

УДК 378.1:37.034

ПСИХОЛОГІЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМНИХ ПРОФЕСІЙ

В.І. Шахов

У статті проаналізовано стан розробленості проблеми застосування сучасних психологічних технологій у підготовці фахівців соціономних професій, визначено сутнісну характеристику ключових понять дослідження. Розглянуто різні підходи до класифікації психологічних технологій. З'ясовано, що в процесі реалізації технологічного підходу в підготовці психологів важливу роль відіграють різноманітні інтерактивні техніки.

Ключові слова: професійна підготовка, психологічні технології, інтерактивні техніки: «мозковий штурм», дискусія «з відкритим кінцем», «заповнення робочих листків», рольова гра, тренінг.

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ СОЦИОНОМИЧЕСКИХ ПРОФЕССИЙ

В.И. Шахов

В статье проанализировано состояние разработанности проблемы применения современных психологических технологий в подготовке специалистов соціономних профессий, определены сущностную характеристику ключевых понятий исследования. Рассмотрены различные подходы к классификации психологических технологий. Выяснено, что в процессе реализации технологического подхода в подготовке психологов важную роль играют разнообразные интерактивные техники.

Ключевые слова: профессиональная подготовка, психологические технологии, интерактивные техники: «мозговой штурм», дискусия «с открытым концом», «заполнение рабочих листков», ролевая игра, тренинг.

PSYCHOLOGICAL TECHNOLOGIES FOR TRAINING SPECIALISTS OF SOCOSANI PROFESSIONS

V.I. Shahov

The article analyzes the state of development problems of application of modern psychological technologies in training socosani professions, identified the essential characteristics of the key concepts of the research. It examines different approaches to classification of psychological technologies. It is found that in the process of implementing the technological approach in training psychologists play an important role a variety of interactive techniques.

Keywords: professional training, psychological techniques, interactive techniques: brainstorming, discussion «open-end», «filling in work sheets», roleplay, training.

Підготовка компетентних кадрів, здатних оперативно розв'язувати професійні завдання, одне з провідних завдань, які нині стоять перед системою професійної освіти. На особливу увагу заслуговує вдосконаленню якості підготовки фахівців соціономних професій. Одним з основних критеріїв ефективності такої підготовки є сформованість професійних компетенцій майбутнього фахівця.

У науковій літературі розглянуті різні умови вдосконалення якості професійної освіти: реалізація диференційованого, індивідуального, особистісно-орієнтованого, системного, компетентнісного підходів, застосування різноманітних інноваційних форм та методів навчання й освітніх технологій тощо.

Застосування різноманітних освітніх технологій у професійній підготовці фахівців соціономних професій нині набули особливої актуальності у педагогічній науці й практиці. Розглядаючи питання про зміст та особливості технологічного підходу в підготовці фахівців соціономних професій, слід уточнити сутність самого поняття технології.

У найбільш загальному значенні під технологією розуміють сукупність знань про способи та засоби проведення виробничих процесів, або як сукупність виробничих методів і процесів у певній галузі виробництва, а також науковий опис способів виробництва [11].

Зарубіжні дослідники Мескон М., Альберт М., Хедоурі Ф. дають своє тлумачення: технологія – будь-який засіб перетворення вихідних матеріалів – чи то люди, чи фізичні матеріали – для одержання бажаної очікуваної продукції або послуг [8].

Дейвіс Л., аналізуючи проектування робіт, пропонує власне розуміння поняття технології як поєднання кваліфікаційних навичок, устаткування, інфраструктури, інструментів і відповідних технічних знань, необхідних для здійснення бажаних перетворень у матеріалах, інформації або людях [14].

Окрім виробничих технологій, які мають відношення до здійснення виробничих процесів, важливу роль у професійному становленні фахівців відіграють гуманітарні. Найбільш узагальнений опис гуманітарних технологій пов'язує їх безпосередньо з діяльністю людини (груп людей, організацій як соціальних систем). Часто їх називають «людинознавчими технологіями» [12;13].

Серед гуманітарних технологій особливе місце посідають психологічні, або як їх іноді ще називають психосоціальні технології, які нині використовуються для вирішення багатьох завдань [1;3;4;7;19].

Вітчизняний науковець В.Г. Панок, вважаючи психологічну технологію основним елементом практичної психології [9], визначає її як цілісну методичну систему, що складається з трьох основних частин:

- діагностичної;
- інтерпретаційної (або пояснювальної);
- корекційної.

На думку автора, розробка психологічної технології є, по суті, процесом психологічного проектування, що спрямований на вирішення конкретної ситуації індивідуального розвитку або соціальної взаємодії з використанням знань і досвіду наукової та побутової психології. Вибір методу і вимог до нього у практиці застосування соціально-психологічних знань мають визначитися так, як і в прикладних природничих науках – конкретним ситуаційним контекстом [9].

У процесі реалізації технологічного підходу в роботі психологів важливу роль відіграють інтерактивні техніки. Інтерактивні техніки забезпечують активну взаємодію суб'єктів навчальних тренінгів або семінарів, спрямованих на їхню підготовку до розв'язання актуальних професійних завдань.

Термін «інтерактивні техніки», разом з активізацією пізнавальної діяльності учасників занять, відображає орієнтацію занять на забезпечення активної міжособистісної взаємодії, що досягається відповідними засобами:

- спеціальним територіальним розміщенням учасників заняття;
- організацією їх спільної діяльності в діадах та малих групах;
- створенням умов для реалізації різних видів вербального та невербального спілкування;
- вирішенням навчальних і реальних професійних проблем;
- забезпеченням зворотного зв'язку, здійсненням рефлексії занять тощо.

Крім того, термін «інтерактивні техніки» має більш «локальний» характер, який проявляється в тому, що інтерактивні техніки у західній практиці можуть використовуватися як складові елементи інших організаційних форм навчання, зокрема, таких як навчальні тренінги-семінари, соціально-психологічні тренінги (комунікативні, сензитивні тренінги, тренінги особистісного зростання тощо). Проте вони можуть використовуватися й окремо.

Згідно наведеної класифікації [3], інтерактивні техніки, що використовуються для підготовки менеджерів і персоналу організацій в західній практиці, можна поділити на дві групи (залежно від функцій, які вони виконують в організації навчання):

- організаційно-спрямувальні;
- змістовно-сміслові.

Основне призначення організаційно-спрямувальних інтерактивних технік полягає в тому, щоб певним чином залучити учасників заняття до виконання певних завдань, забезпечити початок та кінець заняття, здійснити послідовний перехід від однієї частини до іншої, створити «комфортні» умови діяльності для учасників і підтримати їх активність тощо.

До цієї групи, згідно із розробленими підходами [6], можна віднести:

- організаційно-підготовчі техніки;
- вивчення очікувань учасників заняття щодо семінарів-тренінгів;
- спільну розробку правил групової роботи;
- «криголами» (форми, які «розколюють» лід напруженості, що час від часу виникає в процесі проведення занять);
- створення малих груп (або пар) та ін.

Особливість даної підгрупи технік полягає в тому, що вони пов'язані насамперед з вибором аудиторії для проведення заняття. В умовах традиційного підходу навчання фахівців, як правило, відбувається у звичних «прямокутних» аудиторіях, у яких всі учасники займають певні, «стабільні» протягом 2-4 годин місця для пасивного сприймання інформації. Інноваційний підхід, що базується на використанні інтерактивних технік, передбачає спеціальний вибір приміщення згідно з тими конкретними цілями,

поставленими напередодні занять, та методами, запланованими під час проведення цих занять. Тому передумовою використання інтерактивних технік є вибір такого приміщення, де учасники заняття могли б активно взаємодіяти між собою (працювати в групах, в парах, «в колі», вільно переміщатися в просторі).

До цієї групи відноситься і підготовка спеціальних карток («бейджиків»), на яких учасники занять можуть вказати своє ім'я в тому варіанті, як вони того забажають. Це один із засобів, який дійсно дає можливість учасникам, по-перше, активно взаємодіяти між собою, використовуючи інформацію про ім'я кожного учасника, по-друге, враховувати певні настанови інших учасників щодо взаємодії, які можна, наприклад, «зчитати» з того, в якому вигляді подане ім'я на «бейджику».

Наступну підгрупу становлять техніки, пов'язані з вивченням очікувань учасників щодо тренінгу-семінару. На відміну від існуючого в традиційній вітчизняній практиці підготовки фахівців підходу, де очікування учасників заняття, як правило, не враховувалися і зміст інформації визначався насамперед замовником і можливостями керівника, в процесі використання інтерактивних технік вивченню очікувань учасників заняття приділяється велика увага. Для цього використовується техніка, яка вивчає очікування учасників щодо навчання безпосередньо уже на занятті (в рамках названої керівником теми) [10]. Вона може проявлятися в тому, що учасників занять просять дати відповіді на такі питання:

- Чого саме вони хочуть навчитися на конкретному занятті?
- Які конкретні вміння та навички вони хочуть засвоїти?
- Який у них зараз емоційний стан?

Виконання цього завдання учасниками заняття є дуже важливим з огляду на такі обставини.

По-перше, учасники заняття завдяки механізму рефлексії самі усвідомлюють власні справжні наміри щодо семінару-тренінгу, над якими вони, можливо, раніше й не замислювалися.

По-друге, це дає можливість створити колективний психологічний портрет учасників заняття, а відтак уже на його початку вони мають досить цікаву інформацію про запити та характеристики тієї групи, в якій вони набувають певного професійного досвіду.

По-третє, відповіді на останнє запитання дають вельми чіткі уявлення про емоційний стан учасників, що, як правило, має дуже розмаїтий вигляд (наприклад, крайній позитивний полюс: «Відчуваю себе дуже гарно, впевнено»; нейтральний полюс: «Відчуваю себе нормально»; крайній негативний полюс: «Відчуваю себе тривожно»).

По-четверте, такий підхід дає можливість керівнику заняття певною мірою скоригувати свої подальші дії щодо формування психологічної готовності до управління, з урахуванням відповідей учасників заняття (як змістовно-сміслових, так і емоційних).

По-п'яте, зазначені три запитання можна використовувати як певний діагностичний інструментарій на початку і наприкінці заняття та аналізувати будь-які зміни, які відбувалися в установках та емоційних станах, певних складових психологічної готовності до управління учасників заняття.

Ще однією важливою інтерактивною технікою є спільна розробка керівниками – учасниками заняття правил групової роботи, які фактично влаштовують орієнтири щодо того, якої стратегії взаємодії будуть дотримуватись учасники в навчальних і, відповідно, в реальних умовах практичної діяльності.

А отже, взаємодія учасників тренінгів може мати такий характер:

- «жорсткої» взаємодії, спрямованої насамперед на підготовку членів організації до успішного розв'язання завдань організації (без урахування потреб кожного працівника, створення умов для їх самореалізації та збереження позитивних міжособистісних стосунків);

- взаємодії, побудованої на основі партнерства.

Орієнтація на дотримання стратегії взаємодії, як партнерство, проявляється, зокрема, в розробці наступних правил групової роботи:

- не перебивати один одного;
- не оцінювати та не засуджувати жодні висловлювання;
- поважати думку кожного;
- говорити від власного імені;
- дотримуватись теми заняття;
- дотримуватись регламенту спільної роботи;
- не давати порад, коли цього не просять інші;
- говорити до людини, а не проти неї;
- дотримуватись правила конфіденційності щодо того, що може статися на семінарі та і н.

Призначення наступної підгрупи інтерактивних технік – «криголамів» – полягає в тому, щоб «розбити лід відчуження», який може виникати між учасниками тренінгу-семінару, наприклад:

- на початку заняття (коли багато учасників занять перебувають у негативному або невизначеному емоційному стані, або коли люди ще не знають один одного);

- після проведення складних завдань протягом половини дня (коли люди стомились і рівень інтелектуальної та емоційної активності почав згасати);

- після обідньої перерви (коли люди ще не налаштувалися на серйозну роботу).

У таких випадках керівниками заняття можуть проводитися нескладні вправи, які позитивно позначатимуться на активності учасників (наприклад, висловити по черзі один одному гарні побажання на день; використовуючи лише міміку та жести, розміститися по колу, залежно від дня народження (від січня до грудня); зобразити «броунівський рух» – рух молекул, які постійно перебувають в активному стані та ін.) [10].

Створення малих груп (або пар) як інтерактивна техніка полягає в тому, що учасники семінару-тренінгу при виконанні відповідних завдань поділяються на малі групи (по 3-5 осіб) або на пари. Групи або пари можуть формуватися за різними принципами:

- за власним вибором (на основі симпатії членів заняття один до одного);
- на основі спільного кольору в одязі;
- на основі спеціальних розрахунків (учасники заняття розподіляються таким чином, що ті, хто має 1-й, 2-й, 3-й, 4-й, 5-й номери тощо, працюють разом в одній групі та ін.).

Робота в малих групах дає можливість учасникам заняття уже в навчальних умовах опанувати прийомами спільної роботи (розподіляти між собою функції, необхідні для виконання завдання; спілкуватися при обговоренні тих чи інших аспектів проблеми; презентувати, позицію групи тощо) [1].

Мета змістовно-сміслових інтерактивних технік – це сприяння безпосередньо вирішенню цілей та завдань, поставлених перед заняттям (наприклад, проаналізувати зміст феномена «конфлікт», виділити види конфліктів, обґрунтувати позитивні та негативні функції конфліктів, проаналізувати власні індивідуально-психологічні особливості, які можуть впливати на поведінку в конфлікті тощо).

Зазначена група включає такі основні техніки [6]:

- заповнення робочих листків;
- «мозкові штурми»;
- дискусії з «відкритим кінцем»;
- аналіз управлінських (професійних) ситуацій;
- рольові ігри;
- тренінги та ін.

Особливістю такої техніки, як заповнення робочих листків [10] є забезпечення «активної взаємодії учасника заняття із самим собою». Йдеться про те, що такі робочі листки передбачають завдання, виконання яких орієнтоване на активне включення механізмів рефлексії стосовно власних індивідуально-психологічних особливостей або особливостей інших людей (наприклад, в семінарах-тренінгах з проблеми спілкування та конфліктів це може бути завдання продовжити такі незакінчені речення: «Я пишаюся собою, тому що...», «Більше за все я захоплююсь такими людьми...», «Одна із добрих справ, які я зробив у своєму житті, це...» та ін.). Крім того, це можуть бути завдання, спрямовані на актуалізацію й аналіз учасниками занять тих понять, що становлять основу теми (наприклад, можуть бути такі запитання: «Що таке конфлікт?», «Визначте, що таке довіра», «Яка відмінність між словами «конфлікт» та «насилля?» та ін.). Мусимо зауважити, що у вітчизняній традиційній системі професійної освіти орієнтація на використання механізмів рефлексії практично відсутня.

«Мозковий штурм» як інтерактивна техніка полягає в тому, що її учасники генерують ідеї стосовно певних проблем, які можуть виникнути у їхній професійній діяльності [10]. При цьому учасники мають дотримуватися таких основних правил:

- називати якомога більше аспектів, сторін, аналізуючи те чи інше явище, процес: чим більше – тим краще;

- не оцінювати висловлені ідеї, підходи, а лише називати їх;

- називати найбільш неймовірні, незвичні і навіть абсурдні ідеї, тому що саме серед них можуть бути ті, які ви шукаєте.

«Мозковий штурм» може використовуватися в трьох основних формах:

- індивідуальній (коли кожен учасник заняття генерує ідеї самостійно, а потім, за необхідності, знайомить з ними інших);

- парній (коли ідеї генерують разом двоє учасників заняття з подальшою їх презентацією перед групою);

- груповій (коли група спільно генерує ідеї, або ж додає свої ідеї до тих, які представляє окрема людина чи пара учасників).

Основне призначення дискусії «з відкритим кінцем» – виявити наявні, часом зовсім протилежні позиції учасників щодо тієї чи іншої проблеми та сформувати толерантні установки стосовно цих позицій.

На відміну від так званої дискусії «з закритим кінцем», спрямованої на аналіз певної проблеми та виведення чітких висновків, дискусія з «відкритим» кінцем, навпаки передбачає виявлення різноманітних точок зору з однієї і тієї самої проблеми, а отже, показує складність даної проблеми та вплив на її розуміння й осмислення індивідуально-психологічних та соціально-психологічних характеристик учасників взаємодії.

Одним із засобів, який можна використати для організації дискусії «з відкритим кінцем», може бути прийом «голосуємо ногами», відповідно до якого учасники заняття, які мають різні погляди щодо порушених «проблемних» питань, займають неоднакові позиції стосовно уявної «вісі», яка проходить по центру аудиторії [10]. При цьому важливо враховувати реакцію людей щодо іншої позиції та засоби впливу, які вони можуть використовувати при цьому. Наприклад, у тренінгу з проблеми конфліктів можуть бути використані такі питання-тези: «У конфлікті завжди можна визначити сторону, яка має рацію, і сторону, яка не має жодних аргументів»; «Важко спілкуватися з людьми, які нав'язують свою точку зору»; «Терпіти не можу працювати з непрофесіоналами» тощо.

Суть такої інтерактивної техніки, як аналіз професійних ситуацій, полягає в тому, що учасники заняття в процесі сумісної групової діяльності наводять приклади проблемних професійних ситуацій, які описуються й аналізуються за таким планом:

- зміст ситуації;
- обґрунтування складності та значущості ситуації в конкретних умовах;
- опис рішення, яке було прийняте учасниками для вирішення проблеми;
- аргументації з приводу прийнятого саме такого рішення;
- які результати (позитивні чи негативні) отримані завдяки такому вирішенню ситуації;
- чи можна було розв'язати ситуацію, враховуючи результати, іншим чином та ін. [5].

Рольова гра – інтерактивна техніка, у процесі застосування якої використовується рольова структура ведення заняття, тобто певний набір ролей, які регламентують діяльність і поведінку його учасників [4;5;6].

Організаційною одиницею рольової гри виступає умовна проблемна ситуація. Вона розгортається у процесі заняття як окремий сюжет. В його основу може бути покладена навчальна або реальна професійна проблема.

Для проведення рольової гри, крім проблемної ситуації, також необхідний достатній для відтворення такого сюжету набір ролей, які розподіляються між учасниками заняття. Кожній особі, що бере участь у грі, відведена певна роль у вигляді рольових приписів від керівника, яких вони мусять дотримуватися протягом гри.

Рольова гра проходить у кілька етапів. Спочатку керівник заняття повідомляє учаснику тему, мету, ознайомлює всіх партнерів зі змістом кожної ролі, після чого створюються рольові групи. Далі здійснюється опанування ролей і з'ясування суті проблемного питання чи сутності ситуації. В подальшому учасники гри готуються безпосередньо до обговорення проблеми чи відтворення ситуації, тобто формулюють спільну думку щодо питань, які їм належить опрацювати на занятті, або ж виробляють стратегію поведінки в ситуації, закладену певною роллю.

У міру готовності учасників гри починається етап обговорення проблеми або відтворення «реальної» професійної ситуації. Виголошення міркувань послідовно надається різним рольовим групам, які висловлюють власну позицію з аналізованої проблеми або ж моделюють необхідні «конфліктні» дії.

Протягом гри керівник визначає смислову лінію аналізу теоретичної проблеми або професійної ситуації, порушує чи ставить додаткові запитання і завдання. Він заохочує до гри всіх присутніх в атмосфері доброзичливості, взаємодопомоги, рівноправності. Керівник завершує заняття підбиттям підсумків, наголошуючи на змісті та реалізації психолого-методичного замислу.

У сучасній психологічній науці існують різні класифікації рольових ігор. Однією з можливих є така класифікація, в основі якої лежить тип завдань та ролей, що використовуються під час гри. Отже, виділяють навчально-рольові та ділові ігри.

Враховуючи те, що активність учасників занять досить часто обумовлюється не лише зовнішніми чинниками (наприклад, формою організації спільної діяльності), а й внутрішніми (інтерес до порушеної проблеми, позитивне ставлення до інших учасників гри, достатній рівень знань та комунікативних умінь тощо), застосування навчально-рольової гри доцільне в тих випадках, коли внутрішні фактори відсутні або недостатньо виражені.

Забезпечуючи досить жорстку регламентацію пізнавальної діяльності учасників занять при відтворенні ними різних за змістом і призначенням ролей, навчально-рольова гра стимулює і прискорює їхню активність, сприяє поступовому переходу до пробудження спонтанної, тобто нерегламентованої активності під час застосування складніших і менш регламентованих занять (групові дискусія тощо).

Структура навчально-рольової гри передбачає наявність трьох типів рольових груп: «генератори ідей», «критики», «арбітри».

«Генератори ідей» відшуковують оптимальні варіанти розв'язання проблемного питання, окреслюють різні шляхи його вирішення, обґрунтовуючи свою відповідь як теоретично, так і на конкретних прикладах.

Функція групи «критиків» полягає в тому, щоб критично і водночас конструктивно аналізувати відповіді «генераторів ідей». З цією метою вони ставлять питання репродуктивного або проблемного характеру, що допомагають уточнити точку зору «генераторів ідей» або розкрити наявні в ній суперечності. На основі аналізу проблемного матеріалу «критики» формують власні пропозиції щодо розв'язання питання, або ж коли слушне рішення вже знайдено «генераторами ідей», його чіткіше формують і обґрунтовують.

«Арбітрам» надається право спільно прийняти найбільш оптимальне рішення, використовуючи у разі необхідності потрібну довідкову, наукову літературу, періодичну пресу тощо. Крім того, «арбітри» мають оцінити ефективність роботи кожної групи як за змістом (оцінка внеску певної групи у розв'язання проблемного питання, аналіз самого процесу пошуку правильного рішення), так і за доцільністю методичних прийомів (як була налагоджена спільна робота членів кожної групи, характер активності учасників обговорення).

Ділова гра спрямована на те, щоб імітуючи реальні професійні ситуації за допомогою «справжніх», а не «навчальних» ролей, забезпечити формування умінь і навичок, необхідних для ефективного розв'язання управлінських ситуацій. Вид професійної діяльності, у процесі виконання якої виникають професійні проблеми, визначає тип ділових ігор (бізнесові, освітньо-педагогічні, військові та ін.).

Ділова гра може сприяти розвитку певних особистісних якостей її учасників:

- знижувати ригідність та стереотипність мислення;
- підвищувати здатність до творчості;
- посилювати почуття відповідальності за результати прийнятих рішень в ситуації управлінського ускладнення;

- сприяти становленню толерантності у спілкуванні;
- впливати на адекватність самооцінки;
- орієнтувати на самопізнання, самоаналіз та самовдосконалення особистості тощо.

Необхідними умовами проведення ділової гри є:

- відбір професійних ситуацій, які б відповідали професійним інтересам та рівню підготовки учасників заняття;
- адекватне, відповідне змісту конкретної діяльності і ситуації, вичленення «конфліктних» ролей;
- повноцінне виділення критеріїв і показників оцінки результативності роботи учасників гри.

Крім того, ефективність ділової гри досягається за умови дотримання принципу змінності ролей, спрямованої на засвоєння всіма учасниками гри різних рольових функцій, а також принципу рольової перспективи, що забезпечує поступове опанування учасниками ділової гри дедалі складнішими і відповідальнішими ролями і, відповідно, навичками, необхідними для запобігання та розв'язання конфліктів.

За допомогою ділової гри можна розв'язати такі завдання:

- закріпити теоретичний матеріал з організаційної психології по окремій темі або цілому навчальному курсу;
- сформуванню практичних вмінь та навичок, необхідні для розв'язання певних типів психолого-управлінських завдань;
- сприяти усвідомленню необхідності та можливості запобігти і розв'язати певні психолого-управлінські ситуації.

Наприклад, навчально-рольова гра на тему «Розробка посадової інструкції працівника» передбачала формування посадових інструкцій, які розкривають зміст найбільш важливих професійно-функціональних ролей у сучасній організації. Для її проведення створювалися відповідні групи («генератори ідей», «опоненти», «арбітри»), введення яких сприяло активному обговоренню змісту конкретних професійно-функціональних ролей. Результатом гри стає розробка учасниками заняття посадових інструкцій, які стосувалися змісту конкретних професійно-функціональних ролей.

Разом з аналізом конкретних професійних ситуацій у процесі підготовки психологів доцільно застосовувати соціально-психологічний тренінг, який дозволяє відпрацювати, «відтренувати» у фахівців психолого-управлінські та психолого-професійні вміння і навички, необхідні для забезпечення ефективної професійної діяльності та особистісного розвитку, що потребує подальших досліджень.

Література

1. Галузяк В. М. Педагогіка: Навчальний посібник. 5-е вид., випр. і доп. / В. М. Галузяк, М.І. Сметанський, В.І. Шахов. – Вінниця: ТОВ фірма «Планер», 2012. – 400 с.
2. Гончаренко С.У. Технологія навчання / Український педагогічний словник. – Київ: «Либідь», 1997. – 331с.
3. Емельянов Ю.Н. Активное социально-психологическое обучение. – Л.: Изд-во Лепингр. ун-та, 1985. – 167 с.
4. Карамушка Л.М. Рольова гра // Словник-довідник термінів з конфліктології. – Київ-Чернівці, 1995. – С. 244-245.
5. Карамушка Л.М. Психологія управління закладами середньої освіти. – К.: Ніка-центр, 2000. – 332 с.
6. Карамушка Л.М. Види інтерактивних технік та особливості їх застосування у підготовці менеджерів та працівників організацій / Карамушка Л.М., Малигіна М.П. // Актуальні проблеми психології. Том. 1.: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія. – К.: Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України, 2002, частина 6. – С. 275-284.
7. Кларин М.В. Корпоративный тренинг от А до Я: Науч. практ. пособие. – М.: Дело, 2000. – 224 с.
8. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М.: «Дело», 1995. – С. 94-99.
9. Панок В.Г. До побудови теоретичних засад української практичної психології // Проблеми розвиваючого навчання: Матер. І та ІІ Міжнар. Конф. / За ред. академіка С.Д. Максименка. – К., 19997. – С 344-351.
10. Стюарт Дж. Тренинг организационных изменений. – СПб: Питер, 2001. – 256 с.
11. Технология / Краткий словарь иностранных слов / Под ред. И.В.Лехина и проф. Ф.Н.Петрова. – М.: Гос. Изд-во иностран. и национ. словарей, 1952. – 393 с.
12. Шахов В.І. Наукові засади педагогічних технологій // Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського. Серія: Педагогіка і психологія: // 36. наук. праць. – Випуск 21 / Редкол.: М.І. Сметанський (голова) та ін. – Вінниця: ПП «Едельвейс і К», 2007. – С. 16- 23.
13. Шахов В.І. Технологія коучингу як психологічний ресурс для розвитку інновацій // Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського. Серія: Педагогіка і психологія: 36. наук. праць. – Випуск 48 / Редкол.: В.І. Шахов (голова) та ін. – Вінниця: ТОВ «Нілан ЛТД», 2016. – С. 174-177.
14. Lewis E.Davis. «Job Satisfaction Research «The Post Industrial View», Industrial Relations, vol. 10 (1971), pp. 176-193.
15. George F. Wieland and Robert A. Ulrich, Organisations: Behavior, Design, and Change (Homewood, HI.: Irwin, 1976) p. 78.