відчують напруження та збудження.

2. **Штурмування.** Учасники починають перевіряти свої ролі, можливе посилення напруги, зіткнення інтересів, навіть створення конфліктної ситуації. Завдання тренера – попереджувати можливі деструктивні тенденції та спрямовувати енергію учасників на постановку проблеми і пошук шляхів її вирішення.

3. **Функціонування.** Учасники, навчившись новому на тренінгу, розв'язують основні завдання та ефективно вирішують проблеми, що виникають. Вважають, що найбільш продуктивною стадією є така, коли існує згода, співробітництво, компроміс та емоційна згуртованість учасників.

4. **Відмирання.** В учасників виникає багато емоцій, нових вражень, побажань, коли існує інтеграція особистісних та групових потреб, але тренеру необхідно своєчасно завершити всі групові процеси та попрощатися. Залишаючи тренінг, учасники повинні відчути особистісну відповідальність за власні результати [9].

Основна частина займає суттєве місце у часовому вимірі тренінгу. У цій частині проводяться розминки, різноманітні вправи, міні-лекції, групові дискусії, рольові та ділові ігри, мозковий штурм, створюються та захищаються проекти, малюються газети, плани тощо. Тренер застосовуючи інтерактивні техніки, сприятиме виконанню основного завдання тренінгу.

III частина – завершальна (підсумкова), мета якої підвести підсумки роботи учасників групи упродовж тренінгу, оцінити отриманий досвід, проговорити заключну рефлексію, налаштувати учасників тренінгу на атмосферу звичайного життя. Залежно від загальної тривалості тренінгу ця частина може тривати від 20 хвилин до 1 години та 30 хвилин. Використовують вправи на прощання, рефлексію, підготовку до звичайного життя, також можливе письмове анкетування, тестування та оцінка тренінгу тощо.

У кожного тренера існує своя «скарбничка» – тренерський портфель улюблених вправ, завдань та

технік, що сприяють ознайомленню учасника із своєю проблемою, набуттю нових знань, перевірку їх на практиці. До теоретичного блоку належать міні-лекції, історії, розповіді, казки та притчі. Для сприяння знайомству учасників, їхню згуртованості групи, підвищення активності учасників, зняття напруги та втоми часто тренери використовують рухливі вправи. Підбираючи вправи для тренінгу, тренер зобов'язаний враховувати вік учасників, підготовленість до роботи, специфіку групи, час, відведений на проведення тренінгу тощо.

Базові соціально-психологічні тренінги на взаємодію партнерів зі спілкування, що сприяють розвитку комунікативних умінь та навичок під час суб'єкт-суб'єктної взаємодії, мають наразі безліч назв, наприклад, тренінг комунікативної компетентності, тренінг партнерського спілкування, тренінг ефективного спілкування, тренінг комунікативності тощо. Ці базові тренінги стали поштовхом до створення оригінальних тренінгових програм різноманітного спрямування, що допомагають людині якісно й ефективно взаємодіяти у соціумі, додержуючись сучасних особистісних і професійних вимог. Тренінги комунікативності є основою «Тренінгу переговорів», «Створення команди», «Тренінгу самопрезентації» тощо.

За словами тренера з майже 30-річним стажем, Олени Сидоренко, соціально-психологічний тренінг є базовою граматикою спілкування. Спільне дослідження драм людської взаємодії з метою створення ефективних способів їхнього розв'язання, на її думку, є тренінгом комунікативної компетентності [7].

Психологічний вплив, заснований на активних методах групової роботи, дає змогу учасникам тренінгу цілком свідомо переглянути власні сформовані погляди та вміння у сфері спілкування, відпрацювати вдалі форми взаємодії з іншими людьми, спробувати «безболісно» вирішити складні ситуації, виходити з конфліктів тощо. Одна з головних переваг тренінгу спілкування в тому, що під час серії занять триває активна взаємодія учасників, під час якої вони вчаться по-новому діяти в непередбачених ситуаціях комунікації, розв'язувати конфліктні ситуації, застосовувати вивчені техніки слухання та висловлювання. Для розвитку компетентності в спілкуванні більшість тренерів використовують завдання, що запропонували В. Захаров і М. Хряцова [2]:

- 1) набуття знань в області психології особистості, групи, спілкування;
- 2) набуття вмінь та навичок спілкування;
- 3) корекція, формування та розвиток установок, що забезпечують успішність спілкування;
- 4) розвиток здібностей до адекватної оцінки себе та інших людей;
- 5) розвиток системи відносин особистості.

Тренінг обов'язково передбачає **структуру** (основу, фундамент, каркас, скелет тощо). Маючи таку основу, завжди легко створити тренінгові програми, враховуючи побажання певного замовника. Наприклад, О. Сидоренко, представляючи тренінг комунікативних



умінь, пропонує наступне «Схематичне представлення арматури тренінгу» [7]:

Фази ведення ділової бесіди – вступ у контакт, орієнтація у проблемі, обговорення (аргументація та контраргументація, рішення).

1. Чотири драми спілкування, що пронизують чотири фази.

2. Схема вмінь активного слухання. Відкриті запитання. Мала розмова. Вербалізація.

3. Зниження емоційної напруги.

4. Вступ у контакт.

5. Цілісна дія.

Основні етапи соціально-психологічного тренінгу запропонував І. Слободянюк у праці «Тренінг партнерського спілкування» [8]. На його думку, до загальної схеми тренінгу належать такі основні етапи роботи:

1) підбір групи;

2) вступне слово тренера;

3) створення працездатності;

4) орієнтація;

5) змін (навчання);

6) цілісна дія;

7) підсумковий особистісний зворотний зв'язок («валіза»);

8) підбиття підсумків тренінгу (підсумкова рефлексія) [8].

Ознайомившись з відомими структурами (моделями, планами, програмами) тренінгів, ми пропонуємо наступну структуру соціально-психологічного тренінгу комунікативності.

Вступна частина

- Вступне слово тренера. Проведення знайомства.
- Визначення очікувань учасників.
- Формулювання норм і правил роботи групи.

Основна частина

- Дотримання змісту програми тренінгу.
- Поглиблене знайомство та командування.

Створення атмосфери працездатності.

- Засвоєння отриманих знань та їхня практична перевірка. Використання загальноприйнятих видів діяльності упродовж усіх днів тренінгу (розминки, виконання вправ та ігор, дискусія, обговорення вправ та заняття, ритуали в групі, рефлексія, підсумки дня тощо).

Завершальна частина

- Завершення групових процесів, заключна рефлексія, прощання.

Враховуючи вищеописані трактування, ми розробили триденний тренінг комунікативності, що можна запропонувати особам юнацького віку, а при певній доробці і вчителям. Наш тренінг можна використовувати як базовий варіант – основу структури роботи (табл. 1).

Матеріали, запропоновані для тренінгу комунікативності обдарованих старшокласників, містять вправи таких психологів і педагогів, як Г. Бевз, О. Євтихова, Л. Карамушки, Н. Лук'янчук, С. Максименка, В. Нікандрова, Л. Петровської, В. Пузікова, О. Сидоренко, І. Слободянюка, К. Фопеля, Н. Хрящової. У наступному номері журналу буде запропоновано тренінг комунікативності для обдарованих старшокласників, що містить десять занять.

Таблиця 1

Орієнтовна структура тренінгу комунікативності

1-й день			
Час	Частина	Завдання	Вправи
10:00–11:30	Вступна	1. Розпочати роботу групи. 2. Познакомити учасників. 3. Вивести правила взаємодії у групі. 4. Сформулювати очікування учасників від тренінгу	Вступне слово тренера про тренінг – <i>«Вікно Джозаррі»</i> . Вправи на знайомство – <i>«Асоціації про ім'я»</i> , <i>«Сусід справа»</i> . Очікування учасників – вправа <i>«Гора»</i> або <i>«Пісочний годинник»</i> . Вправа на подовження знайомства – <i>«Постав запитання»</i> . Правила роботи групи (можна застосовувати малювання, зробити колаж). Вправи на рефлексію. (Рефлексія проводиться майже після кожної вправи або за необхідністю)
11:45–13:15	Основна	1. З'ясувати основні проблеми учасників, що виникають під час спілкування. 2. Відслідкувати поведінку та манеру спілкування учасників під час взаємодії	Притча <i>«Усім не вгодиш!»</i> . Вправи на з'ясування проблем під час спілкування – <i>«Закон морквинки»</i> . Міні-лекція <i>«Трикутник АРС»</i> . Вправи на стимулювання взаємодії – <i>«3х4»</i> , <i>«Асоціації – країна, предмет»</i> . Вправа <i>«Знайди спільне»</i> . Вправи на підвищення активності учасників – <i>«Плутанина»</i> . (Важливо слідкувати за станом учасників і своєчасно пропонувати рухливі ігри, розминки. Краще використовувати по черзі спокійні та активні дії)



Продовження таблиці 1

Обідня перерва			
14:15–15:45	Основна	1. Розвивати міжособистісну чутливість та взаєморозуміння. 2. Проінформувати учасників про вміння поєднувати інтереси різних людей. 3. Познакомити учасників з техніками ведення бесіди (за О. Сидоренко)	Притча <i>«Лицар та дракон»</i> . Вправа <i>«Кораблик і машина»</i> . Міні-лекція <i>«Поєднання інтересів різних людей»</i> . Вправа <i>«Спільне дихання»</i> . Міні-лекція <i>«Техніки ведення бесіди»</i> . Вправа <i>«Робота в парах»</i>
16:00–17:30		1. Продовжувати роботу з повідомленнями особистісних відчуттів. 2. Працювати з комунікативними техніками – з технікою відкритих запитань. 2. Провести підсумок дня	Вправа <i>«Робота в парах»</i> . (Вправа складається з різних завдань – серія задач для учасників). Вправа <i>«Пум-пум!»</i> . Рефлексія дня <i>«Асоціації про сусіда зліва – місяці року»</i>
2-й день			
Час	Частина	Завдання	Вправи
10:00–11:30	Основна	1. Створити атмосферу доброзичливої взаємодії. 2. Стимулювати групові процеси. 3. Відпрацювати вміння домовлятися.	Вправа <i>«Привітання з добрим побажанням учасника»</i> . Вправа <i>«Гра Роджерса»</i> . Вправа <i>«Дискусія»</i> . Притча <i>«П'ятдесят років ввічливості»</i> . Рефлексія. Розминки за необхідності.
11:45–13:15		1. Познакомити учасників із основними стадіями спілкування або парціальними цілями бесіди. 2. Провести рефлексивне спостереження спілкування учасниками.	Вправа етапу контакту й орієнтації <i>«Конференція»</i> . Рефлексія після вправи. Вправа на увагу <i>«Колінки та руки»</i> . Вправа з відеозйомкою – <i>«Зіпсований телефон»</i> . Рефлексія після вправи
Обідня перерва			
14:15–15:45	Основна	1. Навчити техніці ввічливої відмови. 2. Узагальнити отримані теоретичні знання	Міні-лекція <i>«Техніка відмови»</i> . Вправа <i>«Ввічлива відмова»</i> . Рефлексія. Гра <i>«Розмова з директором»</i> або <i>«Пристроїти собаку»</i> . Рефлексія. Вправи на зняття втоми – <i>«Надувна гумова лялька»</i>
16:00–17:30		1. Продовжувати створювати доброзичливу атмосферу, відпрацьовувати вміння домовлятися. 2. Провести підсумок дня	Вправа <i>«Робота в парі»</i> . Гра <i>«Покажи казку»</i> . (Іноколи команди вибирають одну й ту ж казку, то під час обговорення можна торкнутися теми обмежень). Обговорення. Вправа <i>«Подарунок»</i> . Рефлексія дня
3-й день			
Час	Частина	Завдання	Вправи
10:00–11:30	Основна	1. Запропонувати відпрацювати можливості комунікативної техніки – ставити запитання. 2. Познакомити з формами повідомлень про свої переживання – «Я, Ти – висловлювання»	Вправа на початок дня <i>«Давайте привітаємося»</i> , <i>«Вам повідомлення»</i> . (Можна використовувати м'яку іграшку або просто м'яч). Вправа <i>«Розповідь у парі»</i> . Рухлива гра <i>«Гномики, домики»</i> . Рольова гра <i>«Влаштуватися на роботу»</i> . (Бажано вести відеозйомку). Рефлексія
11:45–13:15		1. Провести аналіз своїх ситуацій спілкування у реальному житті. 2. Програти та проаналізувати особисті проблеми учасників, що виникають під час спілкування.	Розминка. Вправа <i>«Чим ми схожі»</i> . Вправа <i>«Цілісна дія»</i> . Мозковий штурм. Рефлексія



Обідня перерва			
14:15–15:45	Основна	1. Попрацювати з учасниками, використовуючи вербальні та невербальні типи спілкування	Вправа « Побажання ». Рухлива гра « Струмочок ». Вправа « Через скло », « Крокодил ». Робота в парах – розповідь
16:00–17:30	Завершальна	1. Підвести підсумки роботи учасників групи упродовж 3-х днів. 2. Оцінити отриманий досвід – провести заключну рефлексію. 3. Налаштувати учасників тренінгу на атмосферу звичайного життя	Зворотний зв'язок між учасниками – вправа « Гарячий стілець ». Вправа для відпочинку « Ланцюжок ». Вправа на релаксацію учасників « Море ». Вправа « Валіза ». Рефлексія дня. Рефлексія тренінгу

Використані літературні джерела

1. *Большаков В. Ю.* Психотренінг. Социодинамика. Игры. Упражнения / В. Ю. Большаков. – СПб.: Социально-психологический центр, 1996. – 384 с.

2. *Евтихов О. В.* Практика психологического тренинга / О. В. Евтихов. – СПб.: Изд-во «Речь», 2005. – 256 с.

3. *Мілютіна К. Л.* Теорія та практика психологічного тренінгу: Навч. посібн. / К. Л. Мілютіна. – К.: МАУП, 2000. – 188 с.

4. *Никандров В. В.* Антитренінг, или Контуры нравственных и теоретических основ психотренинга: Учеб. пособ. / В. В. Никандров. – СПб.: Изд-во «Речь», 2003. – 176 с.

5. *Петровская Л. А.* Общение компетентность – тренинг: Избранные труды. – М.: Смысл, 2007. – 687 с.

6. *Пузиков В. Г.* Технология ведения тренинга / В. Г. Пузиков. – СПб.: Изд-во «Речь», 2005. – 224 с.

7. *Сидоренко Е. В.* Тренінг комунікативної компетентності в деловом взаимодействии / Е. В. Сидоренко. – СПб.: Речь, 2004. – 208 с.

8. *Слободянюк І. А.* Тренінг партнерського спілкування / І. А. Слободянюк. – К.: Навчально-метод. центр «Консорціум із удосконалення менеджмент-освіти в Україні», 2010. – 48 с.

9. *Технологія тренінгу* / Упоряд.: О. Главник, Г. Бевз / За заг. ред. С. Максименка. – К.: Главник, 2005. – 112 с. – (Серія Психол. інструментарій).

10. Тренінг. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D2%F0%E5%ED%E8%ED%E3>

11. *Форверг М., Альберг Т.* Характеристика социально-психологического тренинга поведения / Психологический журнал. – Т. 5. – № 4. – 1984. – С. 57–64.

12. *Хрящева Н. Ю.* Психогимнастика в тренинге. – Изд-ва: Речь, Институт Тренинга, 2006. – 256 с.

13. *Smith M. K. (2001).* 'David A. Kolb on experiential learning', the encyclopedia of informal education. Retrieved [2013]. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.infed.org/b-explrn.htm>.

Продовження у наступному номері журналу №4