

*Євдокимова Н. О., доктор психологічних наук, доцент,  
завідувач кафедри теоретичної та прикладної психології  
Миколаївського національного університету  
імені В.О.Сухомлинського (м. Миколаєв)*

## СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ТРЕНІНГ ЯК ТЕХНОЛОГІЯ РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ СТУДЕНТА

*У статті подається методологія соціально-психологічного тренінгу. Визначено його специфіку, структуру, стадії. Розкрито психологічний зміст процесів, що протікають у соціально-психологічному тренінгу. Запропоновано принципи та засади, на яких базується тренінговий контекст.*

*Ключові слова: групова динаміка, установка, стереотип, поведінка, стратегія, тактика, тренінговий вплив, особистість.*

*В статтє представлена методологія соціально-психологічного тренінга. Определены его специфика, структура, стадии. Раскрыто психологическое содержание процессов, протекающих в социально-психологическом тренинге. Предложены принципы и основы, на которых базируется тренинговый контекст.*

*Ключевые слова: групповая динамика, установка, стереотип, поведение, стратегия, тактика, тренинговое влияние, личность.*

Соціально-психологічний тренінг - це форма спеціально організованого спілкування, психологічний вплив якого базується на активних методах групової роботи. Соціально-психологічні тренінги допомагають студентам адаптуватись до навчання у вищому навчальному закладі, сформувати психологічну готовність до професійної діяльності, здатність до комунікації, конфліктостійкість та стресостійкість, запобігти професійному вигорянню та професійним деформаціям у майбутньому. У ході тренінгу значно ефективніше вирішуються питання формування суб'єктності та розвитку особистості, успішно формуються комунікативні навички. Тренінг дозволяє учасникам свідомо переглянути сформовані раніше стереотипи і вирішити свої особисті проблеми. Отже, соціально-психологічний тренінг - це запланований процес, призначений поповнити навички та знання учасників і перевірити їх ставлення, ідеї, поведінку з метою зміни та оновлення. Він містить широке коло знань, що може повністю змінити чи посилити шкалу оцінок і цінностей. У широкому змісті соціально-психологічний тренінг - це:

- пізнання себе і навколишнього світу;
- зміна свого «Я» через спілкування;
- спілкування у довірчій атмосфері і неформальній обстановці;
- ефективна форма роботи для засвоєння знань;
- інструмент для формування вмінь і навичок.

У «Психологічному словнику» соціально-психологічний тренінг визначається як область практичної психології, зорієнтована на використання активних методів групової психологічної роботи з метою розвитку компетентності у спілкуванні [7].

Соціально-психологічний тренінг визначається і як засіб перепрограмування моделі управління поведінкою та діяльністю, що вже існує у людини.

Соціально-психологічний тренінг насамперед розвиває вміння підтримувати спілкування, психологічно стимулювати активність партнера; максимально використовувати соціально-психологічні характеристики комунікативної ситуації для реалізації своєї стратегічної лінії; прогнозувати можливі шляхи розвитку комунікативної ситуації, у рамках якої розгортається спілкування; психологічно налаштуватися на емоційний тон партнерів по спілкуванню.

І.В. Вачков [1] визначає специфічні риси соціально-психологічного тренінгу.

1. Дотримання принципів групової роботи.
2. Націленість на психологічну допомогу учасникам групи у їх саморозвитку.
3. Наявність більш-менш постійної групи (7-15 осіб).
4. Певна просторова організація (ізольоване приміщення, учасники сидять у колі).
5. Акцент на взаєминах між учасниками

групи, які аналізуються у ситуації «тут і тепер».

6. Застосування активних методів групової роботи.

7. Об'єктивізація суб'єктивних почуттів й емоцій учасників групи щодо один одного і того, що відбувається у групі.

8. Атмосфера розкнутості і свободи спілкування між учасниками, сформований клімат безпеки.

Завдяки створенню у групі атмосфери безпеки, терпимості, де не критикують і не засуджують, люди знаходять можливість позитивної взаємодії з іншими.

Ці специфічні риси так чи інакше є основними в організації будь-якого тренінгового заняття, саме реалізація цих рис є специфікою тренінгової роботи як форми організації діяльності.

Теоретико-методологічний підхід у навчанні вмінням і навичкам у рамках тренінгового курсу базується на ідеях бразильського педагога Паоло Фрейре:

1) набуті у процесі тренінгу навички повинні бути актуальними, тобто відповідати запитам і потребам людини;

2) шлях пізнання повинен бути емпіричним, коли знанню передують досвід;

3) процес навчання повинен вмщати дослідження, експеримент і рефлексію;

4) навчання має бути активним та інтерактивним;

5) освіта повинна формувати спонукальні мотиви.

При проведенні соціально-психологічного тренінгу на стадії фактів відбувається усвідомлення неадекватності ситуативних імпульсивних реакцій. Це усвідомлення емоційно переживається учасником тренінгу, оскільки значущість реальної ситуації проживається ним в ігровій імітаційній формі, коли власні почуття і почуття партнерів стають зрозумілими через те, що виникає можливість подивитись на себе з боку очима інших учасників, отримати задоволення від власних активних дій та комунікації з партнерами.

У реальному процесі психічного переживання людина включена у ту чи іншу емоцію і не відділяє себе від неї, частіше актуально навіть не усвідомлює свого стану. Соціально-психологічний тренінг поза реальною ситуацією дозволяє особистості побачити можливість вольового переходу з одного стану (негативного) в інший

(позитивний) та натренувати цю здібність, яка потім може бути застосована до теперішніх станів та стати рисою особистості. Ця технологія може застосовуватися як у простому варіанті (багаторазові переходи від довільного негативного стану до позитивного та навпаки), так і в ускладненому (коли раніше обговорені конкретні негативні та позитивні психічні стани).

Усвідомлення неадекватності реагування у звичних ситуаціях розхитує поведінкові стереотипи учасників, формує установку на засвоєння нової інформації, знань, способів дій, моделей поведінки, поведінкових патернів, які сприяють адекватному реагуванню на ситуацію. Зміна установок, стереотипів і поведінки дозволяє перенести засвоєні у тренінгу способи дій у реальність.

Для соціально-психологічного тренінгу характерні:

- персональна актуалізація мотивів і постановка задач;

- створення оптимальної робочої напруги;

- покрокове навчання і засвоєння нового матеріалу;

- створення взірця поведінки;

- перехід імпульсивної поведінки у рефлексивну і навпаки;

- зниження особистісних психологічних бар'єрів;

- актуалізація творчого потенціалу учасників у процесі активного міжособистісного спілкування;

- підвищення соціальної сенситивності учасників;

- переважання процесу навчання над результатом;

- зворотній зв'язок у системі «Учасник – Група»;

- контроль рівня досягнень.

Навчання у соціально-психологічному тренінгу умовно зводиться до трьох рівнів: поверхневого, первинної міжособистісної відвертості, глибокого особистісного саморозкриття.

На поверхневому рівні відбувається орієнтування у групі, розвивається почуття симпатії й антипатії, спостерігаються поверхневі взаємодії відповідно до соціальних і групових норм.

На рівні первинної міжособистісної відвертості знижуються захисні бар'єри, відбувається часткове саморозкриття, виникає готовність до сприйняття критики,

встановлюється подібність і відмінність думок, установок, підвищується соціальна сенситивність.

На рівні глибокого особистісного саморозкриття виключаються механізми самозахисту, загострюється чутливість до реакцій учасників, виявляються відхилення від морально-етичних поведінкових норм, розкриваються «Я»-концепція та «Я»-образ кожного учасника.

Психологічний зміст процесів, що протікають у соціально-психологічному тренінгу, зводиться до:

1) зниження егоцентричних тенденцій у поведінці учасників (зменшується багатослів'я, зростає кількість невербальних контактів, посилюється зворотній зв'язок, підвищується розуміння партнера та взаєморозуміння);

2) загострення соціальної сенситивності учасників (знижуються комунікативні пороги, загострюються відчуття ситуації, групових станів і процесів);

3) розгальмування (послаблюється дія захисних механізмів, нормативного самоконтролю, з'являється почуття захищеності і безпеки, посилюється природність поведінки, відкритість вираження почуттів, думок, відношень, активізуються особистісні потенціали);

4) актуалізації творчого потенціалу учасників (виростає швидкість генерування ідей, збільшується варіативність реакцій і поведінки у цілому, підвищується оригінальність вирішення проблем);

5) об'єктивізації поведінки учасників (підвищується адекватність само- і взаємооцінки, знижується категорійність висловлювань й ускладнюються когнітивні конструкти);

6) розвитку самодостатності групи (з'являється взаємопідтримка, необхідність один в одному, відчуття замкненості групи);

7) підвищення ефективності групової роботи (зростає взаєморозуміння між учасниками, зменшуються часові витрати на організацію спільної групової роботи) [6].

У загальному вигляді структура занять у соціально-психологічному тренінгу налічує три основних елементи:

- 1) початок тренінгу;
- 2) основна частина;
- 3) заключна частина.

**1. Початок тренінгу** (введення) включає такі компоненти:

- визначення умов проведення тренінгу: необхідно зазначити, чому присвячене заняття, які питання у ньому розглядатимуться;

- визначення актуальності проблеми. Пояснення причин проведення певного тренінгу та його переваги перед іншими;

- зацікавлення учасників. Люди охоче вчаться, коли вони зацікавлені. Слід продемонструвати, наскільки програма тренінгового заняття цікава, а інформація змістовна, корисна і необхідна;

- представлення програми тренінгових занять. Найчастіше тренери використовують під час представлення програми поняття регламенту, де чітко зафіксовано основні ключові моменти тренінгових занять: час проведення та основні елементи;

- розповідь про себе;

- процес знайомства учасників тренінгового курсу один з одним. Ця процедура може відбуватися з використанням різноманітних технік знайомства;

- зменшення хвилювання учасників групи. Слід надати групі можливість обговорити своє хвилювання, визначити очікування, тим самим завоювавши їх прихильність;

- прийняття правил роботи під час тренінгових занять. Ця частина введення зорієнтована на майбутнє і певною мірою визначає організованість та ефективність усього тренінгового процесу.

Тренінг має бути сплановано таким чином, щоб його важливі заходи забезпечували динаміку функціонування групи та потрібний баланс. Кожне заняття містить основні елементи: ознайомлення з розкладом дня (щоб почути побажання), збори групи після кожної перерви, принаймні, одну гру (щоб збалансувати енергію та розважитися), оцінку занять (щоб почути думку групи).

З основними правилами учасники тренінгу знайомляться під час першого заняття. Вони чіткі та подаються у письмовому вигляді. Належна поведінка очікується від кожного учасника. Коли правил важко дотримуватись, їх можна переглянути й обговорити.

Оскільки емпіричний стиль тренінгів є дещо незвичним, дуже важливо, щоб усі учасники усвідомили, чого від них очікують, і мали можливість із самого початку висловити свої надії та отримати відповіді на

запитання. Важливо, щоб учасники погодились з необхідністю відвідувати всі заняття впродовж усього періоду проведення тренінгу.

Запропонована на першому занятті схема повторюється на всіх наступних. Через свою повторюваність вона діє як норма для конкретної групи. Саме тому у схему заняття закладаються позитивні моменти, що створює умови для продуктивної дії тренінгу. Деякі елементи (привітання, завершення заняття, моменти взаємопідтримки) вводяться з самого початку занять, інші - напрацьовуються під час роботи. Кожен з названих елементів є обов'язковим і має свої задачі.

Завдяки привітанням уточнюється самопочуття кожного. Це створює атмосферу «тут і зараз». Розкриваючи свій емоційний стан, учасники розповідають, чого вони очікують від заняття, та про особистісні зміни, які сталися внаслідок попереднього заняття.

Також пропонуються психогімнастичні вправи, рольові ігри організаційного плану, спрямовані на створення атмосфери довіри, подолання скутості, первинну діагностику бажань та очікувань учасників, а також формування зацікавленості до подальшої роботи.

Далі використовуються техніки самодіагностики та визначення групової стратегії.

**2. Основна частина** обумовлена завданнями та змістом тренінгового курсу. Однак є кілька правил, характерних для основної частини тренінгу:

1) дослідження предмету. Необхідно зібрати всі матеріали та інформацію, що стосується теми тренінгу. Це надає впевненості тренеру;

2) розподіл зібраної інформації за темами. Цю інформацію:

- учасники повинні знати;
- учасники зацікавлені знати;
- учасники можуть знати.

3) розподіл часу. Важливий компонент тренінгового курсу. Залежно від основних завдань, слід чітко визначити час на висвітлення саме тих питань, які учасники повинні знати;

4) організація матеріалу.

В основній частині найчастіше реалізуються вправи, рольові програвання, дискусії, бесіди, розв'язання проблемних

задач, направлених на розширення перцептивного досвіду учасників, аналіз особистісних конструктів і цінностей, переосмислення уявлень про себе, за рахунок рефлексивних групових механізмів. Вправи пасивного характеру чергуються з рухливими іграми. Вправи для емоційної розминки спрямовані на створення внутрішньої свободи учасників групи. Основна частина обов'язково завершується обговоренням і самозвітом учасників щодо своїх відчуттів і думок (рефлексії).

**3. Заключна частина** - це можливість:

- дати відповіді на запитання, які у ході основної частини були недостатньо висвітлені;

- визначити, наскільки результативно учасники групи засвоїли запропонований матеріал та інформацію (теоретичний матеріал, практичні навички);

- визначити, чи справдилися очікування учасників групи;

- усвідомити зміни на рівні кожного учасника;

- визначити перспективи застосування отриманих знань і вмінь у реальному житті учасників.

Формування кожним учасником індивідуальних ефективних стратегій поведінки, комунікативних тактик, прогнозування особистісних та професійних змін відбувається саме на заключному етапі тренінгу.

Підведення підсумків тренінгу полягає у висловлюванні учасників по черзі про свої відчуття та враження щодо проведеної роботи, побажань ведучому та групі. Проведення наприкінці тренінгу запланованих вправ допомагає учасникам повторити пройдений матеріал і визначити, як утілити у життя поставлені завдання та використати на практиці отриману інформацію.

Тренінговий вплив спрямований на досягнення позитивних змін учасників, підвищення їх ступеня «конгруентності» з собою і навколишнім середовищем.

Залежно від пріоритету завдань, на які спрямований соціально-психологічний тренінг, він може набувати різних форм. Усе розмаїття цих форм умовно можна розділити на дві групи:

1) зорієнтовані на почуття і розвиток спеціальних навичок;

2) націлені на поглиблення досвіду аналізу певних ситуацій, наприклад, корекція, формування і розвиток установок, необхідних для успішної діяльності, розвиток здатності адекватно сприймати себе та інших людей, аналізувати ситуації групової взаємодії тощо.

Процес надбання нових навичок і досвіду здійснюється за активної участі членів групи. У практиці соціально-психологічного тренінгу емпірично виділені умови, необхідні для отримання конструктивного зворотнього зв'язку, наприклад, описовий, а не оціночний характер зворотнього зв'язку, його невіддаленість, специфічність, відповідність потребам й очікуванням, реалізація його у контексті групи тощо. Окрім цього, програма психологічного супроводу передбачає групову рефлексію процесу та індивідуальну консультативну роботу з респондентами.

Основна з характеристик тренінгу – групова динаміка.

У груповій динаміці можна виділити три основні рівні:

- 1) окрема особистість та її внутрішньопсихічна динаміка;
- 2) міжособистісна взаємодія учасників групи;
- 3) ситуація та динаміка групи як одного цілого.

Груповий процес охоплює три основні аспекти особистості - когнітивний, емоційний і поведінковий.

- Когнітивний - отримання нової інформації про себе за допомогою постановки дослідницьких завдань, аналізу ситуації.

- Емоційний - переживання особистісної значущості отриманої інформації, проживання її, переживання та оцінювання нових знань про себе та інших; відчуття своїх неуспіхів і недоліків, переживання зниження самооцінки.

- Поведінковий - розширення поведінкового репертуару через усвідомлення неефективності деяких звичних способів поведінки.

Л. М. Мітіною [5] запропонована модель конструктивної зміни поведінки, що включає стадії і процеси, котрі відбуваються на кожній стадії. Виділяються чотири стадії зміни поведінки учасника тренінгу: підготовка, усвідомлення, переоцінка, дія. Модель об'єднує основні процеси зміни: мотиваційні

(I стадія), когнітивні (II стадія), афективні (III стадія), поведінкові (IV стадія).

Для ефективної роботи на стадії підготовки завжди необхідний деякий «розігрів», створення мотивації змін. Для зняття напруги на цій стадії використовуються психогімнастичні ігри з релаксаційною спрямованістю.

Перехід на стадію усвідомлення відбувається завдяки когнітивним змінам. Це пов'язано з новими особливостями рефлексивних процесів. Рівень усвідомлення істотно підвищується завдяки спостереженню, протиставленню, інтерпретації можливих точок зору, позицій, способів і прийомів сприйняття і поведінки, що обговорюються у малих групах.

На думку І. В. Вачкова, стадія переоцінки супроводжується збільшенням використання не тільки когнітивних, а й афективних й оцінювальних процесів зміни. В учасників з'являється тенденція до осмислення впливу власної небажаної поведінки на безпосереднє соціальне оточення (сім'ю, студентську групу) і до переоцінки власної особистості [2].

Протягом усього свого життя людина прагне до самоактуалізації, тобто найбільш повного виявлення і розвитку своїх можливостей. Розвиваючись у суспільстві, людина вчиться співвідносити свої інтереси з інтересами інших людей, спираючись на принципи філософії та етики. Тільки керуючись принципами розуміння і прийняття іншого, довіри та партнерства, людина може домогтися успіхів на шляху самореалізації.

Шлях, який проходить кожний учасник тренінгових груп, - обережність, скутість, невпевненість, агресія, тривожність, пошук альтернативних, адекватних форм поведінки та відпрацювання нових форм поведінки і їх закріплення у соціумі.

Через активізацію емоційної сфери та формування значущих навичок учасники приходять до усвідомленої поведінки.

У спеціально сконструйованій пізнавальній діяльності відбувається активізація пасивного знання, відпрацювання отриманих раніше навичок у поєднанні з новим досвідом.

Основоположник інтеракціонізму Дж. Мід, американський соціолог і соціальний психолог, говорив, що «Я» у людині занадто соціальне, воно здатне

ставати об'єктом самоспостереження, саморефлексії і самоконтролю [8].

Для засвоєння та відпрацювання навичок існує девіз: «Зроби сам, щоб зрозуміти». Осмисленим навчанням можна вважати тільки те навчання, яке засноване на саморегуляції, самодіяльності і самопізнанні у процесі навчання через досвід.

На тренінгу складаються міжособистісні партнерські відносини, створюються сприятливі умови для розвитку необхідних здібностей.

Успішне проведення тренінгу можливе завдяки:

- чіткій цільовій установці;
- акцентуванню уваги на значущості проблеми;
- обгрунтованому вибору змісту інформаційно-освітнього матеріалу відповідно до пізнавальної та методичної потреби учасників тренінгу;
- пошуковому характеру заняття;
- доброзичливості, довірі учасників групи один до одного;
- дотриманню встановлених правил.

Виходячи з певних нюансів тренінгової роботи, у групі постає питання, як саме організувати процес тренінгу, які прийоми треба використовувати, щоб донести саме ту інформацію, яку планує дати тренер, тобто від чого залежить контекст тренінгу. Для розуміння цієї проблеми пропонується розглянути принципи та засади, на яких базується *тренінговий контекст*.

*Мета інтерактивного процесу* — зміна та покращення моделей поведінки учасників. Аналізуючи свої реакції і реакції партнера, учасник змінює свою модель поведінки та усвідомлено засвоює її, що дозволяє говорити про інтерактивні методи не тільки як про інтерактивне навчання, а і як про виховання.

*Рамкові умови* - для ефективного тренінгового процесу слід враховувати організаційні моменти: стан приміщення, підбір необхідного роздаткового матеріалу, час початку та закінчення, тривалість тренінгу.

*Учасники* - визначається цільова група, на яку спрямовано тренінг. Саме від цільової групи залежить мета, визначається зміст тренінгового процесу, відповідно до якого добираються методи тренінгу.

Оптимальною прийнято вважати групу з дванадцяти осіб. Саме за такої кількості

можлива адекватна взаємодія учасників «одного з одним», а також підбір методів роботи у групі, який передбачає роботу у «двійках», «трійках», «четвірках». Недоцільно також, щоб група складалася більш, ніж з вісімнадцяти осіб, оскільки це створює проблеми зі зворотнім зв'язком.

Важливо, щоб учасники групи, які пройшли навчання за програмою тренінгу, закінчили роботу з високою мотивацією до подальшої діяльності та почуттям упевненості у собі.

Використання різноманітних технік не тільки сприяє збереженню уваги та працездатності групи, а й відображає реальні життєві ситуації. Знаючи чинники, які впливають на контекст тренінгу, можна з більшим успіхом досягти поставленої мети.

Залежно від спрямованості тренінгу, він може передбачати, в одному випадку – більше акцентування на психологічних ознаках особистості, в іншому – на формуванні певних знань, умінь та навичок.

Тренінгові технології направлені на вироблення вмінь та способів дій у практичних ситуаціях. У психологічному плані це означає розвиток індивіда як суб'єкта діяльності, розширення його набору поведінкових моделей, аналогових схем і створення вмінь користуватися ними відповідно до ситуації.

В основу тренінгових технологій завжди покладена теоретична модель, яка містить нормативний опис способів дій. На основі теоретичної моделі технологічний процес розбивається на «технологічні кроки», що відповідають принципам:

а) послідовності і наступності (кожен крок має бути логічним продовженням попереднього);

б) циклічності (кожен крок є завершеним циклом послідовних дій);

в) цілісності (кожен крок є необхідним на шляху досягнення кінцевої мети й отримання очікуваного результату).

На кожному кроці визначається його мета, завдання і результати учасників, а також ознаки ефективного проходження певного етапу учасниками, що і є критерієм переходу до наступного технологічного кроку. Просування учасника і його результати характеризуються також певною етапністю і послідовністю. Кожен етап є обов'язковим і не може починатися без завершення попереднього. На кожному етапі

відбуваються певні зміни, що обов'язково фіксуються, бо це виступає критерієм можливого просування студента по етапах.

Соціально-психологічні тренінги: адаптаційний, лідерський, мотиваційний, конфліктологічний, антиманіпулятивний – спрямовані на прискорення процесу адаптації студентів, формування їх мотиваційної сфери та професійної ідеології, розвиток комунікативних навичок у конфліктах, протистояння маніпулятивному впливу, лідерських якостей та здатностей до рефлексії, підвищення психологічної культури, поглиблення відповідальності

учасників за власний професійний розвиток. Структурно соціально-психологічний тренінг включає: постановку проблеми, актуалізацію особистого досвіду учасників, отримання ними нового досвіду через моделювання способів дій, моделей поведінки, формування поведінкових патернів, усвідомлення й обдумування нового досвіду з метою створення реального середовища, контроль рівня досягнень, зміну соціальних і професійних установок, стереотипів поведінки, що дозволяє перенести засвоєні у тренінгу способи дій у реальність.

### Література

1. Вачков И.В. Окна в мир тренинга. Методологические основы субъектного подхода к групповой работе / И.В. Вачков, С.Д. Дерябо. – М.: Речь, 2004. – 272 с.
2. Вачков И.В. Психология тренинговой работы: содержательные, организационные и методические аспекты ведения тренинговой группы / И.В. Вачков. – М.: Эксмо, 2007. – 416 с. – (Образовательный стандарт XXI).
3. Євдокимова Н. О. Роль адаптаційного тренінгу у формуванні професійної ідентичності студентів-правників / Н. О. Євдокимова // Психологические технологии в экстремальных видах деятельности : материалы IV Международной научно-практической конференции. — Донецк : Донецкий юридический институт ЛГУВД, 2008. — С. 160—162.
4. Євдокимова Н. О. Соціально-психологічний супровід становлення фахівця як суб'єкта професійної правничої діяльності / Н. О. Євдокимова // Актуальні проблеми навчання та виховання людей з особливими потребами : тези доповідей. — К. : Університет «Україна», 2007. — С. 238—240.
5. Митина Л.М. Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально-экономических условиях / Л.М. Митина // Вопросы психологии. – 1997. – №4. – С. 28-38.
6. Совместная деятельность: Методология, теория, практика / [К.А. Абульханова-Славская, О.В. Аллахвердова, М.И. Бобнева и др.]. – М.: Наука, 1988. – 232 с.
7. Шапар В.Б. Сучасний тлумачний психологічний словник / В.Б. Шапар–Х.: Прапор, 2005. – 640 с.
8. Mead G.H. Mind, Self and Society: From the standpoint of a social behaviorist / George H. Mead. Ed. with introd. by Charles W. Morris. – Chicago: Univ. Chicago Press, 1946. – XXXVIII. – 401 p.

*Yevdokymova N. O., psihologichnih doctor, associate professor*

### **SOCIO-PSYCHOLOGICAL TRAINING AS THE TECHNOLOGY DEVELOPMENT OF THE INDIVIDUAL STUDENT**

*The article presents a methodology for socio-psychological training. Determined its specificity, structure, stage. Disclosed the psychological content of the processes occurring in the socio-psychological training. The principles and foundations on which to base a training context.*

*Emphasis is on the specifics of training activities as a form of activity. The learning process in the socio-psychological training conditionally reduced to three levels: surface, primary interpersonal openness, deep personal self-disclosure. Outlined psycholohohichny content processes taking place in socio-psychological training. The attention that training exercises are to ensure the functioning of the group dynamics and the desired balance.*

*Keywords: group dynamics, installation, stereotype behavior, strategy, tactics, training influence personality.*